



**БИЗНЕС ПРОРЫВ**

# ВЕБИНАР ПЕРСОНАЛ. ПРОДУКТ. ПРИБЫЛЬ

КАК СДЕЛАТЬ ТАК, ЧТОБ СОТРУДНИКИ  
ПРИНОСИЛИ КОМПАНИИ НУЖНЫЙ ДОХОД

**Автор и ведущий Балябина**

**Ольга**

*25 марта 2019 года*

КОНСАЛТИНГОВАЯ КОМПАНИЯ



**БИЗНЕС ПРОРЫВ**  
преобразуйте свой бизнес



# ОБО МНЕ



БИЗНЕС ПРОРЫВ

**ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ. В БИЗНЕСЕ  
18 ЛЕТ**

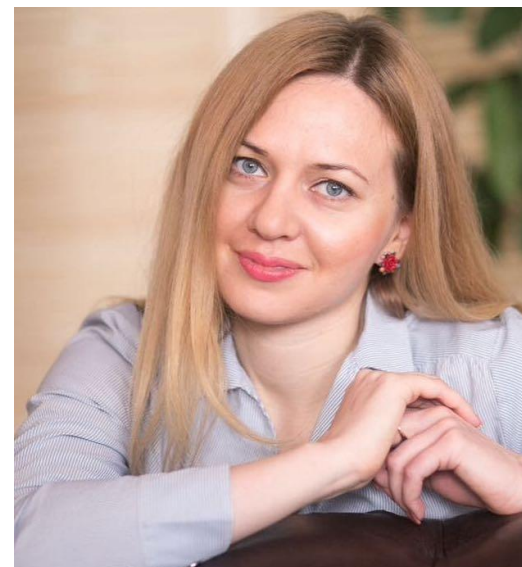
**БИЗНЕС-КОНСУЛЬТАНТ,  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КОУЧ ИСМ,  
ЧЛЕН ICF (International Coach  
Federation)**

**Член Ассоциации Независимых  
Директоров (АНД)**

**РУКОВОДИТЕЛЬ  
КОНСАЛТИНГОВОЙ КОМПАНИИ  
«БИЗНЕС-ПРОРЫВ», 30  
проектов в 2017-2018,**

**32 мастер-класса за 2017-2019 год по  
финансам и управлению**

**УВЛЕЧЕНИЯ: ГОЛЬФ, САЛЬСА**





БИЗНЕС ПРОРЫВ

# ЛОГОТИПЫ КОМПАНИЙ ПАРТНЕРОВ





# ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ

3 КЛЮЧЕВЫЕ ПРОБЛЕМЫ, КОТОРЫЕ  
НАЗЫВАЮТ ПРЕДПРИНИМАТЕЛИ,  
СВЯЗАННЫЕ С ПЕРСОНАЛОМ:

1. **КАДРОВЫЙ ГОЛОД**
2. **НЕКОМПЕТЕНТНОСТЬ ПЕРСОНАЛА**
3. **ЛЕНЬ**



# ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ

- 3 ГЛАВНЫХ ФАКТОРА В БИЗНЕСЕ
- ФАКТОРЫ ВЛИЯЮЩИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ
- ВОВЛЕЧЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ
- ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ
- КРІ И МОТИВАЦИЯ
- ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ





# ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ

## 3 ГЛАВНЫХ ФАКТОРА В БИЗНЕСЕ

1. **ПРОДУКТ (УНИКАЛЬНОЕ ТОРГОВОЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ)**
2. **ЛЮДИ (ИХ КОМПЕТЕНТНОСТЬ И ЖЕЛАНИЕ РАБОТАТЬ)**
3. **БИЗНЕС-ПРОЦЕССЫ КОМПАНИИ**



