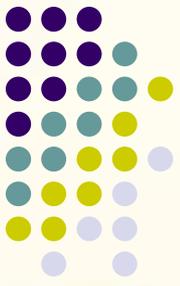


Тренинг по стимулированию персонала

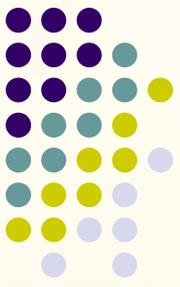


-  Тренинг предназначен для группы лиц любой компании
-  Проводиться будет в виде : вопрос-ответ, после просмотра фильма
-  Тренинг позволит учитывать потребности каждого работника при обсуждении темы.

Цель, Актуальность для группы



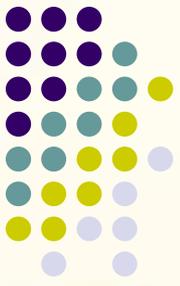
- Цель - «Разработка программ стимулирования труда»
- Тренинг особенно актуальна для менеджеров, поскольку именно они определяют систему стимулирования в коллективе и как кадровые технологи осуществляют оперативные мероприятия по управлению человеческими ресурсами. Стимулирование труда работников – важнейшая область работы менеджера.



Речь ведущего тренинга

- Обратите внимание, что заработная плата не является единственным стимулом трудовой деятельности.
- Всё большее внимание в современном кадровом менеджменте уделяется моральному стимулированию трудовой деятельности и активному побуждению людей к работе через их поведение и удовлетворение потребностей.

Порядок работы во время тренинга



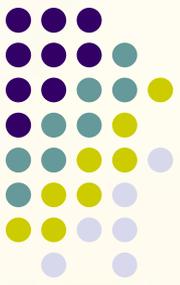
Ведущий тренинга:

- Во-первых, мы посмотрим видеофильм «Методы мотивирования персонала» и ответим на вопросы к нему.
- Во-вторых построим комплексную систему мотивации персонала в компании
-

Порядок работы во время тренинга



- Ответим на вопросы, насколько отличается фактическая и желаемая структура поощрения за хорошо выполненную работу, предложим свои методы морального стимулирования трудовой активности.
- Эпиграфом к нашему тренингу послужили слова Константина Ушинского «Если вы удачно выберете труд и вложите в него всю свою душу, то счастье само отыщет вас».



Порядок работы во время тренинга

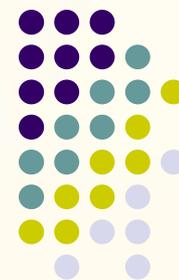
- Сейчас мы посмотрим видеофильм в ходе просмотра будьте внимательны к представляемому материалу.
- Далее ответим на вопросы.



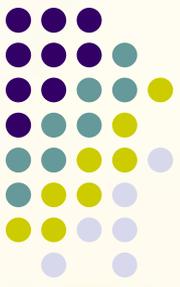
- **Ведущий тренинга:**
- Из чего состоит главная стратегия управления?
- ***Работник 1***
- *Главная стратегия управления состоит в разумном сочетании двух методов мотивирования – поощрения и наказания*
-



- **Ведущий тренинга**
- Чего должно быть в коллективе предусмотрено больше методов наказания или поощрения?
- ***Работник 2***
- *Форм и методов поощрения должно быть больше и применяться поощрение должно чаще, чем наказание.*



- **Ведущий тренинга**
- Какие вопросы следует задавать сотрудникам компании, чтобы узнать как их мотивировать к работе?
- ***Работник 3***
- *Следует выявить мотивационную сферу сотрудников и узнать какие нематериальные стимулы они предпочитают*



- **Ведущий тренинга**
- Как помочь работникам работать лучше?
- ***Работник 4***
- *Помочь работникам работать лучше можно только поняв потребности подчиненных и удовлетворив их.*





- **Ведущий тренинга**

- *Какие факторы, влияющие на текучесть кадров, вы знаете?*

- **Работник**

- Неправильное использование побуждающих факторов создаёт серьёзные проблемы, влияющие на текучесть кадров.

