

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра менеджмента и маркетинга

**МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА В СТРАХОВОЙ
КОМПАНИИ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «РОСНО»)**

АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

Студентки 3 курса 351 группы экономического факультета
направления 38.04.02 «Менеджмент»

Сетиной Анны Юрьевны

Научный руководитель
д.э.н., профессор

подпись, дата

Н.С. Землянухина
инициалы, фамилия

Зав. кафедрой
к.э.н., доцент

подпись, дата

Л.И. Дорофеева
инициалы, фамилия

Саратов 2017 год

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования.

Мотивация и стимулирование труда в современных организациях являются важными функциями управления персоналом и факторами роста производительности и качества его труда и эффективности функционирования организации. Это связано с тем, что эффективность современной организации, действующей в сложной и динамичной среде, всё в большей степени зависит от использования её главного ресурса – человека, его знаний, опыта, установок, лояльности, творческого потенциала. В связи с этим важной проблемой управления организацией становится познание и реализация процессов мотивации и стимулирования труда в современных организациях.

Безусловно, элементы и структура этих процессов определяются спецификой организации, что относится и к страховым компаниям. В связи с этим, актуальность темы выпускной квалификационной работы не вызывает сомнения.

Цель данной работы – исследование мотивации и стимулирования труда работников страховых компаний и разработка предложений, рекомендаций по их совершенствованию.

В качестве задач можно определить следующее:

- Изучить понятие, виды и методы мотивации и стимулирования труда
- Исследовать принципы работы страховой компании на примере филиала ОАО СК «РОСНО»
- Проанализировать мотивацию к труду сотрудников компании
- Рассмотреть методы мотивации и стимулирования труда страховой компании
- Разработать направления совершенствования мотивации и стимулирования труда сотрудников страховой организации

Объект исследования: отечественная страховая компания ОАО "РОСНО" - лидера российского страхования. На примере одного из филиалов.

Предмет исследования - существующие системы мотивации и стимулирования труда работников в страховых компаниях.

В качестве теоретической основы рассмотрены труды российских и зарубежных ученых о проблемах мотивации в страховых компаниях.

Методы анализа и синтеза, такие как социологические и экономико-статистический являются основополагающими методами в данной работе.

Структура работы обусловлена её целью и задачами и состоит из введения, трёх глав (гл. 1- теоретические основы исследования мотивации и стимулирования труда в страховой компании, гл. 2- исследования мотивации и стимулирования труда в ОАО СК «РОСНО», гл. 3- направления совершенствования мотивации и стимулирования труда работников страховой компании ОАО «РОСНО»), заключения, списка использованных источников, включающего 155 наименований и приложений.

В магистерской работе имеются таблицы, рисунки. Общий объём работы – 99 страниц печатного текста.

Научной новизной исследования явилась разработка предложений и рекомендаций по созданию методов мотивации, которые будут наиболее подходить для страховой компании ОАО СК «РОСНО».

Элементы научного вклада:

- разработана методика выявления проблем в системе мотивации с использованием анкетирования

- на основании проведенного анкетирования сотрудников организации выявлены проблемы в мотивации и стимулировании, а также сформулированы рекомендации направленные на совершенствование мотивации и стимулирования труда

Суть данного исследования состоит в том, что основываясь на проведенный сравнительный анализ методов мотивации, разработаны

рекомендации, которые направлены на рост мотивации к результативному труду и повышению конкурентоспособности организации.

Основное содержание работы

Структура работы обусловлена её целью и задачами и состоит из введения, трёх глав, заключения, списка использованных источников, включающего 155 наименований и приложений.

В магистерской работе имеются таблицы, рисунки. Общий объём работы – 99 страниц печатного текста.

Во введении обосновывается актуальность темы, разработанность проблемы в литературе, формулируются цель и задачи работы, предмет и объект исследования, научная новизна, практическая значимость работы.