БИЗНЕС ПРОРЫВ

# ЭФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ







БИЗНЕС ПРОРЫВ

# ЭФФЕКТИВНОСТЬ



**ЭФФЕКТИВНОСТЬ – СООТНОШЕНИЕ МЕЖДУ ДОСТИГНУТЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ И ИСПОЛЬЗОВАННЫМИ РЕСУРСАМИ**



## РАСЧЕТ ЭФФЕКТИВНОСТИ

**ЭФФЕКТИВНОСТЬ (в расчете на  
одного сотрудника) =**  
**МАРЖА (ВЫРУЧКА-  
СЕБЕСТОИМОСТЬ)**  
**/КОЛ-ВО СОТРУДНИКОВ**



# ПАЗЛ ЭФФЕКТИВНОСТИ





# ТОП-ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ



1. ПРАВИЛЬНЫЙ ПОДБОР (ЖЕЛАНИЕ РАБОТАТЬ,  
КОМПЕТЕНТНОСТЬ, СООТВЕТСТВИЕ ЦЕЛЯМ И КУЛЬТУРЕ  
КОМПАНИИ)



# ТОП-ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ



## 2. ИНСТРУМЕНТЫ ДЛЯ РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ





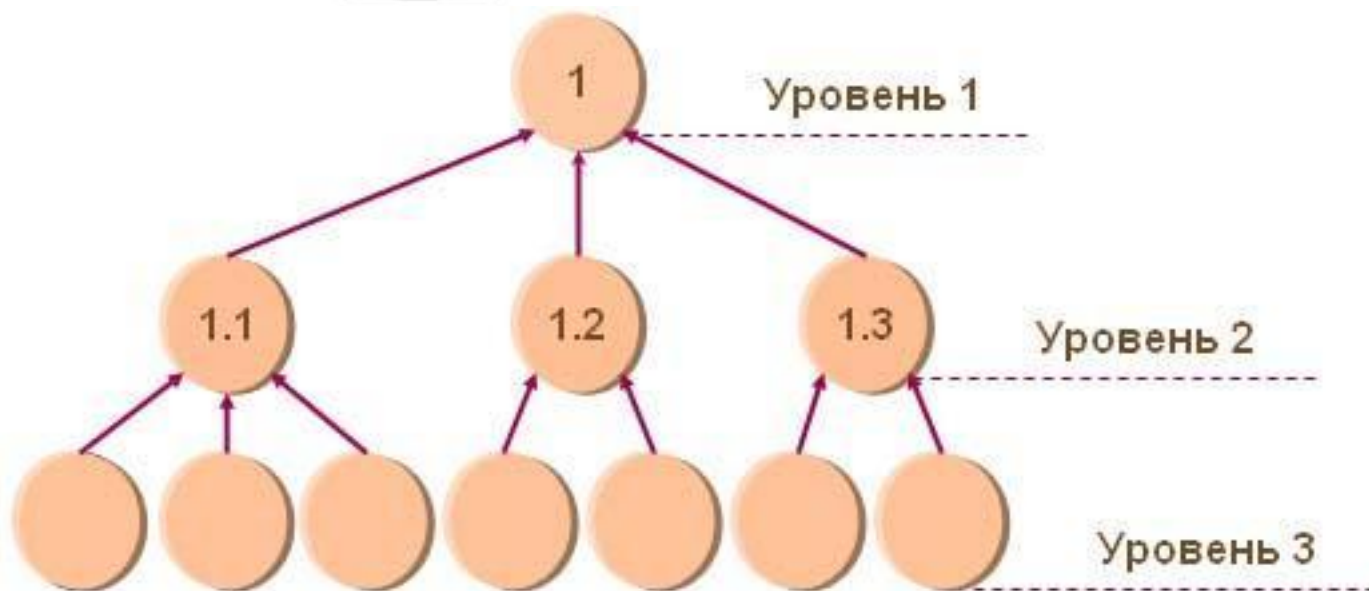
# ТОП-ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ



