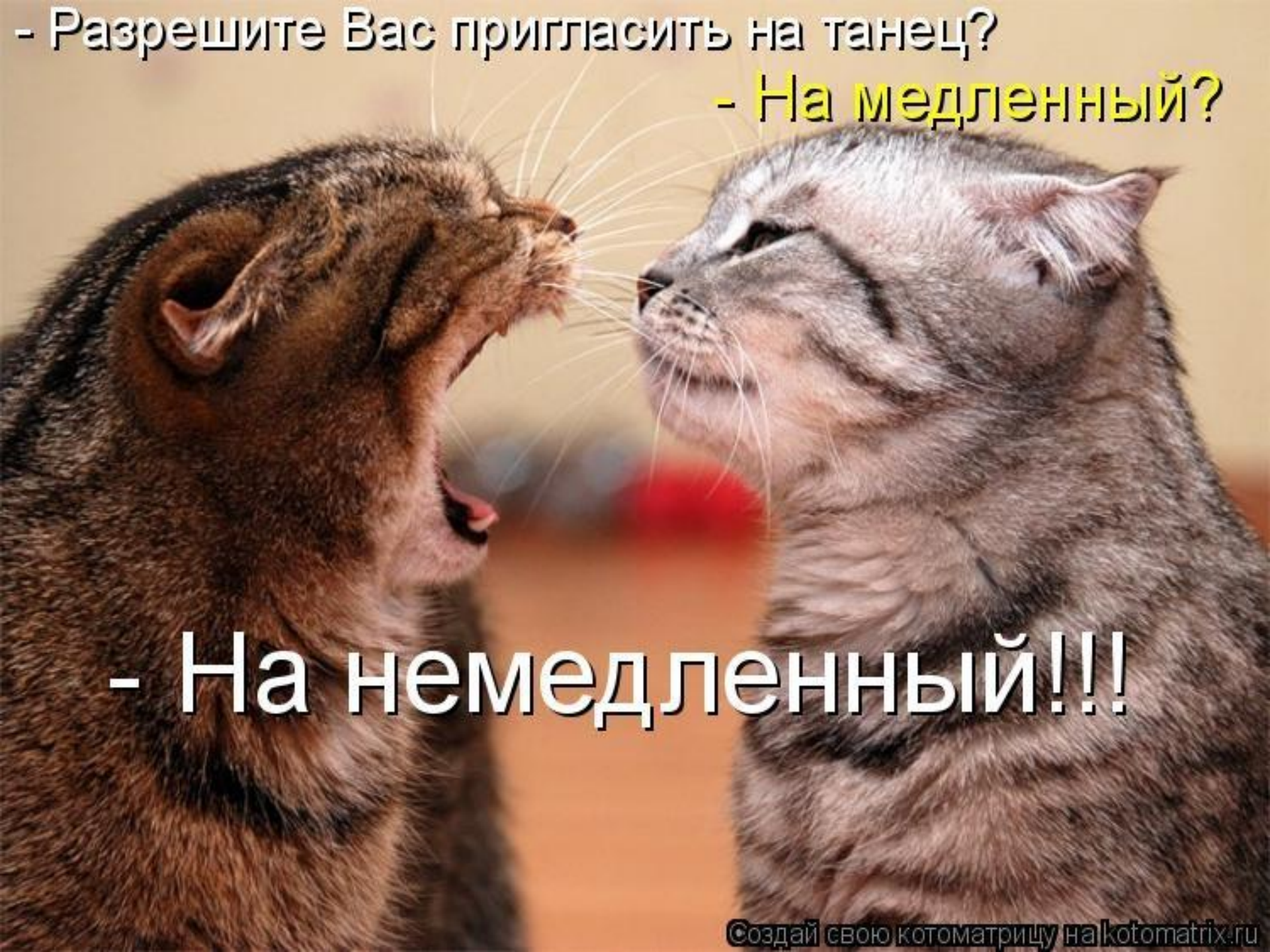
Любимым айтишникам посвящается ☺

«Принципы выстраивания системы материальной компенсации , матрица компетенций и как делить бабло в командах в ИТ компаниях»


- Разрешите Вас пригласить на танец?
- На медленный?
- На немедленный!!!
Создай свою котоматрицу на kotomatrix.ru

# Седня на повестке дня

- 1. Принципы выстраивания системы материальной компенсации в компании.

