

Баратова Зайнаб Шапиевна
Дагестанский государственный университет

Инновационные методы мотивации и стимулирования персонала организации

Аннотация. В современных организациях особое внимание уделяется мотивации и стимулированию персонала, так как удовлетворенные и мотивированные сотрудники способствуют эффективной работе компании и достижению поставленных целей. Данная статья посвящена изучению инновационных методов и технологий формирования системы мотивации и стимулирования персонала в организациях. Рассматриваются методы оценки эффективности мотивации персонала; инновационные технологии, применяемые для стимулирования сотрудников; показатели, с помощью которых можно оценить эффективность мотивации персонала в организации. Определены особенности их применения и преимущества. На основании проведенного анализа обоснована важность разработки и внедрения инновационных методов мотивации и стимулирования персонала; предложены конкретные методы, с помощью которых можно оценить эффективность мотивации и стимулирования персонала в целях повышения конкурентоспособности организаций.

Ключевые слова: инновационные методы, мотивация персонала, стимулирование, персонал.

Baratova Zainab Shapievna
Dagestan State University

Innovative methods of motivation and stimulation of the organization's staff

Annotation. In modern organizations, special attention is paid to the motivation and stimulation of staff, as satisfied and motivated employees contribute to the effective work of the company and the achievement of goals. This article is devoted to the study of innovative methods and technologies for the formation of a system of motivation and stimulation of personnel in organizations. The methods of evaluating the effectiveness of staff motivation are considered; innovative technologies used to stimulate employees; indicators that can be used to assess the effectiveness of staff motivation in an organization. The features of their application and advantages are determined. Based on the analysis, the importance of developing and implementing innovative methods of motivation and stimulation of personnel is substantiated; specific methods are proposed by which it is possible to evaluate the effectiveness of motivation and stimulation of personnel in order to increase the competitiveness of organizations.

Keywords: innovative methods, staff motivation, incentives, staff.

В настоящее время, важность мотивации и стимулирования сотрудников становится все более актуальной, поскольку она играет ключевую роль в управлении персоналом. Руководители современных организаций стремятся к максимальному использованию всех имеющихся ресурсов для повышения конкурентоспособности продукции, включая трудовые ресурсы.

Все методы стимулирования персонала бывают материальными и нематериальными. Одной из главных проблем является поиск правильного баланса между материальным и нематериальным стимулированием, поскольку их сбалансированность способствует сохранению и повышению эффективности работы сотрудников, что в свою очередь помогает снизить сопротивление к изменениям и достичь целей фирмы.

Персонал представляет собой ключевой элемент в любой организации. Для

достижения успеха необходимо не только квалифицированные работники, но и мотивированные и заинтересованные сотрудники.

Успех развития предприятия и повышение его конкурентоспособности не представляется возможным без поиска и нахождения инновационных способов стимулирования сотрудников – ключевого фактора, обеспечивающего экономическую эффективность его деятельности. Инновационные методы к мотивированию работников имеют ряд характерных особенностей и предполагают построение целой системы мотивации, которая представляет собой реализацию комплекса организационных задач и целей [1].

Главная цель мотивации – добиться повышения производительности труда работников и через это достичь увеличения финансовых результатов предприятия. Таким образом, мотивация имеет своей целью удовлетворение потребностей как работника, так и работодателя – владельца средств производства.

Формирование комплекса инновационных методов мотивации работников, начинают с определения цели и ожидаемого (желаемого) результата. Действенная система мотивации может одновременно раскрыть возможности каждого работника и решить поставленные задачи фирмы. В первую очередь, следует поставить верные ориентиры, в направлении которых должно двигаться предприятие и его персонал.

Чтобы система мотивации была эффективной, необходима точная, ясная формулировка миссии, целей и задач, чтобы сотрудники имели чёткое представление о том, за какие их действия и результаты они могут получить соответствующее вознаграждение. И только комплексная мотивационная система, состоящая из материальной и нематериальной компонент, даст возможность добиться от персонала полной трудовой самоотдачи, максимальной производительности [5].

