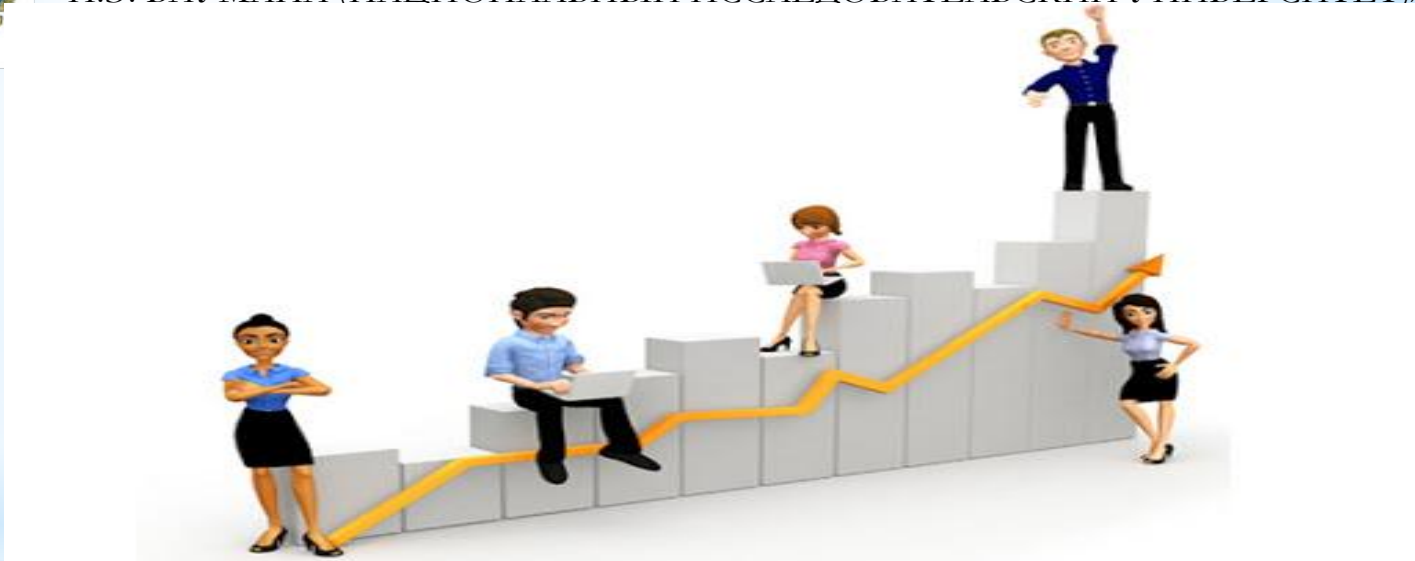




МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ МЫТИЩИНСКИЙ ФИЛИАЛ ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Э. БАУМАНА (НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ)»

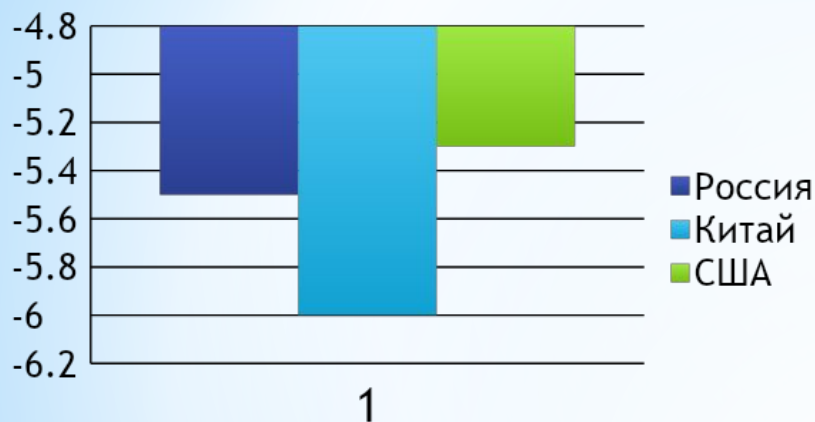


Инновационные методы мотивации персонала в условиях COVID-19

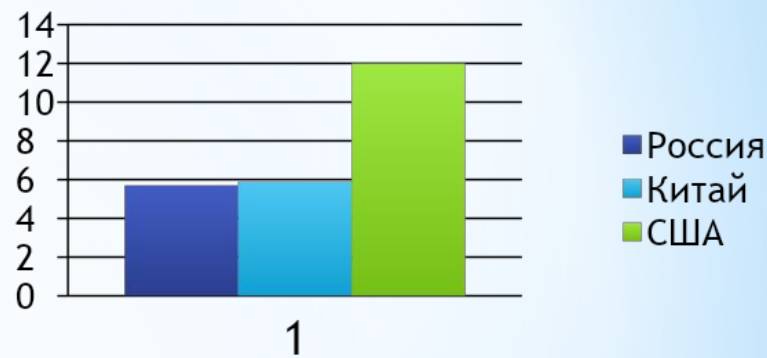
Выполнила: студентка группы К4-13М
Кузнецова М.Д.

