



- Индивидуальный Бонус
- КРІ
- Комиссионный %
- Нарушения

- Снижение потерь
- Увеличение дохода
- Оптимизация расходов

ПРЕМИРОВАНИЕ

**УЧАСТИЕ
В ПРИБЫЛИ**

СИСТЕМА ЭФФЕКТИВНОЙ МОТИВАЦИИ персонала

**СТИМУЛИРУЮЩАЯ
ВЫПЛАТА**

- Инициатива
- Дисциплина
- Исполнительность
- Качество работы

**ТАРИФНАЯ
СИСТЕМА**

- Тариф
- Оклад
- Сделка
- Часовая тарифная ставка

”

«СКАЖИТЕ, КАК ВЫ БУДЕТЕ МЕНЯ ИЗМЕРЯТЬ, И Я СКАЖУ, КАК Я СЕБЯ БУДУ ВЕСТИ. ЕСЛИ ВАШИ ПОКАЗАТЕЛИ НЕЛОГИЧНЫ, НЕ УДИВЛЯЙТЕСЬ, ЧТО МОЕ ПОВЕДЕНИЕ БУДЕТ НЕЛОГИЧНЫМ».

Э. Голдратт

”

СИСТЕМА ЭФФЕКТИВНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА (СЭМ)

Это комплекс правил, отраженных в документах, который побуждает работников выполнять точно то и точно так, как это нужно руководителю для выполнения поставленных перед предприятием целей и задач, позволяющий вместе с этим раскрывать и использовать потенциал каждого сотрудника



Для руководителя бизнеса СЭМ – это «РЫЧАГИ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ»



В ОСНОВЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СЭМ ЛЕЖИТ ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА И РАЗВИВАЮЩАЯ ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ



СЭМ СОЗДАЕТ ТОЖДЕСТВО МЕЖДУ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА И ЕГО ЭКВИВАЛЕНТОМ В ДЕНЕЖНОЙ ФОРМЕ



ЧТО ДАЕТ СИСТЕМА ЭФФЕКТИВНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА
ПОВЫШАЕТСЯ,
ПРОЦЕССЫ УСКОРЯЮТСЯ,
БРАК СНИЖАЕТСЯ

НА ПРЕДПРИЯТИИ ФОРМИРУЕТСЯ
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА,
СПОСОБСТВУЮЩАЯ
УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

КРАТНО
УВЕЛИЧИВАЕТСЯ
ПРИБЫЛЬ
ПРЕДПРИЯТИЯ

ПОВЫШАЕТСЯ УРОВЕНЬ
ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ,
ИСПОЛНИТЕЛЬНОСТЬ
И ИНИЦИАТИВНОСТЬ
РАБОТНИКОВ

НАЧИСЛЕНИЕ
СПРАВЕДЛИВОЙ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
В ЗАВИСИМОСТИ
ОТ ПОЛЕЗНОСТИ
И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
СОТРУДНИКА

СИСТЕМА
САМОСТОЯТЕЛЬНО
НАХОДИТ ХОРОШИЕ
РЕШЕНИЯ
ВОЗНИКАЮЩИХ
ПРОБЛЕМ
И РЕАЛИЗУЕТ ИХ

УПРОЩАЕТСЯ
УПРАВЛЕНИЕ
ПРЕДПРИЯТИЕМ

ВЫСВОБОЖДАЕТСЯ ВРЕМЯ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ ДЛЯ РАБОТЫ
НАД СТРАТЕГИЧЕСКИМИ
ЦЕЛЯМИ И ДАЛЬНЕЙШИМ
РАЗВИТИЕМ
ЭФФЕКТИВНОСТИ



10 ПРИЧИН ПОЧЕМУ СЭМ РАБОТАЕТ ЭФФЕКТИВНО

- 1 Выгодна всем: клиентам предприятия, сотрудникам, руководителям, собственникам и предприятию в целом
- 2 Основана на теоретических решениях в области мотивации персонала
- 3 Комплексно и сбалансировано использует инструменты и материального и нематериального характера, собранные в целостную систему
- 4 Точно и чувствительно измеряет эффективность работы сотрудника
- 5 В технологию работы заложена обязательная развивающая обратная связь между руководителями и их сотрудниками, один из последних трендов в управлении персоналом
- 6 Имеет высокую технологичность, продуманность и логичность
- 7 Технологией внедрения СЭМ гарантирован 100% результат, за счет понимания системы сотрудниками и авторского надзора за работой системы
- 8 Продумана эффективная методика контроля работы системы
- 9 Благодаря оригинальным алгоритмам имеет высокую гибкость, адаптивность и большую продолжительность эффективного воздействия
- 10 Постоянно совершенствуется на основе практики внедрения и в соответствии с трендами в управлении персоналом