Можно считать, что изменение экономических условий, в которых сегодня работают предприятия, делают необходимым изменить стиль управления. Чтобы более эффективно управлять кадрами, целесообразно внедрять инновационные методы стимулирования, а это выступает на сегодняшний день одним из наиболее важных факторов роста конкурентоспособности и экономического процветания предприятий, организаций и учреждений.

Основная цель любой современной системы мотивации кадров и стимулирования труда – достижение целей компании, к числу которых можно отнести рост производительности, уменьшение затрат на производство и реализацию продукции, активизация сбыта – всё то, то, в конечном счете, определяет уровень конкурентоспособности предприятия. Чтобы их достичь, необходима согласованность личных интересов работников и управляющих предприятия. И сочетание материальных и нематериальных стимулов в кадровом менеджменте станет оптимальным вариантом мотивационной системы, направленной, прежде всего, на формирование прозрачной и справедливой системы оплаты труда.

Главным направлением работы в части нематериального стимулирования работников можно считать улучшение бытовых условий для работы и отдыха сотрудников, обеспечение безопасности и повышение комфортности рабочих мест, внесение разнообразия в работу персонала, установление и укрепление командного и корпоративного духа. Приоритетным, думаю, можно считать также обеспечение сохранности коллектива, особенно квалифицированных кадров, молодых специалистов, повышать выработку, устранить или свести к минимуму производственные конфликты и социальную напряженность в коллективе [9].

При реализации инновационного подхода к мотивации персонала выстраивается мотивационная система, соответствующая реализуемым в организации целям, результаты работы организации находятся в прямой зависимости от взаимодействия сотрудников и их достижений, поэтому так важно командообразование [3].

Одним из основных элементов в инновационных системах мотивации является

карьерный рост сотрудников как по горизонтали, так и по вертикали. Сюда же включается и систематическая, непрерывная система обучения и развития персонала – обогащение труда и ротация кадров, бизнес- курсы и семинары, тренинги и компьютерное обучение, деловые игры и моделирование рабочих ситуаций и др. [7]

Набирают популярность методы стимулирования: страхование автомобилей и бесплатные автостоянки; организация развлечений и спортивных занятий; ежегодные выплаты сотрудникам за здоровый образ жизни и занятия спортом; беспроцентная ссуда на покупку машины или жилья; мероприятия с детьми сотрудников, создание садов и школ в организации.

Инновационное стимулирование подразделяется на: [8]

- экономическое, с применением аналитической системы оплаты труда с дифференцированной оценкой в балах сложности работы в соответствии с квалификацией и условиями труда;

- управление по целям основывается на гармонизации нужд сотрудников и целей организации, данная система ориентирована на разработку целей для повышения квалификации сотрудников, достижение качественных и количественных показателей;

- нетрадиционные компенсации, в которые входят оплата за результаты и знания сотрудников, выдача премий за повышение объемов чистых товаров, премирование за сэкономленное рабочее время, вознаграждение за продолжение образования;

- обогащение труда, при котором людям предоставляется содержательная, самостоятельная, перспективная деятельность, применение ресурсов, иногда повышается оплата труда и социальный статус;

- система участия, реализуемая в форме привлечения коллектива к принятию управленческих и производственных решений, участия во владении собственностью, покупкой акций на льготных условиях. Если сотрудник получает акции организации, то его заинтересованность в увеличении прибыли повышается;

- геймификация, позволяющая повысить мотивацию персонала при внедрении игр в реализацию бизнес-процессов, хорошо стимулирует молодых сотрудников, работников можно поделить на команды, тематику игр лучше менять периодически, победившая команда получает премию или сертификат, применение данного метода позволяет увеличить эффективность работы и сплоченность коллектива, развивать организационную культуру; [10]

- признание персонала позволяет работникам почувствовать свою значимость и положение в коллективе, работники должны чувствовать публичное признание их успехов, может применяться доска почета, награждение наиболее эффективных сотрудников грамотами, могут выдаваться премии и бонусы. Применение этого метода позволяет увеличить работоспособность и уровень организационной культуры, эффективен для работников разных возрастов и позволяет повысить работоспособность персонала и уровень организационной культуры компании;

