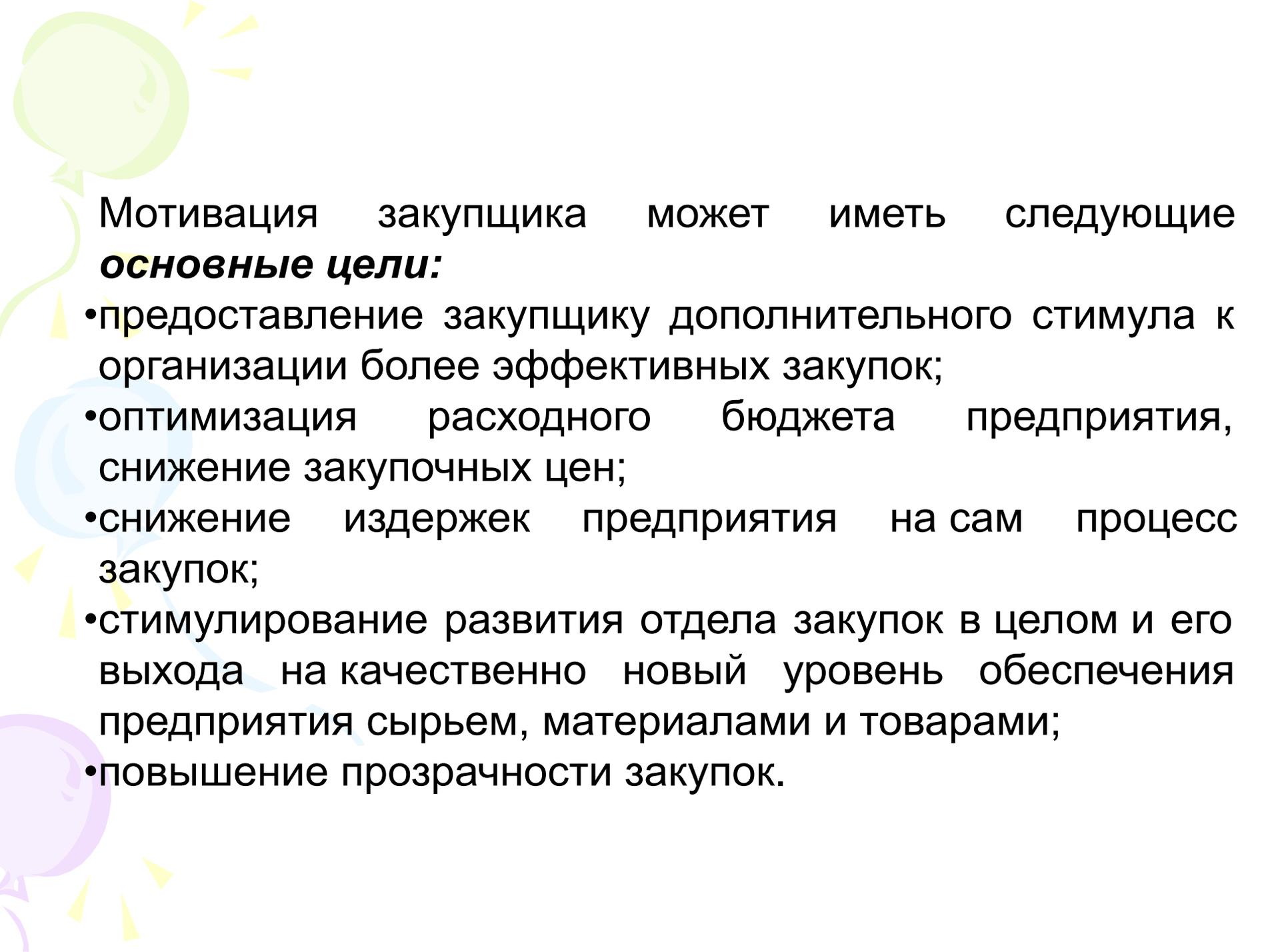


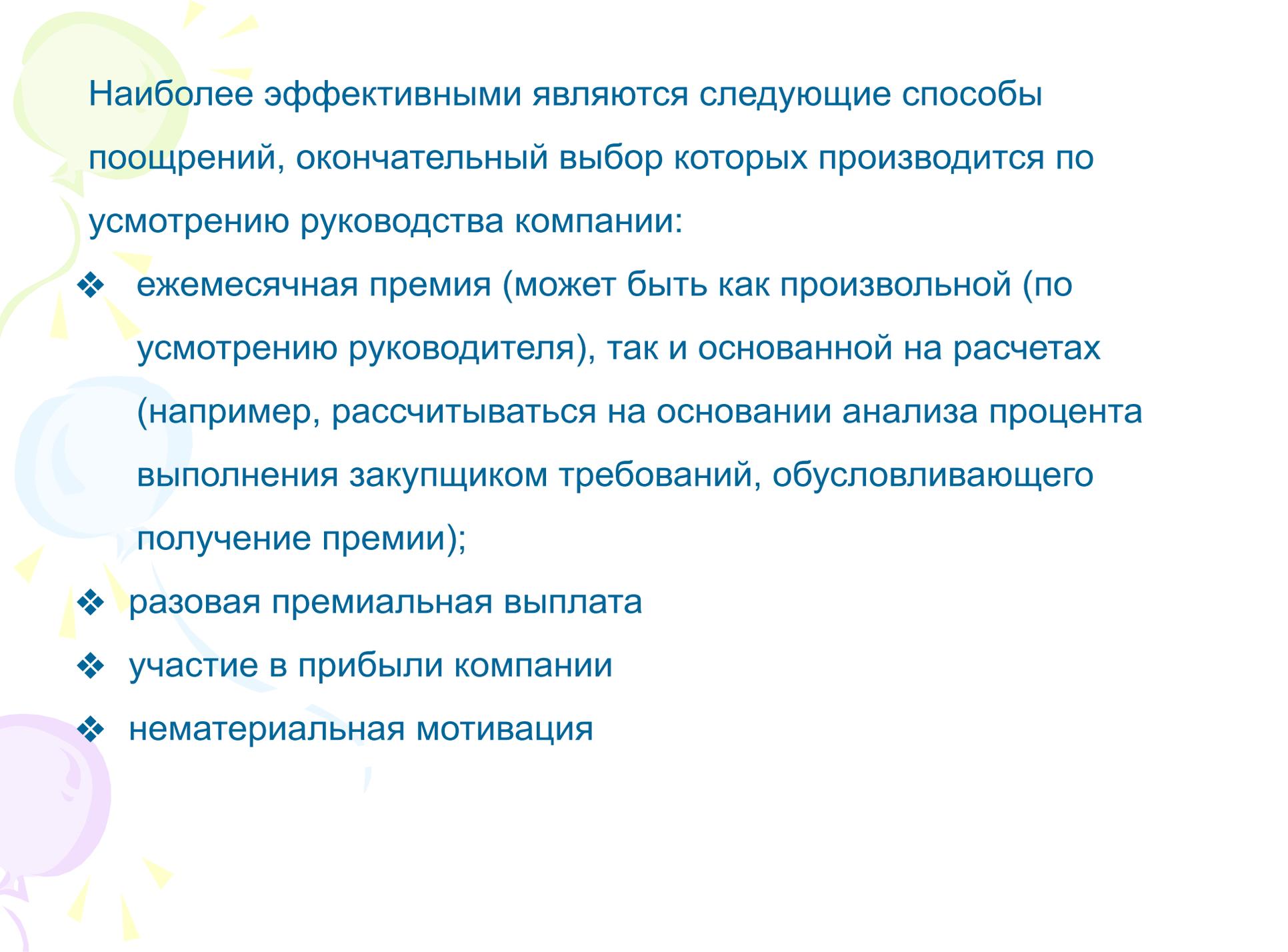
Стимулирование персонала отдела закупок





Мотивация закупщика может иметь следующие **основные цели:**

- предоставление закупщику дополнительного стимула к организации более эффективных закупок;
- оптимизация расходного бюджета предприятия, снижение закупочных цен;
- снижение издержек предприятия на сам процесс закупок;
- стимулирование развития отдела закупок в целом и его выхода на качественно новый уровень обеспечения предприятия сырьем, материалами и товарами;
- повышение прозрачности закупок.



Наиболее эффективными являются следующие способы поощрений, окончательный выбор которых производится по усмотрению руководства компании:

- ❖ ежемесячная премия (может быть как произвольной (по усмотрению руководителя), так и основанной на расчетах (например, рассчитываться на основании анализа процента выполнения заказчиком требований, обуславливающего получение премии);
- ❖ разовая премиальная выплата
- ❖ участие в прибыли компании
- ❖ нематериальная мотивация

Нематериальное поощрение

Существует два основных вида мотивации: **внутренняя и внешняя.**

Внешняя мотивация основывается на материальных благах и конкретных выгодах, которые сотрудники получают взамен на свой труд: зарплата, жалованье, премия, ссуда, служебная квартира и т. д.

Внутренняя мотивация мало связана с материальными ценностями.

Это то, что пробуждает внутри у сотрудника интерес к работе, желание достигать результатов, радость от успеха. Эта мотивация обусловлена возможностями, перспективами, ростом, развитием, личными интересами и достижениями:

- стажировка в партнерской компании (в том числе за рубежом);
- обучение (повышение квалификации) в престижном учебном заведении;
- прохождение профессиональных тренингов за счет работодателя;
- поездка на зарубежную профильную выставку;
- посещение профессионального семинара, конференции и т. д.