

# Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала

---

## ***Основы управления персоналом***

*Карсюк Т.А.  
Группа: 10108117*

# План:

- Введение
- Специфика персонала
- Причины текучести кадров
- Факторы мотивации работников
- Факторы нематериальной мотивации персонала
- Факторы материальной мотивации
- Зарплата - основная материальная мотивация
- Наиболее распространенные модели материальной мотивации
- Вариант 1 материальной мотивации: Фиксированная часть больше переменной.
- Вариант 2: Фиксированная часть меньше переменной
- Оценка материальной мотивации
- Оценка нематериальной мотивации
- Заключение

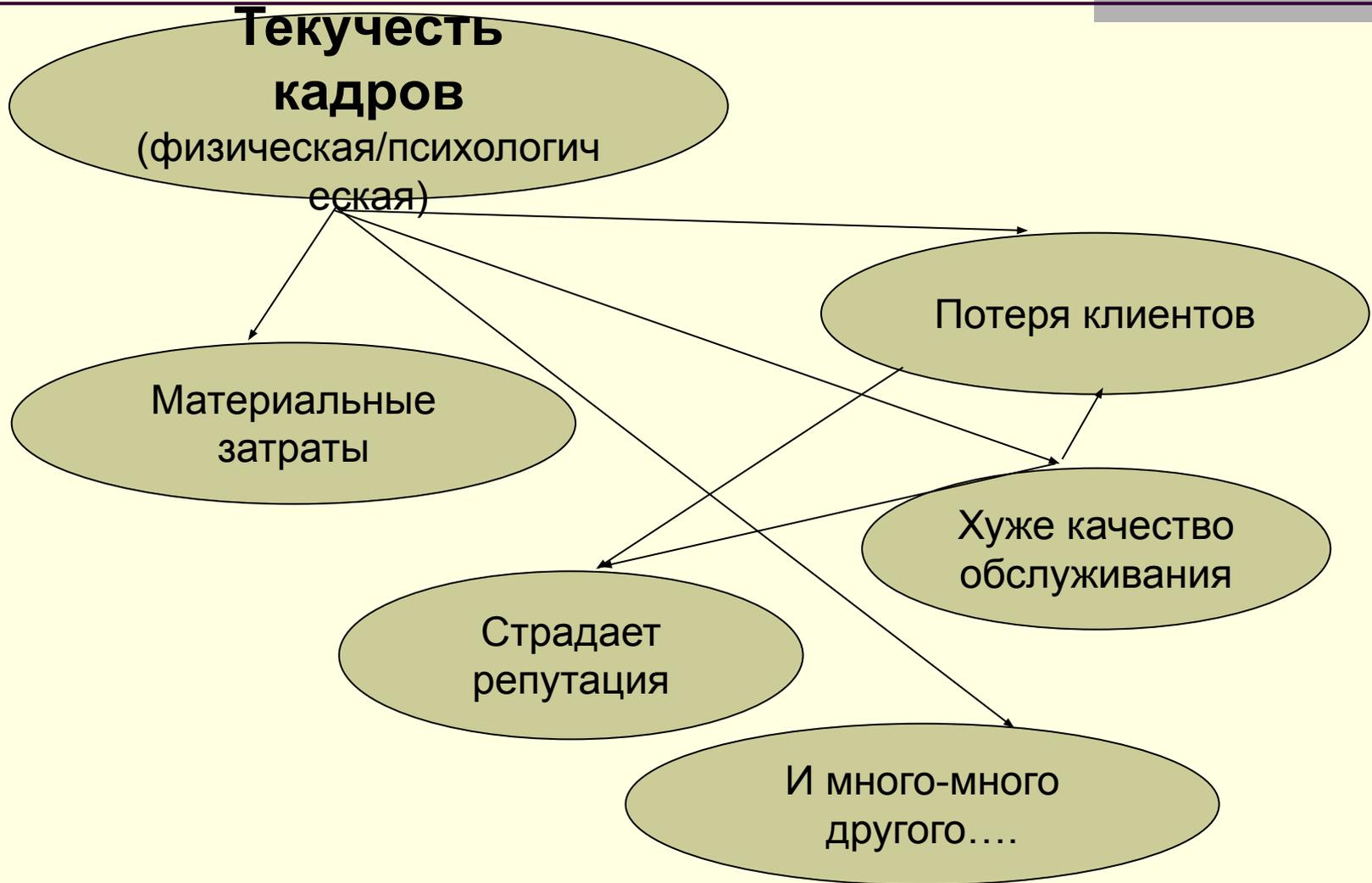
## *Введение:*

---

Важную роль в системе управления персоналом играет мотивация и стимулирование работников.

Обеспечение соответствующего уровня мотивации позволяет способствовать повышению результативности труда каждого сотрудника и эффективности всего производства, обеспечению систематического роста квалификации кадров, стабилизации коллектива.

