

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ В АГЕНТСТВЕ «ЗАВОДНОЙ АПЕЛЬСИН»

ВЫПОЛНИЛ:
СТУДЕНТ УКБД-21
ВАРЛАМОВ СЕРГЕЙ

УЛЬЯНОВСК 2013

Немного об агентстве:

Рекламное агентство «Заводной апельсин» занимается комплексным оказанием услуг: PR, Event, брендинг.

Число работников агентства не превышает 15-25 человек.

Управление осуществляется руководителем и его заместителем, существуют руководители проектов и творческих групп и промоутеры класса А.



Цель создания системы мотивации:

- 1. Повышение результативности и успешности агентства.**
- 2. Улучшение атмосферы внутри коллектива**
- 3. Повышение удовлетворенности коллектива от работы.**





Стимулирование:

- Отпуск, в желаемое работником время, с учётом загруженности агентства
- Премии наиболее отличившимся работникам в размере 10% от месячной заработной платы.
- Процент от выполненных заказов
- Разработка индивидуальной системы оплаты труда для различных категорий сотрудников.
- Возможность бонусной системы при условии успешности агентства за квартал, либо по окончании успешного, прибыльного проекта.
- Фиксированная заработная ставка новым работникам в течение 3-6 месяцев, без бонусов агентства
- Отсутствие системы штрафов



Повышение интереса:

- Прояснение целей и планов агентства всем сотрудникам.
- Создание игровой ситуации в процессе разработки заданий.
- Введение балловой системы за выполненные задания (Кубок)
- Выявление увлечений работников с целью установления связи между работой и увлечением. Подбор заданий в соответствии с увлечениями.
- Поощрение новых идей, возникающих у сотрудников и возможность самореализации.
- Обучение сотрудников и предоставление им возможности личностного роста.
- Формирование команды из сотрудников разных проектных групп под определенное задание.
- Тренинги лидерства



Чувство долга:

- Внушение уверенности сотруднику, что он ценный кадр в агентстве, путем личных бесед руководителя, либо его заместителя с каждым из сотрудников
- Доверие сотрудникам и делегирование полномочий.
- Личный пример руководителя агентства и его заместителя.



.Формирование взаимопонимания:

- Предоставление лишнего выходного дня, в случае необходимости
- Гибкий рабочий график
- Корпоративные праздники
- Небольшие подарки сотрудникам в дни праздников.
- Совместный отдых сотрудников
- Личное поздравление руководителем любого сотрудника с Днём рождения.



Снятие эмоционального напряжения:

Эмоциональная разгрузка сотрудников предприятия в последний рабочий день месяца путем организации пейнтбола или других соревнований (собрание по итогам месяца, затем эмоциональная разгрузка).



Контроль:

- Отслеживание уровня мотивации сотрудников анкетированием, опросами, сбором жалоб (обратная связь)
- Внедрение в агентстве системы взаимного доверия, когда работник сможет прийти и обсудить с руководителем возникшую проблему.
- Проведение общих собраний, раз в 2 недели, обсуждение проблем и выявление недовольства.
- Мониторинг экономических показателей рабочих групп.



Корректировка:

Ежемесячный пересмотр системы мотивации.

В зависимости от результатов бесед и анкетирования принимается решение об изменении уклона системы мотивации в сторону тех или иных потребностей персонала. Отказ от методов не имеющих успеха по каким-то причинам.

Стремление к постоянному улучшению системы мотивации.

Окончательное решение о корректирующих воздействиях принимается руководителем.