Влияние COVID-19 на экономику стран

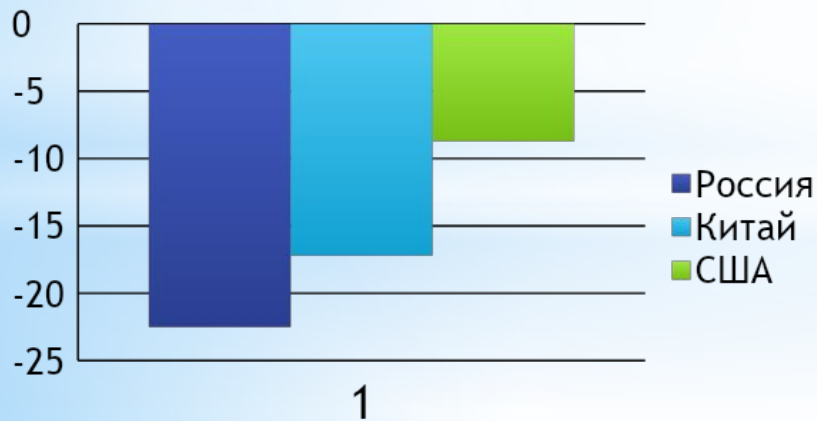
ВВП, %



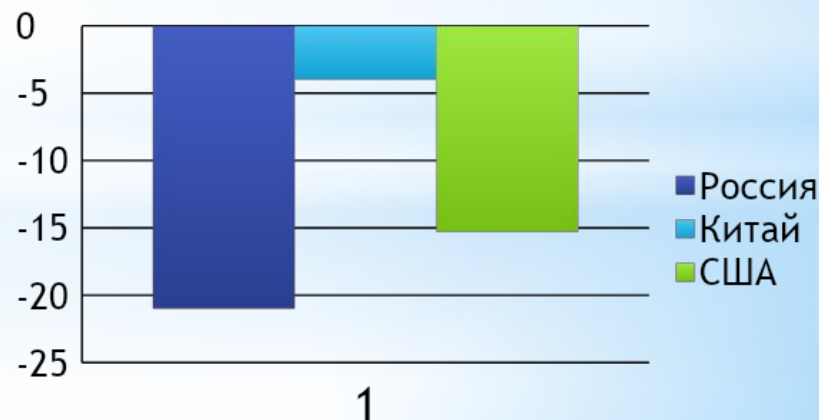
Безработица, %



Экспорт, %



Импорт, %



Основные подходы к термину «МОТИВАЦИИ»

Кибанов А.Я.



Мотивация - внутреннее состояние человека, связанное с потребностями, которые активизируют, стимулируют и направляют его действия к поставленной цели

Зайцев Г.Г.



