

Ягудина А.И.

Студент

Научный руководитель Юнусова Р. Ф., доцент, к.э.н.

Финансовый университет при Правительстве РФ Уфимский филиал

**МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА С ПОМОЩЬЮ ПОСТАНОВКИ
ЦЕЛЕЙ ПО МЕТОДИКЕ SMART**

Аннотация: Мотивация персонала является важной деятельностью руководства организации. Система мотивации с каждым годом совершенствуется, появляются новые и не стандартные способы повышения эффективности работы персонала. Рассматриваются метод постановки целей по методике SMART, а также виды материальной и нематериальной мотивации.

Ключевые слова: мотивация; стимул; методика SMART; система мотивации; материальная мотивация; нематериальная мотивация.

Yagudina A.I.

Student

Scientific adviser: Yunusova R. F., docent, c.e.s.

Financial University under the Government of the RF Ufa branch

**MOTIVATION OF STAFF BY SETTING GOALS ACCORDING
TO SMART TECHNIQUE**

Summary: Staff motivation is an important activity of the organization's management. The motivation system is being improved every year, new and non-standard ways to improve the efficiency of staff work are emerging. The method of setting goals according to the SMART methodology, and also types of material and non-material motivation are considered.

Keywords: motivation, incentive, SMART technique, motivation system, material motivation, non-material motivation.

Хорошо продуманная система мотивации персонала определяет успех организации. Четкость целей и критериев оценки, прозрачный и понятный расчет оплаты труда делают сотрудников ответственными за результаты своей работы, способствуют успешной реализации планов и достижению целей компании.

Повышение мотивации персонала является одной из самых важных направлений развития компаний. Чем выше мотивация у сотрудников, тем эффективнее они работают и тем больше прибыли приносят организации.

Актуальность данной статьи обусловлена тем, что работа в банковских организациях, становится все более содержательной, интересной и творческой, и в то же время очень стрессовой, что не любой может справиться с большим объемом постоянно меняющейся информации. Именно поэтому современное время, характеризующееся финансовым кризисом и высокой конкуренцией в банковской сфере, значительно повышается роль высококвалифицированного работника, удержать которого возможно лишь через построение и применение системы мотивации с помощью грамотно поставленной руководителем цели перед сотрудниками и их понимание целей для дальнейшего выполнения.

Один из способов мотивации персонала в организации это правильная постановка целей. Постановка целей имеет важное значение для эффективной работы, как организации, так и отдельного сотрудника.

Четкие, понятные, конкретные цели от руководителя повышают активность сотрудника. Сейчас во многих компаниях популярно ставить цели по SMART. Ведь каждому сотруднику необходимо знать: что он делает, зачем он это делает, за какой срок он должен это сделать, и что он за это получит. Во многом благодаря конкретике система мотивации сотрудников становится успешной.

Метод SMART дает возможность еще на этапе планирования обобщить всю информацию и данные, установить правильные сроки, определить количество ресурсов. Позволяет поставить конкретные задачи, что важно для каждого сотрудника и напрямую влияет на результат. Рассмотрим, действительно ли в нем столько плюсов и она помогает в улучшении мотивации сотрудников в компании [1, С.15].

Методика SMART была предложена еще в XX веке. Само слово smart в переводе с английского языка обозначает «умный». И сама методика основывается на умении руководителя ставить «умные» цели перед подчиненными и самим собой.

Каждое действие в банковской системе начинается с постановки цели. Именно от корректной грамотной постановки цели зависит процесс, отдача, результат действия сотрудников, которая, в конечном счете выражает общую картину работы банка и его конкурентоспособности. Принцип целей SMART — стандарт постановки целей и задач, который учитывает пять важнейших характеристик:

1. Specific/Конкретность (S)

Постановка цели начинается с конкретики. При постановке цели нужно решить какой результат в итоге будет. Для постановки цели рекомендуют ответить на вопросы, которые получили название 5W, связи с тем, что за ними скрыты 5 вопросов на букву W: What? (Что?) Why? (Почему, зачем?) Who? (Кто?) Where? (Где?) Which? (Какой, какие?) То есть, необходимо ответить на вопросы: Какую цель преследуем? Зачем это нужно? Кто будет решать данную задачу?

