

«Лучшая кадровая технология в сфере мотивации персонала»

ЦЕЛЬ

- сохранить кадровый потенциал государственных организаций, привлечь молодежь

АКТУАЛЬНОСТЬ

- борьба за высокопроизводительные кадры на рынке труда

НОВИЗНА

- использование ключевых показателей эффективности не только как метода стратегического планирования, но и метода мотивации персонала

ТЕХНОЛОГИЯ

- мотивация персонала, основанная на выявлении его потребностей

**Исполнитель: Леонова Ольга Геннадьевна,
доцент кафедры экономики водного транспорта
ФГБОУ ВО «ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова»**

**«Инвестирует
организация в
счастье и здоровье
сотрудников?»**



**«НЕТ» ---> каждый
сотрудник рано или
поздно задумывается
над тем, стоит ли его
время, сколько ему
платят?**

**Человека мотивирует факт осознания
целей своей деятельности, значимость
выполненной работы**

ПРЕДЛАГАЕМАЯ ТЕХНОЛОГИЯ:

1) Выявление потребностей персонала.

**2) Разработка ключевых показателей
эффективности деятельности персонала.**

**3) Предложение системы дополнительного
вознаграждения за выполнение ключевых
показателей.**

ТЕХНОЛОГИЯ МОТИВАЦИИ: **ключевые показатели эффективности** **деятельности сотрудников организации**

Выявление потребностей персонала

- Работа руководителя, кадровых служб, опросы.

Разработка ключевых показателей эффективности деятельности персонала

- Ежемесячные (квартальные) цели для каждого сотрудника с конкретными показателями, которые он должен достичь; взаимосвязь целей сотрудника с целями структурного подразделения и организации в целом.

Предложение системы дополнительного вознаграждения за выполнение ключевых показателей

- Разработка дополнительных стимулов за достигнутые цели.

Оценка предложенной технологии мотивации

- Проверка полученных результатов на соответствие запланированным.

ЦЕЛЬ: ПОВЫШЕНИЕ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ и
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

ПРЕИМУЩЕСТВА ТЕХНОЛОГИИ:

- ❖ позволяет управлять эффективностью работы каждого сотрудника, оценивать его вклад в развитие организации;
- ❖ обеспечивает единство целей всех уровней в организации;
- ❖ конкретизирует цели и задачи сотрудника, подчеркивая его значимость в общем деле организации;
- ❖ обеспечивает развитие сотрудника и приводит к росту его заинтересованности за счет постоянной динамики ключевых показателей эффективности деятельности;
- ❖ ранжирует заработную плату сотрудников, что мотивирует их к работе над собой;
- ❖ дает возможность получать дополнительные привилегии при выполнении ключевых показателей эффективности деятельности, то есть является методом системы мотивации;
- ❖ использует различные формы мотивации: **организация выездов, обучений, различные сертификаты по партнерским программам, бонусы в виде дополнительных выходных, свободного графика посещения рабочего места, карьерный рост, проведение различных конкурсов.**

Как услышать потребности персонала?

---> 1. Это задача руководителей, которые собирают команду и мотивируют ее на достижение целей структурного подразделения.

наставничество

контакт с
сотрудниками

создание команды,
подбор ролей



2. Кадровые службы могут организовать различные тренинги, в ходе которых будут выявлены потребности каждого сотрудника.

3. Проведение опросов с определенным перечнем бонусов для сотрудников организации.

УСЛОВИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ТЕХНОЛОГИИ:

отсутствие «гонки».

Если человек будет чувствовать ущемление за счет разработанной системы мотивации, а не дополнительные возможности, то будет испытывать стресс.



Что приведет к снижению эффективности его деятельности.

Вывод: Без глубокого понимания мотивации сотрудников и выявления препятствий к достижению целей и задач сотрудников, организация останется неподготовленной к решению более сложных задач в перспективе и потеряет самые ценные кадры.



Технология может использоваться

- Всеми формами хозяйствующих субъектов на территории Российской Федерации.
- Рекомендуется к внедрению в государственный сектор управления как эффективный метод кадровой политики, направленной на привлечение молодежи, развитие активности и компетенций действующих сотрудников.

Контакты автора: olga-global@ya.ru
Леонова Ольга Геннадьевна

