



МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА

ВЫПОЛНИЛА:
СТУДЕНТКА 4 КУРСА
ЗАОЧНОЙ ГРУППЫ 41МБ
САМОЙЛЕНКО Е.А.

СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА

- **Стимул** – (stimulus – остроконечная палка) - средство воздействия для побуждения к действию
- **Стимулирование** - целенаправленное воздействие на поведение работника (управление поведением) с использованием соответствующего набора средств

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

- **Мотив** (лат. *movere* – приводить в действие) – внутренний побудитель активности
- **Мотивация** – процесс формирования, закрепления и поддержания тех или иных **МОТИВОВ** для достижения поставленной цели

ЗНАЧИМОСТЬ СТИМУЛОВ

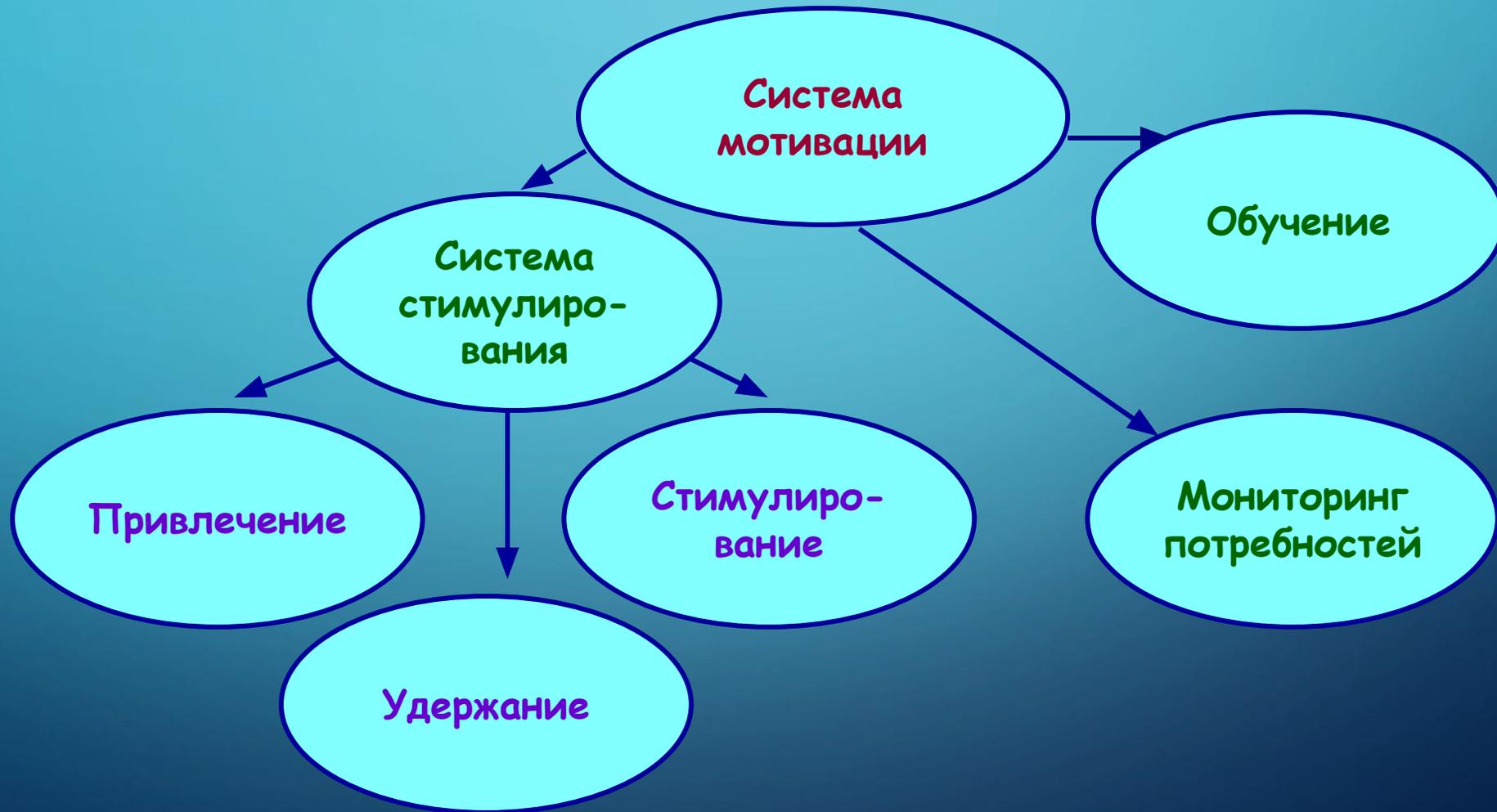
С т.зр. руководителя

- Заработная плата
- Надежное РМ
- Возможность должностного роста
- Хорошие условия труда

