

ВЛИЯНИЕ КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ И МОТИВАЦИИ НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА РАБОТНИКОВ

THE IMPACT OF KEY PERFORMANCE INDICATORS AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY

O. Ivanchina
O. Tarasova
T. Tarasova

Summary. Employee productivity is one of the main indicators of the economic efficiency of any organization. It directly depends on many factors, including motivation and key performance indicators set for each employee. Research shows that the higher the level of motivation and the adequacy of the applied performance indicators, the better the overall performance of the enterprise. The article presents the essence and types of key performance indicators that affect the level of labor productivity, examples of key performance indicators for evaluating labor productivity. The main aspects of the impact of key performance indicators on the level of labor productivity are considered. The main theories of motivation are presented, the aspects in which the relationship between motivation and labor productivity is manifested are considered. Based on the conducted research, practical steps are proposed to improve productivity based on key performance indicators and employee motivation: identification and establishment of adequate key performance indicators, interrelation of employee goals and expectations, regular monitoring and feedback, training and development, motivational measures, creation of a supportive culture, use of technology, flexible working conditions, compliance with transparency solutions.

Keywords: key performance indicators, KPIs, KPIs, labor productivity, staff productivity, staff motivation.

Иванчина Ольга Викторовна

кандидат экономических наук, доцент, Самарский государственный университет путей сообщения
ivanchina_o@mail.ru

Тарасова Ольга Валерьевна

Старший преподаватель, Самарский государственный университет путей сообщения
Tarasova-olga62@inbox.ru

Тарасова Татьяна Михайловна

кандидат экономических наук, доцент, Самарский государственный университет путей сообщения
Tarasova2004@inbox.ru

Аннотация. Производительность труда работников является одним из основных показателей экономической эффективности любой организации. Она напрямую зависит от множества факторов, в том числе от мотивации и ключевых показателей эффективности, установленных для каждого сотрудника. Исследования показывают, что чем выше уровень мотивации и адекватность применяемых показателей эффективности, тем лучше общие результаты деятельности предприятия. В статье представлены сущность и виды ключевых показателей эффективности, оказывающих влияние на уровень производительности труда, примеры ключевых показателей эффективности для оценки производительности труда. Рассмотрены основные аспекты влияния ключевых показателей эффективности на уровень производительности труда. Представлены основные теории мотивации, рассмотрены аспекты, в которых проявляется взаимосвязь между мотивацией и производительностью труда. На основе проведенного исследования предложены практические шаги для улучшения производительности на основе ключевых показателей эффективности и мотивации труда сотрудников: определение и установление адекватных ключевых показателей эффективности, взаимосвязь целей и ожиданий сотрудника, регулярный мониторинг и обратная связь, обучение и развитие, мотивационные меры, создание поддерживающей культуры, использование технологий, гибкие условия работы, соблюдение прозрачности решений.

Ключевые слова: ключевые показатели эффективности, КПЭ, КРІ, производительность труда, производительность персонала, мотивация персонала.

Производительность труда напрямую влияет на экономические результаты предприятия, его конкурентоспособность и потенциал для роста и развития. Высокая производительность труда позволяет компании производить больше товаров или услуг за меньшее количество времени, что снижает затраты на производство и увеличивает прибыль. В условиях жесткой конкуренции, способность быстро и эффективно выпускать качественную продукцию может стать решающим фактором успеха на рынке. Часто высокая производительность труда сопровождается улучшением

условий труда, поскольку эффективные процессы менее изнурительны и дают работникам чувство достижения целей и профессионального роста. Производительные компании лучше адаптируются к изменениям рынка и могут инвестировать в инновации и развитие благодаря дополнительным ресурсам, получаемым от эффективной работы [7, 8].

Оценка и анализ производительности труда являются важными инструментами управления для любой организации. Понимание того, как именно труд работников

превращается в конечный продукт или услугу, помогает оптимизировать процессы, мотивировать персонал и, в конечном итоге, увеличивать прибыль и конкурентоспособность компании. Регулярный мониторинг и анализ показателей производительности позволяют оперативно реагировать на проблемы и адаптироваться к изменяющимся условиям рынка [3, 9].

На уровень производительности труда работников оказывает влияние множество факторов, основными из которых считаются ключевые показатели эффективности для работников и система мотивации труда.

Рассмотрим влияние ключевых показателей эффективности на производительность труда работников.

Ключевые показатели эффективности (KPIs) — это количественные и качественные метрики, которые используются для оценки успеха работника или организации в достижении предварительно определенных целей [4].

Примеры KPI для оценки производительности труда представлены в таблице 1.

