

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

***Аннотация:** в статье перечислены основные мероприятия, с помощью которых можно снизить текучесть персонала, в числе которых улучшение системы оплаты труда. Далее были перечислены основные принципы материальных методов мотивации, а также предложена система KPI-drive, с помощью которой можно автоматизировать процессы подсчета и выплаты заработной платы.*

***Ключевые слова:** текучесть кадров, автоматизация, система оплаты труда, социальный пакет, премия, корпоративная программа.*

***Abstract:** the article lists the main measures by which it is possible to reduce staff turnover, including improving the remuneration system. Next, the basic principles of material methods of motivation were listed, and the KPI-drive system was proposed, with which it is possible to automate the processes of calculating and paying wages.*

***Keywords:** staff turnover, automation, remuneration system, social package, bonus, corporate program.*

Исследование проблем, связанных с формированием и выбором тех или иных систем и форм оплаты труда, инструментов для мотивации и стимулирования персонала, является актуальным в 21 веке. Каждая организация ставит своими главными целями получение прибыли и

повышение своей стоимости на рынке труда, но достижение данных целей возможно только при правильно выстроенных отношениях между работодателем и работником. По этой причине одной из главных задач для организации выступает грамотная организация оплаты труда работников, формирование эффективно работающей системы мотивации и стимулирования персонала. Решение этой задачи лежит в основе эффективного управления человеческими ресурсами для достижения стратегических целей компании.

Обстоятельства, обуславливающие текучесть кадров в организации, могут быть полностью управляемыми (условия труда и быта), частично управляемыми (удовлетворенность коллективом, взаимоотношениями, формами мотивации) и неуправляемыми (природно-климатические факторы). При воздействии на первых и вторых можно существенно снизить текучесть. Для этого применяются различные мероприятия:

- Совершенствование техники и технологии, улучшающей условия труда;
- Нахождение каждому работнику наиболее соответствующие ему обязанности;
- Предоставление дополнительных льгот и гарантий, улучшение внутреннего климата;
- Повышение уровня социального пакета [1, с. 22].

Но одним из важнейших компонентов совершенствования системы мотивации работников, в том числе и управленческого персонала, является улучшение системы оплаты труда. В этой области в рамках проекта предлагается внедрение системы надбавок и премиальных с помощью материальных методов мотивации.

Разрабатывая материальные методы мотивации, не стоит забывать об основных принципах:

- Премии не должны быть слишком общими и распространенными,

поскольку в противном случае их будут воспринимать просто как часть обычной зарплаты в обычных условиях.

- Премия должна быть связана с личным вкладом работника в производство, будь то индивидуальная или групповая работа.

- Должен существовать какой-либо приемлемый метод измерения этого увеличения производительности.

- Работники должны чувствовать, что премия зависит дополнительных, а не нормативных усилий.

- Дополнительные усилия работников, стимулированные премией, должны покрывать затраты на выплату этих премий.

Для автоматизации процессов подсчета и выплаты заработной платы предлагается воспользоваться системой KPI-drive.

KPI-drive – это автоматизированная система, при помощи которой руководитель может контролировать выполнение поручений, оценивать ключевые показатели эффективности, премировать сотрудников и оплачивать их работу по реальному результату, тем самым повышая результативность всей организации [2, с. 99].

Основные возможности данной программы заключаются в следующем:

- Быстрые KPI-расчеты и подготовка отчетов по итогам различных отчетных периодов (день, неделя, месяц, квартал, год и т. д.);

- Расчет заработной платы и KPI сотрудников, удобный сервис;

- Синхронизация с другими корпоративными программами (битрикс, 1с и другими crm-системами);

- Мобильные приложения на базе ios и android для смартфонов и планшетов;

- Отслеживание в режиме онлайн текущих задач, продуктивности рабочего времени и др.

Для работы системы нет необходимости устанавливать специальное программное обеспечение. Все операции проходят в режиме онлайн и

управляются через интернет при помощи обычного браузера с компьютера или мобильного приложения на телефоне.

Таким образом, при помощи KPI-drive, в первую очередь, будет оптимизирован и автоматизирован процесс подсчета общей заработной платы и премиальной части для менеджеров по продажам. Система KPI-drive в данной части сможет учитывать особенности новой системы стимулирования. В режиме онлайн как работник, так и руководитель отдела продаж, а также генеральный директор сможет отслеживать текущие продажи, выявлять возможные проблемы и влиять на результативность. Во-вторых, у каждого менеджера индивидуально будет возможность анализировать текущие продажи, наглядно наблюдать то, насколько выполняется KPI, а также сможет посчитать самостоятельно свою заработную плату. Кроме того, в том случае, если менеджер будет видеть, что KPI не выполняется, то у него будет возможность повлиять на исход и работать продуктивнее в оставшиеся дни месяца. В-третьих, система KPI-drive удобна тем, что она может синхронизировать данные с другими CRM-системами, которые уже используются в компании и будет использоваться в качестве дополнения к уже имеющемуся программному обеспечению. С одной стороны, это не потребует больших финансовых вложений, поскольку это намного дешевле, чем разработка собственного приложения или найм нового сотрудника, который бы занимался выполнением тех функций, которые выполняет система KPI-drive. А с другой стороны, не потребуется много времени на интеграцию в деятельность компании и длительного процесса переноса данных.

Говоря о безопасности данной системы, стоит упомянуть о том, что KPI-drive используют как многие крупные компании, так и небольшие организации различных отраслей бизнеса (производства, торговли, услуг и т. д.). Данная система работает в сотнях различных организациях России и стран СНГ, 75 охватывая 12 крупнейших отраслей бизнеса [3, с. 370].

Таким образом, выстраивание всех внутренних процессов в компании, в том числе процесса стимулирования, должно быть соотнесено со стратегическими целями компании и потребностями персонала организации, так как персонал является движущей силой любой компании. Новая система оплаты труда должна быть гибкой, стимулировать сотрудников к повышению производительности труда, обладать сильным мотивационным эффектом.

#### **Использованные источники:**

1. Богомолова, З.Н. Мотивация и стимулирование труда [Текст] // Вестник науки и образования. – 2020. – №12-1 (90). – С. 21-26.
2. Коломиец А.И. Необычные методы стимулирования персонала в организациях России [Текст] // Актуальные проблемы науки: ИГУМО и ИТ как исследовательский центр. – 2017. - № 19. – С. 97-101.
3. Кузнецова Я.В. Совершенствование организации оплаты труда работников предприятия [Текст] // Молодой ученый. 2014. №1. С. 369-374.