

А.Н. ГУЦАН, ас., НТУ «ХПИ»

КОРПОРАТИВНОЕ МЕРОПРИЯТИЕ КАК СОВРЕМЕННЫЙ МЕТОД НЕ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Организация корпоративных мероприятий сегодня является действенным, а потому и популярным методом морального стимулирования персонала.

Корпоративный праздник — специальное мероприятие, инициируемое и финансируемое компанией, организованное для персонала, партнеров, клиентов или иной целевой аудитории, посвященное знаменательному событию в жизни организации или общества.

Праздники в жизни организации выполняют следующие важные функции:

1) фиксация успеха (в отличие от простой процедуры подведения итогов праздник подчеркивает достижения, успехи компании с позитивной направленностью);

2) адаптация (помощь новичкам во вхождении в коллектив);

3) воспитание (приобщение людей к значимым для организации ценностям);

4) групповая мотивация (процесс формирования и регулирования отношений в коллективе протекает в неформальной, позитивной эмоциональной обстановке);

5) рекреация (необходимое отвлечение от трудового процесса, отдых, переключение внимания, развлечение);

6) сплочение (на основе эмоционального сближения) и др.

Основными целями корпоративных мероприятий, праздников являются:

1) поддержание корпоративного духа и традиций, пропаганда корпоративной культуры;

2) создание необходимого психологического климата в коллективе и построение эффективных внутрикорпоративных коммуникаций;

3) мотивирование персонала к выполнению. Своей работы наилучшим образом, формирование профессиональных и психологических навыков.

На основе разнообразия событий, составляющих повод к организации праздника, корпоративные праздники можно классифицировать на пять основных групп (табл. 1).

Таблица 1 - Классификация корпоративных праздников

№ п/п	Повод, событие	Пример (теме праздника)
1	События, касающиеся общества в целом, традиционные, общегосударственные праздники	Новый год Международный женский день День Победы Международный день ребенка
2	Профессиональные праздники	День учителя День банковского работника День работников нефтяной и газовой промышленности
3	События, касающиеся жизни конкретной организации, ее сотрудников	День рождения компании День летнего (зимнего, весеннего, осеннего) именинника Корпоративная спартакиада Ежегодная встреча партнеров
4	События, относящиеся к какому-либо достижению организации	Вечеринка по поводу 10 000-го клиента Праздник по случаю перевыполнения объема продаж Вечер презентации нового продукта
5	«Внесобытийный» праздник	Прямой повод отсутствует. Нужна встреча с персоналом, обусловленная, например: необходимостью проинформировать сотрудников о новой стратегии компании; конфликтами между подразделениями

При организации корпоративных мероприятий целесообразно учитывать так же:

1) размер компании - одни и те же инструменты будут по-разному эффективны для маленьких, средних и больших компаний;

2) ситуация внутри коллектива - этот фактор, пожалуй, самый сложный для анализа и в то же время самый важный для конечного результата, в немалом количестве случаев нам наверняка понадобится помощь приглашенных специалистов;

3) бюджет проекта - всегда существуют финансовые ограничения которыми располагает компания, поэтому при выборе инструментов необходимо осуществлять постоянно сравнение стоимости проведения мероприятия с лимитом средств выделяемых на его проведение;

4) задачи проекта - очевидно, что разные инструменты покажут себя по-разному при решении опять же разных задач, поэтому именно от целей, которых необходимо достичь, и

следует отталкиваться при выборе.

В.А. КУЧИНСЬКИЙ, к.е.н., доцент, м.Харків, НТУ „ХПІ”
О.М. ГУЦАН, асистент, м.Харків, НТУ „ХПІ”

НЕМАТЕРІАЛЬНА МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ

Управління мотивацією персоналу – найважливіше завдання сучасних менеджерів, від успішного вирішення якого залежить ефективність діяльності очолюваних ними організацій.

Мотивація в управлінні – це функція керівництва, яка полягає у формуванні у працівників стимулів до праці (спонукати їх працювати з повною віддачею), а також в довготривалій дії на працівника в цілях зміни по заданих параметрах структури його ціннісних орієнтацій і інтересів, формування відповідного мотиваційного ядра і розвитку на цій основі трудового потенціалу.

Завдання, які може вирішувати керівництво за допомогою мотивації:

- визнання праці співробітників, що добилися високих результатів, в цілях подальшого стимулювання їх творчої активності;

- демонстрація схвального відношення організації до високих результатів праці співробітників;

- популяризація результатів праці співробітників, що отримали визнання;

- застосування різних форм визнання заслуг;

- поліпшення морального стану працівників через відповідну форму визнання;

- забезпечення процесу підвищення трудової активності співробітників.

Уміле використання мотивації допомагає керівникам розробляти способи досягнення максимальних результатів роботи підлеглих на основі виразного уявлення про особливості їх поведінки.

Ефективність комплексного підходу до мотивації персоналу обумовлена тим, що поведінка людини, його робочі результати не визначаються виключно грошовою мотивацією. Неможливо побудувати дієву систему стимулювання праці, якщо не