МАТЕМАТИЧЕСКИ ВЫВЕРЕННАЯ МОДЕЛЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, оправданная с точки зрения экономики предприятия, удобная для прогнозирования размеров заработной платы по любому сотруднику и по предприятию в целом



ЭТАПЫ ВНЕДРЕНИЯ

1
этап

АНАЛИЗ ТЕКУЩЕГО СОСТОЯНИЯ, ВЫЯВЛЕНИЕ
ПОТРЕБНОСТЕЙ И ИНДИВИДУАЛЬНЫХ
ТРЕБОВАНИЙ К ПЕРСОНАЛУ



2
этап

РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ ЭФФЕКТИВНОЙ
МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА
ДЛЯ КОНКРЕТНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ
С УЧЕТОМ ЭТАПА РАЗВИТИЯ



3
этап

ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ,
РАЗЪЯСНЕНИЕ РАБОТЫ СИСТЕМЫ



4
этап

ТРЕНИРОВКА ДЕЙСТВИЙ
ДО УРОВНЯ ПРИВЫЧКИ



АВТОРСКИЙ
КОНТРОЛЬ

5
этап



ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ

НИКТО НИКОГО НЕ ЗАСТАВЛЯЕТ НИЧЕГО ДЕЛАТЬ, НО ВСЕ ЧТО ДЕЛАЕТСЯ ИЛИ НЕ ДЕЛАЕТСЯ СКАЗЫВАЕТСЯ НА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ ИЛИ ОТНОШЕНИЯХ С СОТРУДНИКАМИ



СПРАВЕДЛИВОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД



БАЛАНС ИНТЕРЕСОВ РАБОТОДАТЕЛЯ И СОТРУДНИКОВ



ВЗАИМНОЕ УВАЖЕНИЕ И ДОВЕРИЕ



ВОЗМОЖНОСТЬ ВЛИЯНИЯ СОТРУДНИКОВ НА СВОЮ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ

СТРУКТУРА ОПЛАТЫ ТРУДА В СЭМ

1 ТАРИФ
(оклад)



+надбавки

+доплаты

персонализированный тариф

2 стимулирующая
ВЫПЛАТА



оценка
качества труда

3 ПРЕМИЯ



индивидуальные, групповые
и коллективные результаты труда

до 100% и более
от персонализированного тарифа

заработная плата = тариф (оклад) + надбавки + доплаты
+ стимулирующая выплата + премия

1 ЧАСТЬ

ТАРИФ (ОКЛАД)

Это базовая фиксированная часть заработной платы. Зависит от занимаемой должности, в соответствии с установленной иерархией должностей предприятия. Для учета персональных особенностей и характеристик сотрудника, особых условий труда к Тарифу (окладу) назначаются персональные надбавки и доплаты



СТИМУЛИРУЮЩАЯ ВЫПЛАТА

Переменная часть заработной платы, зависящая от качества работы сотрудника. Определяется по результатам специальной периодической процедуры – оценки качества работы



2 ЧАСТЬ

Четко регламентированная процедура позволяет точно оценивать по установленным критериям профессиональное поведение сотрудника, качество его работы и справедливо определять сотруднику размер стимулирующей выплаты

3 ЧАСТЬ

ПРЕМИЯ

Переменная часть заработной платы, отвечающая за оценку достигнутых результатов труда сотрудником на конкретном рабочем месте и в конкретных трудовых условиях. Это могут быть как индивидуальные (личные достижения), групповые (достигнутые группой сотрудников, подразделением), так и коллективные результаты (показанные компанией в целом)



СЭМ легко адаптируется к предприятиям и с жестким авторитаризмом и демократическими методами управления

В процессе своего развития компания может изменять пропорции составляющих заработной платы, соблюдая определенные рекомендации и правила, что позволяет адаптировать систему под новые требования

СИСТЕМА ЭФФЕКТИВНО РАБОТАЕТ В РАЗНЫХ КУЛЬТУРАХ:



Терминология Спиральной динамики развития предприятия

СИСТЕМА ЭФФЕКТИВНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

АВТОРСКАЯ МЕТОДИКА



Опирается на теоретические решения,
разработана на основе практики применения
мотивационных систем, защищена авторским правом.
Свидетельство N 046/2017
Союза «Вятской торгово-промышленной палаты»



Базовая версия
системы существует

> **25 ЛЕТ**

Внедрена на

> **700**

предприятиях России



**РАЗРАБОТАНА
В РОССИИ
И ДЛЯ РОССИИ**



УНИВЕРСАЛЬНА В ПРИМЕНЕНИИ

Многokратно проверена временем в реальных российских условиях
на различных предприятиях разных сфер деятельности и разного масштаба