С т.зр. руководителя

- Заработная плата
- Надежное РМ
- Возможность должностного роста
- Хорошие условия труда

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ



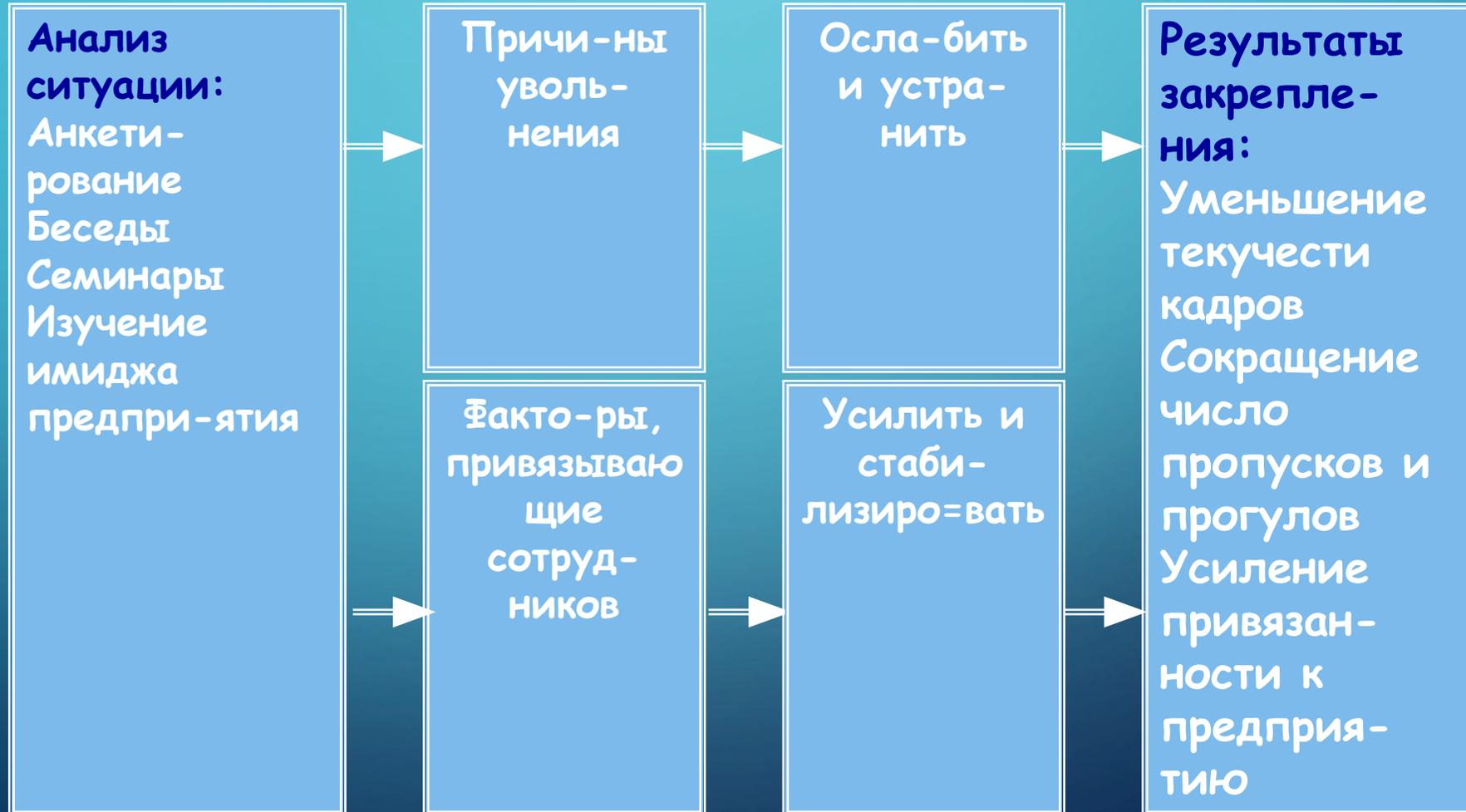
ПРИВЛЕЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ

- Размер ЗП, наличие премий, участие в прибыли
- Деловая репутация, статус компании на рынке
- Название должности
- Круг полномочий
- Карьерный рост
- Корпоративная инфраструктура
- Расположение офиса
- Соблюдение трудовых норм

УДЕРЖАНИЕ

- Программы развития квалификации и карьеры
- Кредитование, отсрочка выплат
- Предоставление льгот с учетом выслуги лет
- Компенсация инфляционных, налоговых потерь

