

Цель исследования – разработать модель управления персоналом кооперативной организации на основе мотивации управления.

Научная новизна – предложенный автором подход к управлению персоналом кооперативных организаций, сочетающий инструменты целевого управления, мотивации труда и партисипативного

Ожидаемые показатели от предлагаемой модели

- повышение производительности труда;
- Рост профессионального уровня кадров
- сохранение или рост удовлетворенности трудом в условиях оптимизации бизнес-процессов и ресурсосбережения.

В системе потребительской кооперации наблюдается низкая производительность труда.

МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ОСНОВЕ МОТИВАЦИИ В СИСТЕМЕ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ

Студент СибУПК, ТХБ-11 4 курса:
Щербатов Алексей Андреевич
 Канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента СибУПК:
Новосёлова Эльвина Александровна

В работе рассматриваются модели управления персоналом в HR-менеджменте, с акцентом на их применимость в организациях потребительской кооперации.

Обосновывается необходимость разработки эффективной модели управления персоналом, учитывающей отраслевые особенности:



Подчеркивается проблема устойчивого сокращения численности персонала в потребительской кооперации, вызванного:

- общими экономическими тенденциями;
- специфическими факторами (отток сельского населения и снижение объемов деятельности).



Отмечается низкая производительность труда в системе потребительской кооперации, а также отсутствие прямой связи между уровнем оплаты труда и производительностью, объемом оборота розничной торговли.

Всё это свидетельствует о необходимости разработки новой модели управления персоналом.

Основной принцип смешанной формы оплаты труда для работников системы потребительской кооперации характеризуется тем, что окладная часть оплаты труда составляет меньшую долю, премиальные надбавки представляют гибкую часть заработной платы, и их доля высока.

Рекомендуется при использовании такой формы оплаты труда предусмотреть следующие решения:

- Привязка премиальных выплат к прибыли предприятия;
- Связь паевого взноса и премиальной доплаты;
- Гибкая система стимулирующих выплат;
- Важность нематериальной мотивации;
- Интеграция управления по целям.

Корреляционный анализ, проведенный на основе данных по региональным союзам Сибирского федерального округа за 2020-2021 годы показал, что уровень оплаты труда фактически не связан с производительностью труда (рис. 1 и 2).

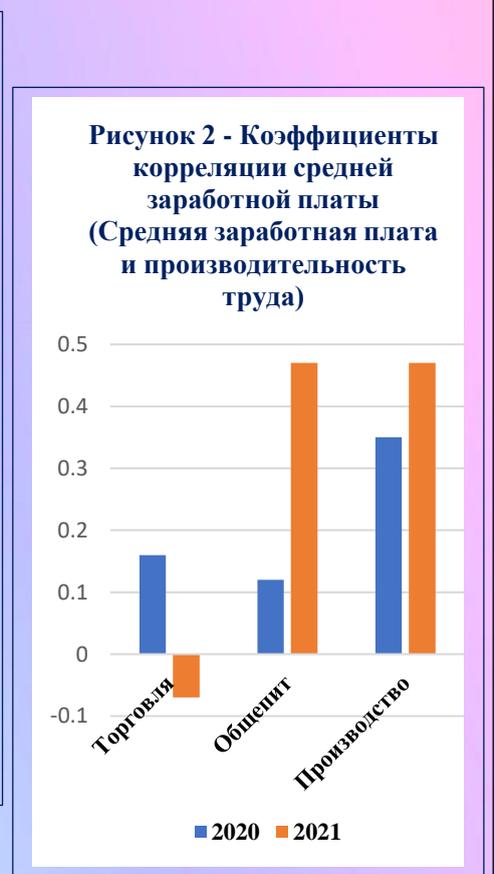
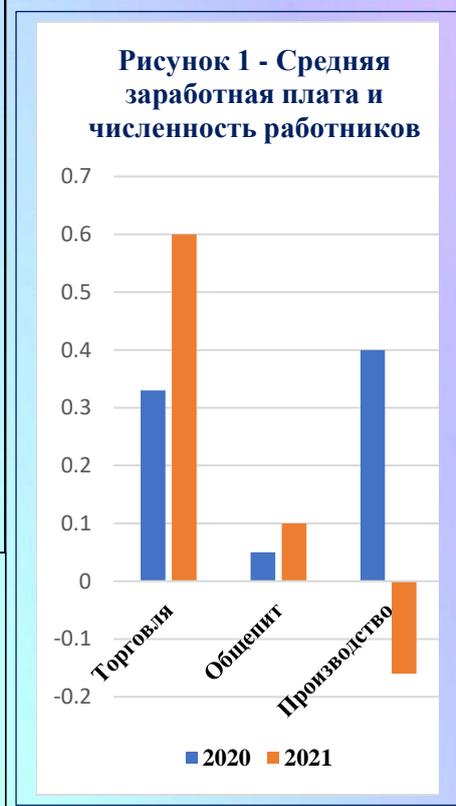


Таблица 1 - Зависимость заработной платы от объема оборота розничной торговли по региональным союзам СФО

Коэффициенты	Годы			
	1997	2000	2009	2021
корреляции	-0,12	-0,06	-0,04	-0,02
детерминации	0,01	0,00	0,00	0,00

Математико-статистический анализ показал, что заработная плата фактически не связана с объемом оборота розничной торговли (таблица 1).

- Билле, А. Е. Теоретико-методические аспекты исследования различных моделей управления персоналом в сфере услуг / А. Е. Билле, Л. Н. Захарова // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2021. – № 12-1(63). – С. 131-133. – DOI 10.24412/2500-1000-2021-12-1-131-133. – EDN DKHPVB;
- Интеграция как основа социально-экономического развития потребительской кооперации / З. А. Капелюк, В. А. Суровцева, С. Д. Капелюк, Е. Н. Лищук // Вестник НГИЭИ. – 2022. – № 7(134). – С. 74-92. – DOI 10.24412/2227-9407-2022-7-74-92. – EDN EAPVET;
- Федорова, А. Ю. Модель управления персоналом организации на основании концепции «управления по целям» и мотивации / А. Ю. Федорова, Л. С. Вавулин // Аналитические инструменты коммерческих организаций в инновационной экономике: Сборник научных трудов круглого стола.