

Е.Р. БОСТОГАНШВИЛИ,

К.Э.Н., СТ. ПРЕП. КАФЕДРЫ МЕНЕДЖМЕНТА, МАРКЕТИНГА И
ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ,

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДЕКАНА Ф-ТА МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА МГИМО

▼ МОТИВАЦИЯ И УДЕРЖАНИЕ ТАЛАНТОВ В СОЦИАЛЬНОМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВЕ

Социальное предпринимательство

- Социальное предпринимательство - предпринимательская деятельность, направленная на достижение общественно полезных целей, способствующая решению социальных проблем граждан и общества
- Федеральный закон от 24.07.2007 N 209-ФЗ (ред. от 31.07.2025) "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации"

Основные направления и виды деятельности

Трудоустройство и поддержка уязвимых категорий

- Обычно доли таких сотрудников должна составить не менее 50% от общего числа

Создание товаров и услуг для уязвимых групп

- Производство и реализация товаров для уязвимых групп населения
- Предоставление услуг для улучшения качества жизни таких категорий

Решение общественно полезных задач

- Экологические проекты (сортировка мусора, переработка)
- Развитие культуры, искусства, спорта
- Социально-бытовые, медицинские и др услуги

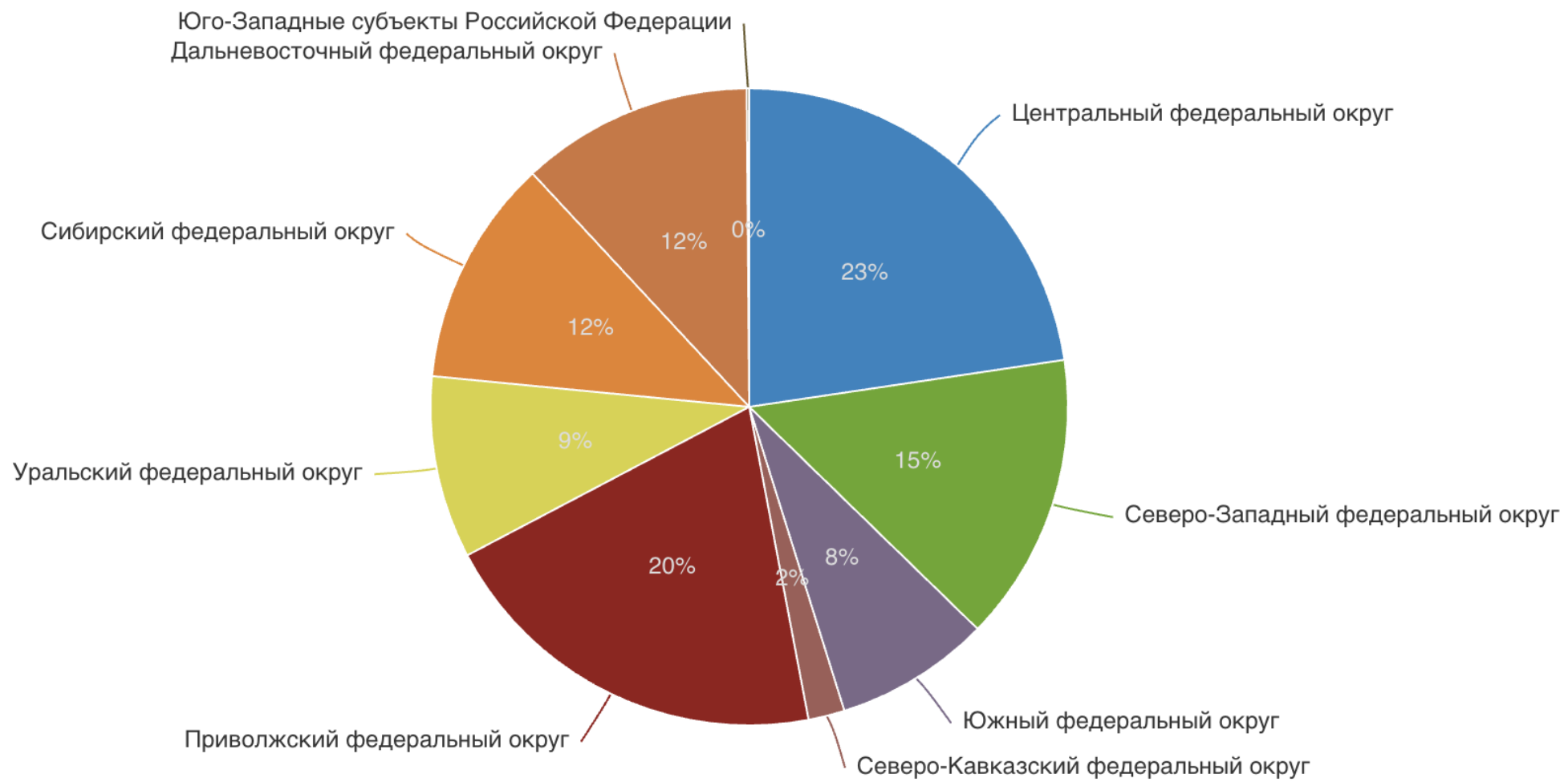
Центральный федеральный округ

Субъектов: 2 516

Работников: 16 783

Продукции: 27





Подходы к мотивации персонала

Материальная мотивация

- Премии и бонусы
- Достойная оплата труда
- Социальный пакет
- Участие в прибыли

Нематериальная мотивация

- Признание и похвала
- Гибкий график и удаленная работа
- Обучение и развитие
- Карьерный рост
- Участие в принятии решений
- Улучшение условий труда

Современные подходы и методы

Геймификация

Использование игровых механик (конкурсы, рейтинги, квесты) для повышения вовлеченности и интереса к работе

Индивидуальный подход

- Учет уникальных потребностей каждого сотрудника

Горизонтальная ротация

- Смена должностей в пределах одной компании для расширения кругозора и получения нового опыта (перекрестное обучение)

Гибкость

- Системы мотивации должны быть гибкими, а компания должна активно искать новые способы стимулирования

Прозрачность и справедливость

Четкое и понятное объяснение сотрудникам критериев вознаграждения, чтобы они чувствовали, что система справедлива и объективна

Сравнение «обычных» компаний и социальных





Опрос. Шкала оценки значимости мотивационных факторов

