

7.9. ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИОННОЙ КАРТЫ СОТРУДНИКА В РАМКАХ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ КПЭ

Медовников Г.В., аспирант, Международная высшая школа управления

*Международная высшая школа управления,
Институт промышленного менеджмента,
экономики и торговли, Санкт-Петербургский
политехнический университет Петра Великого,
г. Санкт-Петербург*

В статье рассмотрены основные принципы разработки мотивационных карт персонала организации в рамках внедрения оплаты труда на базе использования ключевых показателей эффективности. Предложенная автором статьи блок-схема включает основные подготовительные этапы, которые необходимо реализовать для построения комплекса полноценных мотивационных карт должностей на всех иерархических уровнях организационной структуры предприятия. Качественно составленная карта мотивации сотрудника, включающая основные показатели деятельности, на которые данный сотрудник оказывает непосредственное или косвенное влияние, обеспечит желаемый рост эффективности всей финансово-хозяйственной деятельности компании, росту конкурентоспособности и финансовой независимости.

Литература

1. Третьяк С. Бонус за KPI: как «протестировать бонус» на стадии целеполагания? [Электронный ресурс] С. Третьяк. Режим доступа: <http://samsebestrateg.ru>.
2. Третьяк С.В. Чем полезен процессный подход для использования сбалансированной системы показателей? [Электронный ресурс] / С.В. Третьяк. URL: http://iteam.ru/publications/strategy/section_27/article_4512.
3. Хахимов А. Примеры KPI, которые подняли эффективность труда на 35% [Текст] / А. Хахимов / Генеральный директор. – 2015. – №11. – С. 18-19.
4. Энциклопедия менеджера. Стратегические карты [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.e-hexecutive.ru/wiki/index.php>.

Ключевые слова

Ключевые показатели эффективности; система сбалансированных показателей; декомпозиция показателей; мотивационные предпочтения сотрудников; мотивационная карта; процент итоговой личной эффективности; стратегическая карта; программный продукт

Медовников Георгий Владимирович

РЕЦЕНЗИЯ

Статья аспиранта Международной высшей школы управления Георгия Владимировича Медовникова написана на актуальную тему, посвященную принципам формирования мотивационных карт. Известно, что в настоящее время российский бизнес активно развивает систему нематериальной и моральной мотивации. В рамках системы управления персоналом с целью стимулирования работников во многих компаниях введено плановое обучение персонала, структурированы бизнес-процессы, организованы комфортные условия для работы и возможности общения для сотрудников, налажена обратная связь руководства с персоналом, закреплены корпоративные традиции, развиваются внутрикорпоративные СМИ и отмечаются достижения сотрудников и компании. Стремление руководства компании стимулировать персонал обуславливает введение мотивационной карты, то есть информационной таблицы, составленной на основе мотивационных предпочтений сотрудника с данными о наборе показателей для конкретной должности с учетом вмененных функций и задач, весах показателей.

Оценка мотивационной структуры персонала предполагает диагностику мотивационно-потребностной сферы, выявление областей актуальных и базовых потребностей и оценку областей демотивации. Все вышеперечисленное вместе с выявлением представления работников о справедливой системе стимулирования и оценкой факторов, влияющих на мотивацию объекта, входит в мотивационный профиль сотрудника. Автором применен оригинальный подход к построению мотивационной карты для должности и схемы движения информационных потоков при расчете заработной платы с наличием ключевых показателей эффективности.

Можно сделать вывод, что статья Георгия Владимировича Медовникова может быть рекомендована к публикации в журнале «Аудит и финансовый анализ».

Кох Л.В., д.э.н., профессор, «Международной высшей школы управления» «Санкт-петербургский политехнический университет Петра Великого», г. Санкт-Петербург.