

УДК 35.08-057.17

Ильченко Светлана Владимировна,

кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры «Экономика и управление» НОЧУ ВО «Московский экономический институт», г. Москва
e-mail: strelec200763@mail.ru

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ В ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

В статье рассмотрены вопросы мотивации как действенного инструмента управления персоналом организации, описаны основные показатели эффективности системы мотивации в процессе управления. Рассмотрена взаимосвязь целей системы мотивации и стимулирования персонала организации с проявлением ее социальной и экономической эффективности.

Ключевые слова: мотивация персонала; эффективность системы мотивации; удовлетворенность работой; стимулирование трудовой деятельности.

Pchenko Svetlana Vladimirovna,

candidate of pedagogical sciences, associate professor, associate professor of the department of economics and management, NOCU VO «Moscow Economic Institute», Moscow
e-mail: strelec200763@mail.ru

INDICATORS OF EFFICIENCY OF THE MOTIVATION SYSTEM IN THE PROCESS OF MANAGEMENT OF THE PERSONNEL OF THE ORGANIZATION

The article discusses the issues of motivation as an effective tool for managing the organization's personnel, describes the main indicators of the effectiveness of the motivation system in the management process. The relationship between the goals of the system of motivation and incentives for the organization's personnel with the manifestation of its social and economic efficiency is considered.

Keywords: staff motivation; the effectiveness of the motivation system; job satisfaction; labor stimulation.

Человеческие возможности и знания, поскольку они велики, уже не в центре внимания, как мотивация и поощрение конструктивного изменения

этих возможностей в функции достижения организационных целей и развития. Мотивация работников – это очень важный процесс. К сожалению, многие руководители не понимают понятий, принципов и механизмов мотивации.

На современном этапе развития экономики Российской Федерации практически перед каждым предприятием первоочередными задачами встают обеспечение повышения эффективности хозяйственной деятельности, усиление конкурентоспособности на рынке. В современном менеджменте предприятия персонал является основной движущей силой его эффективного функционирования и развития. Залогом эффективного функционирования современных предприятий является действенная система мотивации персонала, применение инструментов которой побуждает работников работать производительно для обеспечения достижения личностных целей и целей предприятия.

Мотивация персонала является актуальной, так как в настоящее время организации без квалифицированных кадров не достичь своих целей.

Эффективность любого процесса, осуществляемого и контролируемого людьми, в значительной мере зависит от того, насколько качественно и профессионально работники выполняют свои функции. При этом решающими факторами в управлении персоналом являются мотивация и стимулирование труда. И это обусловлено тем, что эффективная работа любого предприятия зависит от эффективности труда его работников.

Разработка эффективной системы мотивации персонала организации – довольно сложный процесс, так как в результате ее формирования должны быть выработаны такие мероприятия, которые повысят заинтересованность персонала в скорейшем достижении наилучшего для предприятия результата.

Для рассмотрения эффективности системы мотивации труда необходимо определить понятия «эффект» и «эффективность». Под эффектом понимают оценивания экономической эффективности, с помощью него характеризуют соотношение полученных результатов и затрат (в стоимостном выражении), а эффективность – это относительный показатель, который характеризует результат, полученный на единицу понесенных затрат [1].

Главной целью формирования и функционирования системы мотивации труда является обеспечение достижения целей предприятия [2]. К ним относятся: увеличение объемов выручки, повышение производительности труда, снижение себестоимости продукции и т.д. Для того чтобы определить насколько цель достигнута предприятием, экономисты проводят анализ эффективности стимулирования трудовых ресурсов, который показывает, в какой мере затраты на материальное и моральное стимулирование оправданы, произошел ли прирост продукции, снизилась ли себестоимость.

Эффективность системы мотивации и стимулирования труда можно оценивать сквозь призму экономической и социальной эффективности. Единой методики оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала не существует. Как правило, предлагается использование ряда показателей, как относительных, так и абсолютных, анализ которых в динамике позволяет делать выводы о повышении (или снижении) эффективности действующей системы мотивации и стимулирования труда персонала организации, эффективности изменений в этой системе.

В табл. 1 охарактеризованы основные характеристики социальной и экономической эффективности, по которым можно сделать итог относительно достижений целей мотивационной системы.