Оцените, насколько для вас лично значим каждый из перечисленных ниже факторов в работе:

1 – Совершенно не важен

2 – Скорее не важен

3 – Затрудняюсь ответить

4 – Скорее важен

5 – Крайне важен

Опрос. Шкала оценки значимости мотивационных факторов

Фактор мотивации	Оценка (1-5)
Конкурентный уровень заработной платы	
Полный социальный пакет (медстраховка, отпуск и т.д.)	
Справедливость и прозрачность системы оплаты труда	
Стабильность и уверенность в занятости	
Возможности карьерного роста внутри организации	
Возможности обучения и профессионального развития	
Интересное и разнообразное содержание работы	
Высокий уровень автономии и свободы в принятии решений	
Комфортная и дружелюбная атмосфера в коллективе	
Возможность работать с целью, которая для меня важна (социальная миссия)	

Опрос. Шкала организационной лояльности

- 1- Полностью не согласен
- 2- Скорее не согласен
- 3 – Затрудняюсь ответить
- 4 – Скорее согласен
- 5– Полностью согласен

УТВЕРЖДЕНИЕ

ОЦЕНКА
(1-5)

Я чувствую себя частью этой организации

Я горжусь тем, что рассказываю другим о своей организации

Я искренне заинтересован в долгосрочном успехе этой организации

Ценности этой организации во многом совпадают с моими собственными

У меня есть чувство ответственности за достижение целей организации

Одной из причин, по которой я не ухожу из организации, является недостаток альтернатив

Опрос. Шкала восприятия социального воздействия

- 1- Полностью не согласен
- 2- Скорее не согласен
- 3 – Затрудняюсь ответить
- 4 – Скорее согласен
- 5– Полностью согласен

УТВЕРЖДЕНИЕ

ОЦЕНКА
(1-5)

В моей организации существует четкая система оценки нашего социального воздействия

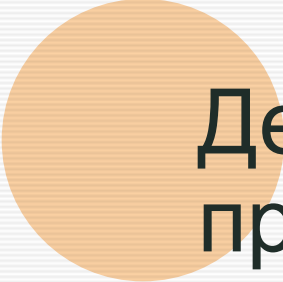
Я регулярно получаю обратную связь о том, как моя работа способствует достижению социальной миссии

В повседневной работе я ясно вижу связь между своими задачами и глобальными целями организации

Я лично вижу или слышу о положительных изменениях в жизни наших благополучателей

Я уверена, что деятельность нашей организации приводит к реальным и измеримым социальным изменениям

Руководство организации регулярно сообщает нам о наших успехах в реализации миссии



Демографические и профессиональные характеристики

1. Пол
2. Возраст
3. Образование
4. Должность
5. Стаж работы в текущей организации
6. Сфера деятельности вашей организации (образование, экология и т.д.)

