

## МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

М.М. Гайфуллина, канд. экон. наук, доцент

Д.Д. Муртазина, магистрант

Уфимский государственный нефтяной технический университет  
(Россия, г. Уфа)

***Аннотация.** В работе представлен авторский подход к исследованию системы мотивации персонала предприятия. Обозначено, что системный подход к изучению мотивации на предприятии включает в себя изучение факторов функционирования предприятия, количественных и качественных характеристики персонала предприятия, оценку эффективности системы мотивации и стимулирования персонала предприятия, оценку удовлетворенность персонала существующей системой мотивации. Предложен подход к оценке эффективности системы мотивации и стимулирования. Предложен подход к оценке удовлетворенности персонала системой мотивации.*

***Ключевые слова:** мотивация, стимулирование, система мотивации и стимулирования, эффективность, удовлетворенность системой мотивации.*

Одной из проблем для компании в условиях нестабильной экономической ситуации является проблема сохранения квалифицированных кадров [1]. Падает прибыль, возможностей для материальной мотивации персонала становится меньше [2]. Факторы нематериальной мотивации работников меняются. Все это может вызвать снижение эффективности работы сотрудников и их отток из организации [3]. Для того чтобы избежать такой ситуации, необходимо тщательное исследование персонала организации, его отношения к труду, к компании, лояльности, мотивационного профиля и выявления нематериальных рычагов воздействия на мотивацию сотрудников [3]. Для исследования системы мотивации предприятия следует применить системный подход, включающий в себя изучение следующих сторон: 1) факторы функционирования предприятия; 2) количественные и качественные характеристики персонала предприятия; 3) эффективность системы мотивации и стимулирования персонала предприятия; 4) удовлетворенность персонала существующей системой мотивации.

Говоря о факторах функционирования предприятий, следует изучить внешнюю среду функционирования

предприятий, оценить фактическое положение и стратегические перспективы компании [4]. В этом помогут: методика T.E.M.P.L.E.S. (Technology – технологии, Economics – экономика, Market, Politics – политика, Laws – законодательство, Ecology – экология, Society – социальные факторы); PEST-анализ (Political, Economic, Sociological, Technological); SWOT-анализ.

Для характеристики кадрового потенциала организации с количественной стороны использует такие показатели, как численность промышленно-производственного персонала; количество рабочего времени, возможного к отработке; соотношение категорий и групп персонала численность персонала предприятия; состав (пол, возраст и т.д.); структура кадрового состава в соответствии с классификатором должностей; текучесть кадров [5].

Качественные показатели кадрового потенциала характеризуют оценку физического и психологического потенциала работников предприятия; наличие общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, которые характеризуют способность к труду определенного качества; уровень образования; профессионально-квалификационную структуру [6].

Чтобы определить эффективность системы мотивации в организации предлагается рассчитать интегральный показатель эффективности мотивации и

$$Эм = \sum_{i=1}^n \Pi_i * q_i, \quad (1)$$

где  $\Pi_i$  – эффективность изменения показателя во времени;

$q_i$  – удельный вес показателя с учетом его значимости, определяемый экспертным путем.

К расчету примем показатели:  $\Pi_1$  – изменение коэффициента отношения

стимулирования по итогам общехозяйственной деятельности. Расчет интегрального показателя общехозяйственных итогов деятельности имеет вид:

чистой прибыли к фонду заработной платы;  $\Pi_2$  – изменение доли расходов на оплату труда в себестоимости выпущенной продукции;  $\Pi_3$  – изменение отношения производительности труда к фонду заработной платы.

Изменение рассматривается по итогам двух отчетных периодов. Эффективность изменения показателя во времени определяется согласно таблице 1.

Таблица 1. Определение эффективности изменения общехозяйственных показателей во времени

	Рост	Без изменений	Снижение
$\Pi_1$	1	0	-1
$\Pi_2$	-1	0	1
$\Pi_3$	1	0	-1

Критерий эффективности интегрального показателя:

$ИП_{общ} < 0,5$  – система мотивации и стимулирования неэффективна;

$ИП_{общ} > 0,5$  – система мотивации и стимулирования эффективна.