Таблица 1

Взаимосвязь целей системы мотивации и стимулирования персонала
организации с проявлением ее социальной и экономической
эффективности

Цель системы	Эффект во время использования	
	экономический	социальный
Привлечение персонала	укомплектованность кадрами; скорость закрытия вакансии	формирование положительного HR- бренда; высокое качество трудовой жизни работников
Сохранение (удержание) квалифицированных кадров	снижение текучести кадров, уменьшение связанных с ней рисков для компании; снижение затрат на поиск и подбор персонала; высокое качество трудовой жизни работников	высокое качество трудовой жизни работников; повышение удовлетворенности персонала; благоприятный социально- психологический климат; лояльность и приверженность персонала компании
Стимулирование производственного поведения (производительности, инновационности, дисциплинированности и т. д.)	повышение производительности труда; повышение качества продукции; внедрение новых технологий; увеличение количества рационализаторских предложений; снижение затрат рабочего времени; уменьшение случаев нарушения дисциплины, требований охраны труда	высокое качество трудовой жизни работников; повышение удовлетворенности персонала; благоприятная структура трудовой мотивации
Экономичность системы мотивации и стимулирования, уменьшение затрат	рост производительности труда, снижение трудоемкости продукции; соотношение темпов роста выработки и средней зарботной платы; достижение экономии всех видов материальных ресурсов	повышение удовлетворенности работников

Рассмотрим более детально показатель социальной эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, а именно структуру трудовой мотивации и уровень удовлетворенности работой.

Как известно, удовлетворенность работой – это комплексный интегральный показатель социальной эффективности, который включает:

- удовлетворенность работой (профессией), которая связана с оцениванием рамок содержания своего труда;
- удовлетворенность трудовой ситуацией, а именно условиями, организацией труда, системой вознаграждения, возможностями развития и другими характеристиками трудовой составляющей.

Основным показателем социальной эффективности является удовлетворенность персонала типом трудовой мотивации. Показатели социальной эффективности направлены и влияют на достижение показателей экономической эффективности деятельности предприятий. В то же время социальный эффект трудно выразить в денежном выражении, как и определить количественно степень влияния социальных факторов на достижение экономических показателей.

Влияние удовлетворенности работой влияет на экономическую эффективность из-за текучести кадров. Если недовольный сотрудник является немобильным, то, сохраняя занятость, он снижает выработку и результативность своего труда. На решение о занятости влияют факторы удовлетворенности работой: размер заработной платы, организация условий труда, характеристика рабочего места, в частности развитие, профессиональный рост, карьера. Таким образом, во время исследования удовлетворенности трудом можно использовать различные методики, рассчитывать индексы, которые позволяют количественно оценить уровень удовлетворенности в целом и по факторам, в отношении всего персонала и отдельных социально-демографических и профессионально-квалификационных и должностных групп [3]. Это позволяет выяснить, на

какие факторы менеджеру по управлению человеческими ресурсами или руководителям предприятия необходимо обратить внимание, какие изменения в системе мотивации и стимулирования труда необходимы.

Таким образом, для комплексной оценки социальной эффективности системы мотивации и стимулирования персонала могут использоваться характеристики лояльности и приверженности персонала, интегральные оценки качества трудовой жизни, параметры социально-психологического климата в коллективе, динамика HR-бренда.

Подытоживая вышесказанное, можем констатировать, что мотивация является действенным инструментом управления при условии учета внешних и внутренних факторов деятельности предприятия.

Список литературы

1. Ильченко С.В., Павлова Е.В. Мотивация трудовой деятельности как социально-экономическая основа кадрового менеджмента организации / Бизнес и дизайн ревю. 2018. № 2 (10). С. 7.

2. Комаров Е.И. Стимулирование и мотивация: основные теории, способы совершенствования / Е.И. Комаров. – Текст: непосредственный // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2005. – № 3. – С. 22-32.

3. Zaytsev A., Rodionov D., Dmitriev N., Ilchenko S. Assessing Intellectual Capital from the Perspective of its Rental Income Performance // International Journal of Technology. 2020. № 8. P. 1489-1498.

References

1. Ilchenko S.V., Pavlova E.V. Motivaciya trudovoi deyatel'nosti kak socialno-ekonomicheskaya osnova kadrovogo menedjmenta organizacii / Biznes i dizain revyu. 2018. № 2 (10). P. 7.

2. Komarov E.I. Stimulirovanie i motivaciya: osnovnie teorii, sposobi sovershenstvovaniya / E.I. Komarov. – Tekst: neposredstvennii // Kadrovaya slujba i upravlenie personalom predpriyatiya. – 2005. – № 3. – P. 22-32.

3. Zaytsev A., Rodionov D., Dmitriev N., Ilchenko S. Assessing Intellectual Capital from the Perspective of its Rental Income Performance // International Journal of Technology. 2020. № 8. P. 1489-1498.