

Мотивация сотрудников

Наш опыт

Михаил Токовинин,
генеральный директор компании QSOFT
+7 (495) 771-73-63



Наши принципы

Нет похожих компаний, и в каждой компании есть определенные принципы (идеология) работы с сотрудниками. Вот некоторые из наших принципов:

- Результат (качество) работы человека не зависит от того, сколько ему платят
- Хорошие сотрудники работают не ради денег
- Дорого не равно хорошо (а чаще даже наоборот)
- Хороший человек – это уже профессия. Личные качества выше профессиональных
- Нанимать надо молодых и растить их
- Доход сотрудника должен зависеть результатов.
- Это нормально, если зарплаты могут отличаться в 20 раз.



Наши решения

Мы не знаем, насколько правильно мы действуем, но пока у нас многое получалось:

- Мы нанимаем молодых специалистов и растим их (мы инвестировали в соответствующие курсы и процедуры)
- Мы нанимаем только на небольшую зарплату и увеличиваем ее, если довольны
- Мы не нанимаем начальников (только растим)
- Мы объединяем сотрудников в небольшие рабочие группы, с понятными целями и приоритетами, следим за передачей опыта внутри группы и между группами
- Мы практикуем квартальные планы и премии (для руководителей)
- В доходах руководителей (всех уровней) премии составляют от 60 %



KPI и квартальные премии

Я ранее крайне скептически относился к разного рода KPI, однако сегодня мы считаем это ключевым инструментом управления в компании

- Производственный отдел работает на квартальный план поступлений (на закрытие проектов и подписание актов)
- У менеджеров квартальный план по вторичным продажам (фактически, по довольным клиентам)
- Отдел продаж получает премию от первичных продаж
- Департамент поддержки работает на прибыль (квартальная премия зависит от прибыли отдела)
- Департамент интранет-решений тоже работает на прибыль
- Люди на ключевых постах имеют статус партнеров.

