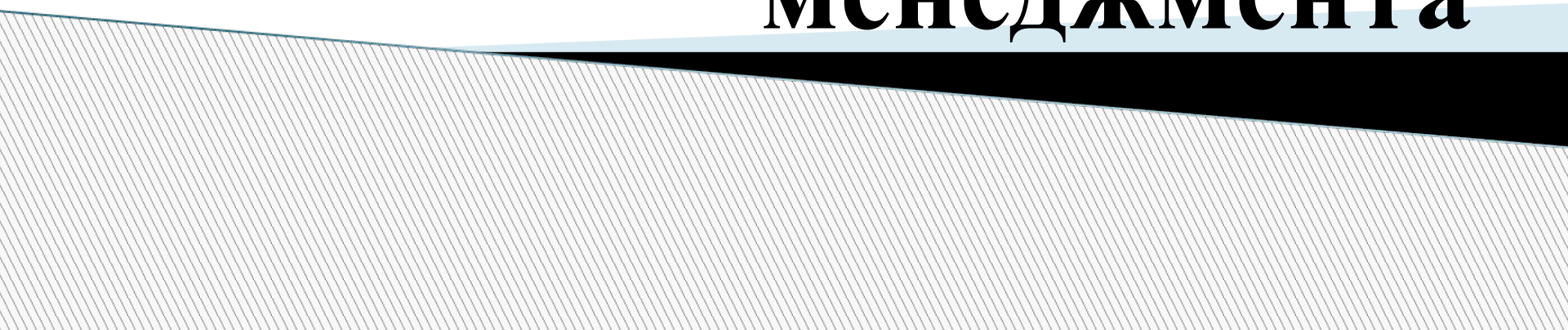


**Целеполагание,
МОТИВАЦИЯ И
СТИМУЛИРОВАНИЕ в
системе корпоративного
менеджмента**



Связь с корпоративной



Труд в корпорации

□ Регулирование кадров корпорации определяется интересами отдельно взятого объединения.

Поэтому важно в корпорации иметь внутренний документ —

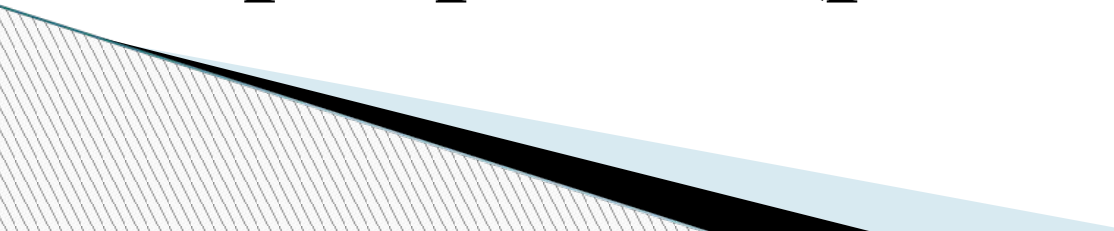
Положение о кадрах (кадровой политике),
в котором закрепляются основные методы и формы работы с кадрами, повышение их квалификации и другие условия.

Организация труда

- чтобы корпорация могла достичь **целей создания**, немаловажное место должно отводиться организации труда.
- **Организация труда** - система мероприятий, обеспечивающая рациональное использование рабочей силы, включающая в себя соответствующую расстановку кадров в процессе производства, разделение и кооперацию, методы, нормирование и стимулирование труда, организацию рабочих мест, их обслуживание и необходимые условия труда.

Трудовые отношения в корпорации

□ оформляются трудовым договором, который заключается в обязательном порядке в письменной форме. Сторонами трудового договора выступают работник и корпорация (работодатель).



Трудовой договор

- ▣ призван обеспечить как права корпорации в отношении трудовых функций работника, так и права работника в отношении корпорации и гарантии этих прав. При принятии гражданина на работу заключение трудового договора является обязательным.

трудоуогой дооговор (ст. 56 ТК)

- — это соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, иными локальными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие правила внутреннего трудового распорядка.

