

Мотивация и стимулирование персонала организации

ВЫПОЛНИЛА
СТУДЕНТКА 4 КУРСА
ГРУППЫ 41-МБ
НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ:
«МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ»
ПОЛУЭКТОВА АННА
НАУЧНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ:
КАНД.ПЕД.НАУК, ДОЦЕНТ
РОЗАНОВА Н.Н.

Стимулирование персонала- это внешние рычаги активизации персонала, то есть побуждение с помощью материальной заинтересованности.

Эффективность работы магазина, его товарооборот и количество прибыли во многом зависит от качества работы его сотрудников. Для того, что бы сотрудники действительно качественно выполняли свои обязанности, необходимо создать благоприятные условия труда, то есть проводить комплексное стимулирование и мотивацию персонала.

Методы стимулирования могут быть как поощрительными, так и наказывающие.

Поощрительные:

- бонусные выплаты в зависимости от персонального вклада,
- премия за отсутствие прогулов,
- льготное питание,
- дополнительные выходные дни,
- оплачиваемый отпуск,
- подарки, и так далее.

Наказывающие:

- лишение бонусов и премий,
- снижение суммы заработной платы за прогулы, и тому подобное.

Мотивация- это формирование внутренних побуждающих факторов, действующих через самосознание.

Существуют различные факторы мотивации, которые определяют, что является наиболее важным для конкретного человека. Как правило, это не один фактор, а несколько. Факторы мотивации принято делить на внешние и внутренние.

Внутренние:

- самореализация,
- самоутверждение,
- творчество,
- убежденность,
- любопытство,
- потребность в общении и т.п.

Внешние:

- деньги,
- карьера,
- положение в обществе,
- признание и т.п.

Внутренние факторы мотивации обусловлены стремлением человека получить удовлетворение от уже имеющегося у него объекта, который он, поэтому хочет сохранить, или избавиться от объекта, который его чем-то не устраивает.

Внешние мотивы нацелены на приобретение или избежание отсутствующего объекта.

Таким образом, мотивы по характеру могут быть позитивными (приобрести, сохранить) или негативными (избавиться, избежать).

Позитивным внешним мотивом поведения является поощрение за хорошую работу, а негативным - наказание за её невыполнение; позитивный внутренний мотив - интересная работа, а негативный - рутинный характер выполняемой работы, вследствие чего от нее человек, стремится избавиться.

5 ЗАРУБЕЖНЫХ ПРИМЕРОВ МОТИВАЦИИ

1. Отпуск без объяснения причин. В Австралии популярны *sickie* - так называют день отдыха, который работник может взять без объяснения причин.
2. В Швеции работодатели с большой заботой относятся к здоровью своих сотрудников. Сумма выплат по больничному обычно составляет до 80% размера оплаты труда, а чтобы не выходить на работу из-за болезни неделю, сотруднику достаточно лишь предупредить об этом руководителя - никакие документы не нужны.

3. На работу с ребенком. В той же Швеции можно прийти с ребенком на работу, если у него каникулы и его не с кем оставить.
4. Премия за здоровый образ жизни. В норвежских компаниях выплачивают денежное поощрение тем сотрудникам, которые никогда не курили или отказались от этой привычки, а также тем, кто ездит на работу и с работы на велосипеде. По мнению работодателей, здоровый образ жизни помогает сотрудникам работать с большей отдачей - а стало быть, положительно влияет на прибыль компании.
5. Оплачиваемый выходной 1 сентября предоставляет украинская компания, занимающаяся перевозкой опасных грузов. А еще дарит подарки - канцелярские наборы, школьные рюкзаки, книги и игрушки.

5 ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРИМЕРОВ МОТИВАЦИИ

- 1. «Промсвязьбанк» предлагает расширенный социальный пакет, из которого можно выбрать любые три пункта:
 - – добровольное медицинское страхование для сотрудников и членов семей;
 - – абонементы в фитнес-клуб;
 - – оплата стоимости туристической путевки и для сотрудника и детей в возрасте до 15 лет;
 - – оплата стоимости курсов иностранного языка для сотрудника и его детей в возрасте до 15 лет;
 - – доплата на получение второго высшего образования или посещение курсов повышения квалификации;
 - – дополнительные дни отпуска;
 - – взносы на накопительную часть пенсии;
 - – оплата больничного.

2. Известный разработчик компьютерных игр – компания **Nival Interactive** предложил заработную плату выше, чем средняя по отрасли, систему премирования за успешно завершённые проекты, оплату мобильной связи, беспроцентные ссуды.
3. Компания РА «Промо-центр» – одно из крупнейших российских агентств, специализирующихся на BTL-маркетинге предложила внедрение системы премирования, перераспределения фонда поощрений в пользу активно и добросовестно работающего персонала

4. Самарская клиника репродуктивной медицины «Эко» разработала

- материальные поощрения (высокая зарплата; премии по результатам работы и за выслугу лет; организация обучения и стажировок в ведущих отечественных и зарубежных клиниках; обеспечение бесплатным питанием на местах, рабочей одеждой, дотациями на сотовую связь и бензин; кредитование сотрудников);
- нематериальные (организация досуга — корпоративные мероприятия, походы в театр, туристические поездки, поздравления ко дню рождения).

5. Московский холдинг «СКМ Групп» предлагает высокую плату, рассчитываемую на основе показателей эффективности — KPI; призы за победу в конкурсах; 15% скидки на приобретение недвижимости в домах, построенных предприятием, предоставляемые сотрудникам, отработавшим более 3 лет; оплачиваемые отпуска и путевки