



# Урок 3. Сроки финансовой системы мотивации

2021

СКАЧАНО С [WWW.SW.HELP](http://WWW.SW.HELP) - ПРИСОЕДИНЯЙСЯ!



# Период выбора оценке переменной части

Периоды начисления переменной части обычно соответствуют горизонтам реализации ожиданий человека.

1. Низшие должности – обычно 1 месяц (обязательно – короткая мотивация) + до 1 года (длинная – опционально, т.к. часто планирования дальше месяца просто нет)
2. Средние должности – 1 месяц / квартал (обязательно – короткая мотивация) + до 1 года (длинная, желательно)
3. Высшие должности – квартал/год (обязательно – короткая мотивация) + до 3-4 лет (длинная, обязательно)

Переменных частей должно быть 2: короткая и длинная в том случае, если мотивация строится для средних и высших должностей.



# Период действия системы мотивации

Обычно срок действия мотивации ограничивается:

- 2 сроками длинного периода (если он есть) формирования переменной части
- 6-12 месяцами, если его нет

Это нужно делать в периоды, когда компания активно меняется: растет, сокращается и т.д. Если этого не сделать, то можно прийти к тому, что продавец ранее продавал 15 заказов в день и получал 50К переменной части, а через год за счет автоматизации продает уже 30 и бонус нелинейно вырастает до 150К... а усилий столько же.

Такое ограничение сроком дает возможность без демотивации (стресса) персонала менять систему исчисления переменной части.



# Выбор периода оценки и выплаты оклада

Обычно формируется рынком.

Период начисления:

Час (ставка для линейных исполнителей процессов), День (аналогично), Неделя (футболисты в Англии), Месяц (обычная), Год (в развитых странах мыслят годовым доходом)

Период выплаты:

- 1 или 2 раза в месяц при гибкой или полной занятости.
- Любыми периодами по договоренности при сдельной оплате и свободном графике.



# Когда внедрять новую мотивацию

1. Когда вышел срок у старой
2. Когда руководитель видит, что схема перестала работать

Любую новую схему материальной мотивации не стоит внедрять задним числом 😊, только в случае, если поправки улучшат положение сотрудников.





**Спасибо за внимание!**