Обязательные условия труд. договора:

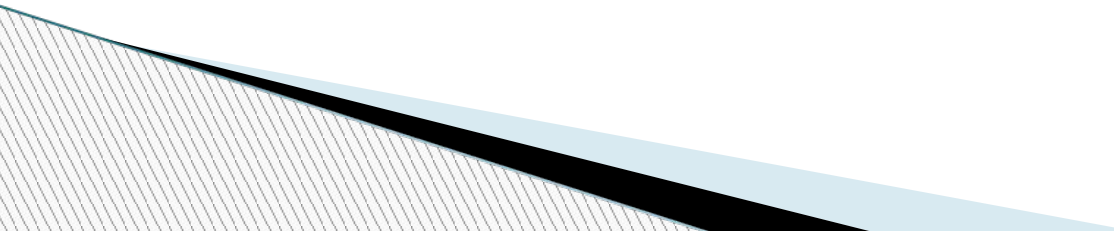
специальности, квалификации или должности (трудовой функции); подчинения работника правилам внутреннего трудового распорядка; размера оплаты труда; обеспечения условий труда, предусмотренных законодательством о труде и коллективным договором; срока трудового договора; неразглашения охраняемой законом тайны.

дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК)

Материальному поощрению как методу стимулирования противопоставлена

дисциплинарная ответственность, которую приходится применять к работникам, виновно не исполняющим или недобросовестно исполняющим свои трудовые обязанности, т.е. совершившим дисциплинарные проступки.

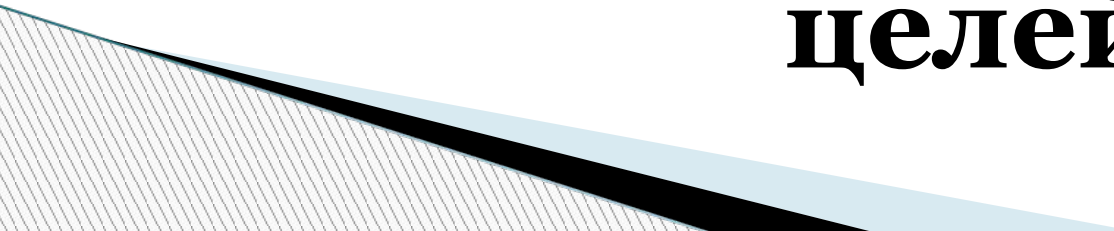
**замечание; выговор;
увольнение**



Целевое управление

**□ часть системы
управления**

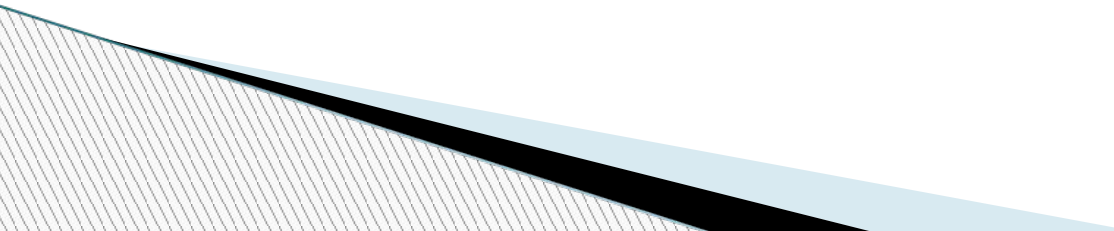
**организацией, которая
обеспечивает постановку
целей развития и
отслеживает достижение
целей.**



Согласование целей

**система целеполагания должна
иметь механизмы согласования
целей множества
заинтересованных сторон.**

**Главным инструментом
согласования целей служат
стратегические цели и
стратегия корпорации.**



Верхний уровень целей - идеал, который выражается в форме миссии организации



Стратегические

намерения

■ выражаются как видение будущего
корпорации.

В отличие от миссии, видение связано с определенным горизонтом (напр.5лет) и отражает твердое намерение организации достичь определенных рубежей в своем развитии.

Хорошее стратегическое видение дает яркую, выразительную картину будущего, которое притягивает к себе сотрудников и вдохновляет их на работу с высокой самоотдачей.

Стратегические цели

Это измеримые стратегические цели фиксируют стратегическое видение и определяют систему координат, в которых движется компания.

Стратегические цели определяют долгосрочные приоритеты, являются руководством для планирования на оперативном горизонте, обеспечивают основу для согласования целей различных подразделений.

Оперативный контроллинг

**Стратегические цели и
показатели**

**Оперативные цели и
показатели**

**Цели и показатели
деятельности
сотрудников**



KPI (Key Performance Indicators)

KPI относятся к той части системы целеполагания корпорации, которая направляет каждого сотрудника к целям, согласованным с целями компании.

Индивидуальные показатели позволяют измерить личный вклад сотрудника в достижение целей компании.

Многие руководители компаний проявляют интерес к системе KPI в стремлении повысить результативность сотрудников и стимулировать их к более интенсивному труду.

