

Оба варианта, как правило, долгосрочные и малореализуемые при отлаженных бизнес-процессах. Тем не менее, человеческий фактор сложно сбрасывать со счетов, поэтому бывает всякое.

Подводя итоги, можно констатировать, что подбор по рекомендациям – инструмент бесплатный (если не принимать во внимание временные затраты на коммуникацию с коллегами и рекомендуемыми ими кандидатами), но требующий внимательности и ответственности всех участников процесса. Важно не только подобрать успешного кандидата на вакантную должность, но и не обидеть коллег, рекомендовавших своих кандидатов на эту работу. Только тогда и подбор по рекомендациям имеет шанс быть продуктивным, и у вас есть возможность вновь обращаться к коллегам за рекомендациями и получать эксклюзивных кандидатов.



Как мотивировать персонал к полной отдаче

15 сентября 2014, Россия, Ставропольский край
Источник: gorod-uspeha.com



Мы прекрасно понимаем, что сотрудники – это «наше все», и именно от них зависит успех любого бизнеса. К сожалению, компании, в которых присутствует полная удовлетворенность работой сотрудников, встречаются нечасто. Причин этому всегда пять: неправильный найм, отсутствие системы адаптации, поверхностное обучение, отсутствие регламентов работы и слабая мотивация.

Мотивация персонала – это система, которая в обязательном порядке включает материальные и нематериальные стимулы, каждый из которых прописывается со знаком «плюс» и «минус». То есть, что получит сотрудник, если сделает определенный объем работ, и что получит, если не справится с поставленной задачей.

Материальная мотивация всегда напрямую выражается в денежном выражении. Это базовая заработная плата, проценты от продаж, бонусы, комиссионные вознаграждения, премиальные выплаты различного уровня. При этом выделяют три вида материального вознаграждения: фиксированную (fix), гибкую (flex) и смешанную (fix+ flex). Понятно, что большими мотивационными характеристиками обладает смешанный вид. При этом необходимо учитывать, что фиксированная часть позволяет руководителям требовать от работников исполнительской дисциплины и выполнения функциональных обязательств. А гибкая часть вознаграждения способствует повышению показателей отдачи от сотрудников.

Нематериальная мотивация напрямую не имеет денежного выражения для сотрудника и направлена на удовлетворение потребностей более высокого уровня (карьерный и личный рост, признание, уважение, позиционирование). На практике до 80 процентов работодателей не учитывают ее значимость для коллектива в целом и для каждого сотрудника лично. Примерами нематериальной мотивации сотрудников могут выступать: вовлечение в реализации новых проектов, устранение организационных барьеров, лояльность к сотруднику, выраженное доверие и благодарность, перспективы карьерного роста.

Прежде чем выстраивать систему мотивации в коллективе, необходимо провести кадровый аудит, то есть оценить всех сотрудников по направлениям:

- личные навыки и качества;
- экспертность сотрудника (знание продукта);
- отношение сотрудника к компании, продукту, клиентам и коллективу;
- техника выполнения функционала (например, для торгового персонала – техник продаж).

Также важно выявить доминантные потребности сотрудников. У кого-то не закрыты первичные потребности (физиологические), но есть и такие, у кого на первом плане потребности второго уровня (социальные). Основным способом удовлетворения первых выступает материальная мотивация. Чтобы удовлетворить вторых, необходимо подключать нематериальные стимуляторы.

Основная задача мотивации — не оставлять надолго сотрудников в зоне комфорта, постоянно ставя новые задачи, поднимая «планку». Так как любой сотрудник фактически сдает себя в аренду работодателю, то последнему важно заставлять наемного рабочего что-то делать в определенный промежуток времени и систематически формировать у него желание работать.

КОМПЕТЕНТНОЕ МНЕНИЕ:

Анастасия Комарова, Тренинговый центр INFOBTL, основатель

<<Интересная статья. Читая, взяла карандаш и стала записывать идеи для нового тренинга на салфетке. Понравилась идея, что мотивация должна начинаться с аудита сотрудника. Нужно изначально выяснять, с чем сотрудник пришел в компанию – с какими личными качествами и навыками и с какими потребностями. Тогда и мотивировать его будет просто, и результативно.>>