- На текучесть кадров влияют

- отсутствие перспектив продвижения по службе или повышения квалификационного статуса работников;

- раздоры между сослуживцами;

- неудовлетворённость материальным вознаграждением;

- «скупые» наборы льгот;

- излишняя чувствительность к критике.

-

- **Работник**

- Дополнение к ответу

- Высока текучесть кадров

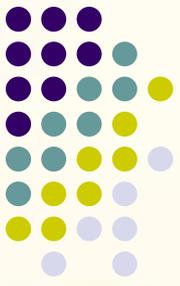
- у работников низкой квалификации;

- в организациях – «лидерах экономики», так как там высокая напряженность труда;

- в сельском хозяйстве;

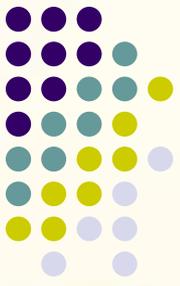
- в сфере образования.

-

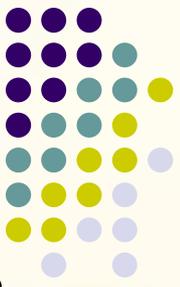


- **Ведущий тренинга**
- *От чего, главным образом зависит успех деятельности организации?*
- **Работник**
- Успех работы организации напрямую зависит от того, как организация вознаграждает своих сотрудников. Поэтому управление системой стимулирования труда является стратегически важной областью руководства в любой организации. Система компенсации является крайне чувствительной областью для работающего персонала.





- **Ведущий тренинга**
- *Какие системы компенсации вы знаете?*
- **Работник**
- Каждая организация использует собственную систему вознаграждения работников. Существуют 2 модели вознаграждения: традиционная и нетрадиционная
- Традиционная система компенсации предусматривает, что вознаграждение получаемое сотрудником складывается из двух элементов:
 - основного вознаграждения (заработной платы);
 - дополнительного вознаграждения (льготы).
- Нетрадиционные системы это современные системы переменной заработной платы.
- **Работник**
- К нетрадиционным методам компенсации относятся
 - Система переменной заработной платы.
 - Системы групповой заработной платы.
 - Система платы за знание и компетенции.
 - Смешанные нетрадиционные методы компенсации.
 -



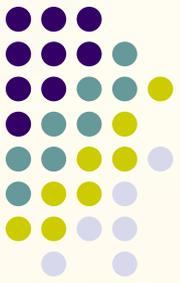
- **Ведущий тренинга**

- *Где применяются традиционные методы вознаграждения?*

- **Работник**

- В организациях, действующих в условиях достаточно стабильной внешней среды, более эффективными являются традиционные методы вознаграждения, в то время как в компаниях, работающих в условиях высокой нестабильности и непредсказуемости, успешнее функционируют нетрадиционные системы. Это утверждение справедливо и в отношении внутренних организационных структур: в жестких иерархических организациях эффективнее использовать традиционные методы, а в организациях с быстроменяющейся или размытой структурой лучше работают нетрадиционные методы.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ СЛОВО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

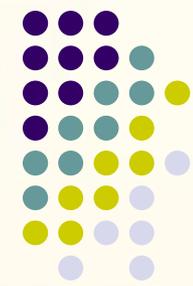


- Сегодня мы провели тренинг на тему «Разработка программ стимулирования труда»
- В ходе тренинга вы познакомились с методами стимулирования труда, применять модели мотивации через потребности по практике, научиться выделять наиболее значимые мотивы деятельности менеджера.
- Вы показали социальную зрелость и готовность к сознательной профессиональной деятельности.
- В ходе тренинга закрепили теоретические знания о различных теориях мотивации, значимости активизации труда через стимулирование работы персонала



Список использованных источников

- Баженов, С.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». 2018. Том 7, №4. С. 84-85
- Шарифовна, Г. А., Заработная плата как фактор мотивации к труду / Г. А. Шарифовна, Г. Л. Фагимова, Т. А. Рустемовна. – Волжск.: Вестник Волжского ун-та им. В. Н. Татищева, 2019. № 3.



Спасибо за внимание!