ПРОГРАММА ЗАКРЕПЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА



СТИМУЛИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО ТРУДА

- Краткосрочные программы (увеличение выплат) – 3 месяца
- Среднесрочные программы (обучение, карьерный рост) – 6 месяцев
- Долгосрочные программы (карьерный рост, участие в управлении, увеличение полномочий) - бесконечно

МОТИВАЦИЯ ЭФФЕКТИВНОГО ТРУДА МЕНЕДЖЕРОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНЕ

- Достойный уровень ЗП, социальный пакет
- Четко прописанные задачи подразделения
- Делегирование полномочий со стороны топ-менеджера
- Соблюдение иерархии управления (отсутствие «перепрыгивания» через их головы)
- Наличие рычагов воздействия на подчиненных

МОТИВАЦИЯ ЭФФЕКТИВНОГО ТРУДА ИСПОЛНИТЕЛЕЙ

- Адекватный рыночным условиям уровень ЗП, социальный пакет
- Четко прописанные задачи
- Делегирование полномочий со стороны менеджера
- Отсутствие «уравниловки», несправедливости в системе оплаты труда
- Прозрачность системы оплаты труда
- Взаимосвязь оценки труда работника с деятельностью подразделения
- Стиль управления со стороны непосредственного начальника

МОТИВАЦИЯ ЭФФЕКТИВНОГО ТРУДА ТОП - МЕНЕДЖЕРОВ

- Участие в бизнесе
- Опцион
- Самореализация через бизнес
- Ответственность за бизнес
- Пенсионные планы
- Партнерские отношения с владельцем

5 ТИПОВ МОТИВАЦИИ ПО В.И. ГЕРЧИКОВУ

Тип мотивации	Основной мотив
Инструментальная	«Могу заработать деньги»
Профессиональная	«Могу использовать свои знания и опыт»
Патриотическая	«Чувствую себя нужным коллективу»
Хозяйская	«Могу самостоятельно решать, что и когда мне делать»
Недостижительная	Привычная работа, стабильность

НАБОР (РАССТАНОВКА) И ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ С РАЗЛИЧНЫМИ ТИПАМИ МОТИВАЦИИ

Тип мотивации	Предпочтительная позиция в органи-	Предпочтительная форма и особенности оплаты
Инструментальная	Исполнитель работ с четко измеримым результатом, исполнитель на простых работах	Сдельная, по достигнутым результатам (в первую очередь индивидуальным) и с учетом качества выполненной работы
Профессиональная	Исполнитель на автономной работе, специалист на работе функционального характера	Повременная, основанная на точном учете различий в уровне квалификации работников или в особенностях выполняемой работы (должности)

НАБОР (РАССТАНОВКА) И ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ С РАЗЛИЧНЫМИ ТИПАМИ МОТИВАЦИИ

Тип мотивации	Предпочтительная позиция в организации	Предпочтительная форма и особенности оплаты
Патриотическая	Руководитель подразделения (+ хозяйская)	Основанная на учете трудового вклада работника в общие результаты работы подразделения и организации в целом
Хозяйская	Исполнитель на автономной работе, руководитель подразделения	Сдельная или повременная оплата по результатам индивидуальным или группы постоянного состава
Люмпенизированная	Исполнитель на простых работах	Повременная с зависимостью зарплаты от затрат труда, но лучше от общих результатов работы подразделения или всей организации

ФОРМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ

Негативные	Штрафы, наказания, угроза потери работы
Денежные	ЗП, все виды премий и надбавок
Натуральные	Автомобиль, телефон, предоставление жилья
Моральные	Грамоты, почетные знаки, награды (20 тыс.)
Патернализм	Дополнительное социальное и медицинское страхование, условия отдыха
Организационные	Условия работы, ее содержание и организация
Привлечение к управлению	

