



PRIDEX  
group

Fit-out | Construction | Turn-key

# ПРЕЗЕНТАЦИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ

[www.pridex.ru](http://www.pridex.ru)

© PRIDEX Group, Москва 2020

PRIDEX активно растет каждый год на протяжении всей своей истории

Появляются новые цели и задачи – меняется глобальный образ компании

PRIDEX должен стать идеологическим лидером рынка офисных интерьеров, должен быть лучшим работодателем для высококлассных профессионалов

При этом PRIDEX должен продолжить свой рост и в новом качестве

Теперь ориентация не только на рост, но и на увеличение эффективности бизнеса

PRIDEX должен в полной мере и своевременно реагировать на изменчивую среду

**С 2020 года в PRIDEX будет внедрена глобальная система мотивации персонала, которая затронет всех офисных и производственных сотрудников**

**ЦЕЛЬ МОТИВАЦИИ - ВСЕСТОРОННЕЕ ВОВЛЕЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ В БИЗНЕС PRIDEX ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ КОМПАНИИ, А ТАКЖЕ СОЗДАНИЕ ПРОЗРАЧНОЙ И ПОНЯТНОЙ СИСТЕМЫ, КОТОРАЯ ПОЗВОЛИТ ВСЕМ СОТРУДНИКАМ ВИДЕТЬ, КАК ОНИ МОГУТ ЗАРАБАТЫВАТЬ БОЛЬШЕ ВМЕСТЕ С КОМПАНИЕЙ**

- «Чем эффективнее работает вся компания и чем больше она зарабатывает, тем больше зарабатывает каждый отдельно взятый сотрудник»
- «Будут оценены как личная эффективность каждого сотрудника, так и вклад этого сотрудника в увеличение эффективности работы его и смежных с ним подразделений»

## КЛЮЧЕВЫЕ МЕТРИКИ

влияющие на  
премиальный фонд

**всех сотрудников:**



Рост  
выручки



Рост  
эффективности

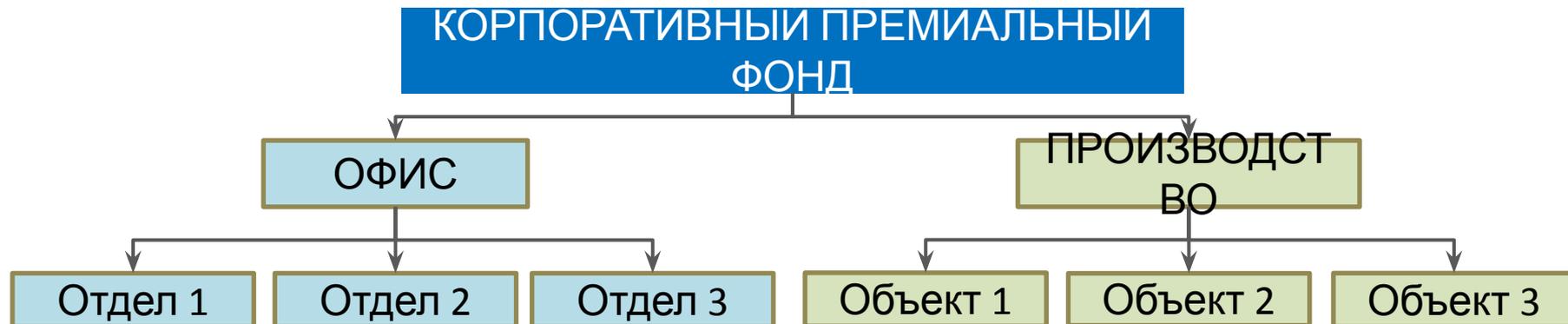


В начале каждого года PRIDEX будет:

- Устанавливать стратегические цели для бизнеса компании – планировать оборот и прибыль на этот год
- Рассчитывать **целевой премиальный фонд** в привязке к штатному расписанию PRIDEX. Объем этого фонда будет примерно соответствовать 10% прибыли всей компании

В конце года в зависимости от достигнутых **фактических оборота и прибыли** PRIDEX, целевой премиальный фонд будет корректироваться в большую или меньшую сторону

Будет рассчитан **корпоративный премиальный фонд**



Корпоративный премиальный фонд делится на Офис и Производство

- В офисе: между Отделами пропорционально **штатному расписанию и ФОТ** отделов
- На производстве: между Объектами пропорционально **выполнению и прибыли**
- Внутри отделов/объектов между сотрудниками в соответствии с уровнями их должностей и личным вкладом сотрудников в успех PRIDEX

**Выплачивается один раз в год (апрель-май) по результатам предыдущего календарного года**

ДОЛЖНОСТИ	КОЛИЧЕСТВО РАСЧЕТНЫХ ОКЛАДОВ ПРЕМИИ				
	НЕЙТРАЛЬНЫЙ СЦЕНАРИЙ	НЕГАТИВНЫЙ СЦЕНАРИЙ		ПОЗИТИВНЫЙ СЦЕНАРИЙ	
	показатели 2019 года	Оборот ▼ 20%	ФОТ ▲ 10%	Оборот ▲ 20%	ФОТ ▼ 10%
<b>ОФИС</b>					
Заместитель генерального директора	4,00	2,80		5,20	
Руководитель отдела	4,00	2,80		5,20	
Заместитель руководителя (руководитель группы)	2,50	1,75		3,25	
Ведущий специалист	2,00	1,40		2,60	
Старший специалист	2,00	1,40		2,60	
Специалист	1,00	0,70		1,30	
Помощник	1,00	0,70		1,30	
<b>ПРОИЗВОДСТВО</b>					
Старший заместитель руководителя проекта	5,00	3,50		6,50	
Руководитель проекта в слаботочном направлении	5,00	3,50		6,50	
Руководитель направления	5,00	3,50		6,50	
Заместитель руководителя проекта	2,00	1,40		2,60	
Ассистент	1,00	0,70		1,30	
Начальник участка	4,00	2,80		5,20	
Производитель работ	2,50	1,75		3,25	
Мастер	1,50	1,05		1,95	
Бригадир	1,00	0,70		1,30	
Инженер	1,00	0,70		1,30	
Младший инженер	1,00	0,70		1,30	

**Коэффициент индивидуальной эффективности – оценка индивидуального вклада каждого сотрудника**

Неудовлетворительный результат	0%
Требуется существенный профессиональный рост	25%
Заметно ниже ожиданий	50%
Ниже ожиданий	75%
<b>Соответствует ожиданиям</b>	<b>100%</b>
Выше ожиданий	125%
Заметно выше ожиданий	150%
Превзошел ожидания	175%
Превосходный результат	200%

**Определяется руководителем и HR в рамках распределения премиального фонда отдела/объекта**



Рационализаторские идеи и предложения

Внедрение IT-процессов и рост автоматизации

Исключение из бизнес-процессов лишних этапов

Исключение задвоившихся бизнес-процессов

Своевременное планирование работы и внимание к деталям

Повышение личной эффективности сотрудника

Помощь коллегам в своем отделе и в смежных отделах

Обратная связь о своем отделе и смежных с ним

Снижение общего количества сотрудников в отделе и всей компании

Проактивный взгляд на свою работу, работу коллег, бизнес PRIDEX

Лояльность компании и командная работа

Помощь в привлечении нового заказчика