

МОТИВАЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ МОТИВАЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МАЛОГО БИЗНЕСА РМ

Элла КАЗАКУ

The philosophy of personnel management is the formation of relations with the objectives of enterprise development. In such circumstances, the motivation of the labor activity of the company's employees becomes particularly important. In order for a person to perform the work assigned to him in good faith and qualitatively, he must be in this interested, that is to say, motivated.

Философия управления персоналом – это формирование поведения отдельных работников по отношению к целям развития предприятия. В таких условиях мотивация трудовой деятельности сотрудников фирмы приобретает особенно важное

значение. Для того чтобы человек выполнял порученную ему работу добросовестно и качественно, он должен быть в этом заинтересован или, иначе говоря, мотивирован.

Выбранная тема для исследования является **актуальной для национальной** экономики в целом и для предприятий малого бизнеса Молдовы в частности, так как важнейшим условием, предполагающим успех любого предприятия, является мотивация и стимулирование персонала. В основном, ни одно предприятие не может преуспеть без стимулирования работников на работу с высокой отдачей, без высокого уровня приверженности персонала, без заинтересованности членов организации в положительных конечных результатах и без их стремления внести свой вклад в достижение поставленных целей. И поэтому интерес руководителей и ученых, занимающихся изучением причин, заставляющих людей работать с полной отдачей сил, очень высок.

Целью дипломной работы являлось выявление и изучение способов мотивации персонала на предприятии, закрепление и углубление знаний в области менеджмента человеческих ресурсов, приобретение практических навыков и методов в изучении и анализе теоретического материала, а также разработка путей совершенствования мотивационного механизма в современных условиях.

Теоретической основой работы послужили исследования отечественных и зарубежных авторов, занимающихся изучением и анализом системы стимулирования и мотивации трудовой деятельности, таких как: Клочков А.; Самоукина Н.; Ильин Е.; Шапиро С.А. и др.

Методологической базой исследовательской работы послужила совокупность методов научного познания и различные методологические подходы, а именно такие как анализ и синтез, дедукция и индукция, сравнительный анализ, аналитический метод и метод изучения нормативно-правовой базы, системный подход, а также специфические технологии в области менеджмента человеческих ресурсов, а именно – анкетирование.

Был разработан ряд **мер и рекомендаций** по совершенствованию

ванию мотивационного механизма на предприятии.

1. Улучшить систему коммуникации и условий труда рабочих.

2. Нанять управляющего персоналом.

3. Мотивацию персонала выразить в одной из стратегий развития предприятия.

4. Разработать и внедрить систему KPI.

Ключевые показатели эффективности (KPI) — показатели деятельности предприятия, помогающие организации в достижении стратегических и тактических целей.

Оценка выполнения KPI менеджера по продажам в «матрице KPI»

Цель	KPI	Вес, %	Единица измерения	План	Факт	Индекс, %	Итог, %	Статус	Тренд
Выполнить план продаж товара А	Процент выполнения плана по выручке	40	%	100	98	98	39,2	0	↑
Сократить оборачиваемость дебиторской задолженности по товару А	Коэффициент оборачиваемости товара А	25	дни	26	34	130,8	12,5	-0	↑
Сократить дебиторскую задолженность по товару А	Сумма дебиторской задолженности на конец периода по товару А	25	%	400 000	480 000	120	12,5	-0	↓
Повысить удовлетворенность клиентов	Процент удовлетворенности клиентов	10	%	100	99	99	9,9	-0	→
Итого									

Источник: разработано автором.

Оценка выполнения KPI приводится в специальных таблицах – «Матрицах KPI». Такое название таблицы получили потому, что осуществляется матричный анализ и сопоставление многих данных (веса показателя и диапазона значений). Ввод в индивидуальное соглашение по целям «Матрица KPI» количественных и

качественных целей происходит на основании совместного творчества руководителя и его сотрудников.

Экономический эффект от применения КРІ:

- увеличение выручки *более чем на 10%* за счет концентрации на клиентах;
- снижение оттока клиентов и, как результат, увеличение прибыли (так как по статистике снижение на 5% оттока дает до 15% прибыли);
- снижение затрат *как минимум на 10–20%*;
- многократное *повышение производительности труда* за счет увеличения мотивации и эффективности бизнес-процессов;
- *сокращение сроков бизнес-процессов*, ведущее непосредственно к снижению постоянных и переменных затрат;
- *качество как цель номер один*, что ведёт к победе над конкурентами;
- улучшение *конкурентных преимуществ*.

Библиография:

I. Законы, постановления, нормативные акты

1. Гражданский кодекс Республики Молдова. Опубликовано 22.06.2002 в *Monitorul Oficial al RM*, 2002, nr. 82-86, статья № 661.
2. Закон Республики Молдова «О предпринимательстве и предприятиях» № 845-XII от 03.01.92. В: *Monitorul Oficial al R. Moldova*, 1992, ст. 1.

II. Периодические издания, нормативные документы, статистические материалы, инструкции

3. КЛОЧКОВ, А. *KPI и мотивация персонала*. Полный сборник практических инструментов. Москва: Эксмо, 2009.
4. САМОУКИНА, Н. *Эффективная мотивация персонала при минимальных затратах*: Сборник практических инструментов. Москва: Эксмо, 2010.
5. ИЛЬИН, Е. П. *Мотивация и мотивы*: Учебное пособие для вузов. СПб.: Питер, 2000. 346 с.
6. НАВРУЗОВ, Ю., ЧЕРЕПУХИНА, Н. *Искусство управления персоналом. Таланты и лидеры*. Книга 1. К.: Издательство Алексея Капусты, 2002. 215 с.
7. <http://lex.justice>