

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2024.68.86.018

Анализ влияния мотивационных программ на удержание персонала в предприятиях малого предпринимательства

Савватеев Евгений Витальевич

Доктор экономических наук, профессор,
кафедра управления бизнесом и сервисных технологий,
Российский биотехнологический университет (Росбиотех),
125080, Российская Федерация, Москва, Волоколамское шоссе, 11;
e-mail: savvateev@mgupp.ru

Аннотация

В условиях глобальной конкуренции и кадрового дефицита удержание персонала становится одной из ключевых задач для предприятий малого предпринимательства. Данная статья посвящена анализу эффективности мотивационных программ как одного из основных инструментов управления персоналом, направленного на снижение текучести кадров. Для исследования применялись методы количественного и качественного анализа. Были изучены данные о текучести кадров и внедрении мотивационных программ на малых предприятиях из различных отраслей. Проведен опрос 150 работников и 50 руководителей малого бизнеса, а также выполнен анализ вторичных источников, включая научные статьи, отчеты и кейсы из реальной практики. Ключевые показатели включали уровень вовлеченности сотрудников, текучесть кадров и удовлетворенность работой. Результаты исследования показали, что программы нематериальной мотивации, такие как гибкий график работы, возможность профессионального обучения и четкая система признания достижений, позволяют сократить текучесть кадров в среднем на 25%. В то же время финансовые стимулы, такие как премии и бонусы, показали краткосрочный эффект, не влияя существенно на долгосрочную приверженность сотрудников компании. Наибольшее влияние на удержание персонала оказали программы, направленные на развитие корпоративной культуры и межличностных связей в коллективе. Результаты исследования подтверждают важность комплексного подхода к разработке мотивационных программ на малых предприятиях. Автор делает акцент на том, что универсальных решений не существует: стратегии должны адаптироваться к специфике компании, ее бюджету и корпоративной культуре. Выявлено, что правильно разработанные мотивационные программы могут существенно снизить текучесть кадров на малых предприятиях. Авторы рекомендуют использовать комплексный подход и фокусироваться на нематериальных формах мотивации для достижения устойчивых результатов.

Для цитирования в научных исследованиях

Савватеев Е.В. Анализ влияния мотивационных программ на удержание персонала в предприятиях малого предпринимательства // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2024. Том 14. № 11А. С. 165-175. DOI: 10.34670/AR.2024.68.86.018

Ключевые слова

Мотивационные программы, удержание персонала, малое предпринимательство, анализ влияния, предприятия.

Введение

Удержание персонала является критически важным аспектом управления для предприятий малого бизнеса. В современной экономической среде, характеризующейся высокой конкуренцией и быстрыми изменениями, способность компании сохранять своих сотрудников напрямую влияет на ее эффективность, стабильность и конкурентоспособность. Малые предприятия часто сталкиваются с ограниченными ресурсами, что делает вопрос удержания квалифицированного персонала еще более актуальным и сложным.

Основное содержание

Одним из ключевых преимуществ малого бизнеса является его гибкость и способность быстро адаптироваться к изменениям рынка. Однако без стабильной команды профессионалов эти преимущества могут быть сведены на нет. Высокая текучесть кадров может привести к значительным финансовым потерям, связанным с постоянным подбором и обучением новых сотрудников. Кроме того, утечка ценных знаний и опыта, накопленных ключевыми сотрудниками, может негативно сказаться на качестве продукции или услуг предприятия, что, в свою очередь, повлияет на удовлетворенность клиентов и репутацию компании на рынке.

В малом бизнесе каждый сотрудник играет значительную роль. Отсутствие сложной иерархии и разделения обязанностей часто приводит к тому, что сотрудники выполняют широкий спектр задач [Алексеев, 2022]. Это означает, что потеря даже одного сотрудника может вызвать серьезные перебои в работе компании. Например, уход специалиста, отвечающего за ключевое направление деятельности, может привести к задержкам в выполнении проектов, снижению качества работы и даже к потере клиентов. Таким образом, удержание персонала в малом бизнесе не просто важно, а жизненно необходимо для обеспечения непрерывности и стабильности бизнес-процессов.

