



Совокупное поощрение как инструмент оптимального использования инвестиций в персонал

Подготовлено для конференции «Материальная мотивация персонала и только, или Есть ли будущее у нематериальных инструментов»

24 июня 2024



Давайте знакомиться



МИЛИНИС Михаил

**Основатель и генеральный директор
компании BITOBE**

Эксперт в областях:

- Управление изменениями
- Организационное проектирование
- Построение систем карьерного развития
- Построение систем управления талантами
- Трансформация операционных моделей
- Организационная акмеология

>20 лет

**опыта в области развития организаций
и реструктуризации бизнеса**

Карта наук, составляющих человекознание

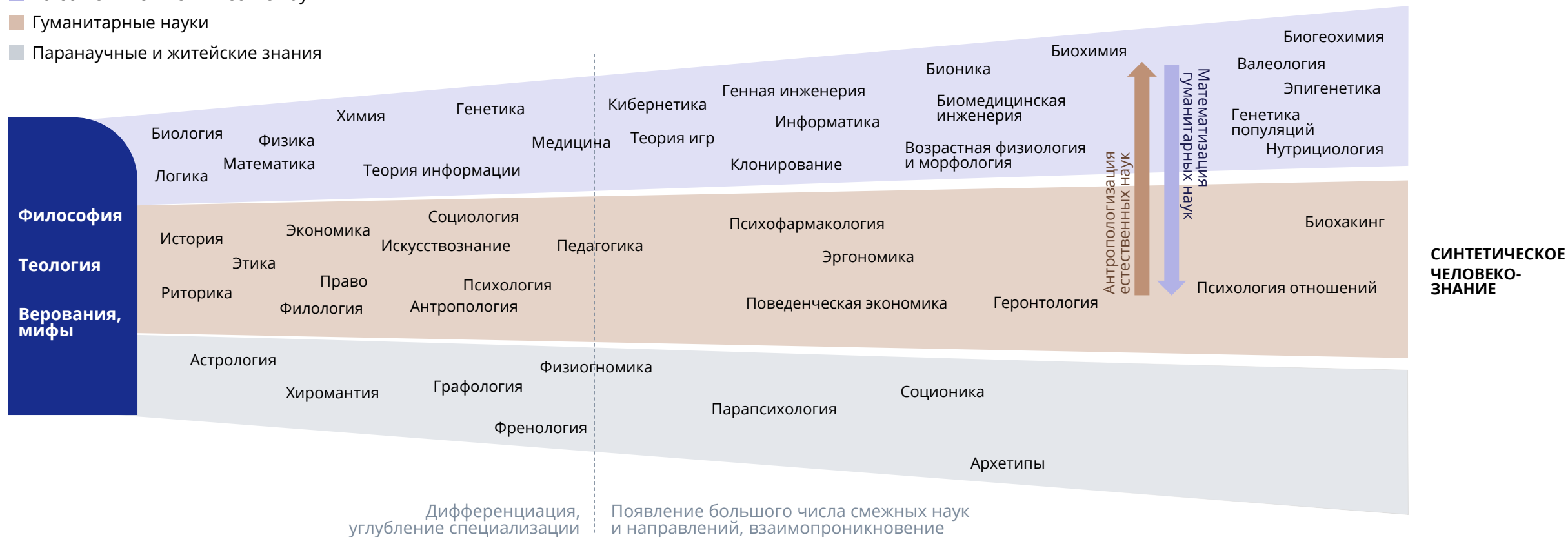


Развитие наук шло экстенсивно – путем выделения важных в практическом отношении сторон человеческой деятельности и превращения их в специальный предмет исследования.

По мере развития и углубления отдельных наук все чаще возникает **смешение и взаимопроникновение направлений**, а человек постепенно сближает все ответвления наук, которые отнюдь не всегда были смежными.

Таким образом, поле наук, составляющих **человекознание, непрерывно расширяется**, обогащаясь новыми аспектами изучения человека.