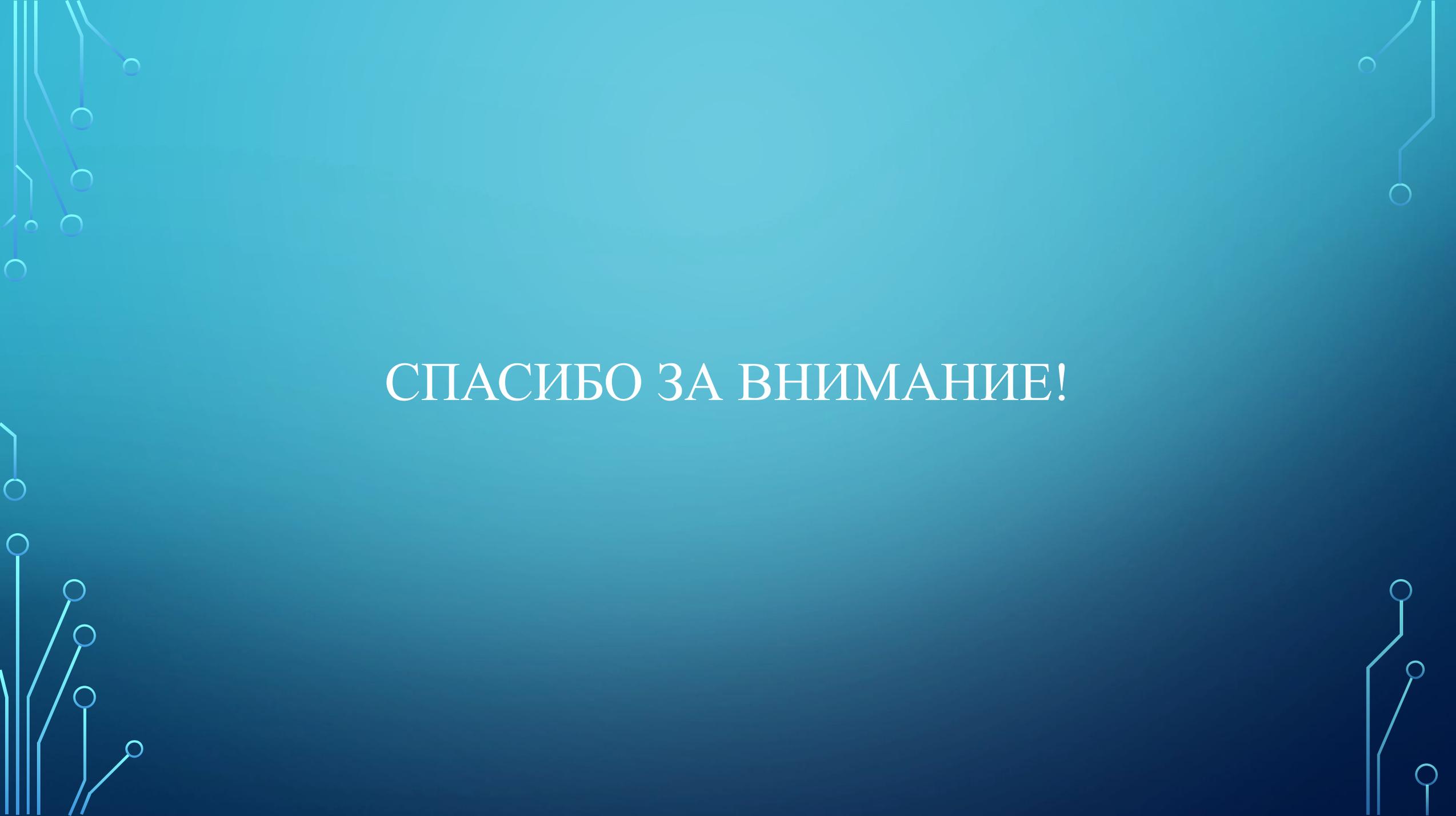
ТРУДНОСТИ В РАЗРАБОТКЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ

- Недостаточное понимание значения мотивации персонала
- Преобладание «карательной» системы мотивации персонала
- Не учитываются ожидания и интересы сотрудников
- Значительный интервал между получением результата и поощрением
- Нет мониторинга системы мотивации
- Отсутствие поддержки системы мотивации
- Отсутствие у персонала информации о факторах мотивации
- Нестабильность системы мотивации

ПРИМЕРЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

В качестве примеров можно привести такие действия руководства:

1. Шесть сотрудников, имеющих лучшие результаты за выполненную работу по итогам, подведенным за квартал, будут награждены премией в размере двойного оклада.
2. Фото лучшего работника вывешат на доске почета предприятия;
3. К зарплате предусмотрена надбавка в размере 2% от личных продаж
4. Участие в интересных, инновационных проектах с возможностью обучения прямо в ходе работы — у отечественных и зарубежных коллег, у преподавателей ВГИКа, у известных художников, кинооператоров;
5. Заработную плату выше, чем средняя по отрасли, систему премирования за успешно завершенные проекты, оплату мобильной связи, беспроцентные ссуды;
6. 3. Удобный график работы без четкой фиксации времени;
7. 4. Организацию офисного пространства в соответствии с пожеланиями персонала, выявленными путем опроса;
8. 5. Предоставление бесплатного питания на рабочем месте, создание уголков отдыха;

The background is a dark blue gradient. In the four corners, there are decorative white line-art patterns resembling circuit traces or neural network connections. These patterns consist of straight lines of varying lengths and angles, ending in small white circles. The patterns are most dense in the bottom-left and top-left corners, and more sparse in the top-right and bottom-right corners.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!