Оценка удовлетворенности персонала существующей системой мотивации и стимулирования должна осуществляться с целью выявления аффективной или эмоциональной реакции человека (работника) на рабочую ситуацию. Среди ученых нет единого мнения насчет факторов, влияющих на удовлетворенность работников. В данной работе предлагается ряд показателей, которые, по мнению автора, являются наиболее важными. Показатели удовлетворенности системой мотивации и стимулирования: включают в себя показатели удовлетворенности:

- 1) рабочим процессом;
- 2) уровнем заработной платы;
- 3) возможностью карьерного роста;
- 4) организованностью рабочего процесса к производительному труду;
- 5) морально-психологическим климатом.

При оценке удовлетворенности также необходимо выяснение приемлемых форм стимулирования персонала (материальные, нематериальные). Для выявления удовлетворенности персоналом системой мотивации, необходимо провести анкетирование, содержащее в себе вопросы по вышеуказанным показателям удовлетворенности и перечень форм стимулирования в период нестабильной ситуации в компании.

При интерпретации ответов используется шкала перевода: «да» - 5 баллов, «скорее да, чем нет» - 4 балла, «скорее нет, чем да» - 3 балла, «нет» - 2 балла, «затрудняюсь ответить» - 1 балл [7].

В результате оценок находится усредненный показатель удовлетворенности. Система мотивации и стимулирования считается удовлетворительной, если находится в пределах от 4 до 5, в случае менее 4 баллов – считать неудовлетворительной.

Использование предлагаемого подхода позволяет оценить эффективность системы мотивации на предприятии и степень удовлетворенности персонала данной системой.

**Библиографический список**

1. Хамитова Э.Ф., Гайфуллина М.М. Оценка конкурентоспособности молодых специалистов нефтяных компаний // Нефтегазовое дело. 2014. Т. 12. № 1. С. 190-195.
2. Burenina I., Evtushenko E., Kotov D., Battalova A., Gaifullina M., Gamilova D. Integral Assessment of the Development of Russia's Chemical Industry // Journal of Environmental Management and Tourism. 2017. V. 8, n. 5. p. 1075-1085.
3. Гайфуллина М.М., Земцова В.Д., Ибрагимова Н.В. Методический подход к оценке экономической устойчивости нефтяной компании // Интеллект. Инновации. Инвестиции. 2017. № 8. С. 20-24.
4. Маков В.М. Управление кадровым потенциалом предприятий топливно-энергетического комплекса / Современные технологии в нефтегазовом деле – 2016: сб. трудов международной научно-технической конференции, посвященной 60-летию филиала в 2 т. / отв. ред. В.Ш. Мухаметшин. – Уфа: Изд-во УГНТУ, 2016. Т. 2. –С. 220-225.
5. Сафина А.А., Гайфуллина М.М. Оценка устойчивого развития малых нефтяных компаний // Электронный научный журнал Нефтегазовое дело. 2015. № 1. С. 364-381.
6. Фролов В.Е., Маков В.М., Земцова В.Д. Экономическая сущность и виды кадровых рисков нефтегазового предприятия // Вестник молодого ученого УГНТУ. 2015. № 2. С. 66-72.
7. Маков В.М. Оценка рисков при найме персонала нефтегазового предприятия // Вестник экономики и менеджмента. 2016. № 4 (5). С. 24-30.
8. Martynova S.E., Dmitriev Y.G., Gaifullina M.M., Totkaya Y.A. "Service" municipal administration as part of the development of youth entrepreneurship in Russia // Social Indicators Research. 2017. T. 133. № 3. С. 1151-1164.

**METHODICAL APPROACH TO ASSESSMENT OF SYSTEM EFFECTIVENESS  
OF MOTIVATION AND STIMULATION OF PERSONNEL**

**M.M. Gayfullina**, *candidate of economic sciences, associate professor*

**D.D. Murtazina**, *graduate student*

**Ufa state petroleum technological university  
(Russia, Ufa)**

***Abstract.** In work author's approach to a research of system of motivation of personnel of the enterprise is presented. It is designated that system approach to studying of motivation at the enterprise includes studying of factors of functioning of the enterprise, quantitative and qualitative characteristics of personnel of the enterprise, assessment of system effectiveness of motivation and stimulation of personnel of the enterprise, assessment satisfaction of personnel with the existing system of motivation. Approach to assessment of system effectiveness of motivation and stimulation is offered. Approach to assessment of satisfaction of personnel with the system of motivation is offered.*

***Keywords:** motivation, stimulation, system of motivation and stimulation, efficiency, satisfaction with the system of motivation.*