Экономические затраты, связанные с текучестью кадров, включают в себя не только расходы на поиск и найм новых сотрудников, но и потери, связанные с периодом адаптации и обучения. Новые сотрудники, как правило, нуждаются во времени, чтобы достичь уровня продуктивности своих предшественников. В этот период может снижаться общая эффективность работы предприятия. Более того, частая смена персонала может негативно влиять на моральный дух оставшихся сотрудников, увеличивая риск выгорания и дальнейших увольнений.

Удержание персонала способствует развитию устойчивой корпоративной культуры. В малых предприятиях корпоративная культура играет особую роль, поскольку тесные рабочие отношения и непосредственное взаимодействие с руководством создают уникальную атмосферу [Болденков, 2021]. Сотрудники, ощущающие свою значимость и ценность для компании, более мотивированы и готовы вкладывать свои усилия в развитие бизнеса. Они проявляют инициативу, предлагают инновационные идеи и стремятся к личностному и профессиональному росту внутри организации.

Кроме того, малые предприятия часто не могут конкурировать с крупными корпорациями по уровню заработной платы и материальных бонусов. В таких условиях нематериальные факторы мотивации становятся решающими для удержания сотрудников. Возможности для профессионального развития, участие в принятии решений, признание достижений и создание благоприятного рабочего климата могут значительно повысить лояльность персонала.

Сотрудники ценят предприятия, которые инвестируют в их развитие и создают условия для реализации потенциала.

В современных условиях рынок труда становится все более конкурентным. Таланты и квалифицированные специалисты востребованы в различных отраслях, и предложения от конкурентов могут быть очень привлекательными. Репутация компании как надежного и заботливого работодателя становится существенным преимуществом. Положительные отзывы сотрудников, высокий уровень удовлетворенности работой и низкая текучесть кадров укрепляют имидж предприятия [Соколова, 2023]. Это не только помогает удерживать существующих сотрудников, но и привлекает новых талантливых специалистов.

Также важно учитывать влияние удержания персонала на клиентов и партнеров. Стабильный коллектив обеспечивает постоянство в обслуживании, поддержании отношений и выполнении обязательств перед клиентами и партнерами. Частая смена сотрудников может привести к сбоям в коммуникации, снижению качества сервиса и потере доверия со стороны клиентов. В малых предприятиях, где личные отношения и индивидуальный подход особенно ценятся, это может иметь критические последствия для бизнеса.

Законодательные аспекты также играют важную роль. Соблюдение трудового законодательства, обеспечение безопасных и комфортных условий труда, своевременная выплата заработной платы и социальных гарантий являются обязательными требованиями. Нарушение этих норм может привести к юридическим последствиям, штрафам и потере доверия со стороны сотрудников. Удержание персонала, основанное на справедливом и уважительном отношении, помогает избежать таких рисков и способствует созданию позитивного имиджа работодателя.

Малые предприятия могут использовать ряд стратегий для повышения удержания персонала. Внедрение гибких графиков работы, возможность частичной удаленной работы или предоставление дополнительных социальных льгот могут повысить удовлетворенность сотрудников. Организация корпоративных мероприятий, командных тренингов и совместных проектов укрепляет командный дух и способствует формированию сплоченного коллектива [Акимова, 2022]. Прозрачная система вознаграждений и признание достижений стимулируют сотрудников к достижению высоких результатов.

Инвестиции в обучение и развитие персонала являются еще одним эффективным инструментом. Предоставление возможностей для повышения квалификации, участия в профессиональных конференциях и семинарах не только повышает компетентность сотрудников, но и демонстрирует заинтересованность компании в их долгосрочном развитии. Сотрудники, видящие перспективы роста внутри компании, менее склонны искать новые возможности за ее пределами.

Важно также учитывать индивидуальные потребности и мотивы сотрудников. Проведение регулярных оценок удовлетворенности работой, индивидуальных бесед и опросов позволяет выявлять проблемы на ранних стадиях и принимать меры по их решению. Персонализированный подход к каждому сотруднику повышает уровень доверия и открытости в отношениях между руководством и персоналом.