## 3. ЧЕТКИЕ ДЕТАЛИЗИРОВАННЫЕ ЦЕЛИ



# ТОП-ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ



ДЕТАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕЙ



# ТОП-ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ



## 4. БИЗНЕС-ПРОЦЕССЫ И ИТ



# ТОП-ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ



5. НЕПОСРЕДСТВЕННЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ (КОМПЕТЕНТНОСТЬ,  
ОТНОШЕНИЕ)





# ТОП-ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ



## 6. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА



# ТОП-ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ



## 7. НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ



# 7 ФАКТОРОВ ВЛИЯЮЩИХ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ

1. Правильный подбор (желание, компетентность, соответствие целям и корпоративной культуре)
2. Инструменты для работы сотрудника
3. Четкие детализированные цели
4. Бизнес-процессы и IT
5. Компетентность и отношение руководителя
6. Система оплаты
7. Нематериальная мотивация





# МОТИВАЦИЯ И ВОВЛЕЧЕННОСТЬ

## **ТЕРМИНЫ:**

**МОТИВАЦИЯ – ТО, ЧТО ПОБУЖДАЕТ, ЧЕЛОВЕКА ДЕЙСТВОВАТЬ, ТО ЧТО ИДЕТ ИЗНУТРИ.**

**ВОВЛЕЧЕННОСТЬ – СТЕПЕНЬ УЧАСТИЯ СОТРУДНИКОВ В ЖИЗНИ КОМПАНИИ, ПОЗИТИВНОЕ ОТНОШЕНИЕ К РАБОТЕ, КОТОРОЕ ПРИВОДИТ К РОСТУ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА.**

## 3 ДЕЙСТВИЯ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ МОТИВАЦИИ

- 1. Повышайте социальный статус, тех кто ориентирован на деньги, как вариант более долгосрочные премии (годовой бонус), социальные улучшения за результаты, которые человек потеряет, если уйдет.**



## 3 ДЕЙСТВИЯ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ МОТИВАЦИИ

**2. Проводите мотивационные беседы с сотрудниками 1 на 1, используя коучинг и «сшивку» целей сотрудника и компании.**





## 3 ДЕЙСТВИЯ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ МОТИВАЦИИ

**3. На регулярной основе, во всех возможных коммуникациях продвигайте Миссию, цели и ценности. Добейтесь таких же действий от топ-руководителей. При этом это должно быть искренне, фальшь распознается сразу.**





# ИЗМЕРЕНИЕ ВОВЛЕЧЕННОСТИ.

## GALLUP RESEARCH О ВОВЛЕЧЕННОСТИ

Производительность  
выше на  
22%

Удовлетворенность  
клиентов выше на  
38%

В среднем на каждые \$10 тыс., выплачиваемых одному невовлеченному сотруднику, приходится \$3,4 тыс. упущенной выгоды.

Прибыль  
выше на  
27%

Сохранение на рабочем  
месте  
выше на  
22%



# ИНСТРУМЕНТ 4. ОПРОСНИК ГЭЛЛАП

## Экспресс-опросник на выявление уровня вовлеченности персонала в дела компании. Составлен по методике Q12

Отметьте, пожалуйста, соответствует (Да) или не соответствует (Нет) каждое из приведенных ниже утверждений действительности

1	Я знаю, чего от меня ждут на работе.	Да	Нет
2	У меня есть все материалы и оборудование, необходимые для выполнения моей работы.	Да	Нет
3	На работе есть возможность делать то, что у меня получается лучше всего.	Да	Нет
4	В течение последних семи дней я получил признание и похвалу за хорошо выполненную работу.	Да	Нет
5	Мой руководитель заботится обо мне, как о человеке.	Да	Нет
6	Кто-то на работе способствует моему развитию.	Да	Нет
7	С моим мнением считаются на работе.	Да	Нет
8	Миссия и цели компании, в которой я работаю, позволяют мне чувствовать важность моей работы.	Да	Нет
9	Мои коллеги всегда качественно выполняют свою работу.	Да	Нет
10	У меня есть лучший друг на работе.	Да	Нет
11	За последние шесть месяцев кто-то на работе говорил со мной о моем прогрессе.	Да	Нет
12	В течение прошлого года у меня была возможность учиться и расти.	Да	Нет
Сумма ответов		4	8
Процент вовлеченности	66,7 % (8 x 100 (%)) : 12)		





