



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





ЭФФЕКТИВНОСТЬ



ЭФФЕКТИВНОСТЬ – СООТНОШЕНИЕ МЕЖДУ ДОСТИГУТЫМИ 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

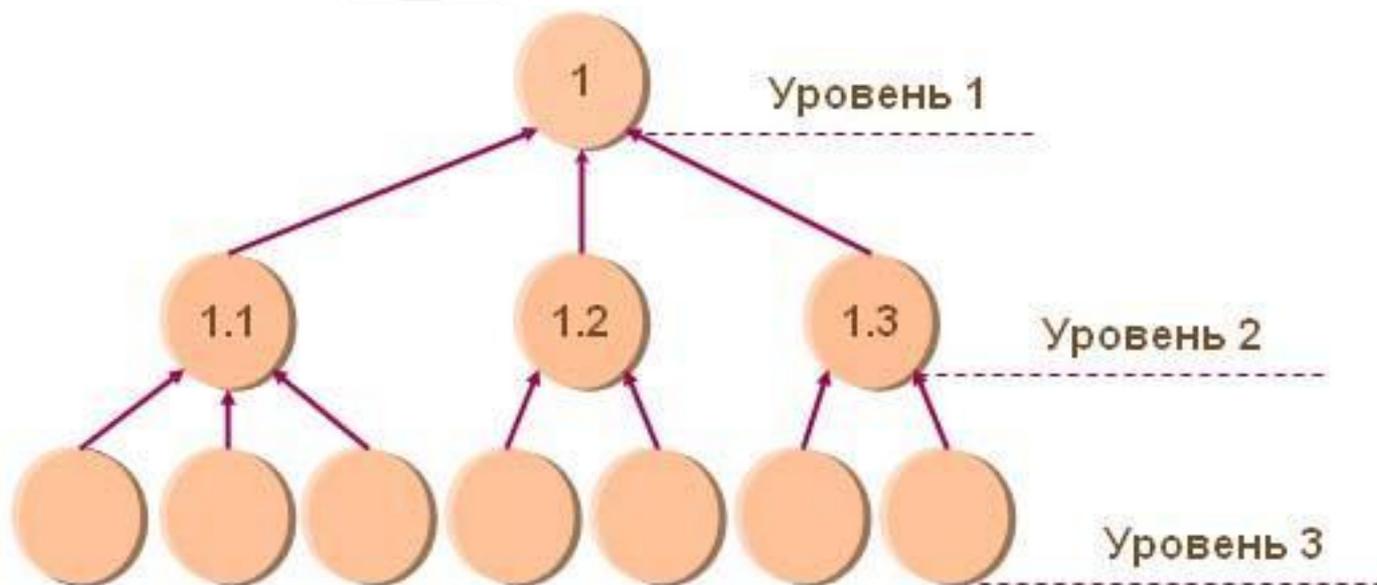


ТОП-ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ



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

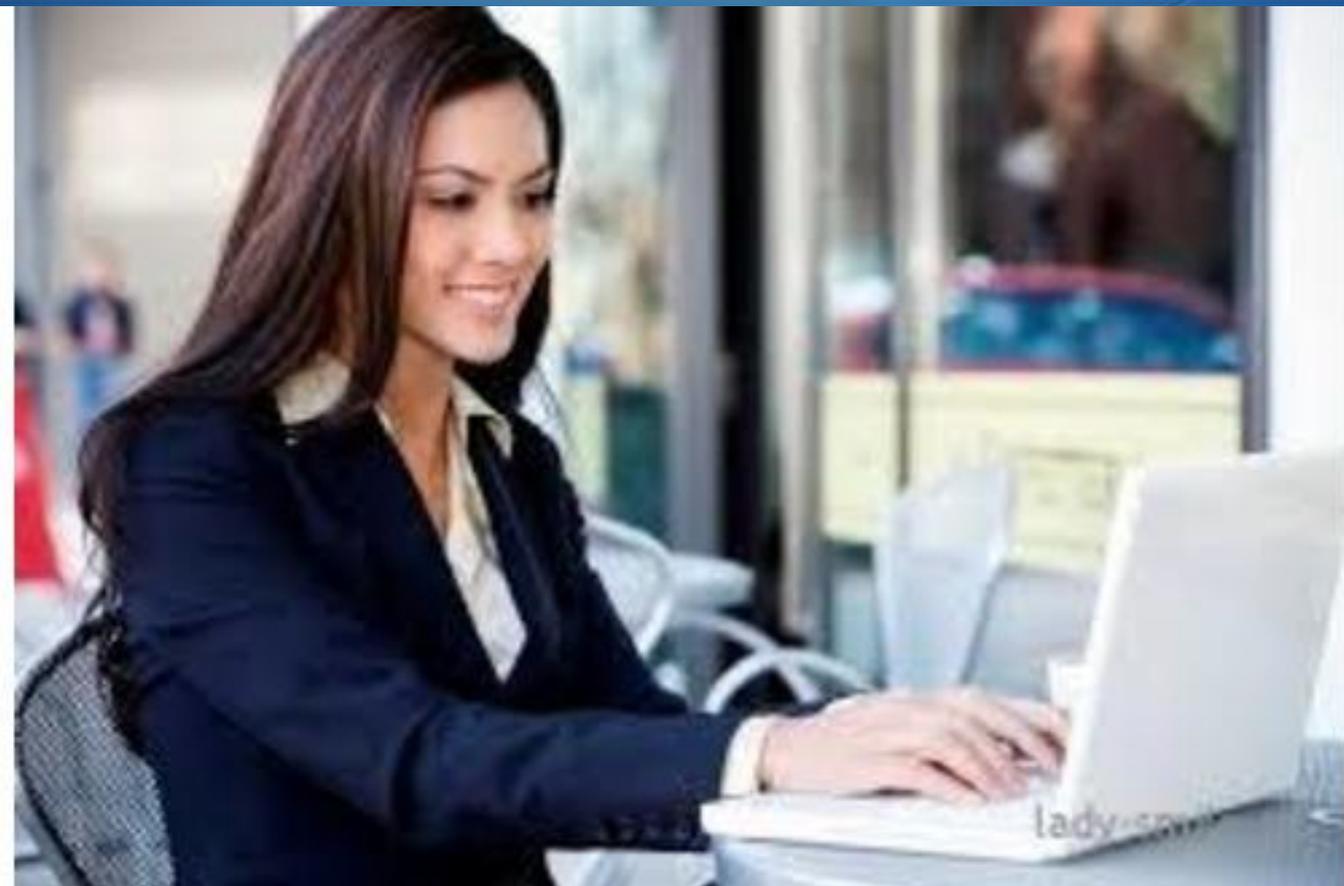




7 ПРАВИЛ ИЗМЕРЕНИЯ ВОВЛЕЧЕННОСТИ

- 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