

*Мечта каждого HR-директора - перебирать стопку резюме, полученных от высококвалифицированных специалистов и менеджеров, а не искать их круглосуточно с короткими перерывами на оправдательные беседы с теми, кто направил заявку на подбор персонала...*

Взаимоотношения между Компанией и Персоналом - это товарно-денежные взаимоотношения. В чистом виде!

Система мотивации – это инструмент, в который определяет и поддерживает соблюдение интересов всех сторон: Компании и Персонала.

**Универсальный конструктор проектирования и эксплуатации системы оценки персонала и эффективности деятельности компании:**

- Готов к эксплуатации в Компаниях любой отрасли и масштабов деятельности
- Не требует дополнительных затрат на консалтинг

Каждый элемент вознаграждения сотрудника должен иметь экономический смысл не только для него, но и для Компании.

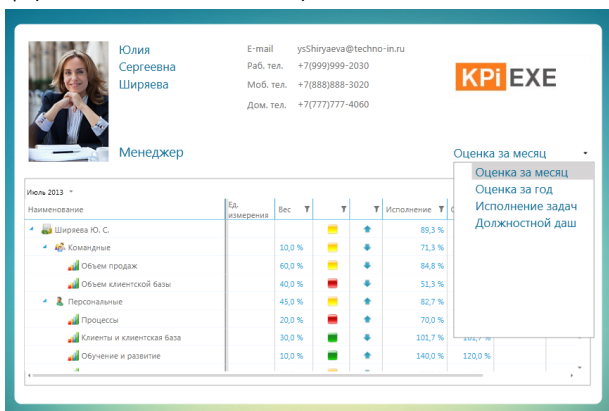
Предлагаемое решение позволяет выстроить эффективную систему мотивации сотрудников:

- Экономически выверенную - полностью согласованную с результатами деятельности Компании
- Социально справедливую – выстроенную на основе регулярной оценки результатов деятельности сотрудников
- Максимально встроенную в оперативную деятельность Компании - не требующую каких-либо дополнительных затрат на эксплуатацию. **Бонусные карты формируются автоматически!**

Каждый сотрудник в системе имеет определенные показатели, за которые несет персональную ответственность.

Показатели оценки результативности сотрудников комплектуются в бонусные карты. **По каждой должности может быть определен свой набор бонусных карт**, рассчитываемых за определенный период.

В решении предусмотрено **автоматическое формирование личных кабинетов**, через которые сотрудники получают доступ ко всем своим картам оценки деятельности и информации, необходимой для работы.



При формировании результирующей оценки деятельности сотрудника учитываются:

- Результаты исполнения каждого показателя карты с учетом его веса в бонусной карте
- Оценка исполнения задач, поставленных сотруднику

Комплексная оценка результатов деятельности персонала формируется по всем уровням организационно-функциональной иерархии:

- По должностям и подразделениям
- По функциональным направлениям и бизнес-единицам

В любой момент доступны аналитические данные, как о результативности персонала, так и по структуре профессионального состава.



**Система оценки персонала полностью синхронизирована с итоговой оценкой результативности бизнеса**

Оценка результативности персонала выстраивается на основе кри-модели деятельности компании, путем распределения ответственности за исполнение показателей оценки деятельности.

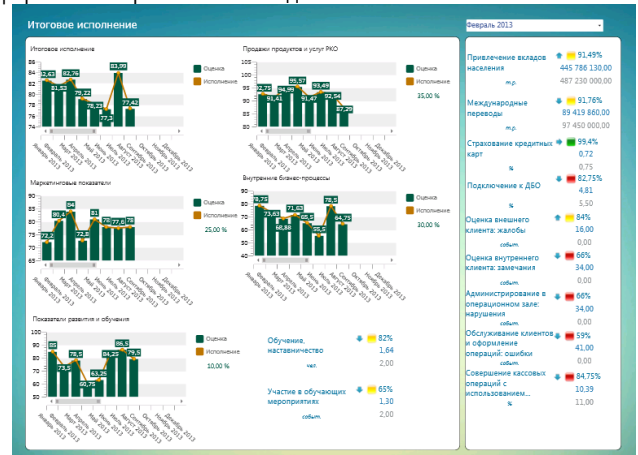
Инструмент позволяет описать деятельность компании, используя:

- финансовые и нефинансовые показатели
- любые методики кри-моделирования

Перекладывая и использующиеся в компании формы управленческой отчетности в тематические кри-системы, вы получаете систему целевого бюджетирования, в которой:

- Распределена ответственность за исполнение: каждой статьи доходов и расходов, финансово-экономический результат компании, структуру экономики бизнеса.
- Нефинансовые показатели позволяют контролировать: исполнение регламентной дисциплины; ошибки и нарушения; позитивные события, которые на данный момент остаются незамеченными.

У руководителей всегда под рукой информация о результативности деятельности компании, представленная в формате интерактивных слайдов:



**Система начинает окупаться с момент начала ее эксплуатации!**