



Супертаблетка

**для менеджера
по продажам**

**Мотивация
и подбор сотрудников**

Менеджер по продажам

Илья Мельников

Мотивация и подбор сотрудников

«Мельников И.В.»

2012

Мельников И. В.

Мотивация и подбор сотрудников / И. В. Мельников —
«Мельников И.В.», 2012 — (Менеджер по продажам)

В этой книге рассказывается о контроле и мотивации в карьере менеджера. Карьера дает человеку мотивы, цели, развивает способности, ожидания, которые могут быть реализованы. Отношение человека к своему будущему связано с работой. Планирование карьеры – это осознанное восприятие будущего, установление ориентиров, видение желаемого будущего и путей его достижения.

© Мельников И. В., 2012

© Мельников И.В., 2012

Содержание

ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ МЕНЕДЖЕРА	5
КОНТРОЛЬ И МОТИВАЦИЯ К РАБОТЕ	6
Конец ознакомительного фрагмента.	7

Илья Мельников

Мотивация и подбор сотрудников

ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ МЕНЕДЖЕРА

Отношение человека к своему будущему связано с работой. Планирование карьеры – это осознанная восприятие будущего, установление ориентиров, видение желаемого будущего и путей его достижения. Под *карьерой* понимается прежде всего продвижение сотрудника по служебной лестнице, это часть его жизни, связанная с производственно-хозяйственной или профессиональной деятельностью. Карьера дает человеку мотивы, цели, развивает способности, ожидания, которые могут быть реализованы.

Различают три направления карьеры:

1. **Профессиональное**. Характеризуется стадиями обучения, приема на работу, профессионального роста, повышения квалификации, которые работник может проходить как в одной, так и в разных организациях.

2. **Внутриорганизационное**. Реализуется продвижением внутри организации. Различают *вертикальное* продвижение, или стандартное продвижение по службе, и *горизонтальное*, или ротация – в этом случае изменяется статус самой организации, расширяется сфера полномочий в рамках занимаемой должности. Кроме того, внутри организации существуют т.н. *центростремительное* продвижение. Под этим видом карьеры понимается доступ к первым лицам организации, движение к верхушке власти. Например, руководитель приглашает подчиненного на закрытые ранее для него собрания или встречи, в том числе неформального характера – речь идет о неформальной карьере, которая (при желании обеих сторон) может трансформироваться в вертикальное продвижение.

3. **Организационное**. Это направление по службе означает продвижение по службе путем изменения места работы, переход в другую организацию.

Для менеджера сферы торговли характерно планирование карьеры, т.к. специфика любой организации состоит в ее заинтересованности в успехах своих работников как решающем факторе своего собственного. Но даже при благоприятном отношении руководства (планирование карьеры своего работника), менеджеру надо полагаться в основном на свои собственные силы, знания и самоконтроль.

КОНТРОЛЬ И МОТИВАЦИЯ К РАБОТЕ

Контроль – это способ создания такой рабочей обстановки, в которой поощряются достижения сотрудников. Его цель – наблюдение за персоналом, достижение высокой эффективности работы, поддержание морального духа и создание мотивации у сотрудников, контроль за расходами, минимизация дублирования функций, разъяснение сотрудникам политики компании и решение проблем. Контроль осуществляется с помощью личных контактов, собраний и письменных отчетов, получаемых менеджерами от подчиненных.

Один из ключевых элементов контроля заключается в том, чтобы постоянно создавать у сотрудников мотивацию к достижению целей компании, т.е. направлять их энергию так, как нужно организации. **Мотивация к работе** – это стремление людей добиваться целей, связанных с работой. Мотивация может быть положительной и отрицательной.

Удовлетворенность работой определяется степенью реализации любого сотрудника *минимальных ожиданий и желаемых целей*. Настоящее удовлетворение работой (следовательно, и хорошая мотивация) требует выполнения обоих условий. Обычно *минимальные ожидания* (или ожидания, вызывающие недовольство) относятся к самой рабочей обстановке: безопасное рабочее место, справедливое отношение к занимающим одинаковые должности, объективный начальник, некоторая свобода относительно формы одежды, дополнительные льготы (продолжительность отпуска, проездной билет и т.д.), обеспеченность работой (гарантия занятости у данного работодателя) и т.д. Сами по себе, эти элементы обычно влияют на мотивацию только в одном направлении – негативно. Если минимальные ожидания не оправдываются, то человек недоволен, если же они выполняются, то их принимают как должное, и потому они не являются стимулом к тому, чтобы “сделать все возможное и невозможное”.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.