

Социальная составляющая мотивации и стимулирования

Цапович Ксения
Упб-2601-01-00



План

- 1 Основные понятия
- 2 Рейтинги мер
- 3 Структура нематериальной мотивации
- 4 Формирование кадрового резерва



Социальная подсистема организации включает в себя совокупность межгрупповых и межличностных отношений, складывающихся в связи с трудовой деятельностью.

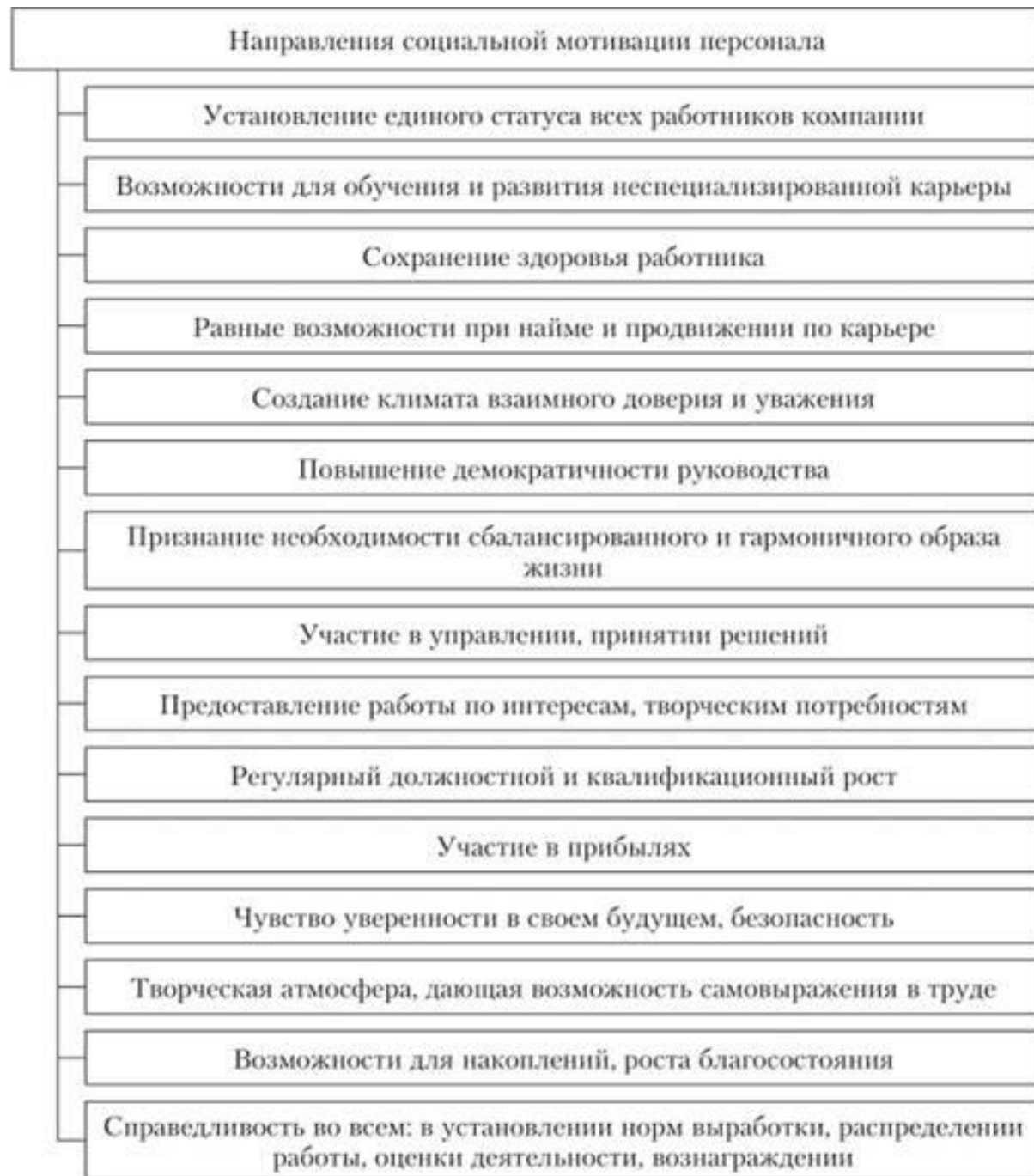


Стимулы к труду в социологии — это побуждения, воздействующие на принятие решений индивидом о своем трудовом поведении.



Задача управления заключается в том, чтобы, с одной стороны, оптимально соединить в рабочем коллективе людей с различными качествами и особенностями, а с другой — подобрать руководителя, качества которого соответствуют особенностям данного коллектива и целям развития компании.