  2. Нужна ли матрица компетенций или можно обойтись без нее? Как самостоятельно выработать адекватную матрицу компетенций?

  3. Должна ли система подбора людей учитывать систему компенсаций в компании? И если должна, то как?

  4. Как делить денежный бонус, который зарабатывает команда среди членов команды?

# Принципы выстраивания системы материальной компенсации

«Что вознаграждаем то и получаем» ☺

# Вечный вопроС

Мы имеем зарплату или она нас

# Принципы выстраивания системы материальной мотивации:

- прозрачность и четкость
- увязка с результатами работы проекта для программиста, директора для эккаунта и т.д. (кто на что влияет)
- мотивация=ответственности
- своевременность
- публичность
- достижимость
- оптимальное соотношение индивидуального и группового стимулирования

- Формируем цель
- Описываем ситуацию, текущую и желаемую будущую

# Базовая ЗП - вознаграждение за постоянную ценность сотрудника

- Навыки используемые для достижения результата
- Результаты должности в долгосрочной перспективе
- Ценность на рынке

# Цели ЗП структуры

- адекватная связь работа-вознаграждение
- достижение целей проекта, компании, и т.д.
- конкурентность на рынке

# Чтобы сотрудники воспринимали систему оплаты, как справедливую:

- **отслеживайте ситуацию на рынке труда** и уровень оплаты должностей, с которыми сравнивают себя сотрудники, с целью внесения своевременных изменений в уровень оплаты их труда;

- Выявляйте недовольство системой оплаты с помощью опросов, обратной связи, эйчаров и т.д.

- улучшайте **осведомленность** сотрудников о том, что определяет уровень оплаты их труда, как рассчитываются премии (люди должны хорошо знать  за что именно им платят в данной организации)
- Выявляйте в общении с подчиненными **возможную несправедливость** в оплате труда сотрудников, присуждении премий и т.д. для последующего восстановления справедливости;

- регулярно **информируйте** сотрудников об основных финансовых показателях работы проекта, эккаунта, компании за прошедший период (квартал, полугодие, год) чтобы они лучше понимали связь собственной заработной платы и эффективности работы компании.

Вознаграждение редких и особо талантливых специалистов ☺

# РАЗГЛЯДИ ТАЛАНТ

пиз... лей дать всегда успеешь

# Вознаграждение редких и особо талантливых специалистов ☺

- Важность совокупного поощрения (базовая ЗП+переменная часть)
- Базовая ЗП:

1. Конкурентный уровень
2. Частые пересмотры
3. Единовременные выплаты
4. Личностный подход за навыки и компетенции
5. Льготы: многочисленные, инновационные
6. Баланс «Жизнь-работа»

# Переменное вознаграждение талантов

- Альтернатива повышению ЗП
- Бонус за пребывание в компании (разовый, нарастающий)
- Бонус за рекомендацию
- Бонус за присоединение к компании
- Признание («ЗП фонд» в управлении менеджера)

# ПОДНИМУТ ЛИ ЗАРПЛАТУ?

иногда, даже такие глупые методы, как гадание на кофейной гуще, дают 100% результат...

