Опыт реализации кадровой практики «Система дифференцированного материального поощрения как инструмент повышения мотивации, трудовой и исполнительской дисциплины, материального стимулирования труда муниципальных служащих»

Управление делами Городского Головы города Калуги, 2015 г.

Мотивационные аспекты в системе управления персоналом

«Мотивация» (мотив) – от греч. «motiv» и от лат. «movo» – «двигаю»

Мотивация — процесс сопряжения целей предприятия и целей работника для наиболее полного удовлетворения потребностей обоих, это система различных способов воздействия на персонал для достижения целей и работника, и предприятия

Мотивация — внешнее или внутреннее побуждение экономического субъекта к деятельности во имя достижения каких-либо целей, наличие интереса к такой деятельности и способы ее стимулирования, побуждения

Мотивация — совокупность факторов, механизмов и процессов, обеспечивающих возникновение побуждения к достижению необходимых целей

Цели и задачи при разработке кадровой практики

Цель

Задачи

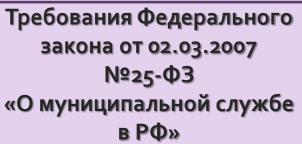
Повышение мотивации, трудовой и исполнительской дисциплины муниципальных служащих органов Городской Управы г. Калуги

Учет при определении размера оплаты труда результатов деятельности, качества работы

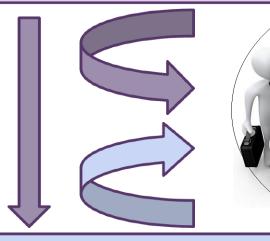
Определение оптимальной периодичности материального стимулирования

Поиск действенных «рычагов» мотивации

Разработка новой системы оплаты труда в Городской Управе города Калуги



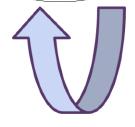
Постановление Городской Думы г. Калуги от 28.03.2007 №40 «Об утверждении системы оплаты труда…»







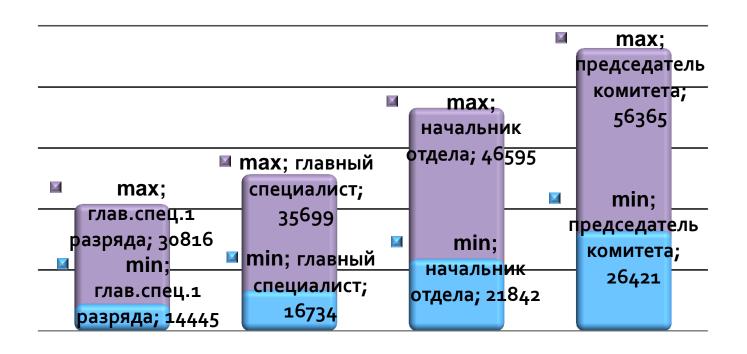
Стандартные выплаты



Ежемесячная надбавка «за особые условия муниципальной службы» 50 % - 220%

Основной стимул – материальное стимулирование!

Разница в оплате труда при применении надбавки «за особые условия муниципальной службы» от 50% до 220%



■ min

Определение размера ежемесячной надбавки «за особые условия муниципальной службы»



Затраты времени на реализацию:

⋈ день ежемесячно

№12 дней ежегодно

Издание приказа с утверждением % надбавки для каждого муниц. служащего



Результаты применения кадровой практики

- Укрепление кадрового потенциала
- √Стабилизация кадровой ситуации
- √Создание основы системы профессионального и должностного роста
- Улучшение качественного состава муниципальных служащих органов Городской Управы г. Калуги
- УРегулярная оценка деловых и личностных качеств муниципальных служащих, следовательно использование полученных результатов для стимулирования персонала к улучшению качества и эффективности работы





Спасибо за внимание!