Рейтинг мер, признаваемых персоналом.

На первом месте — здоровое питание, на втором — ДМС (добровольное медицинское страхование), которое среди реализуемых мер занимает предпоследнее место с показателем более чем в два раза ниже, на третьем — ежегодная диспансеризация.



Реализуемые меры

- Организация здорового горячего питания
- Вакцинация
- Участие в спортивных соревнованиях
- Ежегодная диспансеризация
- Добровольное медицинское страхование
- Собственный медпункт

Эффективные меры

- Организация здорового горячего питания
- Добровольное медицинское страхование
- Ежегодная диспансеризация
- Собственный медпункт
- Вакцинация
- Участие в спортивных соревнованиях



Социальный пакет *не может включать в себя.*

- оплату больничных листов;
- ежегодный оплачиваемый отпуск;
- обязательное социальное страхование;
- возмещение командировочных расходов;
- возмещение транспортных расходов (если работа связана с разъездами);
- прочие компенсации и гарантии, закрепленные законодательно.



Помимо бенефитов немаловажную роль играют нематериальные мотиваторы, не требующие инвестиций компании, но оказывающие огромное влияние на социально-психологический климат в коллективе



Структура нематериальной мотивации:

- *Внимание*
- *Забота*
- *Здоровье*
- *Дружба*
- *Социальное одобрение*



Причины действенности неденежных вознаграждений:

- Воспринимаются не как плата, а как приз*
- Большая гибкость по сравнению с деньгами*
- Неденежные вознаграждения менее дорогостоящие, чем денежные выплаты*
- Они способствуют укреплению и благополучию семьи работника*



Удовлетворенность моральным стимулированием, % опрошенных

«Вполне удовлетворены» – 28%

«В основном» – 32%

«Не совсем» – 25%

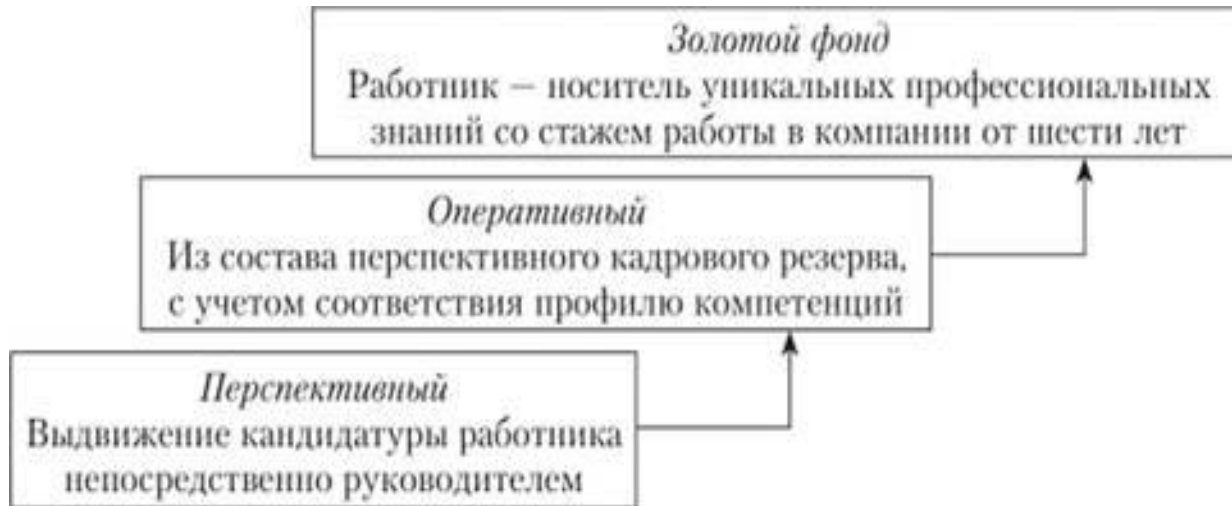
«Нет» – 15%



Важнейшим социальным мотиватором успешной трудовой деятельности является предоставление человеку такой работы, которая отвечает его личным интересам, склонностям и способствует максимальному раскрытию его трудового и творческого потенциалов



Формирование кадрового резерва



ИСТОЧНИКИ

- [Кибанов А.Я., Баткаева И .А., Митрофанова Е.А., Ловчева М. В.. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, - 524 с.. 2010](#)
- https://studme.org/86661/menedzhment/sotsialnaya_motivatsiya_p_ersonala



Спасибо за внимание!