- свобода действий ориентирована на проявление и применение инициативы в бизнес-процессах, зачастую используется в крупных организациях [2]. Больше подходит для больших организаций с неэффективной бюрократической системой. Помимо общей мотивации персонала данный метод позволяет выявить недостатки текущей системы бизнес-процессов, усовершенствовать ее, сделать ее более гибкой. Недостаток – риск осложнения ситуации в текущих бизнес-процессах;

- метод гибкости (гибкий график) – метод, в основе которого сокращение рабочего дня, в случае выполнения плана работ. То есть на каждый день составляется план работ сотрудника и в случае, если сотрудник выполнил данный план, он может покинуть рабочее место. Данный метод не универсален и подходит не для каждой компании. Наиболее подходит для сотрудников, ценящих свое свободное время;

- участие в прибыли – метод, в основе которого лежит материальное денежное

стимулирование и основной особенностью которого является заинтересованности в успешности компании в целом. Обычно реализуется в форме акционерных долей. Каждый сотрудник владеет определенной долей акций компании, и личный материальный успех становится связан с общим успехом компании. Достоинством данного метода является высокая заинтересованность работника. Недостатком является то, что данный метод не является универсальным и подходит только для публичных акционерных обществ [13].

В современных организациях применяются различные инновационные технологии для стимулирования сотрудников, такие как специализированные программы управления мотивацией, онлайн-платформы для обучения и развития персонала, а также разнообразные системы поощрений и надбавок. Эти инновации позволяют создавать персонализированные программы мотивации, учитывая интересы и потребности каждого работника [6].

Некоторые из них включают в себя:

1. Платформы для управления эффективностью: такие программы, как Asana, Trello или Jira, помогают командам управлять проектами, устанавливать цели, отслеживать прогресс и делиться информацией в реальном времени. Это повышает прозрачность и совместную работу.

2. Системы мотивации и вознаграждений: применение приложений, таких как Bonusly или Blueboard, позволяет сотрудникам получать вознаграждения за достижения, ценности и отличную работу. Это мотивирует и освежает команду.

3. Онлайн-обучение и развитие: платформы, такие как Coursera, Udemy или LinkedIn Learning (LinkedIn на данный момент запрещена в Российской Федерации), предоставляют доступ к онлайн-курсам по различным темам. Это позволяет сотрудникам учиться и развиваться без необходимости покидать офис.

4. Функции аналитики и обратной связи: использование инструментов, таких как 15Five или TINYpulse, помогает собирать и анализировать данные о вовлеченности и удовлетворенности сотрудников. Это помогает лидерам принимать информированные решения о том, как улучшить рабочую среду.

5. Геймификация: интеграция элементов игр в рабочие процессы может сделать работу более увлекательной и мотивирующей для сотрудников. Программы, такие как Kahoot! или Quizizz, позволяют создавать интерактивные задания и тесты для обучения и развлечения персонала.

Использование инновационных технологий позволяет более эффективно отслеживать и оценивать результаты мотивационных программ, что помогает компаниям настраивать свои подходы и создавать более успешные стратегии мотивации персонала. Виртуальные командные игры, онлайн-мероприятия и цифровые системы отслеживания и награждения достижений способствуют укреплению командного духа и улучшению результативности сотрудников. Технологии также помогают повысить рабочую эффективность и удовлетворенность сотрудников, что благоприятно сказывается на успехе компании, а также, упрощают процессы коммуникации, совместной работы и обратной связи, что стимулирует профессиональный рост и развитие персонала [12].

Для оценки эффективности мотивации персонала на различных этапах трудовой карьеры можно использовать различные методы и индикаторы. Например, проводить социальные опросы и анкеты сотрудников, проводить интервью и фокус-группы для получения более подробной информации, а также анализировать их производительность и результаты работы.

