**Тема:** Составление миссии организации, планирование и постановка целей

**Цель занятия:** освоить понятие «миссия организации», планирование, уяснить постановку целей.

**Задания:**

Задание 1:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Потребности | Методы стимулирования | Степень применения | Отрицательные последствия недостаточного применения |
| Физиологические потребности | Конкурентноспособная зарплата, премии, бонусы | Высокая (основа системы мотивации) | Низкая лояльность, текучесть кадров, снижение производительности |
|  | Бесплатное/льготное питание |  |  |
|  | Компенсация проезда, медстраховка |  |  |
| Потребности в безопасности | Официальное трудоустройство, соцгарантии | Средняя (не во всех компаниях) | Повышенная тревожность сотрудников, нарушения трудового законодательства |
|  | Соблюдение норм охраны труда |  |  |
|  | Программы страхования |  |  |
| Социальные потребности | Корпоративные мероприятия, тимбилдинги | Средняя (зависит от компании) | Конфликты в коллективе, низкая вовлечённость, текучесть кадров |
|  | Гибкий график, удалённая работа |  |  |
|  | Развитие корпоративной культуры |  |  |
| Потребности в уважении и самоуважении | Публичное признание (грамоты, доска почёта) | Низкая (редко системная) | Потеря мотивации, пассивность сотрудников, снижение инициативы |
|  | Карьерный рост, повышение квалификации |  |  |
|  | Участие в управлении |  |  |
| Потребности в самореализации | Обучение за счёт компании (курсы, тренинги) | Низкая (внедряется фрагментарно) | Профессиональный застой, уход перспективных кадров |
|  | Интересные проекты, творческие задачи |  |  |
|  | Наставничество, менторство |  |  |

**Задание 2:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вид стимулирования | Конкретные формы стимулирования | Эффект для мотивации |
| Экономическое | - Оклад + % от продаж (прозрачная система расчётов) | Повышает заинтересованность в результате, снижает текучесть кадров |
|  | - Квартальные/годовые бонусы за выполнение плана |  |
|  | - Премии за перевыполнение (доп. 10-20% к бонусу) |  |
|  | - Оплата обучения (курсы продаж, MBA) |  |
|  | - Компенсация мобильной связи/транспорта |  |
| Неэкономическое | - Звание "Топ-менеджер месяца" (публичное признание + привилегии) | Укрепляет лояльность, развивает корпоративную культуру |
|  | - Карьерный рост (от junior к senior, team lead) |  |
|  | - Гибкий график для лучших сотрудников |  |
|  | - Участие в стратегических совещаниях (ощущение значимости) |  |
|  | - Доп. отгулы/выходные за высокие показатели |  |

**Задание 3:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Сфера деятельности | Организационно-правовая форма | Миссия |
| IT-технологии и интернет-сервисы: | Публичное акционерное общество (ПАО) | "Создавать технологии, которые помогают людям решать повседневные задачи, а бизнесу - развиваться в цифровой среде" |
| - Поисковые системы и реклама | Акции торгуются на Московской бирже |  |
| - Электронная коммерция |  |  |
| - Транспортные сервисы |  |  |
| - Мультимедийные платформы |  |  |
| - Облачные технологии и ИИ |  |  |

**Контрольные вопросы:**

**В чем состоит интеграционный потенциал цели?**

это способность цели объединять ресурсы и усилия сотрудников для достижения общего результата. Проявляется в согласованности действий отделов и создании синергии между индивидуальными и организационными задачами.

**Что такое мотивация труда и каковы её критерии?**

система стимулов, побуждающих сотрудников к эффективной работе. Критерии: рост производительности, снижение текучести, удовлетворенность работой, инициативность.

**Насколько велика роль менеджера в создании системы мотивации труда персонала?**

Роль менеджерав мотивации ключевая: диагностика потребностей, разработка стимулов (KPI, обучение), контроль эффективности. Пример: внедрение наставничества повышает лояльность.

**Понятие стратегического и тактического планирования.**

Стратегическое планирование – долгосрочные цели (3–5 лет), например, выход на новые рынки. Тактическое планирование – краткосрочные задачи (до 1 года), например, увеличение рекламного бюджета.

**Что входит в понятия «первичные» и «вторичные» потребности?**

Первичные потребности – базовые (зарплата, безопасность). Вторичные – социальные и духовные (признание, самореализация).

**Что вы понимаете под понятием «вознаграждение»?**

материальные (зарплата) и нематериальные (гордость за результат) блага за труд.

**В чем состоят различия между миссией и целями организации?**

философия компании ("зачем мы существуем?"). Цели – конкретные измеримые задачи (например, увеличить прибыль на 20%).