

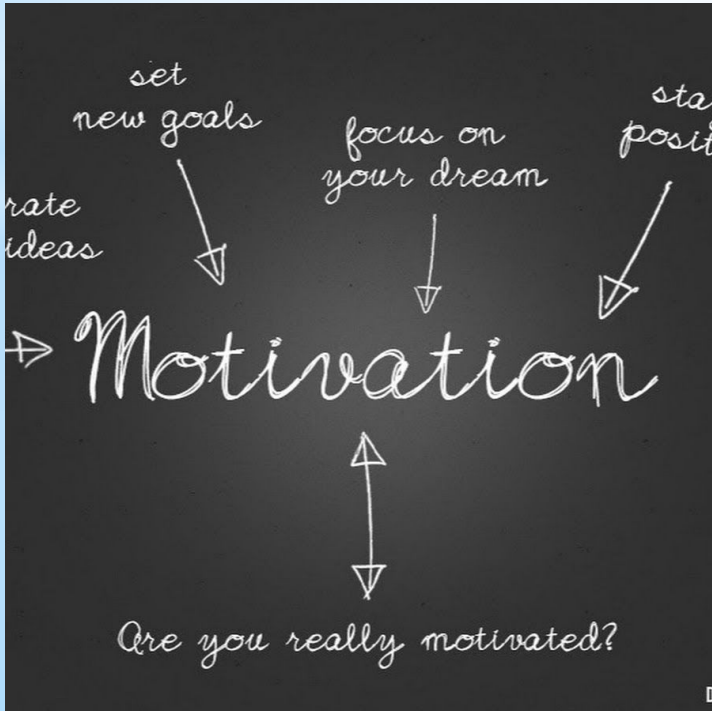


«Мотивации персонала компании.....»



**В любой ли
компании
применима
данная
система
мотивации?
Почему?**





Sony Corporation

- японская транснациональная корпорация со штаб-квартирой в Токио, образованная 7 мая 1946 года.

Считается, что успехи японских компаний не зависят от политики властей или экономических теорий. Все, что достигнуто, делается людьми.

Наиболее важной задачей японских менеджеров является создание обстановки сотрудничества между рабочими и администрацией, сформулировать в сознании работающих отношение к корпорации как к родной семье.

Такую систему в компании России механически перенести нельзя, ставка на людей очень рискованна. Для Российской действительности такая система применима чисто теоретически. Для внедрения любого рационализаторского решения должно быть дополнительное финансирование, которое на большинстве Российских предприятиях отсутствует.

Если в западных компаниях сотрудники проявляют инициативу ради денег, то в России чаще всего инициатива является доказательством личной лояльности работника к начальству.



**В каких
компаниях
она
более
приемлема?**

Методы и способы мотивации в зарубежных компаниях более разнообразны, чем в российских. Западный подход сочетает финансовые, материальные и нематериальные стимулы. Опыт показывает, что отношение персонала к обязанностям служит зеркальным отражением отношения работодателя к персоналу. «Любимый» сотрудник работает эффективней, а трудоспособность персонала - залог успешного бизнеса.

Самые яркие модели мотивации персонала разрабатывают и успешно внедряют компании в Японии, Германии, Великобритании, Франции, Швеции.



По каким
критериям вы бы
предложили
дифференцировать
вознаграждение
сотрудников?



Критерии вознаграждение сотрудников :

- ✓ Выполнение или перевыполнение поставленного плана продаж или оказания услуг;
- ✓ Соблюдение работником требований должностных и трудовых инструкций, совершение действие строго по регламенту;
- ✓ Экономия ресурсов предприятия при осуществлении деятельности;
- ✓ Отсутствие брака в произведенной продукции;
- ✓ Отсутствие дисциплинарных и материальных взысканий за определенный календарный период;
- ✓ Отсутствие жалоб клиентов.



Зачастую говорят, что мотивации
хватает не надолго. Ну так, то же самое
происходит и с освежающим душем,
поэтому и рекомендуют его
ПРИНИМАТЬ ЕЖЕДНЕВНО.

\ Зиг Зиглар \

