



Как создать эффективную схему работы финансовой службы и построить правильную систему мотивации

Яна Миллер
Финансовый директор ГК «MONBLAN»

Тел.: +7 (916)571-16-74

Основные требования к схеме

1. Прозрачность и простота связей
2. Оптимальное (достаточное) количество сотрудников, возможность роста и увеличения нагрузки
3. Разумные и обоснованные затраты на ФОТ
4. Наличие необходимых навыков и опыта для решения текущих и потенциальных задач
5. Наличие компетентного руководителя

От чего зависит эффективность

1. Достойная оплата
2. Организация рабочего процесса
3. Грамотное распределение обязанностей
4. Интерес к работе
5. Позиция и отношение руководства

База знаний

1. Облегчает работу, есть куда заглянуть
2. Упрощает обучение новых сотрудников
3. Усиление позиции организации в случае увольнения сотрудников
4. Актив компании

Атмосфера в коллективе

1. Уверенность в завтрашнем дне
2. Возможность развиваться и расти
3. «Чувство локтя». Неконкурирование
4. Гибкий подход к условиям и графику.
Возможность уйти раньше, задержаться на
следующий день, работать удаленно.
5. Правила игры одинаковые для всех

Способы мотивации

1. Обучение, повышение квалификации
2. Содействие в реализации идей
3. Неформальные встречи, неформальное общение
4. Признание заслуг
5. Денежное поощрение на последнем месте

Насколько важна материальная стимуляция

1. Сложно изменить деньгами вклад сотрудника
 2. Денег не бывает достаточно
 3. Деньги редко являются длительным мотиватором
 4. Если регулярно, то возникает привычка
 5. Деньги не запоминаются-запоминаются события и люди.
- Обучение, общение, признание, повышение.

Спасибо за внимание!