



АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ «НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»
(АНО «НИИ ДПО»)

ПРИОРИТЕТНЫЕ И ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ НАУКИ В УСЛОВИЯХ ГЕОПОЛИТИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

Материалы XXII Всероссийской
научно-практической конференции

г. Рязань, 25 сентября 2023 г.

Издательство «Концепция»
г. Рязань – 2023



AUTONOMOUS NON-PROFIT
ORGANIZATION «NATIONAL RESEARCH
INSTITUTE OF ADDITIONAL
PROFESSIONAL EDUCATION»
TOGETHER

PRIORITY AND PROMISING AREAS OF RUSSIAN SCIENCE IN CONDITIONS OF GEOPOLITICAL INSTABILITY

Materials of the XXII All-Russian
Scientific and Practical Conference

Ryazan, September 25, 2023

**PUBLISHING HOUSE «CONCEPT»
Ryazan – 2023**

УДК 001.8
ББК 72.4
Ц 75

Печатается по решению оргкомитета
XXII Всероссийской научно-практической конференции
**«ПРИОРИТЕТНЫЕ И ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ
НАУКИ В УСЛОВИЯХ ГЕОПОЛИТИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ»**, протокол
заседания оргкомитета № 234-РК от 05.09.2023 г

**ПРИОРИТЕТНЫЕ И ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ НАУКИ
В УСЛОВИЯХ ГЕОПОЛИТИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ:** Материалы XXII
Всероссийской научно-практической конференции (г. Рязань, 25 сентября
2023 г.). – Рязань, Издательство ООО «Концепция», 2023. – 236с.

ISBN 978-5-6050536-6-8

В издание включены статьи, подготовленные по результатам исследований, выполненных аспирантами, студентами и научными сотрудниками научно-исследовательских и образовательных учреждений России, Республики Беларусь и стран ближнего зарубежья. Данные работы были представлены на XXII Всероссийской научно-практической конференции **«ПРИОРИТЕТНЫЕ И ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ НАУКИ В УСЛОВИЯХ ГЕОПОЛИТИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ»** (г. Рязань, 25 сентября 2023 г.) и получили одобрение экспертной группы оргкомитета конференции.

Приведенные в сборнике материалов конференции авторские материалы охватывают широкий спектр научных направлений. Издание предназначено для научных работников, преподавателей, аспирантов и магистрантов высших учебных заведений.

Все тексты прошли научное рецензирование и приведены в авторской редакции. За содержание статей, а также соблюдение законодательства об интеллектуальной собственности и авторском праве ответственность несут авторы публикаций.

ISBN 978-5-6050536-6-8

УДК 001.8
ББК 72.4

© Изд-во « Концепция», 2023
© Коллектив авторов, 2023

ПРИНЦИПЫ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ СФЕРЫ УСЛУГ

Кулясов Владислав Андреевич

*Магистрант,
Набережночелнинский институт (филиал) Казанского (Приволжского)
федерального университета,
г.Набережные Челны*

Пуряев Айдар Султангалиевич

*Профессор, доцент, доктор экономических наук,
Набережночелнинский институт (филиал) Казанского (Приволжского)
федерального университета,
г.Набережные Челны*

На основе проведенного исследования отечественных предприятий сферы услуг (сферы образования) выявлены основные тенденции в плане совершенствования системы мотивации персонала. Предлагаются комплекс «золотых» (базовых) принципов мотивации персонала сферы услуг. Совершенствуются чек-лист установления корректности тех или иных показателей применяемой системы мотивации.

Ключевые слова: *принципы, мотивация, стимулы, персонал, чек-лист, комплексность, продуктивность труда, поощрение, наказание, сфера услуг.*

Мотивы, которые побуждают конкретного сотрудника или сотрудников к эффективной работе, могут меняться из-за различных внутренних и внешних воздействий на человека [1],[3],[5],[7]. Поэтому, своевременно проведенный анализ мотивации персонала поможет определить то, насколько сотрудники понимают и удовлетворяют целям организации, а также, в какой степени, это соотносится с удовлетворением их личных потребностей.

Правильно подобранные основные принципы мотивации персонала позволяют повысить продуктивность труда на предприятии с минимальными материальными затратами. Принципы мотивации персонала – это способы стимуляции работников к повышению производительности труда [6].

Важно учитывать, что ни вознаграждение, ни наказание не станет эффективной мерой воздействия на подчиненных, если работодатель игнорирует основные принципы мотивации персонала в организации.

На основе проведенного исследования существующих систем мотивации персонала вообще был предложен комплекс «золотых» принципов системы мотивации персонала на предприятиях сферы услуг [2],[4], который приводится ниже в таблице 1.