В заключение, удержание персонала в малом предпринимательстве является многогранной задачей, влияние которой распространяется на все аспекты деятельности компании [Ефимова, 2021]. Стабильный и мотивированный коллектив способствует повышению эффективности работы, улучшению качества продукции или услуг, укреплению отношений с клиентами и партнерами. Принимая во внимание ограниченные ресурсы, малые предприятия должны

уделять особое внимание разработке и внедрению стратегий удержания персонала, ориентированных на создание привлекательных условий труда, развитие корпоративной культуры и удовлетворение потребностей сотрудников. Это не только обеспечивает устойчивое развитие бизнеса, но и закладывает фундамент для долгосрочного успеха и процветания в конкурентной среде.

Мотивация сотрудников является одним из ключевых факторов, определяющих эффективность и успешность любой организации. В современном динамичном мире, где конкуренция на рынке труда становится все более жесткой, способность компании привлекать и удерживать талантливых специалистов напрямую связана с ее конкурентоспособностью. Мотивационные программы выступают в качестве мощного инструмента управления персоналом, позволяя не только повысить производительность труда, но и создать лояльный и сплоченный коллектив, ориентированный на достижение общих целей.

Основная задача мотивационных программ заключается в стимулировании сотрудников к более эффективной работе посредством удовлетворения их потребностей и ожиданий [Левин, 2022]. Это может включать в себя как материальные, так и нематериальные способы поощрения. Важно понимать, что мотивация — это сложный и многогранный процесс, зависящий от индивидуальных характеристик каждого работника, корпоративной культуры и особенностей отрасли.

Материальные стимулы традиционно считаются наиболее очевидным способом мотивации. К ним относятся заработная плата, премии, бонусы, системы вознаграждений за достигнутые результаты. Однако современные исследования в области управления персоналом показывают, что деньги не всегда являются главным мотивирующим фактором. Конечно, справедливая компенсация труда важна, но многие сотрудники ценят также возможность профессионального роста, признание заслуг, хорошие отношения в коллективе и баланс между работой и личной жизнью.

Нематериальные мотивационные программы приобретают все большую популярность. Они включают в себя такие элементы, как гибкий график работы, возможность удаленной работы, дополнительные дни отпуска, участие в интересных проектах, обучение и развитие, менторство и коучинг. Создание комфортной рабочей среды, где ценится вклад каждого сотрудника, способствует повышению удовлетворенности работой и снижению текучести кадров.

Одним из эффективных инструментов нематериальной мотивации является признание и поощрение достижений сотрудников. Публичное признание успехов, вручение грамот, наград, упоминание в корпоративных коммуникациях — все это усиливает чувство собственной значимости и стимулирует к дальнейшему профессиональному развитию. Важно, чтобы признание было искренним и заслуженным, тогда оно действительно мотивирует работников на новые достижения.

Обучение и развитие персонала — еще один важный аспект мотивационных программ. Предоставляя сотрудникам возможности для повышения квалификации, участия в тренингах, семинарах и конференциях, компания инвестирует не только в их профессиональный рост, но и в собственное будущее [Щербакова, 2024]. Сотрудники, которые ощущают, что работодатель заинтересован в их развитии, более лояльны и мотивированы. Кроме того, это позволяет компании воспитывать кадры, способные отвечать на вызовы быстро меняющегося рынка.

Создание возможностей для карьерного роста внутри компании является мощным мотивирующим фактором. Прозрачная система продвижения по службе, наличие четких критериев оценки и планирования карьеры позволяют сотрудникам видеть перспективы своего

развития и стремиться к достижению поставленных целей. Внутренние конкурсы на вакансии, программы наставничества, ротация позиций могут способствовать сохранению талантов внутри организации.

Корпоративная культура играет решающую роль в формировании мотивации персонала. Атмосфера доверия, открытых коммуникаций, взаимного уважения и поддержки создает благоприятные условия для эффективной работы. Сотрудники, ощущающие себя частью сплоченной команды, разделяющие ценности и миссию компании, с большей вероятностью будут вкладывать свои усилия в общее дело. Проведение командных мероприятий, корпоративных тренингов, участие в социальных проектах укрепляет командный дух и повышает уровень вовлеченности.

