



# 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

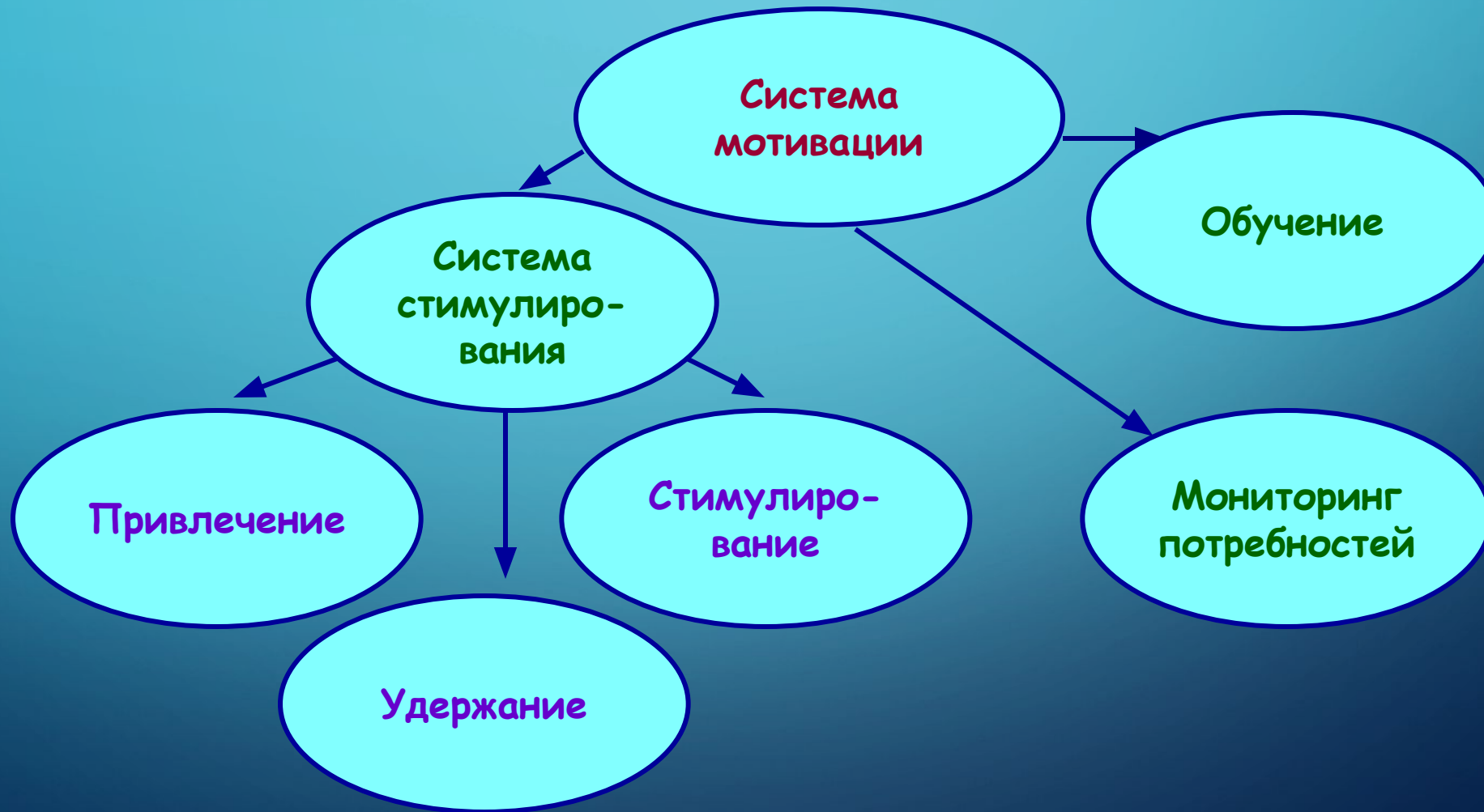
С т.зр. руководителя

- 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
<b>Инструментальная</b>	«Могу заработать деньги»
<b>Профессиональная</b>	«Могу использовать свои знания и опыт»
<b>Патриотическая</b>	«Чувствую себя нужным коллективу»
<b>Хозяйская</b>	«Могу самостоятельно решать, что и когда мне делать»
<b>Недостижительная</b>	Привычная работа, стабильность



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

<b>Тип мотивации</b>	<b>Предпочтительная позиция в органи-</b>	<b>Предпочтительная форма и особенности оплаты</b>
<b>Инструментальная</b>	Исполнитель работ с четко измеримым результатом, исполнитель на простых работах	Сдельная, по достигнутым результатам (в первую очередь индивидуальным) и с учетом качества выполненной работы
<b>Профессиональная</b>	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

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

# 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 завершённые 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 corners, there are decorative white and light blue circuit-like patterns consisting of lines and circles, resembling a PCB layout.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!