

УДК 331.5:005.95

Василюк А. В.
студентка III курса,
Брестский государственный технический университет,
Казарян К. А.
студентка III курса,
Брестский государственный технический университет,
Протасевич Е. И.
студентка III курса,
Брестский государственный технический университет
Научный руководитель:
Будурян Т. А.
м. э. н, старший преподаватель кафедры менеджмента,
Брестский государственный технический университет

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА С ПРИМЕНЕНИЕМ КРІ

Главным аспектом в управлении персоналом является не только грамотное и организованное распределение обязанностей и заданий среди штаба работников, но понимание того факта, что прямое воздействие на каждого сотрудника и установление благоприятного климата в коллективе позволяет добиться больших успехов, в первую очередь, самой организацией. Отсюда можно сделать вывод, что именно мотивация работников является толчком и стимулом в их работоспособности и желании развиваться и добиваться еще больших и лучших результатов.

В управлении персоналом мотивация рассматривается как процесс активизации мотивов работников (внутренняя мотивация) и создания стимулов (внешняя мотивация) для их побуждения к эффективному труду [1, с. 99]. Целью мотивации является создание условий, «наталкивающих» работников к выполнению своих обязанностей с максимально эффективным результатом.

Для удобного измерения результатов работы фирмы в целом, отдельных подразделений и непосредственно сотрудников, а также мотивации персонала на достижение требуемых результатов рекомендуется использование ключевых показателей КРІ (англ. Key Performance Indicators).

КРІ – ключевые показатели эффективности, которые представляют собой показатели деятельности подразделения (предприятия), помогающие организации в достижении стратегических и тактических (операционных) целей. Использование этих показателей эффективности позволяет организации полноценно оценить своё состояние и помочь в оценке реализации стратегии. Использовать КРІ следует, в основном, для тех работников, труд которых более всего влияет на финансово-экономические показатели предприятия.

Существует несколько видов ключевых показателей:

- КРІ результата – показывают количество и качество результата;
- КРІ затрат – показывают затраченные ресурсы;
- КРІ функционирования – относятся к показателям выполнения бизнес-процессов и позволяют оценить, насколько соответствует процесс требуемому алгоритму его выполнения;
- КРІ производительности – производные показатели, характеризующие соотношение полученного результата и времени, затраченного на его получение;
- КРІ эффективности (показатели эффективности) – это также производные показатели, которые характеризуют соотношение полученного результата к затратам ресурсов [2].

Использовать КРІ можно в любом бизнесе. КРІ позволяют повысить количество продаж за счет прозрачности и четкого понимания необходимых действий, которые сотрудник должен предпринять.

Важно придерживаться определенных принципов внедрения КРІ, которые позволяют использовать ключевые показатели максимально эффективно.

Во-первых, КРІ компании являются общими, однако в подразделениях их делят на небольшие подразделения, так как их рекомендуется использовать не более 3 – 5 показателей.

Во-вторых, показатели должны быть четко обозначены и понятны сотрудникам. Основное требование к их установлению – возможность просто и быстро измерить эти показатели.

В качестве примера можно привести несколько показателей, применяемых для менеджера по продажам в той или иной организации: «Число заявок должно быть не меньше...», «Объем продаж не ниже...», «Число клиентов должно достигать как минимум...», «Время, затраченное на выполнение, не более...».

Мотивация с показателями КРІ может быть выражена в виде материальных награждений: например, за перевыполнение плана или достижение более высокого результата по сравнению с другими работниками, поощряется материальными вознаграждениями, что является одним из самых продуктивных и влиятельных стимулов для сотрудников фирмы.

Также, если система КРІ создана и внедрена грамотно, это позволяет намного удобнее контролировать дела в организации, что, в свою очередь, дает возможность вовремя узнавать о сбоях и решать возникающие проблемы.

Однако существует ряд опасностей, с которыми можно столкнуться: интерпретация итогов оценки эффективности не всегда корректна. Чтобы избежать некорректного использования показателей, необходимо в самом начале, при разработке системы внимательно сформировать критерии, по которым в дальнейшем будет вестись оценка КРІ.

Разработка КРІ осуществляется следующим образом: по принципу «сверху вниз», начиная с масштабных целей компании до задач, стоящих перед отдельным работником. Для начала необходимо выявить приоритетный КРІ путем уточнения и проверки цели стратегического и оперативного характера. После постановки целей проводится анализ эффективности работы фирмы и ее способности решать актуальные задачи. В конечном итоге создаются положения, готовятся карты КРІ, прописывается, по какой методике рассчитывать каждый ключевой показатель, и согласовывается система с руководством всех самостоятельных единиц в компании.

Таким образом, главное – создать такую ситуацию в компании, в которой сотрудники из различных подразделений могли бы действовать сообща, без противоречий своих деловых поступков друг другу. Грамотное использование ключевых показателей КРІ является одним из самых влиятельных видов мотивации персонала на предприятии и позволяет достичь поставленных целей фирмы путём эффективного исполнения обязанностей сотрудниками и их стремлением к достижению новых целей.

Список литературы

1. Козлова А. М. Организационное поведение / А. М. Козлова. – М.: Директ-Медиа, 2013. – 229 с.
2. КРІ (ключевые показатели эффективности). Как внедрить систему КРІ в компании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gd.ru/articles/3584-kpi>.

УДК 005.1

Виноградська І. І.

студентка 3 курсу,

Київський національний торговельно-економічний університет

СУТЬ ТА АКТУАЛЬНІСТЬ ТЕОРІЇ МОТИВАЦІЇ Д.МАК-КЛЕЛЛАНДА

Мотивація відіграє неабияку роль в підвищенні продуктивності праці персоналу. Вона є основою результативності функціонування та розвитку організації. Сьогодні ця функція менеджменту використовується у всіх провідних компаніях світу.

Існує безліч теорій мотивації, але на мою думку, все більшої актуальності набирає теорія потреб Девіда Мак-Клелланда. Згідно зі словами американського дослідника, люди потребують влади, успіху та співучасті. Автор теорії свідомо віддає перевагу цим потребам, що належать до так званих потреб високого порядку, оскільки він вважає, що потреби нижчого порядку в сучасному суспільстві в основному задоволено. І це так, тому що все більша кількість людей потребують самовираження, поваги та схвалення своїх дій [3].