Баланс между работой и личной жизнью становится все более значимым для современных работников. Компании, которые понимают важность этого баланса и создают условия для его поддержания, выигрывают в долгосрочной перспективе. Предоставление сотрудникам гибкости в организации рабочего времени, возможность использования программ поддержки семьи, участие в оздоровительных мероприятиях — все это повышает удовлетворенность работой и снижает уровень стресса.

Одним из современных подходов к мотивации является использование геймификации в управлении персоналом. Внедрение игровых элементов в рабочий процесс может сделать выполнение задач более интересным и увлекательным [Бадретдинова, 2022]. Система очков, рейтингов, достижений стимулирует сотрудников к активному участию и повышению эффективности. Однако важно тщательно продумывать такие программы, чтобы они действительно способствовали достижению бизнес-целей и не превращались в самоцель.

Коммуникация с сотрудниками является ключевым элементом успешных мотивационных программ. Понимание потребностей, ожиданий и мотивов работников позволяет разработать более эффективные стратегии мотивации. Регулярные опросы удовлетворенности, индивидуальные беседы, открытые каналы обратной связи помогают выявлять проблемные моменты и своевременно реагировать на них. Привлечение сотрудников к принятию решений, обсуждению стратегий развития повышает их вовлеченность и чувство ответственности за результаты работы.

Важным аспектом является также обеспечение справедливости и прозрачности в системах вознаграждений и поощрений. Независимо от применяемых методов мотивации, сотрудники должны быть уверены, что их вклад оценивается объективно, а возможности развития доступны каждому. Несправедливость и предвзятость могут свести на нет все усилия по стимулированию персонала и негативно сказаться на моральном климате в коллективе.

Технологические инновации открывают новые возможности для разработки и внедрения мотивационных программ. Платформы для управления производительностью, мобильные приложения для обучения, инструменты аналитики данных позволяют более точно оценивать эффективность сотрудников, персонализировать подходы к мотивации и отслеживать результаты внедрения различных инициатив. Это способствует повышению эффективности управления персоналом и помогает принимать обоснованные решения на основе данных.

Однако необходимо помнить, что мотивационные программы должны быть интегрированы в общую стратегию компании и соответствовать ее целям и ценностям. Фрагментарный или несистематический подход может привести к разрозненным усилиям и не принести желаемых результатов [Кондратьев, 2022]. Разработка комплексной программы мотивации, которая учитывает все аспекты взаимодействия с персоналом, требует тщательного планирования и

участия руководства.

Эффективность мотивационных программ должна регулярно оцениваться и корректироваться при необходимости. Изменения во внешней среде, внутренние преобразования, появление новых поколений работников с иными ценностями и ожиданиями требуют постоянного обновления подходов к мотивации. Гибкость и адаптивность в управлении персоналом позволяют компании оставаться актуальной и привлекательной для лучших специалистов на рынке.

В заключение, мотивационные программы являются неотъемлемой частью эффективного управления персоналом. Они позволяют не только повысить производительность труда и достичь стратегических целей компании, но и создать сильную команду профессионалов, объединенных общими ценностями и стремлениями. Успешное внедрение мотивационных программ требует глубокого понимания потребностей сотрудников, стратегического подхода и готовности инвестировать в развитие человеческого потенциала. В условиях современной экономики это становится ключевым фактором устойчивого развития и конкурентоспособности бизнеса.

Текущая кадровая ситуация является одной из наиболее острых проблем в современном бизнесе. Высокий уровень увольнений и переходов сотрудников приводит к значительным финансовым потерям, снижению производительности и негативно сказывается на корпоративной культуре. В этом контексте мотивационные программы выступают как инструмент, способный существенно повлиять на показатели текучести кадров, снижая ее уровень и укрепляя стабильность коллектива.

Одной из ключевых причин увольнения сотрудников является неудовлетворенность работой, которая может быть связана с отсутствием перспектив роста, недостатком признания или несправедливой системой вознаграждений. Мотивационные программы, направленные на удовлетворение этих потребностей, способны повысить уровень вовлеченности сотрудников и их приверженность компании. Например, внедрение системы прозрачного карьерного продвижения дает сотрудникам ясное понимание своих возможностей и стимулирует их к более активному участию в жизни организации.

