

## Разработка и внедрение системы мотивации и оценки работы персонала



**Идеальный сотрудник – это тот, которого нет, но его функции исполняются.**

**Ценность любой организации – прежде всего, люди, работающие в ней.**

Это утверждение было давно доказано на практике. И действительно, **эффективная работа специалистов**

способствует процветанию компании и достижению стоящих перед ней целей.

Эффективность работы любой организации зависит от того, насколько ее сотрудники заинтересованы в своей эффективной работе.

### **Мотивация**

– это комплекс мероприятий, повышающих личную заинтересованность сотрудника в качестве выполняемых им обязанностей.

Продуманная

### **система мотивации**

позволяет получить максимальную отдачу от каждого сотрудника.

В настоящее время в большинстве предприятий

### **система мотивации**

несовершенна, поскольку почти не привязана к результатам труда сотрудника.

В основном работникам платят фиксированную заработную плату и иногда по знаменательным датам выдают премии (без учета вклада сотрудника в финансовый результат компании).

Когда директор платит служащим фиксированную заработную плату, он покупает их время: пришел человек на работу, сел на стул, и директор ему уже должен. И задача директора – организовать работу сотрудников в купленное им время так, чтобы получить максимальную пользу для предприятия.

**Задача системы мотивации** – развернуть энергию сопротивления коллектива в направлении интереса директора и собственника. Для этого нужно покупать у людей не время, платя им фиксированную зарплату, а результат их деятельности.

Мотивация действительно повышает базовую производительность труда. Организации, чьи сотрудники хорошо работают, в целом показывают лучшие результаты, а изменение отношения работников к труду повышает прибыльность

### **Какие результаты Вы получите:**

- Определить ключевые показатели результативности предприятия исходя из целевой структуры бизнеса
- Разработать и внедрить систему премирования персонала, направленную на повышение эффективности работы сотрудников .

### **Этапы проекта:**

- Диагностика целевой структуры и процессной среды компании
- Выделение показателей эффективности
- Формирование формул премирования
- Корректировка коэффициентов и плановых показателей

### **Результат проекта:**

- Трансляция стратегии Компании до уровня рабочих мест и ее эффективная реализация
- Повышение результативности сотрудников вследствие внедрения объективной системы премирования
- Повышение эффективности и лояльности персонала за счет нематериальной мотивации, понимания сотрудниками справедливости оценки их труда в Компании
- Инструмент контроля достижения поставленных перед сотрудниками целей и результатов