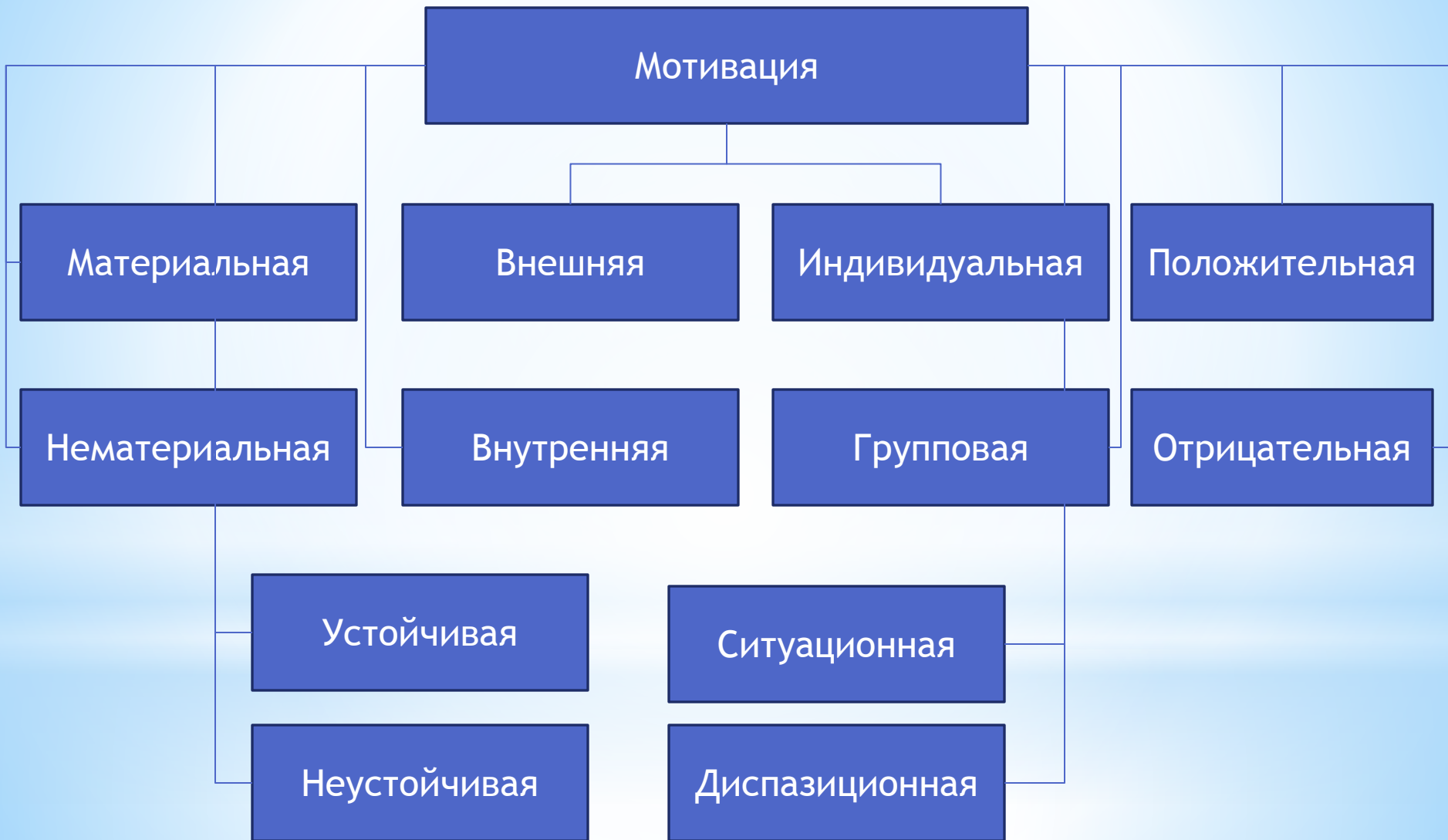
Мотивация - это побуждение к интенсивной деятельности личностей, коллективов, групп, связанное со стремлением удовлетворить конкретные потребности

Мескон М.



Мотивация - процесс стимулирования самого себя и других на деятельность, направленную на достижение индивидуальных и общих целей организации

Виды мотивации персонала



Американская модель мотивации персонала

Нематериальное поощрение


Материальное поощрение

Профессиональное поощрение


Неские
уровнем
работода
квалифи
Решим, за
каким-то
как будто
новую
специаль
ность
сотрудни
ку
начисля
ют
почасова
оалы,
в оплата
чтобы
получить
различны
привлек
ке
молифик
аппи
премии

Системы мотивации в японской модели

1. «Корпоративный дух» компании, под которым понимается полная отдача работе и преданность идеалам фирмы. Основу «корпоративного духа» фирмы составляет психология группы, которая ставит интересы группы выше личных интересов одного работника.



2. «Ринги». Т.е. ответственность за принятие решения не возлагается на кого-либо одного, вся группа несет ответственность за принятое решение. Система «ринги» подразумевает, что решения должны приниматься посредством консенсуса. Система требует, чтобы решение было принято всеми. Если хоть кто-то против, предложение возвращается к инициатору.



3. «Пожизненный найм». Компании предоставляют своим работникам гарантии по занятости не только до момента достижения ими пенсионного возраста, но и в случае непредвиденных обстоятельств (например, спад производства). Работодатели приобретают преданных и верных работников, которые готовы трудиться на благо компании с максимальной отдачей.

Системы мотивации при европейской модели управления

- Великобритания
 - На предприятиях функционируют Консультационные комитеты рабочих и Консультативные объединения по разработке социальных планов
- Финляндия
 - Введена система «управления по результатам», при которой руководство совместно с подчиненными определяет результаты, которые они намерены достичь
- Австрия, Дания, Голландия, Люксембург, Швеция
 - Принято соответствующее законодательство об обязательном участии рабочих в Советах директоров компаний с правом голоса

Франция

- Работники имеют своих представителей в советах директоров, но без права голоса в принятии решений

Германия

- Специальными законами регулируется вовлечение работников в управление, в соответствии с которыми там созданы производственные советы (Советы предприятий)

Нидерланды

- Основные направления мотивации и защиты прав наемных работников закреплены законодательно в соответствующих актах и положениях. Руководство имеет право отклоняться от них только в сторону увеличения льгот и компенсаций.