# Специфика персонала:



# *Причины текучести кадров...*

---

1. Мало тренингов, обучающих программ
2. Категорически не доволен ставкой, она намного ниже чем у конкурента!
3. У конкурента больше ставка/премии
4. У нас непрозрачная система начисления премии
5. Плохие условия труда
6. Отсутствие возможности карьерного роста, развития
7. И т.д.

# *Факторы мотивации работников*

---



# *Факторы нематериальной мотивации:*

---

- обучения, тренинги, семинары за счет компании
- корпоративные мероприятия
- открытие вакансий и возможность в них поучаствовать
- возможность принимать участие в различных конкурсах
- и т.д.

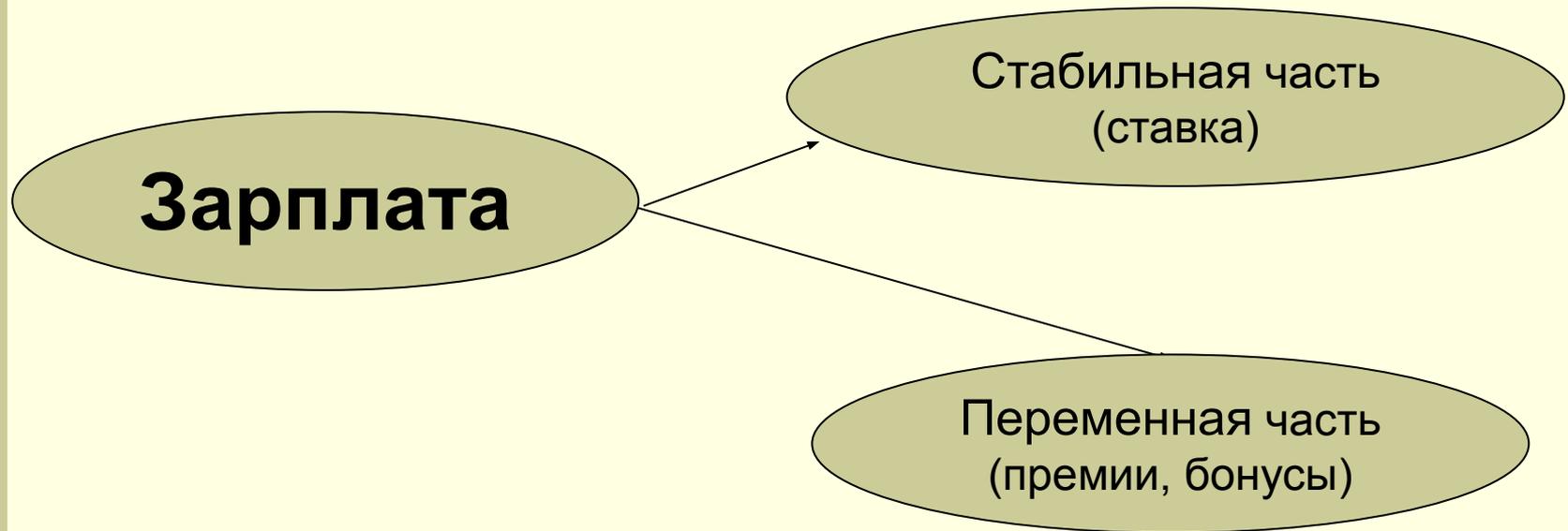
# *Факторы материальной мотивации:*

---

- Повышение заработной платы
- Премирование по результатам работы
- Вознаграждение за выслугу лет
- Социальные доплаты
- Ссуды на приобретение жилья
- Доплаты пенсионерам
- Дополнительные отпуска

# *Зарплата - основная материальная мотивация*

---



# *Наиболее распространенные модели материальной мотивации*

1.  $ЗП = С + П$  (бонус, ежемесячный, квартальный/годовой)

Где, з/п – заработная плата, С- ставка, П- переменная часть

2.  $ЗП = С + П(П1 * П2 * П3 \dots)$ , где, П1, П2, П3 и т.д. – показатель 1, 2, 3 и т.д. Например, П1- показатель выполнения плана по продажам. П2 –количества сделанных звонков согласно плану, привлеченных клиентов. П3 – результативность качественной работы и т. д.

3.  $ЗП = С + П$  (где П - 1% от выполненного плана по продажам)

4.  $ЗП = С + П$  (где П= фиксированной сумма за единицу товара)

5.  $ЗП = С + П$  (где П= фиксированной сумма, выплачивается по факту выполнения задачи, или плана по продажам)

# *Материальная мотивация*

---

**Вариант 1:  
Фиксированная часть больше  
переменной**

# *Фиксированная часть больше переменной*

---

## **Применимо в компаниях:**

- с известной торговой маркой, лидер на рынке, эксклюзивные услуги/товары
- «клиенты сами приходят, их не нужно активно привлекать (пассивные продажи) и т.д.

