

Мотивация персонала

Ренат Батыров



Категории сотрудников



- Руководители служб
- Руководители отделов
- Проектные менеджеры
- Специалисты по внедрению
- Консультанты по продажам

Принципы мотивации

- 1.** Вознаграждение за результат
- 2.** Контрактная система
- 3.** Соответствие законодательству
- 4.** Отражение целей компании в мотивации сотрудников любого уровня



Руководители отделов, служб



Вознаграждение состоит из **3**х частей

- за процесс, постоянная часть, **X1**
- За хорошо организованный процесс, **X2**

Вознаграждение за достижение целей,
выполнение планов по итогам квартала, **X3**

Вознаграждение за превышение ожиданий, **X4**



Проектные менеджеры



- Оклад
- + премия по итогам года **~20-25%?** Из практики - до **5** мес.окладов.



Специалисты по внедрению

(редко встречающиеся проблемы 😊)



- Желание заработать деньги сегодня выше стремления к повышению квалификации
- «Левая» работа
- Часто нет ориентации на продажи (себя, других товаров и услуг)
- Низкая дисциплина, ответственность и исполнительность
- Плановость загрузки – доходов и расходов
- Хорошие клиенты

Требования к системе



- Страхование инвестиций
- Командность
- Производительность
- Рентабельность **(25-35%)**
- Полная занятость **(80%)**
- Качество
- Прозрачность
- Квалификация (допуски)
- Социальная защищенность (страхование)
- Ориентация на долгосрочный контракт

Требования к системе, изменения в полномочиях и бизнес-процессах

- Престижность работы
- Юридическая сила
- Материальная ответственность
- Срочность
- Право руководителя на управление заказами с учетом мнения клиента
- Проектные работы
- Диспетчера

Специалисты по внедрению



<i>Должность</i>	<i>Квалификация</i>	<i>Требование</i>
Программист	<ul style="list-style-type: none">• Базовый программист специалист• Программист аналитик (эксперт)	<ul style="list-style-type: none">• 1С: Профессионал• 1С: специалист по платформе + 1С по продуктам Бизнес-процесс
Консультант	<ul style="list-style-type: none">• Базовый консультант• 1С: Консультант• Консультант по бухгалтерско-налоговому учету	<ul style="list-style-type: none">• 1С: Профессионал• 1С: Консультант• Аудитор или ИПБ• Специальная подготовка
Инженер	<ul style="list-style-type: none">• Системный техник• Системный программист• Аналитик	Без допуска к серверам Сервера M.S/

**Первый уровень
могут попасть сотрудники,
занимающие следующие
должности:**

- **Специалист ЛК (линии консультации);**
- **Специалист по сопровождению ПП 1С;**
- **Системный техник;**
- **Консультант 1С;**
- **Эксперт 1С;**
- **Системный инженер;**
- **Консультант по учету;**
- **Консультант-программист**



Первый уровень могут попасть сотрудники, занимающие следующие должности:

- Программный аналитик;
- Системный аналитик;
- То есть, сотрудник любой квалификации и должности может работать по данному мотивационному уровню.
- Необходимым условием, для расчетов заработной платы по данному уровню является квалификация согласно занимаемой должности.
- Данный уровень подразумевает окладно-премиальную систему оплаты труда, с окладом и ежемесячной премией.



**Второй уровень
могут попасть сотрудники,
занимающие следующие должности**

- **Консультант 1С;**
- **Эксперт 1С;**
- **Системный инженер;**
- **Консультант по учету;**
- **Консультант-программист;**
- **Программный аналитик;**
- **Системный аналитик**



Необходимыми условиями, для
перехода на второй уровень расчетов
заработной платы являются:

- Квалификация согласно занимаемой должности;
- Среднемесячный показатель оплаченных часов **65** и более в течении года
- Данный уровень подразумевает сдельную оплату труда. Оплата труда производится за выполненные работы исчисленные в часах по часовой тарифной ставке



**Третий уровень
могут попасть сотрудники,
занимающие следующие должности**

- **Консультант по учету;**
- **Консультант-программист;**
- **Программный аналитик;**
- **Системный аналитик**



Требования к специалистам третьей категории

- Высокая квалификация
- Клиентская база
- Высокая производительность
- Полная занятость

Необходимыми условиями, для
перехода на третий уровень расчетов
заработной платы являются:

- Квалификация согласно занимаемой должности;
- Среднемесячная выработка **80** и более часов в течении года;
- Стаж работы в компании не менее **3**-х лет.
- Полная занятость (единственное место работы).



Третий уровень подразумевает окладно-премиальную систему оплаты труда

Ежемесячная премия выплачивается при соблюдении следующих условий:

- Подтверждение квалификации (должности) необходимыми сертификатами и знаниями;
 - При полном соблюдении технологии работ;
 - Своевременно предоставленной ежедневной отчетности;
 - Своевременного исполнения обязательств, по срокам и качеству работ, регламентированных договорной политикой компании.
- Сотрудник должен предоставлять отчет о использованном рабочем времени.



Мотивация клиент -менеджеров

БАЗОВАЯ ЧАСТЬ
3 000 рублей

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ
ЗАДАЧИ
3 000 рублей

ЛИЧНЫЙ ПЛАН = 100 000 руб.
(% от маржинального
дохода)

ГРУППОВОЙ РЕЗУЛЬТАТ
(коэффициент
премирования)

- Трудовая дисциплина
- Взаиморасчеты с поставщиками
- Контроль дебиторской задолженности
- Оформление, контроль бухгалтерских документов

- Соблюдения СМК, технология продаж
- Участие в рабочих совещаниях
- Уровень выполненных поручений
- Контроль дебиторской задолженности
- Качество обслуживания клиентов (кол-во несоответствий, жалоб)
- Оптимизация документооборота

Сумма маржинального дохода	% премирования
Менее 50 000	0
50 000	5
60 000	6
70 000	7
80 000	8
90 000	9
Свыше 100000	10

Месячный план	План в рублях	R
План max	400 000	1,2
План норма	350 000	1,15
План min	300 000	1,1

БОНУС ЗА КВАРТАЛ
(ВЫПОЛНЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЦЕЛЕЙ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ)

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

Ренат Батыров
директор ГК «Пилот»



моб.: 89086110470

раб.: (8512) 63-16-00

e-mail: r.batyrov@pilotgroup.ru

www.pilot-partner.ru