Евсюков Д.В.
*Волгоградский государственный университет
Волгоград, Россия*

doi: 10.18411/ij2016-3-53

Материальная мотивация персонала на базе целевого управления в виде системы KPI

Стратегии развития всех современных компаний предусматривают и рост объемов производства, и повышение качества продукции и услуг. Поэтому одной из самых основных функций менеджера любого уровня является мотивация своих подчиненных на эффективную работу. Однако система мотивации, действующая в той или иной организации, должна не только побуждать персонал к активизации своей деятельности, но и должна взаимоувязывать цели обеих сторон. То есть она должна быть направлена на достижение целей организации, учитывая интересы всех сотрудников. В этом случае, она, как правило, должна базироваться на определенных показателях, которые сотрудники должны достичь. И такой эффект может быть получен за счет применения целевого управления и разработки на основе этого системы материальной мотивации.

Начало целевого управления было положено еще в 1950-х гг. в трудах Питера Друкера и Дугласа МакГрегора, а также в рамках концепции, разработанной Эдвином Локом. Он в 1968 г. первый опубликовал статью, в которой указал зависимость между мотивацией и целеполаганием сотрудников организации. [2, с.288].

Теория постановки целей Эдвина Лока подтверждается результатами исследования, проведенного с целью определения результативных сотрудников

и поиска оптимальных методов мотивации, в котором приняли участие руководители и сотрудники более тысячи компаний, и опубликованного в 2004 г. в журнале Harvard Business Review. Оказалось, что в среднестатистической компании 5% сотрудников всегда работают хорошо, столько же (5-7%) сотрудников всегда работают плохо, а для эффективной работы остальных 88% всегда требуется правильная постановка целей и задач с обязательным контролем их исполнения. [1, с.5]. Отсюда и следует, что внедрение в компании системы материальной мотивации на базе целевого управления в виде ключевых показателей эффективности (KPI) при соблюдении определенных условий и принципов может существенно повысить производительность и эффективность труда работников.

Зарубежный опыт убедительно доказывает, что внедрение системы KPI и мотивация персонала, построенная корректным образом, увеличивает прибыль компаний до 30% [3]. Сегодня уже многие российские компании активно внедряют систему KPI в управлении мотивацией и оценки эффективности работы персонала (рис. 1).

Рис. 1. Применение системы KPI в различных сферах деятельности.

Источник: URL: <https://kpi-drive.ru/>

В настоящее время целевое управление в виде системы KPI представлено в качестве специальных компьютерных программ. Зайдя в данную программу, сотрудник компании может увидеть перечень своих ключевых показателей эффективности, их вес и фактическую и плановую степень выполнения в виде различных графиков и таблиц (рис. 2).

Тип	Название	Вес	План	Факт	% вып.
	Зарботная плата		70 000.00	73 530.58	105.04
	Оклад	0	28 000.00	38 000.00	135.71
	Премия	0	42 000.00	35 530.58	84.60
	Результативность		100.00	84.60	84.60
	Задачи	20	100.00	79.00	79.00
	Оценка руководителя	5	100.00	100.00	100.00
	Количество проданных новых ДМ	10	144.00	124.00	86.11
	Лимит расходов	15			87.88
	Объем входящего трафика	10	10 000.00	7 827.00	78.27
	Прибыль по предприятию	25			102.96
	Прирост оборотных средств ООО	15			56.24
	ФОТ	0			115.51

Рис. 2. Пример реализации модели KPI – ключевые показатели эффективности
Источник: URL: <https://kpi-drive.ru/>

Таким образом, можно сделать вывод, что система материальной мотивации персонала и целевое управления в виде ключевых показателей эффективности, как два взаимосвязанных и взаимодополняющих процесса, не только определяют результативность работника, но и позволяют направить мотивационное воздействие на персонал в необходимое для организации русло.

Литература:

1. Ключков, А.К. KPI и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов [Текст] / А.К. Ключков. - М:Эксмо, 2010. – 103 с.
2. Петров, А.Н. Менеджмент. Учебник для бакалавров [Текст] / А.Н. Петрова. - М.: Юрайт, 2012. - 645 с.
3. Мотивация труда на результат //сайт компании «Агентство эффективности». URL: <http://www.ft-group.ru/knowledge-base/staff-motivation/420/> (дата обращения 20.02.2016).