Результаты



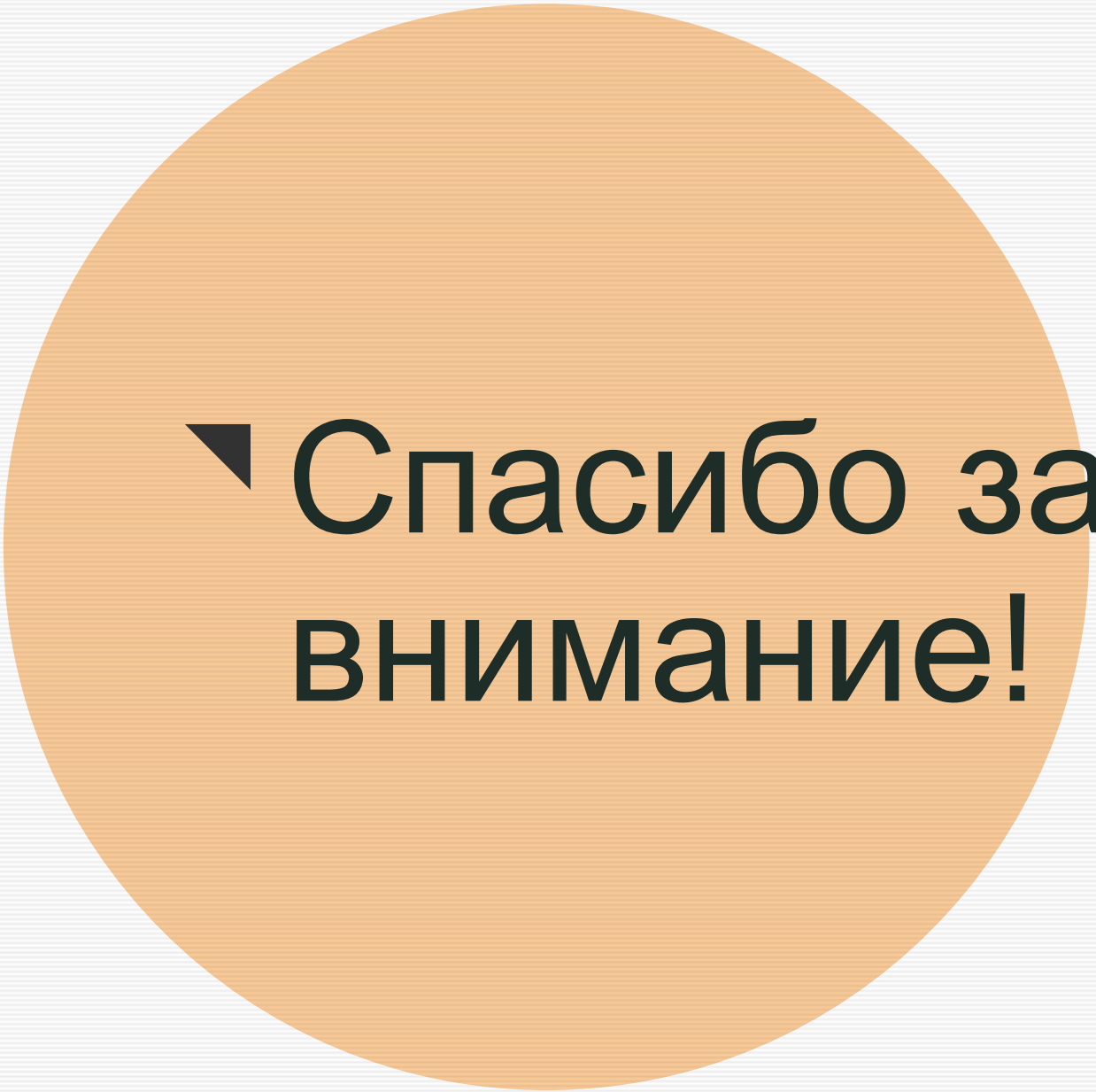
Интегративная модель мотивации



Произведение трех ключевых детерминант: Ценности, умноженные на Организационные условия, умноженные на Справедливое вознаграждение.



Почему произведение? Потому что модель имеет мультипликативный характер.

A large orange circle is centered on the slide, containing the text. A dark gray vertical bar is on the left side of the slide.

▼ Спасибо за
внимание!