

# HR-бюджет на МОТИВАЦИЮ

Адаменко Елена Леонидовна,  
ООО «Консалтинговая компания «ТУРАНА»

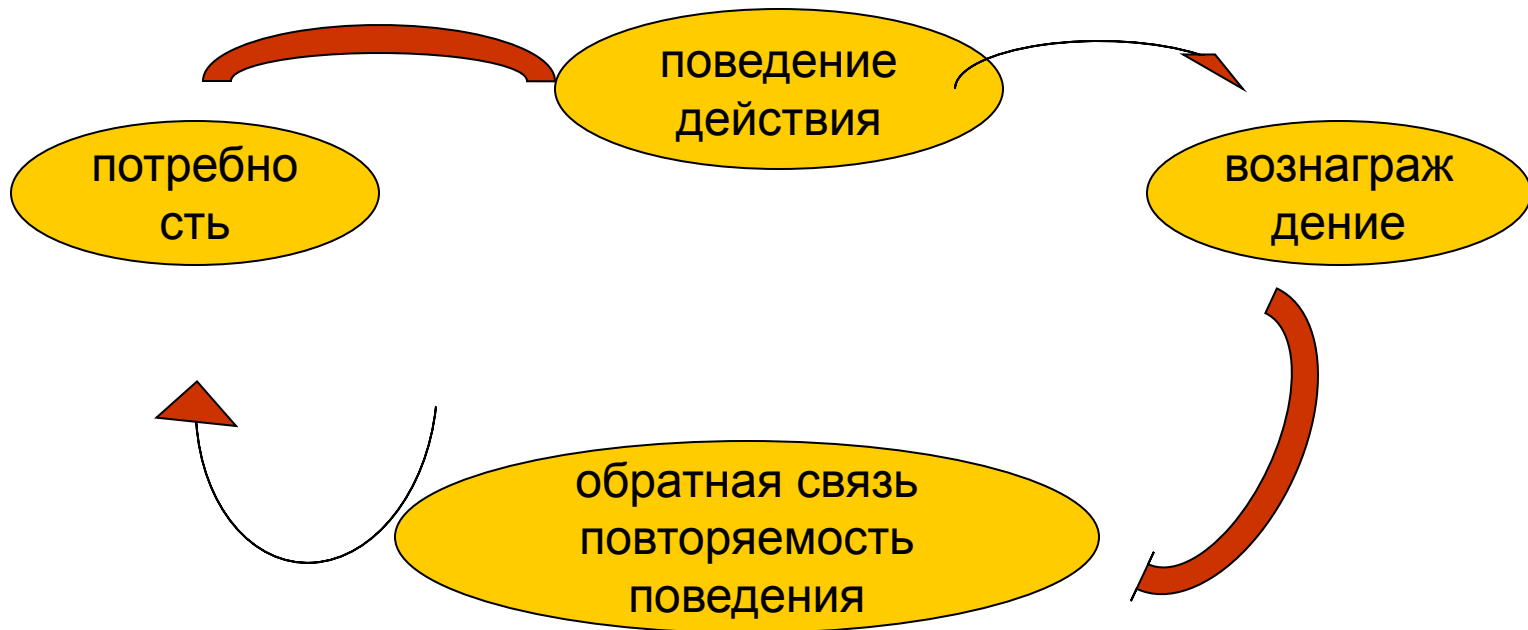
Киев 2008

# ***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](mailto:turana@turana.com.ua)

Сайт: [www.turana.com.ua](http://www.turana.com.ua)