

**Как сделать так, чтобы
люди лучше работали?**

Зарплата

```
graph TD; A[Зарплата] --- B[Почасовая]; A --- C[Месячная]; A --- D[Доля от стоимости каждой дополнительной единицы товара];
```

Почасовая

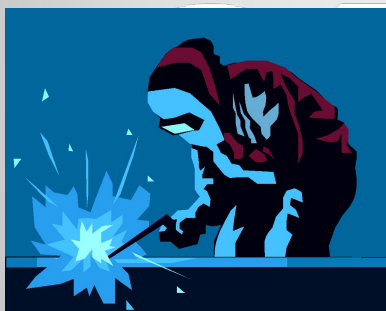
Месячная

Доля от
стоимости
каждой
дополнительной
единицы товара

Виды и формы поощрений



Фиксированная сумма
за корзину клубники



За обработанную
деталь



За одну страницу
текста



В офисах.

**Зарплата - 1-2 раза в
месяц**

**Внеурочное время –
по более высокой
ставки.**

**Диллеры –
комиссионные от
количества
проданной
продукции
(иначе – от размера
полученной
Выручки или же от
размера прибыли.**

Поощрения

Премия в зависимости от результата работы бывает

Индивидуальная

Групповая



- За получение патентов
- За разработку новой технологии или продукта
- За вклад в увеличение прибыльности фирмы
- За выполнение плана
- За снижение издержек

За что платят премии?

- Премии за хорошую работу бывают в форме разовых выплат. Общепринято, что за хорошую работу сотруднику устанавливают надбавку к зарплате.
- Например, страховой агент может получать комиссионные от заключенного договора страхования, которые выплачиваются через год после вступления в силу страхового полиса, даже если он больше не работает в этой страховой компании.
- Многие организации делают взносы в пенсионный фонд для сотрудников предприятия.

- Скидки работникам на покупку произведенных ими товаров.
- Корпорации субсидируют своим работникам покупку акций данной корпорации.
- Бесплатное страхование здоровья, бесплатное стоматологическое лечение, страхование жизни.
- Предоставление служебной машины вместо личной, компьютер для домашнего пользования, бесплатные абонементы в клубы здоровья и т.д.
- Фирма может оплачивать некоторые издержки, которые несут её сотрудники, расходы на обучение, на публикации

Неденежные поощрения

- Доступ в специальные столовые и комнаты отдыха;
- Пользование самолетами компании и специальными апартаментами.
- Членство в элитных клубах и ассоциациях.
- Приобретение акций компании по специальной цене, ниже сложившейся на фондовой бирже.

Поощрения для высшего персонала



«Теория ИКС»

- Теория Ф.Тейлора- человек ленив и и старается избегать работы
- Это теория принуждения – контроль, руководство, наказания или поощрения.

«Теория игрек»

- Взаимоотношения между сотрудниками уделяется особое внимание
- Создание среды, благоприятствующей возникновению преданности фирме
- Предоставление возможностей для максимального проявления инициативы, изобретательности и самостоятельности при выполнении поставленных перед ними задач.

Теории мотивации

«Теория ЗЕТ»

японский опыт управления персоналом , автор -
проф. Калифорнийского университета В.Оучи

- Гарантия занятости и создание обстановки доверительности.
- Постоянное присутствие руководства на производстве.
- Каждый работник имеет свободу и работает самостоятельно, без надзора.
- Высокий уровень коллективизма.
- Совпадение индивидуальных целей и целей компании.
- Особое личное внимание руководства к персоналу (здоровье детей, день рождения, проблемы в семье)

- Японцы очень много работают для компании (они как правило используют не более половины отпусков; рабочий день заканчивается только по выполнению необходимого объема работ, при этом завершение рабочего дня «минута в минуту» считается признаком дурного тона). Представляясь, японец сначала называет компанию, в которой работает, а затем свое имя!

Интересный факт



- Эффективность управления персоналом на японских предприятиях заставила изменить стиль управления и в американских и европейских корпорациях. Они стали двигаться в направлении развития внутрифирменных коммуникаций, т.е. установления прямого взаимодействия со своими работниками.