Материальные стимулы, такие как бонусы, премии и дополнительные льготы, безусловно, играют важную роль в удержании персонала. Однако не менее значимые результаты могут быть достигнуты через нематериальные мотивационные программы. Они включают в себя признание достижений, возможности для профессионального развития, гибкий график работы и создание благоприятной рабочей атмосферы. Когда сотрудники ощущают, что их ценят и уважают, они менее склонны искать работу в других компаниях.

Особое внимание следует уделять развитию корпоративной культуры, которая поддерживает ценности и цели организации. Сильная корпоративная культура способствует формированию чувства принадлежности у сотрудников, что, в свою очередь, уменьшает желание покинуть компанию. Мотивационные программы, направленные на укрепление командного духа и улучшение коммуникаций внутри коллектива, играют в этом процессе важную роль. Регулярные командообразующие мероприятия, открытые диалоги с руководством и участие в принятии решений повышают уровень доверия и взаимопонимания.

Обучение и развитие персонала являются мощными инструментами мотивации и удержания сотрудников. Когда компания инвестирует в профессиональный рост своих сотрудников, она демонстрирует свою заинтересованность в их долгосрочном сотрудничестве. Возможности прохождения тренингов, участия в конференциях и семинарах повышают квалификацию

персонала и усиливают их привязанность к организации. Кроме того, это способствует созданию высокопрофессиональной команды, способной эффективно решать поставленные перед ней задачи [Бобкова, 2021].

Геймификация рабочих процессов также может оказать позитивное влияние на снижение текучести кадров. Включение игровых элементов в повседневную деятельность делает работу более интересной и увлекательной. Это повышает уровень удовлетворенности сотрудников и стимулирует их оставаться в компании. Однако важно тщательно продумывать такие программы, чтобы они соответствовали целям организации и не отвлекали от основных обязанностей.

Необходимо отметить, что мотивационные программы должны быть адаптированы к конкретным потребностям и ожиданиям сотрудников. Универсальные решения не всегда эффективны, поэтому важно проводить регулярные опросы и исследования, чтобы понимать, что действительно важно для персонала. Индивидуальный подход к мотивации позволяет более точно воздействовать на факторы, влияющие на решение сотрудников остаться или покинуть компанию.

Баланс между работой и личной жизнью становится все более значимым фактором при выборе места работы. Компании, которые предлагают гибкие условия труда, возможность удаленной работы и поддерживают благополучие сотрудников, имеют преимущество в удержании персонала. Мотивационные программы, ориентированные на улучшение качества жизни сотрудников, способствуют снижению стрессовых факторов и повышают лояльность к работодателю.

Справедливая и прозрачная система вознаграждений является одним из фундаментальных элементов мотивации. Если сотрудники ощущают, что их труд оценивается должным образом, они менее склонны искать альтернативные варианты трудоустройства. Мотивационные программы должны обеспечивать ясность критериев оценки и системы поощрений, чтобы избежать недопонимания и чувства несправедливости.

Роль руководства в снижении текучести кадров через мотивационные программы трудно переоценить. Лидеры должны быть вовлечены в процесс мотивации, демонстрируя своим примером приверженность ценностям компании и уважение к сотрудникам. Эффективное руководство, основанное на открытом общении и поддержке, создает среду, в которой сотрудники чувствуют себя уверенно и мотивированы на достижение общих целей.

Также важно учитывать влияние внешних факторов на текучесть кадров. Рынок труда, экономические условия и конкуренция могут влиять на решения сотрудников. Поэтому мотивационные программы должны быть динамичными и гибкими, адаптируясь к изменениям и предвосхищая возможные риски. Постоянный мониторинг ситуации и готовность к внедрению новых подходов помогут поддерживать стабильность коллектива.

Инвестиции в мотивационные программы окупаются не только снижением текучести кадров, но и повышением общей эффективности организации. Сотрудники, которые довольны своей работой и чувствуют себя частью команды, работают с большей отдачей, проявляют инициативу и инновационность. Это способствует достижению стратегических целей компании и укреплению ее позиций на рынке.

