

HR-бюджет на МОТИВАЦИЮ

Адаменко Елена Леонидовна,
ООО «Консалтинговая компания «ТУРАНА»

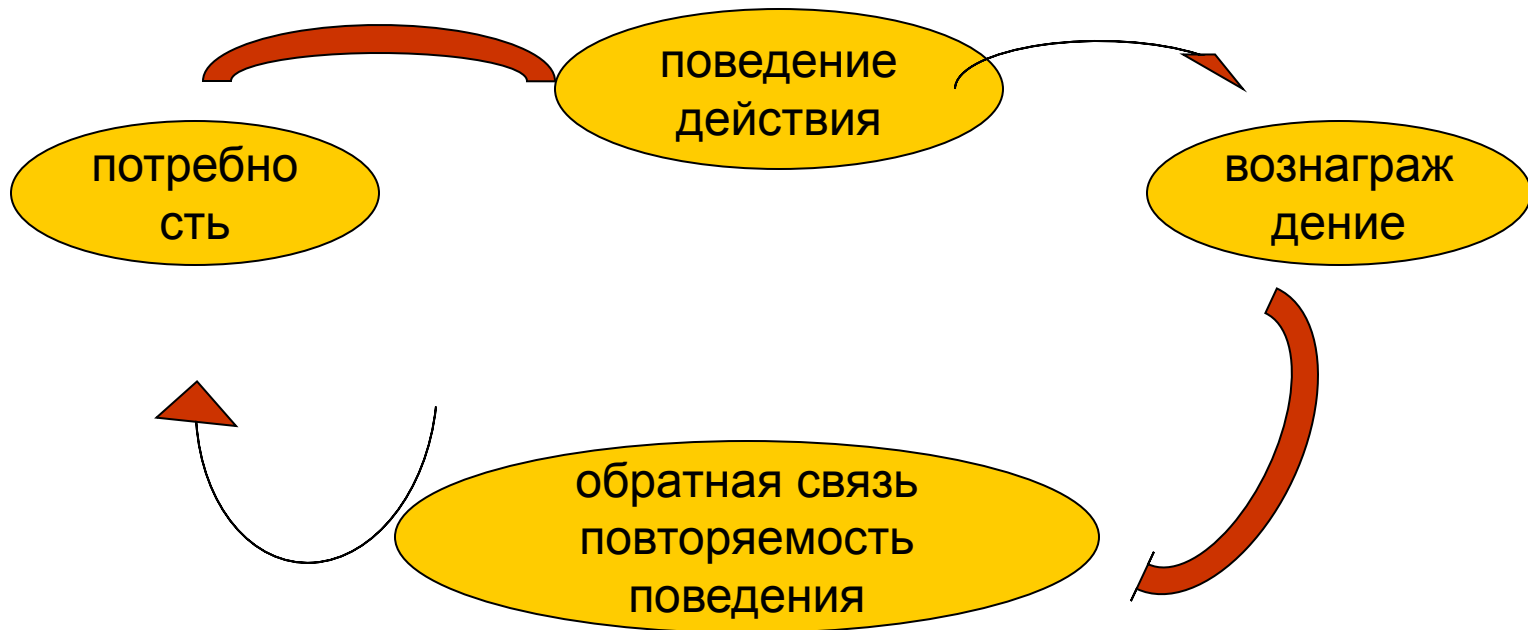
Киев 2008

МОТИВАЦИЯ

это процесс побуждения себя или других к деятельности для достижения личных целей или целей организации. Термином «мотивация» называют все те внутренние побуждения, которые можно определить как желания, стимулы, склонности и влечения.

Модель мотивации

Схема



СТИМУЛИРОВАНИЕ

это внешнее воздействие, оказывающее корректирующее влияние на поведение человека. Как видно из схемы, стимулирование является составной частью системы мотивации.



Законы мотивации

Мотивация всегда индивидуальна

То, что мотивирует и вдохновляет одного работника, может совершенно никак (в лучшем случае) не влиять на поведение другого.



Законы мотивации

Мотивация динамична

Исследования психологов показали, что мотивация человека не статична, в процессе деятельности она претерпевает изменения, иногда достаточно существенные.



Законы мотивации

**За что поощряете,
то и получаете**

Если в Вашей компании введена система штрафов за опоздание на работу, то самое большее, чего вы сможете добиться – это своевременного прихода сотрудников.



Законы мотивации

**Используемый мотиватор должен
быть значимым (ценным)
для сотрудника**



Законы мотивации

Персонал должен знать «правила игры»

Если персонал не знает за что руководство готово его поощрять или наказывать, то не будет готов удовлетворить его ожидания.



ВОПРОС:

**Что побуждает персонал
работать более эффективно?**

HR-бюджет


Бюджет — финансовый план, распределение доходов и расходов (отдельного лица, организации или государства) на определенный срок в натуральном и денежном выражении.

HR-бюджет является документом, задающим ресурсные ограничения компании на персонал.



Этапы процесса бюджетирования :

- составление проекта бюджета;
- рассмотрение и утверждение его полномочным лицом;
- исполнение бюджета и контроль;
- подготовка отчета об исполнении бюджета и его анализ.



Основной принцип бюджетирования:

**Планированием должен
заниматься только тот,
кто реально влияет на
фактическое выполнение
планов.**

ВАЖНО!

Прежде чем спланировать бюджет службы персонала, топ-менеджеры должны разработать четкую бизнес-стратегию, в которой будут сформулированы различные сценарии развития компании.

ВАЖНО!

Прежде чем составлять HR-бюджет на мотивацию, необходимо составить **план работ** на следующий календарный год.

Нужно четко понимать, какие мероприятия и в какой период времени будут проходить, каков будет их формат, какие ресурсы для этого требуются.

Два подхода к оставлению бюджета на мотивацию:

Сумма бюджета спускается сверху, и HR-директор должен вместить расходы в установленные границы.

HR-директор просчитывает необходимую сумму на расходы, связанные с мотивацией персонала, а затем защищает свою позицию перед вышестоящим руководством.



Статьи расходов:

**Какие статьи расходов должен
включать HR-бюджет
на мотивацию персонала компании?**

Стратегии защиты HR-бюджета на мотивацию персонала:

- Приготовьтесь к обороне.
- Подготовьте аргументы.
- Оставьте эмоции.
- Наберитесь терпения.
- Избавьтесь от «розовых очков» и ощущений легкой победы.

Помните!

Во время защиты бюджета необходимо быть готовым к вопросу сокращения статьи затрат, а именно к вопросу, насколько расходы по конкретной статье могут быть сокращены. Собственники компании и топ-менеджмент прекрасно понимают важность инвестиций в сотрудников организации, задача же HR-директора грамотно рассчитать объем вложений и суметь их обосновать.



Адаменко Елена Леонидовна

тел. (044) 233-83-02,

моб. (050) 207-37-57,

E-mail: turana@turana.com.ua

Сайт: www.turana.com.ua