# 7 ПРАВИЛ РАБОТЫ С ИЗМЕРЕНИЕМ ВОВЛЕЧЕННОСТИ

## 1. ПРИНИМАЙТЕ РЕШЕНИЯ НА ОСНОВЕ ОПРОСОВ. ОПРОС НЕ ДОЛЖЕН БЫТЬ ФОРМАЛЬНОСТЬЮ





## 7 ПРАВИЛ ИЗМЕРЕНИЯ ВОВЛЕЧЕННОСТИ

- 2. Используйте одни и те же опросники**
- 3. Проводите опросы регулярно – раз в год**
- 4. Сделайте опрос анонимным – ответы будут правдивыми**
- 5. Итоговый индекс вовлеченности формируйте не только по компании, но и по подразделениям**
- 6. Сопоставьте данные с производительностью труда, текучестью.**
- 7. Максимально автоматизируйте опрос, чтобы ускорить процесс обработки анкет.**

# ИНСТРУМЕНТ 5. СОЧИНЕНИЕ СОТРУДНИКА В КОНЦЕ ГОДА



В КОНЦЕ ГОДА СОТРУДНИК ПИШЕТ СОЧИНЕНИЕ «КАК Я ВИЖУ СЕБЯ В КОМПАНИИ В СЛЕДУЮЩЕМ ГОДУ, В КАКИХ ПРОЕКТАХ, КАКИЕ ЦЕЛИ И ТД»))



## ИНСТРУМЕНТ 6. ОТЗЫВЫ КЛИЕНТОВ



СОБИРАТЬ И ДЕЛАТЬ ИЗВЕСТНЫМИ ОТЗЫВЫ КЛИЕНТОВ, СНИМАТЬ ВИДЕО КЛИЕНТОВ, ИСТОРИИ УСПЕХОВ КЛИЕНТОВ.



## ИНСТРУМЕНТ 7. КРІ (КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ)

- 1. ОПТИМАЛЬНО - НЕ БОЛЬШЕ 5  
ПОКАЗАТЕЛЕЙ**
- 2. КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ И  
КАЧЕСТВЕННЫЕ**
- 3. ИЗМЕРЯТЬ ПОСТОЯННО, СМОТРЕТЬ  
В ДИНАМИКЕ, РАБОТАТЬ С НИМИ**
- 4. УБЕДИТЕСЬ, ЧТО СОТРУДНИК  
ЗНАЕТ КАК НА НИХ ВЛИЯТЬ И  
УВЕРЕН, ЧТО МОЖЕТ ЭТО**

# ДИАГНОСТИКА КОМПАНИИ И ОТДЕЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ



БИЗНЕС ПРОРЫВ



# Чек-лист Системного подхода к ЭФФЕКТИВНОСТИ:



БИЗНЕС ПРОРЫВ

- ✓ **Есть полное согласие, за какой конечный результат, а также промежуточные, отвечает сотрудник.**
- ✓ **Прописаны основные политики, бизнес-процессы и инструкции и они являются «живыми»**
- ✓ **Цели, ценности в компании известны сотрудникам и им следуют**
- ✓ **Простроены эффективные коммуникации в компании**
- ✓ **Система вознаграждений справедлива и мотивирует достигать БОльших результатов и не допускает зависание в «зоне комфорта»**
- ✓ **Есть профессиональный найм и адаптация**
- ✓ **Есть система обучения и оценки сотрудников**





**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**

**Контакты:**

**+7 928 1946270**

**Skype balyabina.olga**