

УДК 331.21

АКТУАЛЬНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ МАТЕМАТИЧЕСКИХ МОДЕЛЕЙ К РЕШЕНИЮ ЗАДАЧ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

© Демент Н.С.

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева, г. Самара, Российская Федерация*

e-mail: dement163@gmail.com

Стимулирование современных работников зависит от ряда различных факторов. За основу берутся экономические факторы, поскольку именно оплата труда является главным инструментом стимулирования трудовой деятельности персонала. При этом немаловажную роль играют и социально-психологические факторы. Современным работникам важно знать, что их работодатель заинтересован в их профессиональном развитии и росте.

Автором выделяются следующие ключевые факторы стимулирования работников, которые побуждают их на эффективную трудовую деятельность [1]:

– высокий уровень заработной платы, который справедливо вознаграждает работника за проделанную работу;

– организационная культура и рабочая атмосфера внутри коллектива организации, которая отражает уважительное отношение менеджмента к своим подчиненным, а также наличие согласия между коллегами;

– содержание интересной работы, ее интенсивность и смысловая нагрузка в сочетании с установленными стратегическими целями;

– соблюдение эргономики труда и достойные условия в организации труда, которые предоставляют работникам качественные средства трудовой деятельности.

Материальное стимулирование работников сегодня является основой при формировании вовлеченности рабочего персонала к экономически эффективной трудовой деятельности. Однако данный механизм мотивации имеет ряд актуальных проблем, встречающихся в современной практике российских и зарубежных предприятий. К ним можно отнести:

– отсутствие системы объективного материального поощрения работников за результаты трудовой деятельности и работы;

– отсутствие привязки материального стимулирования работников с результатами экономической деятельности организации;

– отсутствие установки зависимости уровня заработной платы работника от эффективности и производительности труда.

Таким образом, система оплаты труда при формировании материального стимулирования работников является актуальной областью, которая сопровождается наличием ряда проблем, негативно влияющих на эффективность трудовой деятельности персонала предприятий. Поэтому необходимо применение дополнительных инструментов в совершенствовании материального стимулирования работников, к которым можно отнести математические модели [2].

Практическая значимость математических моделей материального стимулирования работников связана с необходимостью создания четкой системы критериев и показателей, по которым проводится расчет заработной платы. Данный подход совместим с концепцией «ключевых показателей эффективности» (KPI), внедрение которой сегодня может проводить с помощью цифровых технологий.

Практическая эффективность от принятия решения о цифровизации системы КРІ при применении математических моделей материального стимулирования работников предприятия заключается в следующих преимуществах [3]:

1. Упрощение процедуры оценки эффективности труда, что позволяет получить результаты значительно быстрее.

2. Автоматизация процесса оценки ключевых метрик и показателей эффективности, что позволит делегировать данную задачу меньшему числу специалистов, позволяя оптимизировать финансовые расходы.

3. Создание функции слежения за результатами труда по системе КРІ в режиме реального времени, что позволяет корректировать цели, задачи и обязанности по работе.

4. Потенциальное создание публичности и открытости всех данных, что устранил переживания некоторых сотрудников о том, что от них что-то скрывают.

Математические модели, которые используются в целях совершенствования материального стимулирования работников с использованием цифровой системы КРІ, учитывают динамику механизмов функционирования и специфику экономической деятельности предприятия. В разработке алгоритма оценки влияния параметров математической модели материального стимулирования на конечные результаты деятельности предприятия и исполнителей, должны учитывать как раз динамика данных механизмов.

Практическая значимость применения математических моделей материального стимулирования работников заключается в получении следующих результатов:

– улучшение показателей по выполнению производственного плана предприятия;

– снижение текучести кадров персонала;

– улучшение вовлеченности работников в трудовые задачи и процессы;

– улучшение экономических показателей по выручке, валовой прибыли и чистой прибыли.

Таким образом, актуальность использования математических моделей материального стимулирования работников обусловлена необходимостью решения проблем существующей сегодня системы оплаты труда рабочего персонала, а также интеграции цифровой системы КРІ в оценке результатов трудовой деятельности. Однако тема математических моделей материального стимулирования остается неразработанной в научных кругах, что требует в дальнейшей проведения исследования по формированию универсальной модели материального стимулирования работников без привязки к отраслевым спецификам предприятий.

Библиографический список

1. Кобзов А.Ю., Кобзова А.В. Основы инновационного подхода к управлению персоналом организации // Экономика и бизнес: теория и практика. 2020. № 10–1 (68). С. 151–153.

2. Ферафонтowa М.В., Белова Н.М. Направления совершенствования системы мотивации персонала как фактор повышения эффективности системы оплаты труда персонала предприятия // Научный взгляд в будущее. 2020. Т. 2, № 17. С. 27–31.

3. Смелов Д.Н., Сергеева О.А. Ключевой показатель эффективности в управлении предприятием. Автоматизация системы КРІ // Студенческий вестник. 2021. № 20–11 (165). С. 72–75.