Таблица 1.

Примеры ключевых показателей эффективности для оценки производительности труда

Показатель	Характеристика
Производительность на одного сотрудника	Выручка или объем производства, деленный на количество сотрудников
Качество работы	Процент выполнения работы без ошибок или дефектов
Соблюдение сроков	Процент задач, выполненных в установленные сроки
Эффективность использования ресурсов	Стоимость использованных ресурсов по отношению к объему произведенной продукции или услуг
Уровень текучести кадров	Процент ухода сотрудников из компании, который может указывать на проблемы в рабочей среде или управлении
Удовлетворенность клиентов/сотрудников	Оценки, полученные через анкетирование или опросы

Источник: составлено автором на основе [1, 2, 5]

Влияние ключевых показателей эффективности на производительность труда работников осуществляется через следующие аспекты:

1. Целевая ориентация. KPI помогают сотрудникам понять, как их индивидуальная деятельность влияет на производительность всей организации.
2. Оценка производительности. Регулярный анализ KPI позволяет оценить, насколько эффективно сотрудники выполняют свои задачи и достигают поставленные цели.

3. Корректировка стратегий. На основе данных о KPI можно корректировать рабочие процессы, улучшая общую производительность [1].

Далее рассмотрим влияние мотивации на производительность труда работников. Существует несколько теорий мотивации, которые могут быть использованы для понимания и улучшения вовлеченности работников [6, 10]:

- теория потребностей Маслоу предполагает, что сотрудники мотивированы для удовлетворения своих потребностей — от базовых до дополнительных потребностей;
- теория Х и Y МакГрегора различает два типа отношения к работе: Y (позитивное) и X (негативное);
- теория двухфакторная Герцберга указывает на факторы, вызывающие удовлетворение от работы (мотиваторы) и факторы, приводящие к неудовлетворенности (гигиенические факторы).

Взаимосвязь между мотивацией и производительностью труда проявляется в следующих аспектах. Мотивированные сотрудники склонны прилагать больше усилий в выполнении своих задач. Это прямо пропорционально влияет на уровень их производительности. Чем выше мотивация, тем больше вероятность, что сотрудник будет работать усерднее и эффективнее. Также мотивация помогает улучшить качество работы. Мотивированные работники обычно более внимательны к деталям и стремятся выполнять свою работу наилучшим образом [3].

Высокий уровень мотивации способствует удержанию сотрудников в компании. Это снижает затраты на найм и обучение новых сотрудников, а также позволяет сохранить опыт и знания внутри организации, что положительно сказывается на общей производительности. Мотивированные сотрудники чаще проявляют инициативу и творчество в решении задач. Это приводит к инновациям, которые могут улучшить процессы, продукты или услуги компании. Когда сотрудники заинтересованы и мотивированы своей работой, они менее склонны к прогулам и всегда присутствуют на работе, что напрямую влияет на их общую производительность [8].

Также следует отметить, что мотивация тесно связана с удовлетворенностью работой. Удовлетворенные работники обычно более отдаются работе, что способствует повышению общей производительности. Это способствует лучшему взаимодействию и сотрудничеству между коллегами, что важно для командной работы и успешного выполнения многих проектов [6].

Для повышения мотивации и, соответственно, производительности, компании могут использовать различные стратегии, такие как справедливое вознаграждение, создание стимулирующей рабочей среды, предостав-

ление возможностей для профессионального развития, а также признание и поощрение достижений сотрудников.

Взаимосвязь ключевых показателей эффективности и мотивации оказывает влияние на уровень производительности труда. Четко определенные и прозрачные KPI могут значительно повысить мотивацию сотрудников, так как они обеспечивают ясность ожиданий и вознаграждений. С другой стороны, неправильно установленные или несбалансированные KPI могут привести к демотивации сотрудников и, соответственно, снижению их производительности труда [4].

Для улучшения производительности на основе ключевых показателей эффективности (KPI) и мотивации труда сотрудников, предлагаются следующие практические шаги. Прежде всего, необходимо четко определить, какие ключевые показатели эффективности будут использоваться для оценки работы сотрудников. Эти показатели должны быть конкретными, измеримыми, достижимыми, релевантными и ограниченными во времени. Кроме того, важно убедиться, что каждый сотрудник понимает свои цели, связанные с KPI, а также то, как эти цели влияют на общие результаты компании. Эффективное общение способствует повышению мотивации и вовлеченности.

