

Чек-лист для расчета экономии на мотивационных программах (Практический инструмент для HR-директоров и владельцев бизнеса)

1. Подготовка данных

- ☐ Количество сотрудников в компании
- ☐ Среднемесячный ФОТ (фонд оплаты труда)
- ☐ Текущие расходы на мотивацию (% от ФОТ)
- ☐ Количество HR-специалистов, занимающихся расчетами
- ☐ Количество выявленных ошибок в расчетах за последний квартал

2. Расчет прямых финансовых потерь

А. Штрафы и санкции

- ☐ Зафиксировать случаи штрафов от ГИТ за последние 2 года
- ☐ Оценить средний размер штрафа за нарушения в мотивации
- ☐ Учесть судебные издержки (если были)

Б. Переплаты и ошибки в расчетах

- ☐ Проанализировать случаи переплат бонусов/премий
- ☐ Выявить системные ошибки (например, двойные выплаты)
- ☐ Оценить средний размер переплат в месяц

3. Оценка временных затрат

А. Потери времени HR-отдела

- ☐ Замер времени на ручной расчет мотивационных выплат
- ☐ Учет часов на исправление ошибок
- ☐ Оценка времени на согласование изменений в политике мотивации

Б. Потери времени руководителей

- ☐ Часы, потраченные на разбор конфликтов из-за мотивации
- ☐ Время на утверждение исключений и индивидуальных условий

4. Скрытые потери (качественные показатели)

А. Текучесть кадров

- ☐ % увольнений, связанных с недовольством системой мотивации
- ☐ Стоимость подбора и адаптации 1 сотрудника

Б. Снижение продуктивности

- ☐ % сотрудников, которые не понимают свою систему мотивации
- ☐ Потери от демотивации (по данным внутренних опросов)

5. Расчет потенциальной экономии

А. Прямая экономия

- ☐ Сумма предотвращенных штрафов (при автоматизации)
- ☐ Сокращение переплат (за счет точных расчетов)

Б. Косвенная экономия

- ☐ Экономия времени HR (перевод в денежный эквивалент)
- ☐ Снижение затрат на подбор (за счет уменьшения текучести)
- ☐ Рост производительности (оценка по отраслевым нормативам)

6. Итоговый результат

После заполнения чек-листа вы получите:

1. Суммарный размер потерь в год
2. Основные источники утечки бюджета
3. Приоритетные направления для оптимизации

Дополнительные инструменты:

- Готовая таблица для самостоятельного расчета (Excel/Google Sheets)
- Шаблон для презентации руководству "Экономия на мотивации"
- Чек-лист внедрения изменений (пошаговый план)

Как использовать:

1. Заполняете данные по компании
2. Отмечаете проблемные зоны
3. Считаете потенциальную экономию
4. Внедряете решение HCM-систему «БОСС» (автоматизация, пересмотр политик)

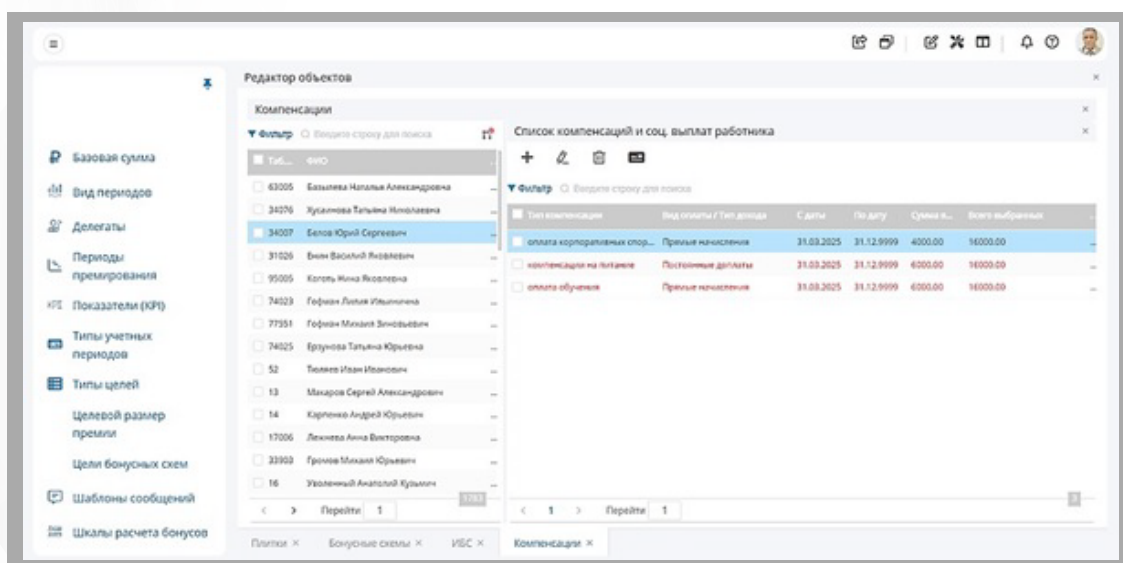
Пример: Для компании со 100 сотрудниками и ФОТ 10 млн руб./мес. средняя экономия после оптимизации составляет 1,2-1,8 млн руб./год.

P.S. Хотите готовый расчет для вашей компании? Отправьте заполненный чек-лист на sales@bosshr.ru

Премирование в HCM-системе «БОСС»:

- Формирование типовых и индивидуальных бонусных схем
- Настройка шкал для расчета бонусов: количественные и качественные
- Определение периодов планирования, за которые подводятся итоги – месяц, квартал, год
- Оценка выполнения сотрудниками KPI – основные, дополнительные или спецзадачи

На основании данных рассчитываются и утверждаются индивидуальные и групповые премии.



В системе «БОСС» можно проводить анализ данных и принимать на его основе управленческие решения по изменению схем мотивации, ликвидации диспропорций, а главное – сократить сроки планирования и выплачивать премии без ошибок.