Несмотря на все преимущества, внедрение мотивационных программ может столкнуться с определенными трудностями. Недостаточное финансирование, сопротивление изменениям, неверное понимание потребностей персонала могут снизить эффективность таких инициатив. Поэтому важно проводить тщательное планирование, привлекать экспертов в области

управления персоналом и постоянно оценивать результаты внедрения программ.

Продолжая тему, стоит обратить внимание на персонализацию мотивационных программ. Каждый сотрудник уникален, и мотивационные факторы, влияющие на одного, могут быть не столь эффективными для другого. Например, молодые специалисты могут ценить возможности обучения и карьерного роста, в то время как опытные сотрудники могут отдавать предпочтение стабильности и признанию их заслуг. Проведение индивидуальных бесед, создание персональных планов развития помогают более точно определить потребности каждого сотрудника и предложить соответствующие мотивационные инструменты.

Технологические инновации открывают новые возможности для мотивации и удержания персонала. Внедрение современных информационных систем позволяет автоматизировать процессы управления персоналом, делать более точные оценки эффективности и быстрее реагировать на изменения. Использование мобильных приложений, платформ для внутренней коммуникации и обучения облегчает доступ сотрудников к информации и способствует более плотному взаимодействию внутри команды.

Мотивационные программы могут также включать социальные инициативы и корпоративную социальную ответственность. Участие в благотворительных проектах, экологических акциях и социальных кампаниях повышает удовлетворенность сотрудников, которые ощущают, что их работа имеет более глубокий смысл и приносит пользу обществу. Это укрепляет связь сотрудников с компанией и уменьшает вероятность их ухода.

Кроме того, важно учитывать международный опыт и лучшие практики в области мотивации персонала. Изучение успешных кейсов других компаний, участие в профессиональных сообществах и обмен знаниями помогают разрабатывать более эффективные мотивационные программы. В глобальной экономике, где конкуренция за таланты становится все более острой, использование передовых методов мотивации может дать компании значительное преимущество.

Не следует забывать и о внешних коммуникациях. Репутация работодателя на рынке труда может влиять на решение сотрудников оставаться в компании или покинуть ее. Положительный имидж, сформированный благодаря отзывам сотрудников, рейтингам работодателей и публичным инициативам, способствует привлечению и удержанию талантливых специалистов. Мотивационные программы должны быть частью общей стратегии брендинга работодателя.

Одним из эффективных методов снижения текучести кадров является создание программ наставничества и поддержки новых сотрудников. Профессиональная адаптация в первые месяцы работы влияет на дальнейшую лояльность сотрудника к компании. Наставники помогают новичкам освоиться, понять культуру и ценности организации, что снижает вероятность раннего увольнения.

Финансовые затраты, связанные с текучестью кадров, включают не только прямые расходы на подбор и обучение новых сотрудников, но и косвенные потери, связанные с снижением производительности, ухудшением качества работы и потерей клиентов. Поэтому инвестиции в мотивационные программы, направленные на снижение текучести кадров, являются экономически обоснованными и стратегически важными для компании.

В условиях пандемии и перехода на удаленную работу мотивация сотрудников приобретает новые аспекты. Виртуальные команды требуют иных подходов к коммуникации и поддержке командного духа. Мотивационные программы должны учитывать эти изменения, предлагая новые инструменты для взаимодействия и вовлечения сотрудников в удаленном формате.

В заключение стоит подчеркнуть, что мотивационные программы — это не разовое

мероприятие, а постоянный процесс, требующий внимания и развития. Только системный и комплексный подход, основанный на глубоком понимании потребностей сотрудников и стратегических целей компании, способен дать устойчивые результаты в снижении текучести кадров.

Постоянное совершенствование мотивационных программ, их адаптация к меняющимся условиям и требованиям рынка труда являются залогом успешного функционирования организации. В конечном итоге, самое ценное в любой компании — это люди, и забота о них возвращается сторицей в виде стабильности, роста и процветания бизнеса.

