

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ОСНОВЕ ВНЕДРЕНИЯ РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЫ

Д.А. Грицай, студент

В.В. Куликова, канд. географ. наук, доцент

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса, филиал в г. Находка
(Россия, г. Находка)

DOI:10.24412/2411-0450-2021-4-1-119-122

***Аннотация.** В данной работе разработана рейтинговая система мотивации молодых специалистов, которые зачастую испытывают трудности в начавшейся трудовой деятельности. Выявлены проблемные места в существующих мотивационных факторах. Рассчитан эффект от внедрения рейтинговой системы мотивации молодых специалистов.*

***Ключевые слова:** мотивация, молодой специалист, рейтинговая система, предприятие, индивидуальный план развития, критерий, оценка.*

Актуальность заявленной темы обусловлена тем, что каждое предприятие уделяет особое внимание молодым специалистам (МС). Основой работы с молодыми специалистами является содействие развитию индивидуальных и коллективных форм взаимодействия, формирование профессиональных, деловых, коммуникативных, инициативных, творческих, интеллектуальных качеств, воспитание чувства собственного достоинства и корпоративного мышления.

Цель работы: разработка модели рейтинговой системы мотивации молодых специалистов по индивидуальному развитию, профессиональному и карьерному росту на предприятии. Объектом исследования послужила система мотивации молодых специалистов, а предметом – совершенствование на основе разработки модели рейтинговой системы мотивации.

На сегодняшний день на предприятии существуют системы мотивации молодых специалистов, которые включают в себя:

- выплату единовременного пособия в размере одного должностного оклада для иногородних молодых специалистов;
- выплату надбавки в размере тысячи пятьсот рублей в месяц, молодым специалистам, работающим на рабочей должности;
- при отсутствии собственного жилья, молодому специалисту предоставляется

место в общежитии (при его наличии) или компенсируется стоимость жилья при найме (аренде) квартиры, проживании в общежитии, гостинице;

- молодому специалисту, как молодому работнику предоставляется возможность участвовать в корпоративной ипотечной программе;

- предоставление для ребенка места в детском дошкольном учреждении за счет средств предприятия;

- молодому специалисту (семье молодых специалистов) может быть предоставлено служебное жилье на срок не более пяти лет без права последующего выкупа.

Выявление проблемных мест в работе с молодыми специалистами. Инструментами для выявления корпоративной активности, лидерского потенциала молодых специалистов являются: проведение научно-технических конференций; организации адаптационных курсов, семинаров, тренингов; участие в корпоративных конкурсах, например «Зажги звезду», играх «КВН», спортивных мероприятиях в благотворительной деятельности предприятия.

Несмотря на существующие мотивационные факторы, в работе с молодыми специалистами выявлены следующие проблемные места:

- незаинтересованность и отсутствие мотивации в самореализации;

- низкий уровень корпоративного мышления;

- проявление пассивности к участию личного вклада в имиджевые мероприятия, проводимые предприятием;

- недостаточное раскрытие молодых специалистов в проявлении талантов, новаторства и рационализаторский идей.

Представим рейтинговую систему мотивации МС. Для более эффективной работы и развития потенциала МС необходим рейтинговый подход, позволяющий активизировать работу молодых специалистов и их наставников, выявить из них самых лучших, талантливых и перспективных, нацеленных на индивидуальное развитие, карьерный рост.

В связи с этим, в целях мотивации и стимулирования молодых специалистов предприятия, назрела необходимость совершенствования существующей системы мотивации МС и разработка рейтинговой системы.

Суть данной системы заключается в том, что по итогам года формируется рейтинг молодых специалистов согласно результатов, полученным за показатели, отражающие эффективность работы молодого специалиста (уровень корпоративных компетенций), что представлено в таблице 1, 2.

Оценка показателей осуществляется по итогам защиты молодыми специалистами своих индивидуальных планов развития (ИПР).

Таблица 1. Разработка и внедрение рейтинговой системы мотивации МС

п/п	Критерии оценки при защите ИПР молодых специалистов	Пояснения (расшифровка)	Шкала молодых специалистов (баллы)
1	Командная работа	Умение работать в команде (оценивается руководителем).	От 0 до 10
2	Эффективная коммуникация	Коммуникативные навыки, разделение общекорпоративных целей и ценностей, эффективное взаимодействие в коллективе, внутри СП (оценивается непосредственным руководителем).	От 0 до 10
3	Ответственность за результат	Готовность взять на себя ответственность за результат и принимаемые решения (оценивается непосредственным руководителем).	От 0 до 10
4	Системность мышления	Ценность понимания рабочих ситуаций, логические умозаключения (оценивается непосредственным руководителем).	От 0 до 10
5	Открытость новому	Готовность в свободное время изучать новые направления, ориентированность на саморазвитие, профессиональное развитие открытость изменениям (оценивается непосредственным руководителем).	От 0 до 10
6	Активность в общественной деятельности, участие в работе СМС	Участие в рационализации деятельности СМС и работы с МС (активность МС по вносимым идеям, предложениям, мероприятиям, участие в имиджевых мероприятиях, результат оценивается председателем комиссии)	От 0 до 10
7	Ответы на вопросы во время защиты ИПР	Умение аргументировать и убеждать во время защиты ИПР	От 0 до 5