В первой главе - «Теоретические основы исследования мотивации и стимулирования труда в страховой компании» - мы раскрываем понятия процессов мотивации и стимулирования труда, их соотношение и элементы. Приводим основные содержательные и процессуальные теории мотивации. Рассматриваем различные элементы системы материального и нематериального стимулирования и особенности страховых организаций.

Во второй главе – «Исследования мотивации и стимулирования труда в ОАО СК «РОСНО»» - мы анализируем процессы мотивации и стимулирования труда в ОАО СК «РОСНО» и даем характеристику деятельности исследуемой организации, а также анализируем факторы, которые влияют на удовлетворённость трудом работников организации.

Нами предложена система материальных и нематериальных стимулов, определены подходы к определению эффективности материального стимулирования труда.

На основе проведенного анкетирования сотрудников сформулировали предложения по совершенствованию системы мотивации и стимулирования труда персонала в одном из филиалов страховой компании ОАО «РОСНО».

Это исследование проведено с целью систематизации данных о методах мотивации в различных компаниях и определения уровня восприятия мотивации персоналом.

Полученная информация была обобщена.

Также были определены и сгруппированы мотивирующие методы, которые наиболее значимы для сотрудников, следовательно, эффективны для организации. Необходимо было выбрать из списка три фактора наиболее веских для работника (таблица 1).

Таблица 1 - Классификация мотивирующих факторов

Мотивирующие факторы	Место в рейтинге	% Соотношение
1. Достойный уровень заработной платы	1	34,2
2. Хорошие условия труда и психологический климат в коллективе	1	31,1
3. Возможность карьерного роста	2	8,1
4. Престижность должности	2	3,8
5. Возможность получения профессиональных навыков	1	10,3
6. Творческий характер труда	3	2,1
7. Наличие свободного времени	3	0,4
8. Социальный пакет (льготы, предоставляемые компанией своим сотрудникам)	3	4,9
9. Надежность организации	2	5,1

В данной главе выпускной квалификационной работе, было определено, что наряду с экономическим и социальным воздействием на мотивацию работников сильное влияние оказывают и психологические факторы.

Таким образом, методы мотивации и стимулирования труда должны устанавливаться руководством на основании индивидуальных потребностей и ценностей человека.

В третьей главе – «Направления совершенствования мотивации и стимулирования труда работников страховой компании ОАО «РОСНО»» - Нами предложены направления совершенствования мотивации и стимулирования труда работников в одном из филиалов страховой компании ОАО «РОСНО».

На основании проведенного исследования и анализа выбраны главные направления совершенствования системы мотивации и стимулирования труда в страховой организации:

- материальное поощрение
- социальный пакет
- система профессионального и карьерного роста
- психологический климат в коллективе организации

1) с целью повышения эффективности материального стимулирования была разработана технология оптимизации денежного вознаграждения, состоящая из следующих предложений:

- использовать объективную систему контроля и аттестации персонала, которая будет основана на оценке показателей труда сотрудников.
- разработать гибкую систему оклада, учитывающую индивидуальные характеристики и достигнутые сотрудником результаты.
- разработана структура формирования премиальной части материального вознаграждения, основанная на оценке индивидуального вклада работников.

2) в целях совершенствования социального пакета было предложено:

- определить наиболее востребованные льготы для сотрудников.
- чтобы повысить эффективность льгот, нами был создан метод формирования социального пакета. Этот метод основан на определении и учете индивидуальных характеристик каждого работника организации.
- создать систему корпоративного признания, в которой будет сочетаться моральное стимулирование и материальное вознаграждение.

3) при совершенствовании системы профессионального и карьерного развития персонала рекомендовано:

- ввести систему управления профессиональным развитием и подготовки кадрового потенциала - сформировать отдел "профессионального развития и обучения персонала".

- создать кадровый резерв. С его помощью можно будет выявить и развивать необходимых для организации сотрудников, обладающих достаточными знаниями.