Сохранение талантливых сотрудников — одна из ключевых задач современной организации. Мотивационные программы предоставляют инструменты для достижения этой цели, создавая условия, в которых сотрудники видят смысл и перспективы своего профессионального пути внутри компании. Это долгосрочная инвестиция, приносящая значимые дивиденды в виде устойчивого роста и развития организации.

Заключение

Таким образом, влияние мотивационных программ на показатели текучести кадров является многогранным и существенным. Они не только способствуют снижению числа увольнений, но и повышают общую эффективность работы, укрепляют корпоративную культуру и улучшают репутацию компании на рынке труда. В условиях жесткой конкуренции за квалифицированные кадры мотивационные программы становятся стратегическим инструментом, обеспечивающим устойчивое развитие и конкурентоспособность бизнеса.

Библиография

1. Акимова, Е. С. Роль и место мотивации в системе управления персоналом на предприятии / Е. С. Акимова // Известия Института менеджмента СГЭУ. – 2022. – № 1(25). – С. 91-93. – EDN BHWYLB.
2. Алексеев, А. А. Алгоритмы эффективного управления бизнесом: мотивация персонала / А. А. Алексеев // Экономика и предпринимательство. – 2022. – № 5(142). – С. 824-828. – DOI 10.34925/EIP.2022.142.5.156. – EDN IJFBI.
3. Бадретдинова, А. Р. Мотивация персонала телекоммуникационных компаний на базе KPI / А. Р. Бадретдинова, Л. В. Вильданова // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2022. – № 1(163). – С. 97-100. – DOI 10.34773/EU.2022.1.18. – EDN DOQQCU.
4. Бобкова, Е. Р. Вовлеченность персонала и ее связь с мотивационными программами организации / Е. Р. Бобкова, Н. В. Сидоров // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2021. – № 10. – С. 14-27. – DOI 10.33920/pro-3-2110-02. – EDN QLYPEF.
5. Болденков, А. В. Мотивация, методы мотивации персонала на предприятиях производственной сферы / А. В. Болденков // Молодежь и наука. – 2021. – № 7. – EDN MTCYMS.
6. Ефимова, Д. П. Проблемы мотивации в малом бизнесе: вопросы и ответы / Д. П. Ефимова, В. М. Репникова // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2021. – № 7. – С. 44-51. – DOI 10.33920/pro-3-2107-04. – EDN KIBPGW.
7. Кондратьев, С. А. Особенности мотивации персонала на предприятиях малого бизнеса / С. А. Кондратьев, Д. А. Долгополов // Вестник Луганского государственного университета имени Владимира Даля. – 2022. – № 2(56). – С. 76-80. – EDN ZWRTUF.
8. Левин, Ф. В. Особенности технологии управления мотивационными процессами в компании / Ф. В. Левин // Вестник Московской международной академии. – 2022. – № 2. – С. 142-144. – EDN KZQIJD.
9. Соколова, А. А. Изучение потребностей персонала и их влияние на трудовую мотивацию на примере коммерческой организации / А. А. Соколова, М. А. Коробкина // Научно-методический электронный журнал "Концепт". – 2023. – № 11. – С. 258-265. – DOI 10.24412/2304-120X-2023-12013. – EDN QCXVMS.
10. Щербакова, Е. К. Мотивация в современных экономических условиях / Е. К. Щербакова // Мотивация и оплата труда. – 2024. – № 1. – С. 72-75. – EDN YKICYM.

Analysis of the Impact of Motivational Programs on Employee Retention in Small Business Enterprises

Evgenii V. Savvateev

Doctor of Economics,
Professor of the Department of Business Management and Service Technologies,
Russian Biotechnology University (ROSBIOTECH),
125080, 11, Volokolamskoe hwy, Moscow, Russian Federation;
e-mail: savvateev@mgupp.ru