Рассмотрим методы оценки эффективности мотивации персонала:

1. Социальные опросы и анкеты. Проведение анонимных опросов сотрудников для изучения их уровня удовлетворенности работой, мотивации, возможностей для развития и других факторов, связанных с их трудовой карьерой.

2. Интервью и фокус-группы. Проведение глубинных интервью и фокус- групп

для более подробной информации о мотивации сотрудников, их потребностях и ожиданиях на разных этапах трудовой карьеры.

3. Анализ продуктивности и результатов. Изучение показателей эффективности и производительности сотрудников на разных этапах их трудовой карьеры, чтобы определить, насколько их мотивация влияет на результаты работы [4].

Оценка эффективности мотивации персонала в организации является важным элементом успешного управления. Показатели оценки мотивации помогают определить, насколько хорошо компания удовлетворяет потребности и ожидания своих сотрудников, а также способствует достижению поставленных целей.

Один из основных показателей эффективности мотивации персонала – это уровень удовлетворенности сотрудников своей работой. Чем выше уровень удовлетворенности, тем более мотивированными будут сотрудники и, как следствие, выше будет их производительность. Для оценки этого показателя можно использовать опросы, анкеты, регулярные собеседования и обратную связь от сотрудников.

Другим важным показателем эффективности мотивации является уровень оттока сотрудников. Если сотрудники постоянно уходят из компании, это может говорить о том, что процессы мотивации неэффективны. Для оценки этого показателя можно провести анализ текучести кадров, провести интервью с уволившимися сотрудниками и выявить причины их ухода.

Также стоит обратить внимание на показатели производительности сотрудников, их уровень удовлетворенности условиями труда, системой поощрений и стимулирования. Постоянный мониторинг этих показателей позволит своевременно корректировать стратегии мотивации и повышать эффективность труда персонала [11].

Также можно выделить такие показатели, как:

– оценка степени участия и вовлеченности сотрудников в работу компании, выражающаяся через активное участие, инициативу и чувство принадлежности к целям организации, может быть показателем успешности мотивации;

– исследование уровня усталости и выгорания среди сотрудников на различных этапах профессионального пути может свидетельствовать о недостаточной мотивации и служить сигналом к необходимости предпринять меры для поддержки и восстановления их энергии и мотивации.

В целом, эффективность мотивации персонала в организации можно оценить по ряду показателей, которые помогут выявить проблемные моменты и поддерживать мотивацию сотрудников на высоком уровне. Внимательный анализ и постоянная работа над улучшением условий труда и системы поощрений помогут достичь успешных результатов в управлении персоналом.

Конкретные методы, с помощью которых можно оценить эффективность мотивации персонала:

1. Оценка производительности сотрудников: Сравнение выполнения поставленных целей и задач с реальными результатами работы сотрудников позволит оценить эффективность мотивации.

2. Опросы и интервью с сотрудниками: Регулярные опросы и интервью с сотрудниками помогут выявить их уровень удовлетворенности работой, понять, что их мотивирует, и какие изменения могут быть внесены для улучшения мотивации.

3. Обратная связь от клиентов: Изучение отзывов и мнений клиентов о работе сотрудников также может быть показательным критерием эффективности мотивации.

4. Проведение анализа текучести кадров: Наблюдение за тем, как часто сотрудники увольняются или меняют работу, может свидетельствовать о недостаточной мотивации.

5. Сравнение данных о заболеваемости и отсутствии на работе: Если работники отсутствуют на работе из-за болезней или стресса, это может указывать на

неудовлетворенность работой.

6. Анализ данных о доходах компании: Увеличение доходов компании или улучшение показателей прибыли может быть связано с повышением мотивации сотрудников.

7. Сравнение данных с другими подразделениями или конкурентами: Сравнение показателей работы сотрудников с другими подразделениями внутри компании или с конкурентами поможет понять, насколько эффективно мотивация персонала.

8. Проведение тренингов и обучения: Оценка уровня участия сотрудников в тренингах и обучающих программах может служить показателем их мотивации.