# Программистов мотивирует

- Обратная связь
- Человеческое отношение
- Приносимая ими польза, гордость от этого
- Обратная связь от заказчика
- Новые знания
- Быть в кругу коллег (тренинги,конфы)
- Интересные задачи
- Иметь право голоса
- Награды
- Исключительность

**Матрица компетенций, а смысл?** ☺

**Компетенции – это знания, поведение и мотивация человека, связанные с успешным выполнением работ.**

# Компетенции нужны:

- Сопоставление эффективности в работе и навыков, необходимых для этой работы.
- Оценка навыков нужна для создания обучающих и развивающих программ для сотрудника

**Должностная инструкция**
**Директора по коммерции ООО "[redacted]'**

*Подчиняется: Генеральному директору.*

1. Успешно вести коммерцию.
2. Дешево покупать нефть у производителей.
3. Дорого продавать нефть покупателям.
4. Вести скрупулезный учет полученной прибыли.
5. Готовить необходимые договора к проводимым сделкам.
6. Своевременно готовить списки для поздравления к праздникам партнеров.
7. Не опаздывать на работу.

*С инструкцией ознакомлен:*

Директор по коммерции [redacted]

# Матрица компетенций

- Четкое определение того, что в данной компании понимается под определенным термином, чтобы не допустить разных его толкований.
- Компетенции должны включать в себя поведенческие индикаторы, на явность или отсутствие которых можно констатировать только двумя фразами – "да" или "нет". Например, на вопрос: "Этот человек действительно демонстрирует проактивность?". Можно дать только два ответа: "да" - он действительно демонстрирует это качество, или "нет" - оно у него отсутствует. Не более 5-7 индикаторов

- Поведенческие индикаторы - критерии наличия или отсутствия компетенции. И если человек ею обладает, он демонстрирует все поведенческие навыки, которые перечислены в данной компетенции.
- Если он не проявляет каких-либо индикаторов, то можно говорить, что его компетенция требует развития, т.е. демонстрации конкретных действий.
- В случае если сотрудник вообще не демонстрирует никаких индикаторов, то:

1. Данная компетенция у него отсутствует
2. Слабо развита
3. Человек не соответствует данной должности.

- При определении ключевых компетенций  сосредоточьте внимание на весе конкретной компетенции для каждой должности.
- Вес определяется путем ранжирования общего списка компетенций для данной должности.

# Ранжирование

- 1. Список компетенций должен проранжировать руководитель.
- 2. Сотрудники занимающие аналогичные должности.
- 3. Возможно заказчики

# Матрица компетенций программиста

- http://www.indiangeek.net/programmer-competency-matrix/

# Как делить денежный бонус, который зарабатывает команда среди членов команды?

# Варианты:

- Поровну сумму, но не больше трети основной ЗП

**Или**

- открытая система о сделаной работе, все вместе оценивают объем работы, у одного работы на 10 единиц, у другого на 3,  и деньги делятся пропорционально т.е. в процессе работы уже видно кто и на что может рассчитывать
- Просуммировали зарплаты всех, посмотрели сколько премия составляет  от общей суммы ЗП и каждый получает % относительно своей ЗП. Относительно справедливо, так как ЗП  (в норме) является эквивалентом уровня программиста. Если кто-то, несмотря на низкий уровень ЗП работал как тяжело много, его можно поощрить отдельно
- Провести суперский евент (тимблилдинг) который удовлетворит всю команду

# Обсудить ☺

E-mail: vpridatko@yandex.ru

ICQ: 315 164 564

Skype: vprydatko

Телефон: +38 067 732 47 55

+38 099 778 98 03

www.hr-maverick.com

www.hr-maverick.blogspot.com

# Обо мне

Меня зовут Виктория Придатко. Я занимаюсь позитивными изменениями в компаниях и предлагаю простые решения повышения эффективности их работы. Мои предложения основаны на практическом опыте управления персоналом в различных сферах бизнеса.

Я помогу вам выстроить позитивные взаимоотношения с вашими сотрудниками и увеличить эффективность процессов управления персоналом.

КВАЛИФИКАЦИЯ:

- 7 летний успешный опыт управления и воодушевления персонала национальных и международных компаний
- Опыт постановки с нуля функции управления персоналом компании
- Рекрутинг (в разных сферах бизнеса, подбор управленческих команд, headhunting)
- Создание всех политик и процедур управления персоналом
- Создание программ мотивации и стимулирования сотрудников
- Консультирование топ-менеджеров, владельцев бизнеса