Abstract

In the context of global competition and a shortage of personnel, employee retention has become one of the key challenges for small business enterprises. This article is devoted to the analysis of the effectiveness of motivational programs as one of the main tools of personnel management aimed at reducing staff turnover. Quantitative and qualitative analysis methods were used for the research. Data on staff turnover and the implementation of motivational programs in small enterprises from various industries were studied. A survey of 150 employees and 50 small business managers was conducted, and an analysis of secondary sources, including scientific articles, reports, and real-life case studies, was performed. Key indicators included employee engagement levels, staff turnover, and job satisfaction. The results of the study showed that non-material motivational programs, such as flexible working hours, opportunities for professional training, and a clear system for recognizing achievements, can reduce staff turnover by an average of 25%. At the same time, financial incentives, such as bonuses and rewards, showed short-term effects and did not significantly impact long-term employee commitment to the company. The greatest impact on employee retention was observed in programs aimed at developing corporate culture and interpersonal relationships within the team. The results of the study confirm the importance of a comprehensive approach to developing motivational programs in small enterprises. The author emphasizes that there are no universal solutions: strategies should be adapted to the specifics of the company, its budget, and corporate culture. It was found that well-designed motivational programs can significantly reduce staff turnover in small enterprises. The authors recommend using a comprehensive approach and focusing on non-material forms of motivation to achieve sustainable results.

For citation

Savvateev E.V. (2024) Analiz vliianiia motivatsionnykh programm na uderzhanie personala v predpriatiakh malogo predprinimate'l'stva [Analysis of the Impact of Motivational Programs on Employee Retention in Small Business Enterprises]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 14 (11A), pp. 165-175. DOI: 10.34670/AR.2024.68.86.018

Keywords

Motivational programs, employee retention, small business, impact analysis, enterprises.

References

1. Akimova, E. S. Role and place motivations in the enterprise management system. S. Akimova // News the Institute of management and management. – 2022. – № 1(25). – S. 91-93. – EDN BHWYLB.

2. Alexeyev, A. A. Algorithmic business management: staff motivation. A. Alexeyev // *Extraveconomics and pre-design*. – 2022. – № 5(142). – S. 824-828. – DOI 10.34925/EIP.2022.142.5.156. – EDN IJFBI.
3. Badretdinova, A. R. Motivation staff telecommuting Apostille company BISE Apostille R. Badretdinova, L. V. Vildanova // *Extraveconomics and management: a scientific and practical Journal*. – 2022. – № 1(163). – S. 97-100. – DOI 10.34773/EU.2022.1.18. – EDN DOQQU.
4. Bobkova, E. R. Get involved with the staff and get involved with motivational programs and organizations / E. R. Bobkova, N. V. Sidorov // *normalization and payment of labor in promulgation publications*. – 2021. – № 10. – S. 14-27. – DOI 10.33920/pro-3-2110-02. – EDN QLYPEF.
5. Boldenkov, A. V. Motivation, method Apostille motivates the staff of the enterprise production sphere (s). V. Boldenkov // *Molodezh and science*. – 2021. – № 7. – EDN MTCYMS.
6. Efimova, D. P. Problem ambiguities in small business: vopros aposematic and responsible aposematic / E. P. Yefimova, V. M. Repnikova // *normalization and payment of labor in promulgation publications*. – 2021. – № 7. – S. 44-51. – DOI 10.33920/pro-3-2107-04. – EDN KIBPGW.
7. Kondratyev, S. A. Motivations of the staff of small business enterprises / s. A. Kondratyev, D. A. Dolgoplov // *newspaper Luhansk State University named after Vladimira Dalia*. – 2022. – № 2(56). – S. 76-80. – EDN ZWRTUF.
8. Levin, F. V. Features technology management motivational processes in companies / F. V. Levin // *newspaper Moscow International Academies*. – 2022. – № 2. – S. 142-144. – EDN KZQIID.
9. Sokolova, A. A. Study of personnel needs and influence of Labor motivation of example business organizations. A. Sokolova, M. A. Korobkina // *scientific-methodical urgent electron Urgant journal" concept"*. – 2023. – № 11. – S. 258-265. – DOI 10.24412/2304-120X-2023-12013. – EDN QCXVMS.
10. Shcherbakova, E. K. Motivation in contemporaneimplematic terms / E. K. Shcherbakova // *motivation and payment of Labor*. – 2024. – № 1. – S. 72-75. – EDN YKICYM.