Таблица 2. Разработка и внедрение рейтинговой системы мотивации МС при оценке командной работы

Критерии оценки при защите ИПР МС	Пояснения	Шкала оценки МС (баллы)
Командная работа	Выступает посредником в достижении договоренностей между подразделениями. Сохраняет корректность даже в эмоционально напряженных ситуациях. Своим стилем взаимодействия «разряжает» обстановку и способствует достижению конструктивных договоренностей между всеми сторонами. Учитывает интересы смежников и поддерживает дух сотрудничества в команде при серьезных конфликтах.	От 9 до 10
	Разделяет общекорпоративные цели и ценности, воспринимает их как более приоритетные по сравнению с целями конкретного подразделения, видит себя как часть своего и соседних участков работы. Доброжелателен при взаимодействии с коллегами и руководством, выдерживает партнерскую позицию. Конструктивно разрешает спорные вопросы.	От 6 до 8
	Понимает значимость общих целей. Однако на практике в большей степени ориентируется на цели своего подразделения. Выполняет работу, исходя из логики функционирования своего подразделения, согласует свои действия со смежниками либо в ответ на просьбу с их стороны, либо если этого требуют инструкции. Конструктивен при взаимодействии с доброжелательно настроенным собеседником, либо с руководством. В ином случае может проявлять излишнюю жесткость. Понимает важность конструктивного разрешения спорных вопросов. При этом на практике в спорных ситуациях преимущественно ставит в приоритет свои интересы в ущерб интересам смежников. Принимает компромиссные решения по указанию сверху.	От 3 до 5
	Преследует свои личные цели, расходящиеся с целями Компании и подразделения. Для достижения своих целей совершает действия, препятствующие достижению целей команды. Отказывается учитывать интересы других подразделений и координировать с ними свою работу. Допускает некорректные высказывания в адрес коллег и подчиненных. Провоцирует на конфликты.	От 0 до 2

Данные показатели анализируются во время работы МС и оцениваются комиссией на защите ИПР по истечении отчетного периода, например года.

Комиссия формируется из числа:

1. непосредственный руководитель, наставник МС;
2. работники кадровой службы предприятия;
3. председатель Совета МС.

Во время защиты ИПР члены комиссии заполняют оценочные листы на основании собственной оценки и оценки непосредственных руководителей МС.

С целью урегулирования рейтинговой системы МС и установления единых условий мотивации молодых специалистов на предприятии, весь порядок работы рейтинговой системы необходимо закрепить в

разрабатываемом ЛНД (Положении «О порядке и условиях мотивации молодых специалистов предприятия») и внести соответствующие изменения и коррективы.

Эффект от внедрения рейтинговой системы мотивации молодых специалистов. Расчет затрат по премированию МС и наставника в таблице 3.

Молодому специалисту, набравшему максимальное количество баллов в системе рейтинга, присваивают статус «Лучшего молодого специалиста года», а его наставнику – статус «Лучшего наставника года».

На основании проведенного анализа множества теорий мотивации, самой эффективной мерой мотивации считается мотивация материальная (премия за достижение).

Таблица 3. Предлагаемый уровень материального стимулирования

п/п	Призовое место	Сумма, руб./мес.	Сумма за год
1	I место	10 000	120 000
2	II место	5 000	60 000
3	III место	5 000	60 000
4	Лучший наставник	5 000	60 000
Итого		25 000	300 000

Сумма затрат на доплаты по году не превысит 300 тысяч рублей или 25 тысяч рублей ежемесячно.

Взамен, получим реально действующую систему мотивации МС и наставников, здоровую конкуренцию среди молодежи, их стремление к совершенствованию, и, как следствие, оптимизацию производственных процессов и развитие деятельности предприятия в целом.

Разработка рекомендаций в целях построения системы мотивации и стимулирования молодых специалистов позволит

специалисту быть активно вовлеченным в деятельность предприятия не только за определенное материальное вознаграждение, но идентифицировать себя с этой деятельностью.

Внедрение системы рейтинга позволит эффективнее стимулировать молодых специалистов и их наставников, и, следовательно, выявить работников с потенциалом, ориентированных на индивидуальное развитие профессиональной карьерный рост, вовлечь их в решения актуальных производственных проблем.

IMPROVEMENT OF THE MOTIVATION SYSTEM OF YOUNG SPECIALISTS ON THE BASIS OF THE IMPLEMENTATION OF THE RATING SYSTEM

D.A. Gritsay, *Student*

V.V. Kulikova, *Candidate of Geographical Sciences*

Vladivostok State University of Economics and Service, branch in Nakhodka (Russia, Nakhodka)

Abstract. *In this work, a rating system for motivating young specialists has been developed, who often experience difficulties in the beginning of their labor activity. Identified problem areas in the existing motivational factors. The effect of the introduction of a rating system for motivating young specialists has been calculated.*

Keywords: *motivation, young specialist, rating system, enterprise, individual development plan, criterion, assessment.*