Таблица 1

«Золотые» принципы мотивации персонала

№№	Принцип	Характеристика принципа
	Системность	Стимулирование должно осуществляться не эпизодично, а перманентно. Постоянно необходимо следить за результатами, поощрять лучших и самых целеустремленных.
	Комплексность и пропорциональность	Результат будет лучшим, если диапазон удовлетворяемых потребностей сотрудника будет шире. Награда пропорциональна вкладу сотрудника в общее дело.
	Поощрение в приоритете	Поощрение гораздо лучше влияет на мотивацию, чем наказание.
	Дифференциация	Каждый сотрудник, каждое подразделение, каждая группа лиц должны иметь свой вид поощрения (награждения) или наказания.
	Своевременность	Срок награждения имеет существенное значение. Чем короче срок, тем ощутимее воздействие этой награды на дальнейшее стимулирование труда. Когда сотрудник забыл, чего достиг, он просто примет деньги, но не поймет, за что они начислены.

	Постепенность	Чтобы у сотрудников не появился новый порог ожидания награды и сохранить заинтересованность к работе, целесообразно премировать в умеренных размерах. Иначе «возросший аппетит» может привести к дополнительным расходам предприятия.
	Понятные и четкие критерии	Критерии премирования и наказания за те или иные действия должны быть четкими, понятными. Их нужно прописать в локальных актах организации (Положение о премировании).
	Цель организации – цель сотрудника	Т.е. цель предприятия должна быть целью мотивированного работника. Сотрудник должен видеть границу между нужным, полезным и не нужным для предприятия.
	Закон имеет абсолютную силу	Нельзя нарушать действующее законодательство, сокращать заработную плату как наказание, например.
	Сотрудник – это личность со своими достоинствами	Уважать достоинства работника – важная задача. Эффект от соблюдения этого принципа трудно переоценить. Заметная мотивация налицо.

Предлагается использовать чек-лист, позволяющий выявлять корректность выбора показателей для системы мотивации. Пример чек-листа представлен в таблице 2.

Таблица 2

Чек-лист выбора показателей для системы мотивации

Аспекты системы мотивации	Да	Нет
Показатели легко рассчитать на базе внутренней документации компании		
Показатели напрямую влияют на общие показатели эффективности компании		
Показатели не противоречат друг другу		
Показатели отражают действия, на которые влияет сотрудник		
Вклад показателей не меньше 5% и не больше 50% среди других метрик		
Для одного сотрудника не больше 3-4 показателей		

Чем больше «нет» отмечено, тем ниже эффективность системы мотивации компании. О положительном исходе можно говорить, если все высказывания были отмечены ответом «да».

Главная цель комплекса «золотых» принципов – заинтересовать работника в достижении поставленной цели предприятия. Независимо от инструментов, выбранных работодателем – от материальных до неосознаваемых – применять их следует в соответствии с предлагаемыми «золотыми» вышеизложенными принципами [1]. Несоблюдение хотя бы одного из этих принципов может привести к процессу снижения эффективности деятельности предприятия, необратимо нарушить применяемую систему мотивации на предприятии.

Список использованных источников

1. Авдеев В.В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы: Реинжиниринговая технология: Практикум. – М.: Финансы и статистика, 2021. – 256 с.
2. Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений. – М.: Дашков и К, 2018. – 384 с.
3. Бовыкин В.И. Научная мотивация труда. – М.: ИП Бовыкин В.И., 2021. – 224 с.
4. Бутова Т.Г. Качество услуг организаций культуры: методологические проблемы оценки. – Красноярск: СФУ, 2021. – 166 с.
5. Как мотивировать сотрудников лучше работать: полезные рекомендации предпринимателям. – [Электронный ресурс]: URL: <https://www.insales.ru/blogs/university/kak-motivirovat-sotrudnikov> (дата обращения: 02.08.2023).
6. Кулагина Е. Основные принципы мотивации персонала: обзор базовых стимулов. – [Электронный ресурс]: URL: <https://www.hr-director.ru/article/66124-qqq-16-m7-01-07-2016-osnovnye-printsipy-motivatsii-personala> (дата обращения: 04.08.2023).
7. Тузова А.А. Мотивация персонала. – М.: Национальный Открытый Университет «ИНТУИТ», 2016. – Текст: электронный // ЭБС «Консультант студента». – [Электронный ресурс]: URL: https://www.studentlibrary.ru/book/intuit_153.html (дата обращения 08.06.2023).

THE PRINCIPLES OF THE SYSTEM STAFF MOTIVATION AT SERVICES SECTOR ENTERPRISES

Kulyasov V.A., Puryaev A.S.

Based on the study of domestic enterprises, the services sector (education) identified the main trends in terms of improving the personnel motivation system. The complex of "gold" (basic) principles of motivation for the services of the service sector is offered. A checklist of the correctness of certain indicators of the motivation system used is improved.

Keywords: *principles, motivation, incentives, personnel, checklist, complexity, labor productivity, encouragement, punishment, services.*