Товарное
производство



Пищевая
индустрия



Добыча
ископаемых



Строительство



Машиностроение



Транспорт



Медицина



Торговля

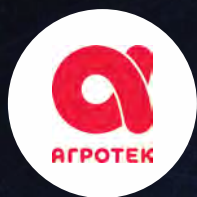


Финансы



Сфера услуг

ОТЗЫВЫ О РАБОТЕ СИСТЕМЫ



«Агротек»

Холдинг - производство, продажи, услуги, г. Петропавловск-Камчатский)
В.И Рубахин

«...Хватит упражняться в изобретении систем оплаты труда и мотивации, для Вас существует «Система». Не травмируйте персонал бесконечными новациями в этой сфере, все придумано и отлично работает...»

«Комодофф»

Производство и продажа мебели, г. Киров
А.В. Потехин

«...Объем производства увеличился в 2.5 раза, при уменьшении персонала на 12 %, производительность увеличилась в 2.85 раз, в ближайших планах увеличить еще на 50%, продажи увеличились в 2.5 раза при увеличении персонала на 20%, производительность всего предприятия увеличилась в 2.08 раза, открыли и развиваем оптовое направление, понятна экономика, поставлено бюджетирование, проведена автоматизация многих процессов, сократились сроки...»



«Кузбасский бройлер»

Птицефабрика, г. Новокузнецк
Д.В. Лымищенко

«...Система обеспечивает выстраивание прозрачных, прогнозируемых и мотивированных взаимоотношений между работодателем и работником, ставит работника на одну сторону с собственником, работодателем...»

«Крестьянское хозяйство Волкова»

«Мясоперерабатывающий завод, г. Кемерово
И.В. Ермак

«... Мы добились повышения исполнительской дисциплины работников на всех уровнях, возросла персональная ответственность каждого работника за свою работу. Работники знают, за что работают, как повлияет на их заработную плату выполнение или не выполнение поставленной руководителем задачи...»



ОТЗЫВЫ О РАБОТЕ СИСТЕМЫ



«Стальной Портъе»

производство и продажа входных дверей, г. Киров
Д.А. Акифьев

«...У меня сейчас появилось время подумать, проанализировать варианты развития событий, и просчитать возможные потери или дополнительную выгоду предприятия, появилось время думать наперед, а не «тонуть в текучке»...»

«Компания «Рада»

производство и продажа межкомнатных дверей, г. Ульяновск
А.О. Андреев

«...Создалась команда единомышленников, которые готовы работать и постоянно работают над улучшением работы предприятия. Повысилось стремление сделать все наилучшим образом, продумать все до мелочей, взвесив все за и против, предложить наилучший вариант решения возникшей проблемы...»

R A D A[®]
D O O R S



«Теплолюкс-Пермь»

Продажа и монтаж теплых полов, г. Пермь
А.М. Попов

«...Задача поставлена, значит, выполнена, не надо проверять, все будет сделано именно так как надо руководителю...»

«ЭФА»

Сеть супермаркетов, г. Березники
С.П. Фотин

«...Работать действительно стало проще. Четкое системное распределение функций и ответственности между работниками позволяет мне эффективно управлять предприятием даже на расстоянии. Выполнение простых процедур, предусмотренных системой, дает отличный результат. На предприятии все планируется. Но это не главное, главное – планы выполняются...»

ЭФА



ПРОГРЕССОР

практический рост бизнес-систем

@ sinvn@progress-or.ru

+7 912 722 66 83

motivacia.progress-or.ru



СИНЯЕВ ВЛАДИМИР НИКОЛАЕВИЧ

> 25 ЛЕТ

внедрений технологий
управления
на предприятиях
Российской Федерации

12 ЛЕТ

эксперт-консультант
в Центре административного
менеджмента (г. Москва)

>10 ЛЕТ

независимый
эксперт по повышению
эффективности
предприятий

**ЛИЧНЫЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ
ПРОМЫШЛЕННЫМ
ПРЕДПРИЯТИЕМ**

**АВТОР «СИСТЕМЫ ЭФФЕКТИВНОЙ
МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА»**

**РУКОВОДИТЕЛЬ ЦЕНТРА
ВНЕДРЕНИЯ ТЕХНОЛОГИЙ
УПРАВЛЕНИЯ «ПРОГРЕССОР»**

**Все говорят, ЧТО следует учитывать
для хорошей мотивации сотрудников.
Мы знаем, КАК это надо делать
и ДЕЛАЕМ на практике**