система целеполагания (низкий уровень развития)

- не позволяет удерживать фокус деятельности компании на долгосрочных целях,**
- не позволяет управлять приоритетами, не обеспечивает согласования целей подразделений и сотрудников с целями компании,**
- не создает мотивации для интенсивного, творческого труда и профессионального роста сотрудников корпорации.**

система целеполагания как стержень стратегии корпорации



МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ

- ▣ **МОТИВ** (лат. *moveo* - приводить в движение, толкать) - внутреннее, субъективно-личностное побуждение к действию, осознанная заинтересованность в его совершении.
- ▣ **СТИМУЛ** (от лат. *stimulus* — острая палка, погоняли животных) — внешнее воздействие на личность, коллектив, группу людей, активизирующее их мотивационную сферу, а через нее и определенную деятельность

МОТИВАЦИЯ

Мотивация - как функция управления - процесс создания у членов организации внутреннего побуждения к действиям для достижения целей организации в соответствии с делегированными им обязанностями и согласно с планом



Различия

- **МОТИВ** – внутреннее осознанное побуждение к деятельности по достижению предмета удовлетворения потребности, **СТИМУЛ** – внешнее воздействие формирующее внутренние мотивы человека.
- При этом внешний стимул далеко не всегда формирует у человека нужную мотивацию к деятельности, может даже вызывать прямо противоположную деятельность.

Мотивирование и стимулирование

- ▣ **Мотивирование** — это долговременное воздействие на человека в целях изменения самой структуры мотивации, т.е. ценностных ориентаций и потребностей человека, формирование определенных мотивов и развитие на этой основе его трудового потенциала.
- ▣ **Стимулирование** — это инструмент управления мотивацией человека посредством внешнего побуждения к активности через различные блага (стимулы), способные удовлетворить потребности человека.

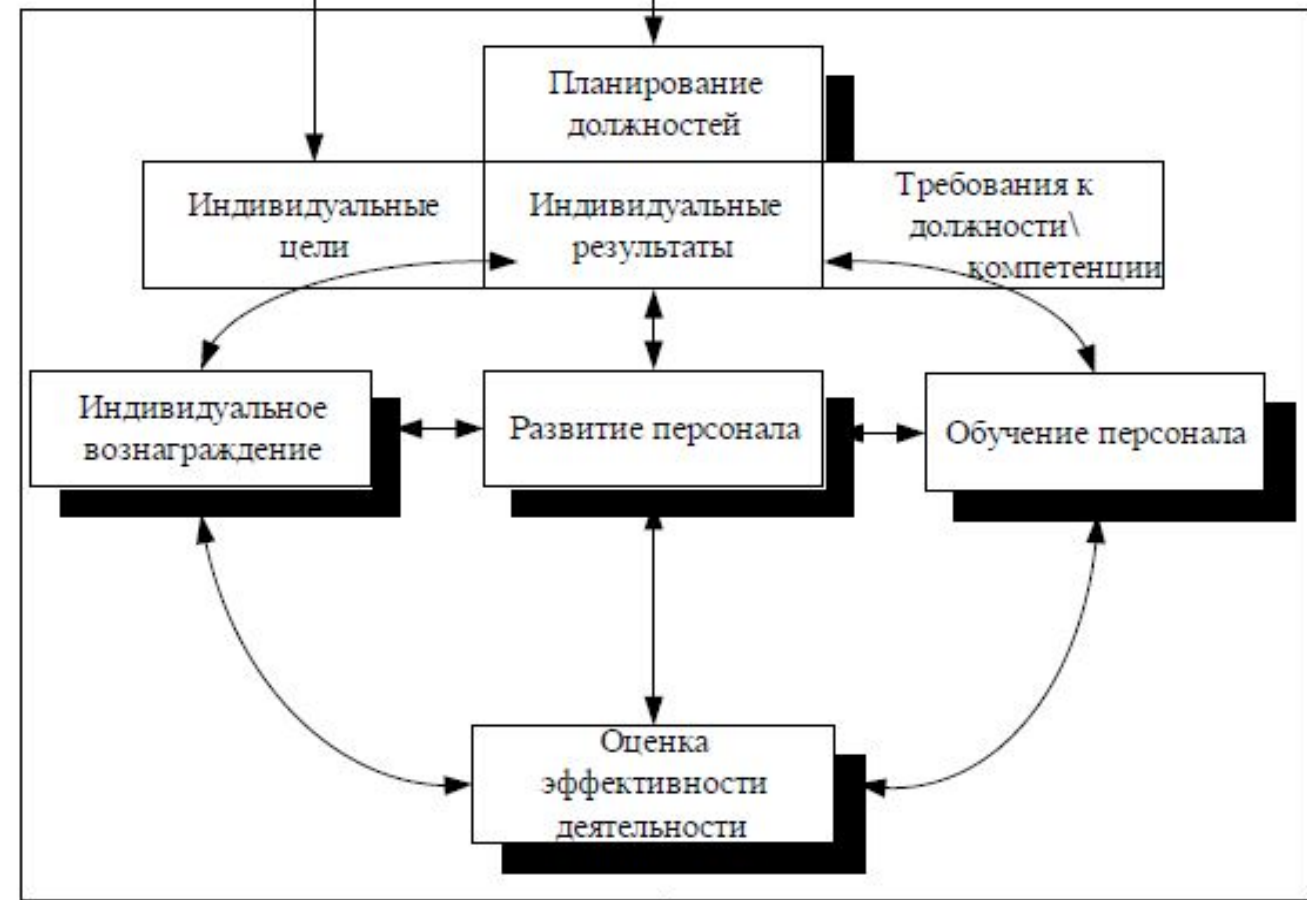
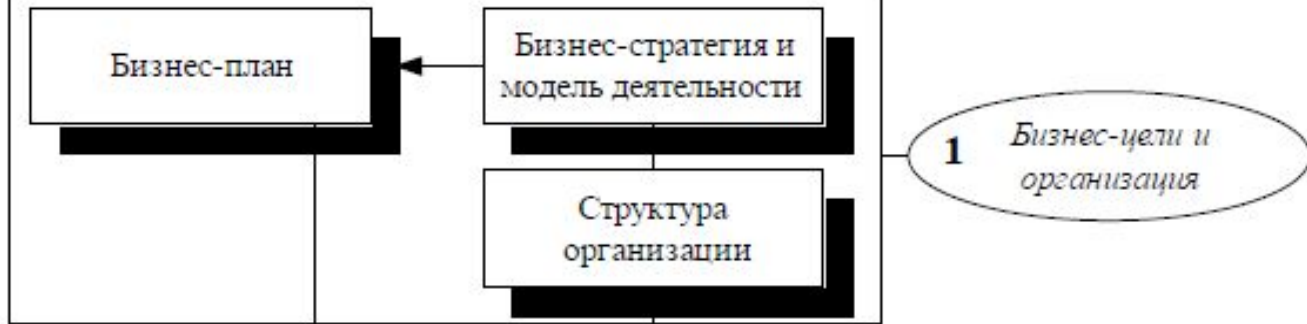
Формы стимулирования