Необходимо проводить регулярные встречи для обсуждения прогресса сотрудников по их KPI, предоставлять конструктивную обратную связь и признавать достижения, что поможет мотивировать и направлять их усилия в правильное направление. Также важно предоставлять сотрудникам возможности для профессионального роста и обучения. Развитие навыков не только улучшает их производительность, но и повышает их удовлетворенность и лояльность к компании [6].

Среди мотивационных мер можно отметить внедрение системы вознаграждений, которая может включать бонусы, повышение заработной платы, дополнительные выходные и другие льготы. Это признание труда и дости-

жений работников будет стимулировать их продолжать работать эффективно.

Немаловажным фактором является использование технологий: необходимо автоматизировать бизнес-процессы и использовать технологии для упрощения задач и анализа данных. Это позволит сотрудникам сосредоточиться на более важных задачах и повысить их эффективность.

Также важно предоставлять сотрудникам гибкие условия работы, если это возможно (например, удаленная работа, гибкий график). Это может помочь улучшить баланс между работой и личной жизнью, что, в свою очередь, повысит их мотивацию и удовлетворенность работой [10].

В целом необходимо соблюдать прозрачность в принятии решений и политиках компании. Когда сотрудники понимают, как и почему принимаются определенные решения, это способствует созданию доверия и открытости в команде.

Применение этих шагов поможет улучшить производительность сотрудников на основе ключевых показателей эффективности и мотивации персонала.

Таким образом, для улучшения производительности на основе ключевых показателей эффективности и мотивации труда сотрудников, предлагаются следующие практические шаги: определение и установление адекватных ключевых показателей эффективности, взаимосвязь целей и ожиданий сотрудника, регулярный мониторинг и обратная связь, обучение и развитие, мотивационные меры, создание поддерживающей культуры, использование технологий, гибкие условия работы, соблюдение прозрачности решений. Сбалансированное применение KPI и продуманные мотивационные стратегии могут существенно повысить производительность труда. Однако ключ к успеху лежит в постоянном мониторинге и адаптации этих инструментов в соответствии с изменяющимися условиями и потребностями сотрудников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Буркова, Н.Р. Система повышения эффективности деятельности персонала на основе ключевых показателей эффективности / Н.Р. Буркова // Студенческий. — 2022. — № 2–3(172). — С. 56–59.
2. Гребенкина, Ю.В. Оценка эффективности работы сотрудников организаций на основе системы ключевых показателей эффективности (KPI) / Ю. В. Гребенкина, Е. В. Зарубина // Экономика. Управление. Право: Сборник. — Екатеринбург: Уральский государственный аграрный университет, 2022. — С. 65–73.
3. Киселкина, О.В. Вопросы взаимосвязи производительности труда и оплаты труда / О.В. Киселкина // Казанский экономический вестник. — 2022. — № 4(60). — С. 34–38.
4. Климанова, Е.Ю. Ключевые показатели эффективности как способ повышения мотивации работников в рамках организации производства / Е.Ю. Климанова, О.В. Зеленко, Т.Э. Гасимов // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. — 2023. — Т. 25, № 6(116). — С. 105–111. — DOI 10.37313/1990-5378-2023-25-6-105-111.
5. Коршунов, А.С. Оценка эффективности работы сотрудников организаций на основе системы ключевых показателей эффективности / А.С. Коршунов // Аллея науки. — 2021. — Т. 1, № 10(61). — С. 318–323.

6. Кравченко, В.В. Мотивация труда как фактор повышения эффективности производства / В.В. Кравченко, Д.К. Иваницкий // Экономика и социум. — 2022. — № 12-2(103). — С. 410–414.
7. Крамаренко, А.И. Оценка эффективности труда персонала как инструмент повышения производительности труда / А.И. Крамаренко, Е.Н. Лукашова // Интернаука. — 2022. — № 44–5(267). — С. 53–57.
8. Крушинская, О.И. Взаимосвязь производительности труда и оплаты труда / О.И. Крушинская // Экономика и предпринимательство. — 2023. — № 3(152). — С. 1157–1160. — DOI 10.34925/EIP.2023.152.3.228.
9. Мырадов, М. Возможности повышения производительности труда и общие понятия производительности труда / М. Мырадов, П. Курбанмухамедов, Б. Кыясов // Символ науки: международный научный журнал. — 2024. — Т. 1, № 3-1. — С. 87–88.
10. Шапиро, С.А. Основы трудовой мотивации: учебное пособие: изд., стер. — М.: КНОРУС, 2022. — 268 с.

© Иванчина Ольга Викторовна (ivanchina_o@mail.ru); Тарасова Ольга Валерьевна (Tarasova-olga62@inbox.ru);

Тарасова Татьяна Михайловна (Tarasova2004@inbox.ru)

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»