2. Критерий измеримости. Постановка задачи требует четкого представления успешного завершения данной задачи. Должны быть некие количественные измерения.

Если цель поставлена неизмеримой, то нельзя оценить достигнута она или нет. Соответственно у сотрудников не будет конкретной оценки

успеха. Очень полезно иногда выделить не только конечные критерии оценки, но и промежуточные, чтобы у руководителя была возможность проверить на сколько сотрудник продвинулся в достижении цели.

Это помогает сотрудникам не сбиться с пути, обеспечивает им ответственность и добавляет мотивации, поскольку они количественно определяют, насколько они ближе к достижению цели.

3. Achievable/Достижимость (A). Данное условие обозначает постановку реальной, достижимой цели для работника. К примеру, руководитель банка ставит цель сотруднику продать 50 кредитных карт за март месяц. При этом, он должен наглядно продемонстрировать сколько карт было продано за прошлые месяцы, не завышая планку, показывая, что цель достижима. Условие достижимости также предполагает постановку цели, характеризуемой как незаниженную, по принципу «трудно, но выполнимо». Данный принцип позволяет сотруднику преодолевать барьеры, и расти в профессиональном отношении.

4. Relevant/Реалистичность (R) — актуальность. Данное условие обозначает, что сотруднику ставятся цели, при достижении которых он не сталкивается с внешними факторами, не позволяющими данные цели достичь. Это дает человеку чувство гордости и триумфа, когда он их достигает, и настраивает его на достижение следующей цели. Чем сложнее цель, тем больше в целом награда и тем больше страсти к ее достижению.

5. Time bound/Временные сроки (T) Любая задача по SMART должна иметь ограничения по времени. Срок выполнения задачи – это одна из ключевых составляющих целеполагания. Это отлично влияет на мотивацию персонала и облегчает контроль над выполнением задачи. Руководителю необходимо при постановки цели установить срок до которого нужно решить задачу. Временные ограничения целей помогает сосредоточиться на выполнении в срок, ведь цели без сроков чаще всего будут провалены из-за дополнительных важных и горящих задач [1, с.8].

Достоверно известно, что мотивация может как усилиться, так и угасать. Поэтому для решения обозначенных проблем и совершенствования мотивации персонала в банке предполагается комплексный подход с учетом постановки целей и материальными и нематериальными вознаграждениями за это. Получая денежное вознаграждение за достижение целей, работник понимает для чего он выполняет свою работу, осознает свою трудовую ценность в организации, что напрямую влияет на его самооценку, социальный статус, а, следовательно, и на эффективность выполнения работы. Денежное вознаграждение может быть премией, повышением зарплаты или исключительным оплачиваемым отпуском.

Либо же нематериальное стимулирование, к примеру, продвижение по службе, предоставление корпоративного автомобиля или личного кабинета, выражение благодарности, вручение почетной грамоты, медали, возможность повышения квалификации, участие в корпоративных мероприятиях, присвоение общепринятого звания или звания, принятого в этой самой компании.

Таким образом, грамотно продуманная система мотивации персонала определяет успех организации. Именно поэтому важно уделять особое внимание способам мотивации персонала в организациях.

Использованные источники:

1. Акбарова С.А. Постановка целей по методике smart и как она влияет на мотивацию сотрудников // Colloquium-journal. 2019. №3-4 (27). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/postanovka-tseley-po-metodike-smart-i-kak-ona-vliyaet-na-motivatsiyu-sotrudnikov>
2. Жакупов А. «SMART 2.0. Как ставить цели, которые работают». Москва, 2016, С. 10-27.