

**Экономическая
мотивация персонала**
**Подготовила: Бондарева Е. Д., гр.
МЭ-101**

Вовлеченность

«Вовлеченность способствует созданию условий, при которых сотрудники замотивированы включиться в работу и действительно хотят делать свою работу хорошо... В рамках этой концепции гибкость, изменения и непрерывное совершенствование становятся ключевыми атрибутами сотрудника и работодателя в XXI веке».

Профессор Кейти Трасс (Katie Truss)

Вовлеченность в цифрах

вовлеченность выше 60%

Средние показатели

Вовлеченность в пределах 45%

Вовлеченные сотрудники

Невовлеченные сотрудники

12
мес

Операционная
прибыль

совокупный доход
акционеров в 2.5
раза больше

доходы держателей
акций в среднем
на 28% ниже

19,2 %

32,7%

Вовлеченность в цифрах

Вовлеченные
сотрудники

Невовлеченные
сотрудники



болеют в среднем
2,7 дня в году

болеют в среднем
6,2 дня в году

на каждые \$10 тыс., выплачиваемых одному невовлеченному сотруднику, приходится \$3,4 тыс. упущенной выгоды

ПОТЕНЦИАЛ ДЛЯ РОСТА



Соотношение вовлеченных и невовлеченных сотрудников

Рис. 2. Соотношение вовлеченных и невовлеченных сотрудников: компании-лидеры и остальные работодатели.
Данные Gallup Consulting, 2010 год

Экономическая (материальная) мотивация

Форма стимулирования	Содержание
<i>Заработная плата</i>	Оплата труда работника
<i>Бонусы</i>	Разовые выплаты из прибыли организации
<i>Участие в акционерном капитале</i>	Покупка акций организации и получение дивидендов; покупка акций по льготным ценам, безвозмездное получение акций
<i>Участие в прибыли</i>	Выделение части прибыли на формирование поощрительного фонда (распространяется на категории персонала, способные реально воздействовать на прибыль, чаще всего - на управленческие кадры).
<i>Дополнительные выплаты</i>	Субсидирование деловых расходов, покрытие личных расходов, косвенно связанных с работой

Персонал	Вознаграждения
Торговая группа	<ul style="list-style-type: none"> · Индивидуальные комиссионные с объемов продаж · Индивидуальная премия за вклад в общую прибыль · Групповые комиссионные с увеличения объемов продаж за прошлый год · Групповая система долевого участия в прибыли · Продвижение на более престижные должности с более высокой зарплатой
Производственные рабочие	<ul style="list-style-type: none"> · Групповая сдельная система оплаты труда · Премии за досрочное завершение работы · Премии за сверхурочную работу · Общая схема долевого участия в прибыли
Секретарь	<ul style="list-style-type: none"> · Вознаграждение за сверхурочную работу · Общая схема долевого участия в прибыли · Повышение до управляющего офисом
Управляющий производством	<ul style="list-style-type: none"> · Вознаграждение за сверхурочную работу · Часть групповой производственной премии · Общая схема долевого участия в прибыли · Предложение о долевом участии в бизнесе

Требования к экономической мотивации

- 
- ◎ стимулировать сотрудников на **выполнение целей**, поставленных руководством компании;
 - ◎ быть «экологичной»:
 - > сотрудники должны **понимать из чего складывается их доход**, какими действиями они могут повлиять на увеличение своей оплаты труда;
 - > быть «прозрачной» для исполнителей, **возможность самостоятельного расчета заработка**;
 - ◎ сбалансированная схема мотивации сотрудников должна быть **выгодной как компании, так и самому сотруднику**

Разработка системы МОТИВАЦИИ



- В ряде случаев в компании может выделяться премиальный фонд на подразделение, который руководитель перераспределяет между сотрудниками самостоятельно через систему КТУ (коэффициент трудового участия).

Схемы начисления дополнительных выплат

Премия за
выполнение
плана
продаж

=

Размер
премии

×

Размер выручки с продаж по работнику/План выручки с продаж по работнику

	Количество товара, проданного за период	Размер премии
Порог – достаточный объем продаж	15 шт. товара	15% от оклада
Цель - желаемый объем продаж	20 шт. товара	30% от оклада
Вызов – максимальный объем продаж	25 шт. товара	50% от оклада

Процент от
выручки

=

Выручка

×

Процент

**«кризисный»
вариант**

Место экономической мотивации в общей системе мотивации

- «добиться того, чтобы успех компании сотрудник воспринимал как свой личный, а значит, добиться полной отдачи, подлинной заинтересованности и пресловутого «огонька» можно именно нематериальными методами. Международная практика показывает, что самые дорогие компании на рынке имеют и самую развитую систему повышения мотивации персонала»

**СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!**