

УДК 331.101

Запорожцев И.В.

Студент магистратуры

Пересадько Н.С.

Студент магистратуры

Институт сферы обслуживания и предпринимательства

(филиал) ДГТУ в г. Шахты

ЭТАПЫ РАЗРАБОТКИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: В статье рассмотрена роль систем мотивации в деятельности предприятия. Изучены порядок и этапы разработки систем мотивации. Сделаны выводы о взаимосвязи мотивации с эффективностью деятельности персонала.

Ключевые слова: персонал, мотивация, система мотивации, кадровая политика, управление персоналом.

Zaporozhtsev I.V.

Graduate student

Peresadko N.S.

Graduate student

Institute of Service and Entrepreneurship (branch) DSTU, Shakhty

F STAGES OF DEVELOPMENT OF A PERSONNEL MOTIVATION SYSTEM

Abstract: The article examines the role of motivation systems in the activities of an enterprise. The order and stages of developing motivation systems have been studied. Conclusions are drawn about the relationship between motivation and personnel performance

Key words. personnel, motivation, motivation system, personnel policy, personnel management

В современных экономических условиях разработка эффективной системы мотивации персонала является одним из актуальных вопросов кадрового менеджмента. Низкий уровень мотивации приводит к сбоям в производственном процессе, высокой текучести кадров, отсутствию условий для развития персонала и др. [1].

Разработка системы мотивации персонала осуществляется в несколько этапов (рисунок 1).

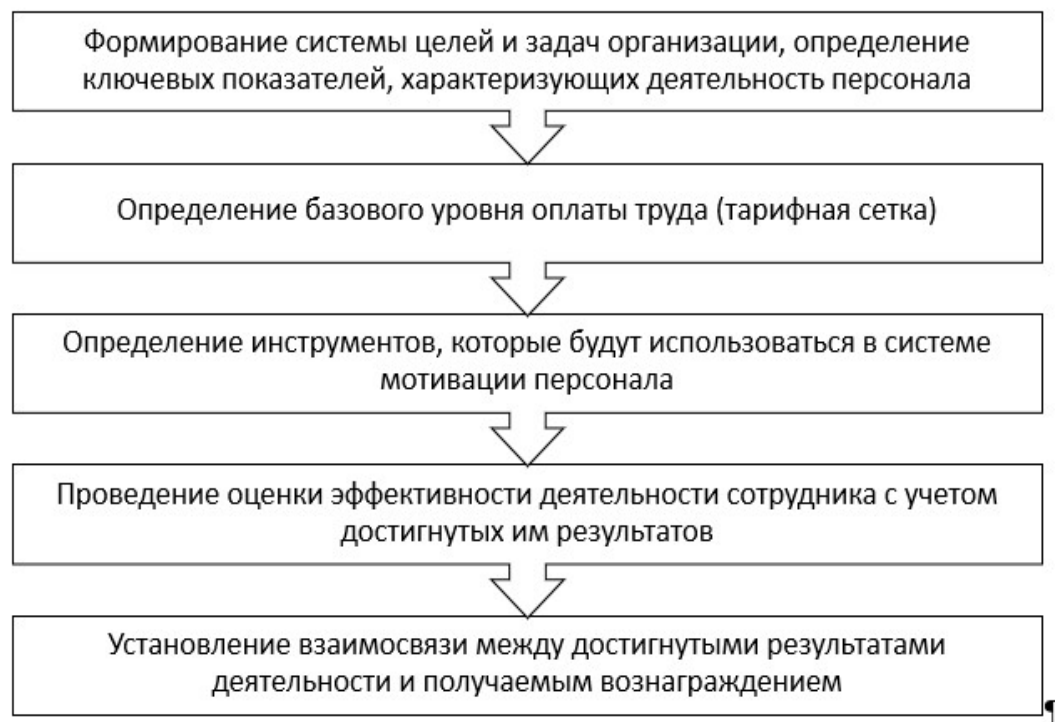


Рисунок 1 – Последовательность разработки системы мотивации

Рассмотрим этапы формирования системы мотивации более подробно.

На начальном этапе формулируют комплекс целей и задач компании в целом и каждого структурного подразделения в частности. Это позволит в дальнейшем более четко определить показатели оценки эффективности трудовой деятельности для каждой категории персонала компании.

Далее определяют размер базового уровня оплаты труда сотрудников с учетом возложенных на них трудовых обязанностей. На следующем этапе формируют перечень инструментов для мотивации персонала, которые могут быть эффективно использованы для конкретного предприятия.

После выбора инструментов мотивации формируют КРІ - показатели эффективности для каждого работника предприятия. В том случае, если для сотрудника установлен только один КРІ показатель, вся методика оценки базируется на расчете данного показателя.

На заключительном этапе оценивают наличие взаимосвязи между оценкой эффективности деятельности персонала и выбранными механизмами мотивации. Как уже было отмечено, основной целью формирования системы мотивации является ориентация работников на эффективное решение стратегических задач предприятия. По этой причине необходимо, чтобы система мотивации соответствовала общей стратегии развития компании.

Разработка системы мотивации – это трудоемкий процесс, который во многом зависит от специфики деятельности и кадрового состава компании. При разработке системы мотивации персонала необходимо, чтобы к работе были привлечены все структурные подразделения предприятия. Это необходимо для более полного учета специфики работы и удовлетворения потребностей различных категорий персонала. [2].

На сегодняшний день, многие российские компании сталкиваются с необходимостью разработки или пересмотра действующей системы мотивации и стимулирования труда. Это происходит в результате того, что ранее действующая система мотивации не оказывала заметного влияния на трудовое поведение персонала или полностью игнорировалась сотрудниками компании. В подобных случаях, используемые стимулы не отвечают внутренним мотивам персонала. Чаще всего, это проявляется в

отказе от нематериальных механизмов стимулирования, влияющих на мотивацию и лояльность работников компании [3].

Использованные источники:

1. Одегов, Ю.Г. Экономика труда: учебник и практикум для вузов/ Ю.Г.Одегов, Г.Г.Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 387 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07329-4.

2. Алиев, И.М. Экономика труда: учебник и практикум для вузов/ И.М.Алиев, Н.А.Горелов, Л.О.Ильина. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 486с.— ISBN 978-5-534-11318-1.

3. Экономика труда: учебник для вузов/ М.В.Симонова [и др.]; под общей редакцией М.В.Симоновой. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 259с.— ISBN978-5-534-05423-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/515188> (дата обращения: 28.10.2023).

4. Горностаева, Ж.В., Федоркова А.В. Основы социально-технологического предпринимательства: учебное пособие / Ж.В. Горностаева, А.В. Федоркова; ИСОиП (фил.) ДГТУ.-Новочеркасск: Лик, 2020.