# *Фиксированная часть больше переменной*

---

## **Преимущества:**

- стабильный доход (уверенность в завтрашнем дне)
- ценят рабочее место

## **Недостатки:**

- торговый персонал мало мотивирован в покупке клиента
- не стоит ожидать от торгового персонала «перевыполнения плана по продажам»

# *Материальная мотивация*

---

**Вариант 2:  
Фиксированная часть  
меньше переменной**

# *Фиксированная часть меньше переменной*

---

**Наиболее применимо при активных продажах**

**Преимущества:**

- заинтересованность в выполнении плана по продажам
- «понятно ради чего работаю»
- больше продаж – меня увидят

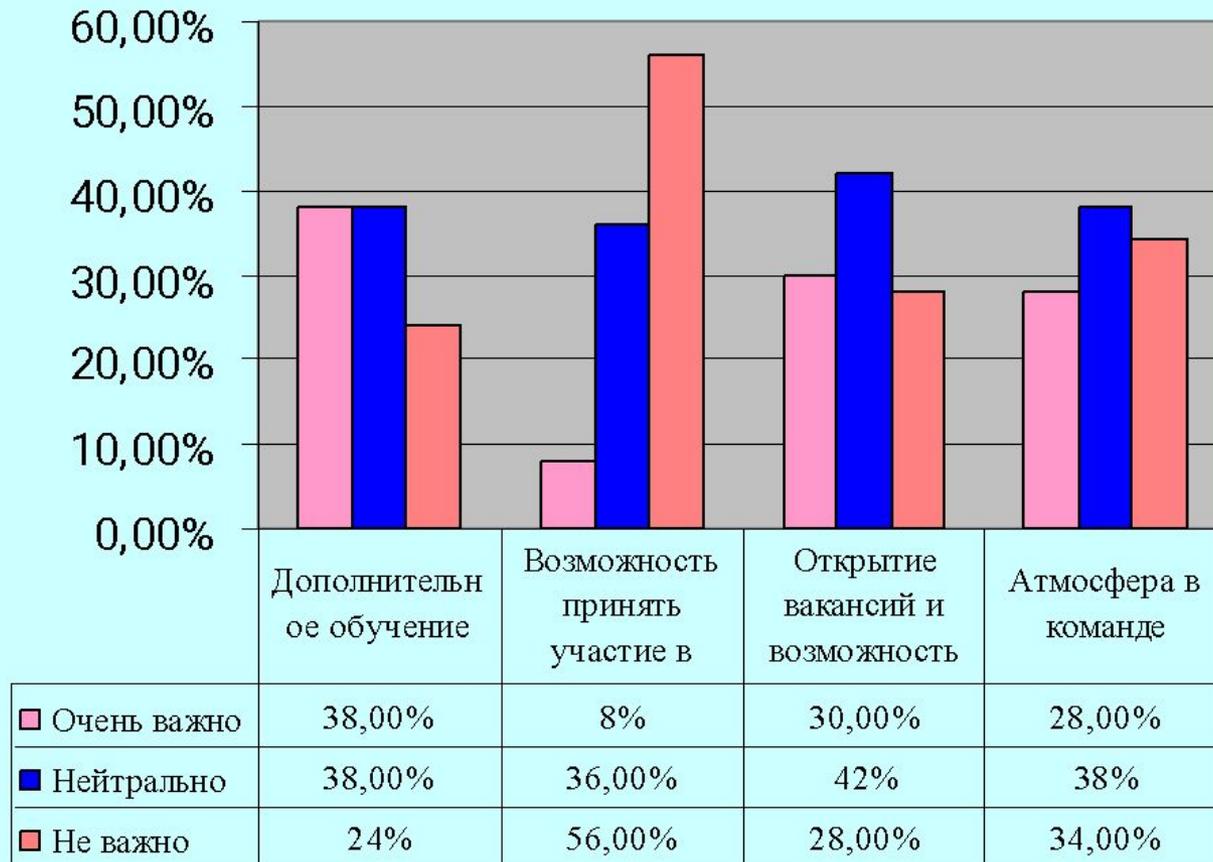
**Недостатки:**

- Нестабильность заработка

# Оценка материальной мотивации

| Критерий  | Очень важно | Нейтрально | Не важно |
|---|-------------|------------|----------|
| Повышение з/п каждые 6 мес.                         | 59%         | 29%        | 12%      |
| Выплата премий по индивидуальным результатам        | 71%         | 29%        | 0%       |
| Выплата премий по результатам работы торговой точки | 45%         | 40%        | 15%      |
| Выплата премий по результатам работы всей команды   | 18,5%       | 55,5%      | 26%      |

# Оценка материальной мотивации



## *Заключение:*

---

Для мотивации нет одинаковых способов, применимых для всех людей, живущих в разных странах, так как все человеческие индивидуумы слишком разные, отличаются друг от друга воспитанием, культурой, менталитетом.

*КОНЕЦ*

---

**СПАСИБО ЗА  
ВНИМАНИЕ**