- · **материальное стимулирование:**
- **материально-денежное** (заработная плата, премия);
- **материально-неденежное** (предоставление доп. бенефитов, т.е. социальных льгот: выплата натурой, оплата жилья, оплата дополнительного обучения, возмещение транспортных расходов и т.п.);
- · **моральное стимулирование:**
- **морально-материальное** (свободным временем, продвижение по службе, предоставление возможностей для творческого роста и т.п.);
- **морально-психологическое** (публичное признание,
- **знаки отличия, формирование благоприятного морально-психологического климата в коллективе и т.п.).**



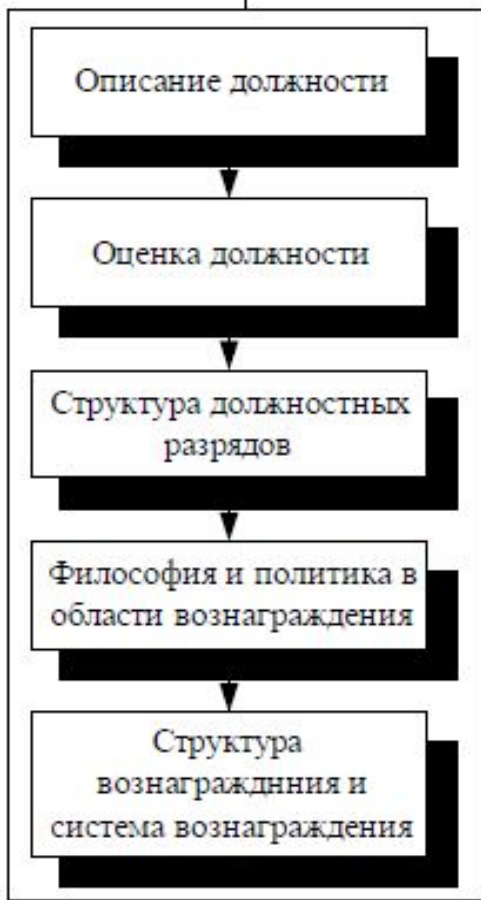
Стимулирование в корпорации

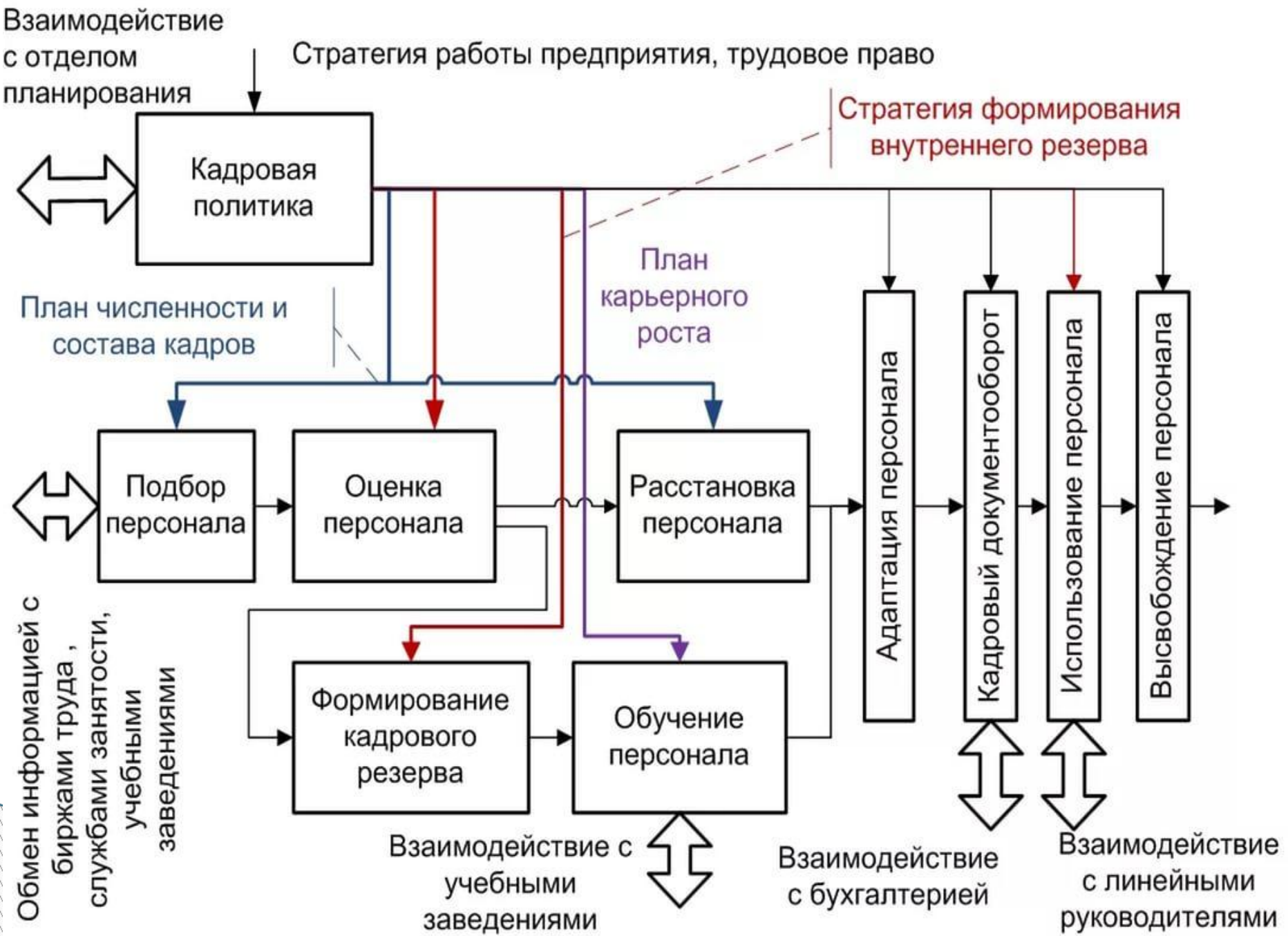




3 Цикл управления эффективностью деятельности персонала

2 Создание политики в области стимулирования





Качество мотивации поведения персонала



* НЛП — нейро-лингвистическое программирование поведения персонала, направленное на достижение целей организации.

Принципы при работе
с персоналом в рамках
корпоративной
культуры

Передача специалистам
максимально необходимого
набора полномочий

Формирование
вознаграждений

Создание со стороны
администрации приоритета
доверия и поддержки
специалистов над
контролем их деятельности

Проведение политики
гарантированной
занятости

Проведение опросов

Стимулирование
личной инициативы
работников при
решении общих задач

Спасибо за

ВНИМАНИЕ