

единого органа власти по регулированию рынка обеспечит возможность проведения детального анализа рынка, определения инструментов регулирования, использование которых обеспечит баланс фискальной и регулирующей функции, согласованность интересов потребителей, государства и организаций.

Таким образом, грамотная государственная политика регулирования рынка алкогольной продукции страны – фактор стабильного экономического развития государства.

#### Библиографические ссылки

1. На алкогольном рынке Беларуси выявлен ряд серьезных проблем [Электронный ресурс] // Информационное агентство. Мн., 2019. URL: <https://www.interfax.by/news/belarus/1235271> (дата обращения: 26.05.2020).

©ВГТУ

## РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ИНСТРУМЕНТ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ: ТЕОРИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ

К. Д. САВИЦКАЯ

НАУЧНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ – Е. Н. КОРОБОВА, КАНДИДАТ ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК, ДОЦЕНТ

В работе рассматривались теоретические аспекты разработки и применения системы ключевых показателей деятельности как инструмента мотивации персонала. Практическая часть работы заключалась в изучении деятельности отдела маркетинга и сбыта частного предприятия «Машиностроительная компания «Витебские подъемники». После проведенного анализа была разработана система КРІ, которая на данный момент уже показала свою эффективность.

Ключевые слова: персонал, ключевые показатели эффективности, система мотивации, система премирования.

КРІ – система, включающая количественные или качественные показатели, позволяющие измерять степень достижения цели, стоящей перед организацией, структурным подразделением, группой должностей или должностью. То есть индикаторами достижения стратегических целей служат ключевые показатели деятельности. [1, с. 98].

Система КРІ в настоящее время является универсальным инструментом повышения эффективности показателей деятельности организаций. Ее внедрение способно значительно повысить мотивацию персонала. [2, с. 90].

Говоря об эффективности внедрения системы КРІ в организациях, сразу следует отметить, что здесь не может идти речь о краткосрочном экономическом эффекте. Во-первых, для полноценной работы персоналу нужно время, чтобы адаптироваться к работе в изменившихся условиях. Во-вторых, чтобы адекватно оценить эффект от внедрения системы КРІ, должно пройти несколько отчетных периодов [1, с. 100].

Написание работы проходило на базе отдела маркетинга и сбыта частного предприятия «Машиностроительная компания «Витебские подъемники». Был произведен анализ состава персонала; выполняемых работниками функций, основываясь на должностные инструкции и личные беседы; системы премирования, действующей на предприятии; было проведено анкетирование, которое позволило выявить уровень удовлетворенности персонала условиями труда, системой оплаты труда, а также системой материального и нематериального стимулирования. Были выявлены слабые места в действующей системе премирования и разработана система ключевых показателей эффективности для отдела маркетинга и сбыта.

Для оценки эффективности разработанной системы сравнивались финансово-экономические показатели деятельности организации за третий квартал 2018 и третий квартал и третий квартал 2019 годов, а также коэффициента корреляции между размером премии работников и объемом сбыта. Исследование показало, что после внедрения системы КРІ для работников отдела маркетинга и сбыта, продажи увеличились в среднем на 25 % в месяц.

Таким образом, результат проведенного исследования показал, что внедрение новой системы премирования на основе КРІ позволит улучшить экономическую и социальную эффективность деятельности организации.

#### Библиографические ссылки

1. Коробова Е. Н., Савицкая К. Д. Система ключевых показателей деятельности в механизме мотивации персонала организации: теоретический и практический аспект // Социально-экономическое развитие организаций и регионов Беларуси: эффективность и инновации : сб. науч. ст.. Витебск, 2018. С. 98–100.
2. Савицкая К. Д., Коробова Е. Н. Совершенствование системы мотивации в организациях Республики Беларусь: необходимость и препятствия // Современные технологии управления персоналом : сб. тр. пятой Междунар. науч.-практ. конф., Симферополь, 27–28 сентября 2018г. / ред.: О. С. Резникова [и др.]. Симферополь, 2018. С. 89–91.