Важно использовать комбинацию различных методов и показателей, чтобы получить полное представление об эффективности мотивации персонала на разных этапах трудовой карьеры. Это поможет организации определить наиболее эффективные стратегии мотивации и распределить ресурсы для достижения максимальных результатов.

В современных организациях разнообразные технологии и методы мотивации персонала применяются с учетом потребностей сотрудников и особенностей компании. Это включает использование бонусов, поощрений, возможностей профессионального роста, создание корпоративной культуры, поддержку баланса между работой и личной жизнью, а также участие в принятии решений. Современные технологии, такие как специализированные программы управления мотивацией, также играют важную роль. Комбинация этих методов и технологий способствует эффективной мотивации персонала в современных компаниях.

Список источников

1. Андреева В.В. Проблемы мотивации на предприятиях [Текст] // Банковские технологии. 2020. №1. С.21-23.
2. Балахонова В.А. Основные виды и функции стимулирования деятельности персонала / В.А. Балахонова // Вестник современных исследований. 2021. № 10.2. С. 25-27.
3. Биктагирова И.Н. Некоторые аспекты стратегии стимулирования труда персонала / И.Н. Биктагирова // Теория и практика инновационной стратегии региона Международный межвузовский сборник научных трудов. Сер. «Теория и практика инновационной стратегии региона»: сб. ст. / ред. Ю.Н. Клещевский. Кемерово, 2022. С. 227-234.
4. Бондаренко С.В. Инновационные технологии и методы мотивации персонал в современных организациях // В сборнике Инновационный вектор развития современной науки. Сборник статей III Международной научно-практической конференции. Петрозаводск, 2024. С. 140-145.
5. Буртунова Г.Б., Моторина А.В. Инновационные методы мотивации персонала как способ повышения конкурентоспособности предприятия // Территория науки и образования. 2024. № 1. С. 88-90.
6. Глухов В.В. Основы менеджмента. В.В Глухов. - СПб.: Специальная литература, 2021. 473 с.
7. Добролюбова А.Е. Системы материального и морального мотивирования сотрудников [Текст] // Кадровый менеджмент. 2022. №4. С. 41-44.
8. Иванников В.И. Мотивация и стимулирование труда персонала в организации / В.И. Иванников, П.В. Симонин // Новое поколение. 2021. № 10. С. 163-165.
9. Курбатов А.М. Тайны мотивации или мотивация без секретов [Текст] // Управление персоналом. 2021. № 13. С. 27-30.
10. Маслова В.А., Рюшин А.В. Инновационные методы мотивации персонала // В сборнике: Проблемы обеспечения эффективности функционирования систем управления в условиях нарастающей динамики внешнего окружения. Сборник материалов международной научно-практической конференции. Курск, 2023. С. 328-331.
11. Махорт Н. Проблема мотивации в трудовой деятельности // Управление персоналом. 2021. № 7. 317 с.

12. Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления: опыт лучших компаний. Пер. с англ. /Общ. ред. и вступ. сл. Л.И. Евенко. – Т. Питерс, Р. Уотермен. - М.: Прогресс, 2021. – 194 с.

13. Хаустов А.Ю. Инновационные методы мотивации и стимулирования персонала // Вестник науки. 2020. Т. 4. № 6 (27). С. 129-132.

14. Лоскутова А.Д., Пестерникова М. В. Современные аспекты повышения лояльности персонала организации//Актуальные вопросы современной экономики. 2023.- №2. С.102-109

Информация об авторах

Баратова Зайнаб Шапиевна, магистр 3-го года обучения, кафедра экономики труда и управления персоналом, Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Россия

Научный руководитель

Алиева Патимат Руслановна, к.э.н., доц. кафедры экономики труда и управления персоналом, Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Россия

Information about the author

Baratova Zainab Shapievnna, Master's degree in 3rd year of the Department of Labor Economics and Personnel Management, Dagestan State University, Makhachkala, Russia

Scientific supervisor

Alieva Patimat Ruslanovna, Ph.D. in Economics, Associate Professor of the Department of Labor Economics and Personnel Management, Dagestan State University, Makhachkala, Russia