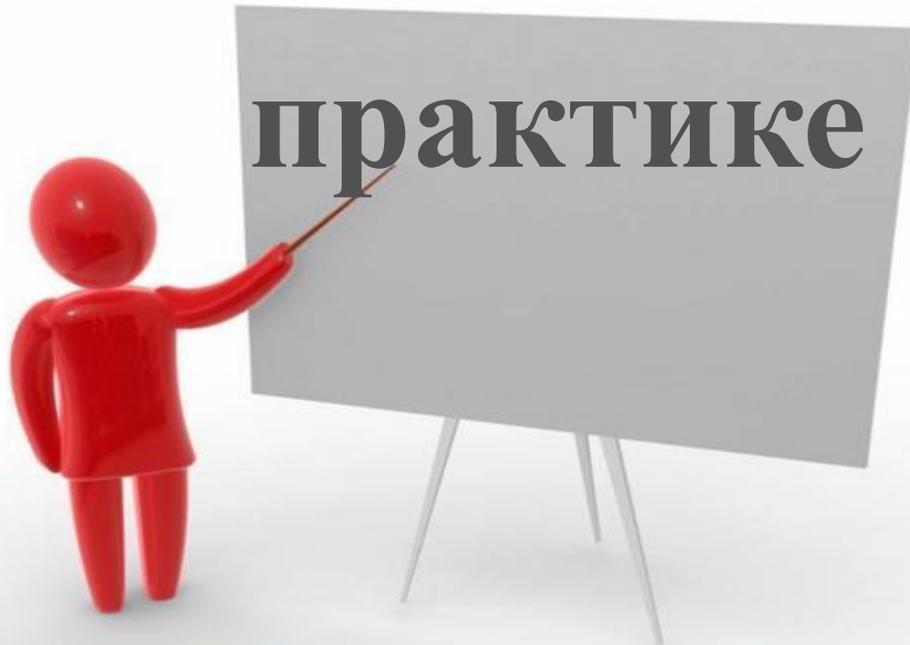


Результативное управление персоналом: от теории к практике



Подготовил: Заведующий
кафедрой, к.э.н., доцент
Железняков Сергей
Сергеевич

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ ПРЕДПРИЯТИЯ



БИЗНЕС-ПРОЦЕССЫ



ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА

Первое, на что необходимо обращать внимание — это стратегические цели компании. Существуют ли они на предприятии, сформулированы ли, доведены ли до сотрудников и в каком виде. Вряд ли стоит ждать от сотрудника полезных результатов, если вышеуказанного нет.

A cartoon illustration of a man in a grey suit, white shirt, and pink tie. He is pointing with his right hand towards a large, unrolled scroll that occupies the right side of the image. The scroll is held up by a hand at the top edge. The man has a neutral expression and is looking towards the scroll.

Отсутствие целей, как правило,
сопровождается следующими
событиями:

- большое количество
несогласованных задач;
- отсутствие приоритетов в
задачах;
- авральный режим работы;
- демотивация сотрудников.



Мотивация персонала в условиях кризиса требует изменений как в системе материального, так и нематериального стимулирования.

Материальное вознаграждение имеет решающее значение в трудовой мотивации, причем его смысл для работника не исчерпывается только компенсацией затрат времени, энергии, интеллекта, которые расходуются работником при достижении целей организации.

Формы получения денежного вознаграждения воспринимаются работником как свидетельство его ценности для организации, влияют на самооценку работника, напрямую говорят о его социальном статусе.

При сокращении фиксированной части дохода давать возможность зарабатывать за счет переменной части за достижение определенных нужных компании результатов. Сегодня одна из основных тенденций – переход от оплаты труда к оплате результата.

Доведение до сведения всех сотрудников их личных целей, напрямую связанных с целями бизнеса.

Разъяснение сотрудникам, каким образом формируется их доход, за что они теперь получают вознаграждение.

Регулярный контроль достижения сотрудниками поставленных целей в виде отчетов, общих «пятиминуток», совещаний и др.



Систему мотивации персонала нельзя назвать эффективной, если она основана только на действии материальных факторов (таких как зарплата, премии, бонусы) и не включает нематериальные МОТИВЫ.

Возможности
для роста

Обратная
связь

Поощрение
групповой
работы и
сотрудничества

Уважение
личности

Искренность в
похвале

Неличный
характер
наказаний

Дифференци
рованный
подход

Реалистичность
целей





Есть золотое правило
руководителя: ругать
наедине, а хвалить —
при всех.

Активность и энергия руководителя, создание и поддержание боевого духа команды, энергия борьбы за бизнес, оптимизм, вера и консолидация – это 30% успеха



Формулирование миссии организации –
это процесс коллективный



**СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!**