

«ВОЗНАГРАЖДЕН ИЕ И МОТИВАЦИЯ: ТОЧКА ЗРЕНИЯ»

Выполнили:

Студентки 4 курса, гр. ЭУ-092

Белоусова А.Ю., Смакотина О.Н.

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД

В современной системе вознаграждения за труд принято выделять несколько базовых блоков:

- ⊙ заработная плата;
- ⊙ компенсации;
- ⊙ льготы;
- ⊙ премии;



Заработная плата является основной, обязательной частью вознаграждения.

Термины «льготы» и «компенсации» часто употребляют как синонимы. Однако на практике эти виды вознаграждения решают различные задачи.



Наконец, существует **премиальная часть**. Она, в свою очередь, решает две ключевые задачи:

- ⦿ поощрение эффективности сотрудника в краткосрочной перспективе;
- ⦿ удержание его с помощью долгосрочного вознаграждения.



КВАЛИФИКАЦИЯ РАБОТНИКА

Чем выше квалификация человека, чем значительнее его роль в компании, тем работодателю важнее сохранять такого работника. И эта задача успешно решается применением специальных инструментов вознаграждения и мотивации.



СОТНОШЕНИЕ МОТИВАЦИИ И ДЕНЕЖНОЙ КОМПЕНСАЦИИ

Систему мотивации часто путают с денежной компенсацией. **Мотивация складывается из нескольких частей.**

Выделяют два основных фактора **нематериальной мотивации к труду.**

- ⊙ Первое - это собственно содержание работы, которую выполняет человек.

Но главное – правильная профориентация, желание выполнять именно эту работу.

Какими бы инструментами вознаграждения не пользовался работодатель, сотрудник надолго не задержится на нелюбимой работе и продолжит искать себя. **Первично желание, профессиональная подготовка и механизмы мотивации вторичны.**

КОЛЛЕКТИВ

Кроме того, человек лучше всего делает свою работу в *хорошем коллективе*. Даже самая интересная работа, если ее приходится делать в нестабильном окружении не может полностью удовлетворять социальные и личностные потребности человека.

То есть **второй значимый элемент нематериальной мотивации:**

- ◎ это как раз все то, что принято называть терминами «командная работа», «успешная корпоративная культура», «сопричастность».



МАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ



И третья составляющая – **материальная мотивация**. Отличную работу в хорошем коллективе никто не будет делать бесплатно.

Говоря о системах вознаграждения, стоит отдельно упомянуть о **KPI (Key Performance Indicators)**. KPI – это одновременно и прикладной инструмент постановки задач, и хороший способ увязать размер вознаграждения с эффективностью работы.

Сделать систему вознаграждения более справедливой.

Каждому сотруднику, который приходит работать в компанию, становятся понятны задачи компании, его роль в их достижении, а также **связь между эффективностью работы команды и величиной его личного вознаграждения.**



ГРЕЙДИНГ

*Инструмент определения оптимального уровня вознаграждения - **грейдинг**.*

Система грейдов позволяет сбалансировать заработные платы сотрудников внутри компании, а также связать уровни вознаграждения внутри компании с рынком труда.

Для того чтобы иметь высокий рейтинг, удерживать ключевых людей, работодатель должен постоянно соотносить себя с другими компаниями в своем рыночном сегменте и выплачивать конкурентоспособное вознаграждение.

ОБУЧЕНИЕ И ТРЕНИНГ И, КАК МЕХАНИЗМ МОТИВАЦИИ

Обучение на перспективу, под сформированные карьерные планы кадрового резерва на **ключевые должности компании**.

Задачи обучения – не поддерживать актуальными уже имеющиеся знания и навыки, а развивать новые, которые потребуются сотруднику в перспективе, при переводе на более высокую должность.



ВЫВОД

Инструменты в современном мире очень разнообразны и притягательны своей актуальностью, простором для управленческого креатива, открывающимися возможностями.

Если применять их сбалансировано, не теряя связи с целями и задачами бизнеса, то успешное сотрудничество работодателя и сотрудников обеспечено.



Спасибо за внимание!