Три правила создания системы МОТИВАЦИИ

1

Используй много
разных способов

2

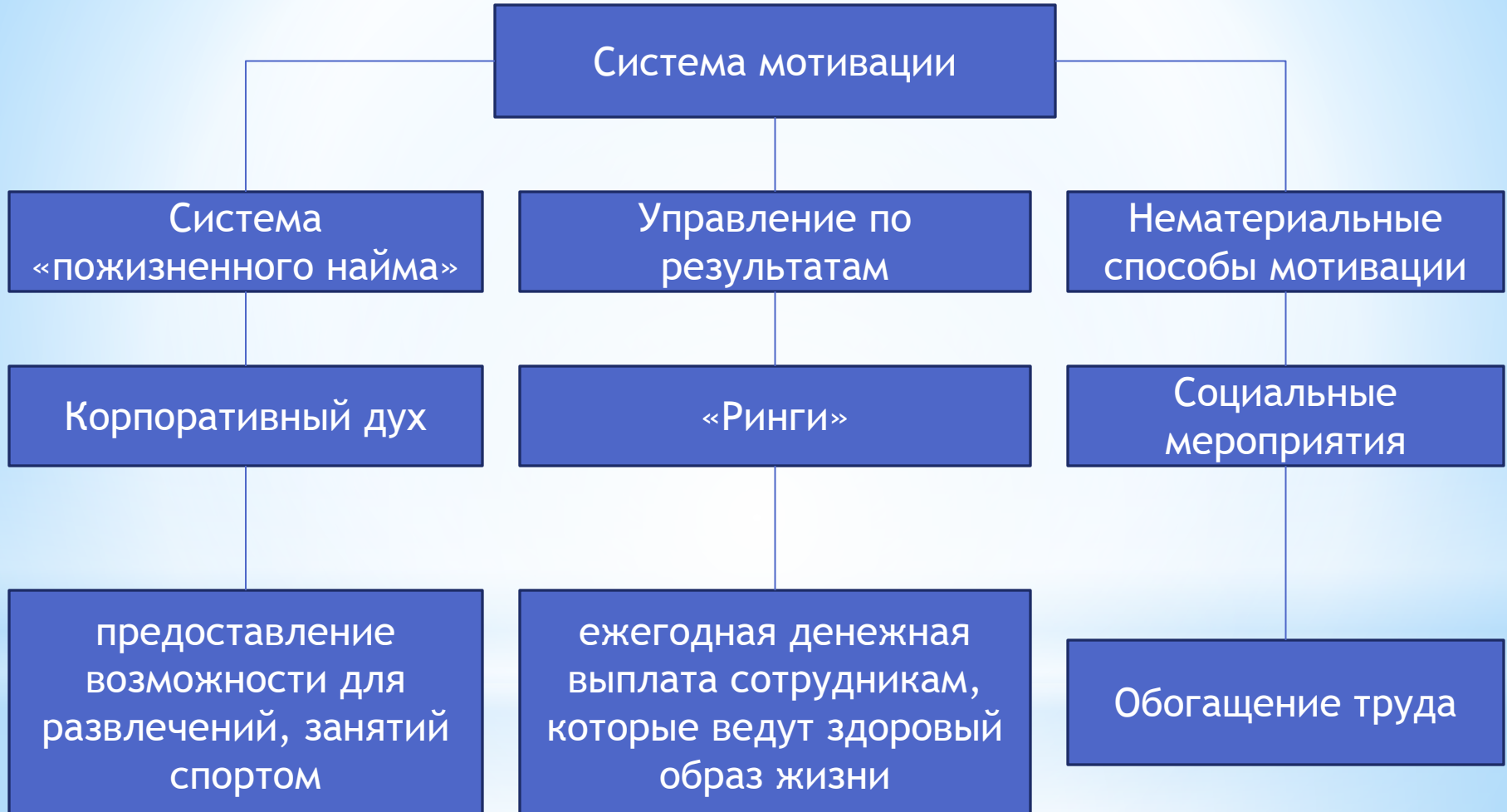
Выбери
подходящий
момент

3

Будь готов к
неожиданным
реакциям



Предлагаемая система инновационной мотивации персонала



**Спасибо за
внимание!**