



T-Systems CIS.

Системы премирования.

Содержание.

1. Немного слов о компании T-Systems
2. Системы премирования, виды премий
3. Преимущества и подводные камни старой системы оплаты труда: оклад + квартальный бонус
4. Выход из тупика: разработка новой системы материальной мотивации: зачем, ход проекта, к чему пришли.



T-Systems – подразделение Deutsche Telekom.



Системы премирования, виды премий

Фиксированная часть – Оклад

Показатель отношения компании к сотруднику

Формируется исходя из значимости должности, уровня ответственности, ценности, результатов труда, уровня квалификации и уникальность на рынке

Переменная часть – Премии

Вознаграждение эффективности

Переменная часть - премиальная часть – вознаграждение за определенные достижения в работе. Ключевая задача компании – разработка адекватных критериев премирования

Бонус



Мотивация на достижение целей, запланированных результатов

Системы премирования:

Круг
премируемых

Показатели
премирования

Периодичность

Размеры
премий

Источники
премий

Проектный подход к премированию IT специалистов:

Премирование по итогам проекта (если проект непродолжительный)

Премирование по этапам проекта (формализация сроков, критерии оценки) – если проект длительный



Оплата труда

Преимущества и подводные камни старой системы оплаты труда: оклад + квартальный



Преимущества:

- Уменьшение рисков компании
- Возможность держать сотрудников (наход-ся без проектов) в резерве без увольнений

Подводные камни:

- Система премирования не менялась с 2001 года
 - Оплата труда не сбалансирована относительно рынка труда
 - Сотрудник не мотивирован хорошо работать
- «Что я должен сделать, чтобы получить как можно больше» вытесняет, «Что я должен сделать, чтобы мой труд принес как можно больше пользы»
- Нет гарантированности запланированного дохода, премия воспримается как переменная составляющая
 - Уравниловка



Разработка новой системы материальной мотивации: зачем, ход проекта, к чему пришли.

Ход проекта:

- Формирование рабочей группы по проекту
- Обсуждение целей, ожидаемых результатов
- Проведение мониторинга уровня заработных плат, схем премирования по рынку труда
- Создание необходимых документов по системе расчета, оценке критериев
- Оценка сотрудников (PRP) по параметрам: квалификация, качество работы, инициатива, дисциплина, мотивация, работа в команде
- Совместное обсуждение результатов
- Согласование этого проекта с Фин., Ген. Директором
- Информирование сотрудников об изменении схемы оплаты труда
- Проведение личных бесед проектных менеджеров с сотрудниками

К чему пришли:

- Изменение схемы оплаты труда (увеличение окладной части, введение годового бонуса)
- Проведение PRP процедуры, 2 раза в год → выплата годового бонуса, пересмотр зар. платы, планирование обучения, карьерное продвижение
- Привлекательное предложение на рынке → Возможность расти
- Повышение уровня отв-ости проектных менеджеров, которые стали оценивать вклад каждого сотрудника в общую работу более объективно и тщательно и соответственно повышение уровня отв-ости сотрудников





We do it!!

...T.....



Спасибо за внимание.
Ваши вопросы.

.. **T** .. Systems ..