- Естественные и технические науки
- Гуманитарные науки
- Паранаучные и житейские знания



Модель ЧЕЛОВЕКОЗНАНИЯ В БИЗНЕСЕ





**90% затрат приходится на 30% инструментов.
Используем ли мы эффективно те 70%, которые стоят
несопоставимо меньше?**



Совокупное поощрение синхронизирует потребности человека и цели компании



ПОТРЕБНОСТИ ЧЕЛОВЕКА

Индивидуальные мотиваторы сотрудников

Использование инструментов оценки как основы для описания мотивационных профилей:

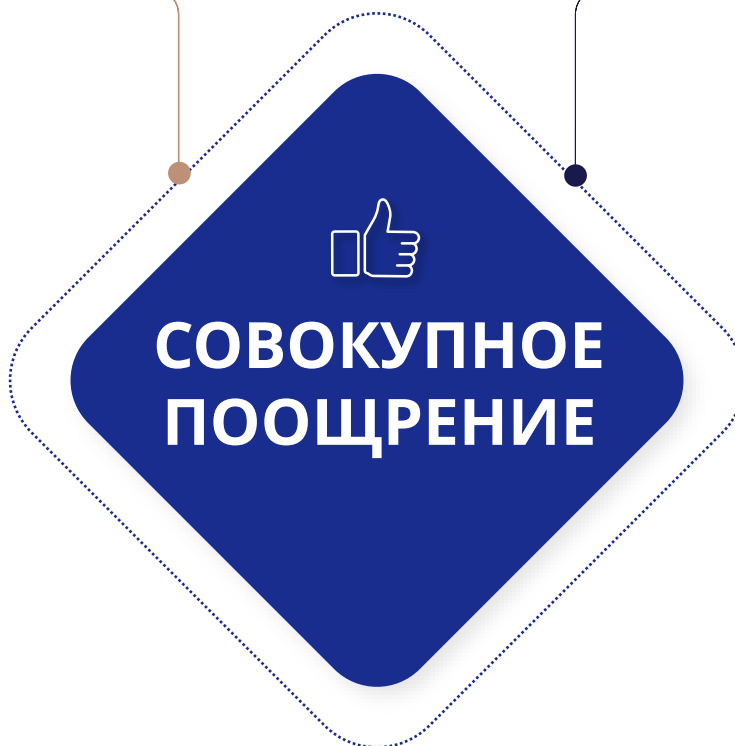
- валидный психометрический инструмент
- уже широко используется
- имеется база для аналитики



ЦЕЛИ КОМПАНИИ

Использование широкого спектра инструментов и подходов к поощрению

- Сбалансированный подход к построению вознаграждения для разных категорий персонала
- Значительный упор на признание в противовес материальным элементам вознаграждения



Модель совокупного поощрения включает широкий спектр инструментов



- ПРИЗНАНИЕ**
- Обратная связь
 - Признание индивидуальных достижений
 - Профессиональные конкурсы
 - Признание командных результатов

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА РЕЗУЛЬТАТ

- Краткосрочное вознаграждение
- Долгосрочное вознаграждение
- Участие в прибыли

ВОЗМОЖНОСТИ РАЗВИТИЯ

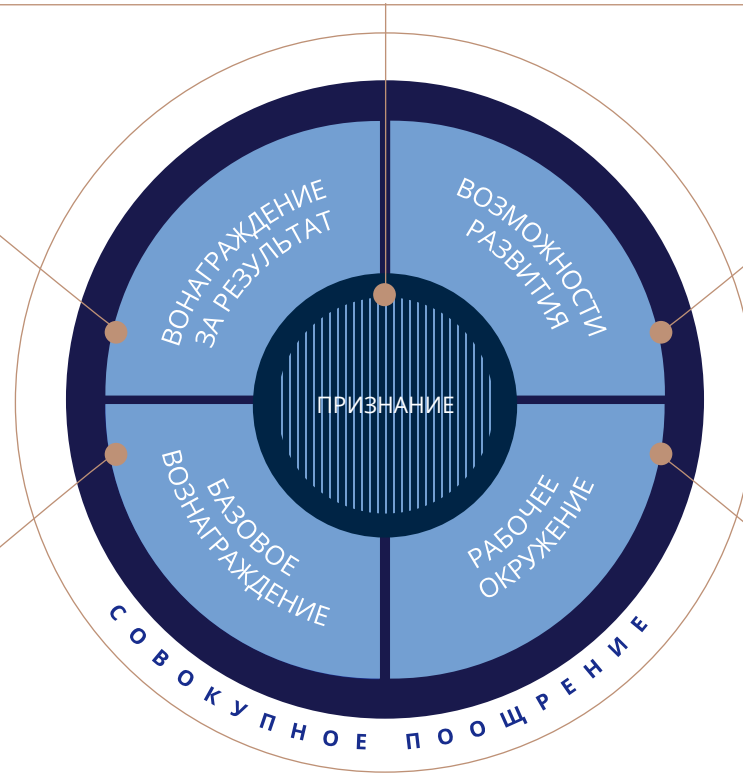
- Обучение и развитие
- Наставничество и экспертное развитие
- Участие в управлении
- Управление карьерой
- Волонтерство и благотворительность
- Спортивные и культурные мероприятия

БАЗОВОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ

- Базовая ставка
- Вознаграждение за профессионализм
- Компенсация условий труда
- Компенсация расширения функционала

РАБОЧЕЕ ОКРУЖЕНИЕ

- Рабочее пространство
- Баланс «работа-жизнь»
- Взаимоотношения и культура
- Гарантии и льготы



Ожидаемые параметры модели	Простота	Легкость восприятия	Полнота	Апробированность	Наличие метрик	Адаптивность
-----------------------------------	-----------------	----------------------------	----------------	-------------------------	-----------------------	---------------------

Сегментация – проекция целей компании и основа гибкой настройки совокупного поощрения с учетом потребностей людей



ЦЕЛИ СЕГМЕНТАЦИИ



Кастомизация предлагаемых элементов для различных мотивационных профилей сотрудников



Балансировка различных элементов модели под разные сегменты персонала



Возможность адаптировать пакет вознаграждения сотрудников в зависимости от изменяющихся условий



Кастомизация не только в моменте, но и в динамике

КРИТЕРИЙ СЕГМЕНТАЦИИ	КАТЕГОРИЯ ПЕРСОНАЛА	РЕГИОН ПРИСУТСТВИЯ	КВАЛИФИКАЦИЯ / ПОТЕНЦИАЛ	ОСОБЫЕ ВИДЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	ФОРМА ЗАНЯТОСТИ	СОЦ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КОМПАНИИ
СЕГМЕНТЫ	<ul style="list-style-type: none"> Рабочие Специалисты Руководители среднего звена Топ-менеджмент 	<ul style="list-style-type: none"> Удаленность/труднодоступность Наличие других крупных компаний в регионе 	<ul style="list-style-type: none"> Выпускники Эксперты Редкие/новые профессии Кадровый резерв 	<ul style="list-style-type: none"> Проекты Гибкие команды IT НИОКР 	<ul style="list-style-type: none"> ГПХ Срочные ТД Подрядчики Секондмент Gig-employment 	<ul style="list-style-type: none"> Ветераны Люди с ограниченными возможностями Сотрудники с детьми Национальные меньшинства

Различия в мотивационных профилях сегментов персонала



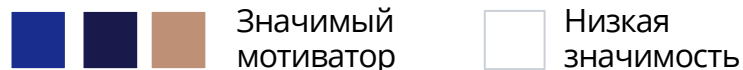
МОТИВАТОРЫ, ШИРОКО ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В КОМПАНИЯХ

	Статус		Социальный интерес			Финансовый интерес		Стиль принятия решений		
	Признание	Власть	Жажда наслаждений	Альтруизм	Причастность	Традиционализм	Безопасность	Коммерция	Эстетика	Наука
 Проекты		Значимый мотиватор			Значимый мотиватор			Значимый мотиватор		
 IT	Значимый мотиватор				Значимый мотиватор					Значимый мотиватор
 НИОКР	Значимый мотиватор						Значимый мотиватор			Значимый мотиватор

Наполнение МСП для сегмента:



СТЕПЕНЬ ВЛИЯНИЯ МОТИВАТОРОВ НА СОТРУДНИКОВ:





BITOBE –

Best
Impulse
TO
Business
Evolution



сайт
www.bitobe.ru



тел./факс
+7 (812) 677 50 88



e-mail
info@bitobe.ru