- Разработан механизм работы кадрового резерва, предполагающий использование индивидуальных программ развития персонала.

4) с целью совершенствования социально - психологического климата в организации предложено следующие:

- руководителям необходимо проводить тренинги, целью которых является повышение квалификации в сфере психологии управления.

- с помощью опросов можно выяснить степень удовлетворенности работников. Результат опроса непосредственно связать с квартальным бонусом руководителя. Тем самым руководители будут заинтересованы в поддержании психологического климата в коллективе на более высоком уровне.

- создать социологическую службу (диагностика психологического климата в организации на основании полученных данных и осуществление мероприятий направленных на улучшение психологической атмосферы в подразделениях).

- чтобы снизить уровень конфликтных и стрессовых ситуаций, предложено ввести должность психолога.

- предложено использовать информационный портал, как средство повышения внутренних и внешних коммуникаций.

В заключении мы сформулировали основные выводы по тексту работы и рекомендации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведя теоретическое и практическое исследования мотивации и стимулирования труда в ОАО СК «РОСНО» можно сделать выводы:

1. Понятия "мотивация" и "стимулирование" труда не являются одинаковыми и имеют различный смысл. Мотивация труда это — внутреннее побуждение к трудовому поведению, которое ограничено умственными и физическими способностями человека.

Мотивация это внутреннее состояние человека, связанное с потребностями, которые активируют, стимулируют, и направляют его действия к поставленным целям.

Под стимулированием труда понимается - совокупность внешних факторов воздействия на человека (они могут быть экономическими, социально – психологическими, организационными), учитывающие его внутренние побудительные мотивы и направленные на обеспечение заинтересованности работников в результатах труда, которые также соответствуют целям организации.

2. К методам мотивации и стимулирования труда относится совокупность приемов и способов, которые мотивируют сотрудников на результативный труд и позволяет по максимуму использовать их мотивационные резервы.

Стимулы воздействуют на поведение человека и являются предметом манипуляции со стороны. Применяемые стимулы, должны поддерживать максимальную степень удовлетворенности персонала своим материальным и моральным положением, а также их продуктивную работу в организации.

3. Проанализировав методы мотивации, применяемые в ОАО СК «РОСНО» мы выявили и сгруппировали мотивирующие факторы, которые более значимы для персонала.

Результаты анкетирования проведенного среди персонала ОАО СК "РОСНО" позволили выявить степень удовлетворенности трудом.

Степень удовлетворенности у большинства работников недостаточно высока. В организации используются не все и не в полной мере возможные методы мотивации.

4. Проведя исследование организации оплаты и стимулирования трудовой деятельности в ОАО СК "РОСНО" выявили недостатки при формировании социального пакета:

- социальные льготы в большей части не несут мотивирующего воздействия на сотрудников организации;
- не все элементы социального пакета востребованы в (ограничение по стажу и категории);
- не для всех работников предоставляемые льготы являются значимыми;

В ходе проведенного анализа были выделены направления совершенствования мотивации и стимулирования труда в ОАО СК «РОСНО»

- Совершенствование системы материального вознаграждения;
- Совершенствование системы социального пакета организации;
- Совершенствование условий для профессионального и карьерного роста.
- Совершенствование социально-психологического климата в коллективе;

5. По результатам проведенных исследований с целью совершенствования мотивации и стимулирования труда в ОАО СК «РОСНО», были также предложены рекомендации.

Разработанные в работе рекомендации и предложения направлены на совершенствование мотивации и стимулирования труда сотрудников страховой компании и формирование у них высокой заинтересованности в улучшении результатов труда.

Публикации, в которых отражены основные положения работы

Результаты исследования были изложены на всероссийской научной конференции «Россия и Европа: особенности делового и научно-технического сотрудничества» от 21 декабря 2016 года г. Саратов.

Подготовлена статья под названием «Направления совершенствования систем мотивации и стимулирования труда работников страховых компаний». Сборник в процессе публикации.