

Ибрагимова Камила Сайпулаховна
Дагестанский государственный университет
Гичиханова Хава Адилмирзаевна
Дагестанский государственный университет

Инновационные технологии и методы мотивации трудовой деятельности персонала организации

Аннотация. В современных организациях особое внимание уделяется мотивации трудовой деятельности персонала, так как удовлетворенные и мотивированные сотрудники способствуют эффективной работе компании и достижению поставленных целей. Данная статья посвящена изучению инновационных технологий и методов мотивации трудовой деятельности персонала организации. Рассмотрены различные инновационные технологии, применяемые для стимулирования сотрудников; методы и индикаторы оценки эффективности мотивации персонала на различных этапах трудовой карьеры. Выявлены особенности их применения и основные преимущества. На основании проведенного анализа авторы обосновали важность разработки и внедрения инновационных технологий и методов мотивации трудовой деятельности персонала организации; предложены некоторые методы, с помощью которых можно оценить эффективность мотивации и стимулирования персонала для повышения конкурентоспособности организации.

Ключевые слова: мотивация трудовой деятельности, персонал, методы, технологии, инновации.

Ibragimova Kamila Saipulakhovna
Dagestan State University
Gichikhanova Khava Adilmirzaevna
Dagestan State University

Innovative technologies and methods of motivating the work activity of the organization's personnel

Abstract. In modern organizations, special attention is paid to motivation of personnel work activity, since satisfied and motivated employees contribute to the effective work of the company and achievement of the set goals. This article is devoted to the study of innovative technologies and methods of motivation of personnel work activity of the organization. Various innovative technologies used to stimulate employees; methods and indicators of evaluation of personnel motivation effectiveness at different stages of the working career are considered. Features of their application and main advantages are revealed. Based on the conducted analysis, the authors substantiated the importance of development and implementation of innovative technologies and methods of motivation of personnel work activity of the organization; some methods are proposed by which it is possible to evaluate the effectiveness of personnel motivation and stimulation to increase the competitiveness of the organization.

Keywords: motivation of work activity, personnel, methods, technologies, innovations.

В настоящее время, важность мотивации 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.

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.

Мотивационные методы и инструменты можно определить, как совокупность ресурсов, которые приводят к удовлетворению потребностей сотрудника, тем самым повышая его вовлеченность в работу.

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 [3].

Инновационные методы стимулирования можно классифицировать в следующие группы:

1. Экономические методы мотивации – заработная плата, премирование, льготы, страхование, беспроцентное кредитование и пр.

2. Целевое управление – установление для каждого сотрудника или коллектива задач, которые способствуют решению основной цели организации и означает повышение заработной платы либо другие способы мотивации.

3. Обогащение трудовых процессов – предоставление работникам более интересной работы, самостоятельно определять режим работы, расходование ресурсов (в частности, «удаленная работа», получившая особую популярность в условиях развития цифровой экономики и распространения коронавирусной инфекции).

4. Участие в управлении – широкое привлечение работников к принятию решений по ключевым вопросам производства и менеджмента, приобретение ценных бумаг компании по льготному курсу, что позволит определить зависимость между ожидаемыми доходами работника и финансовыми результатами предприятия [2].

Внутри вышеперечисленных групп разработаны отдельные инновационные методы мотивации. 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 [1].

Ряд авторов среди многообразия инновационных методов мотивации выделяют также следующие часто встречающиеся методы:

1) ключевые показатели эффективности (KPI) – подход, согласно которому показатели оценки деятельности и премирования строго увязываются с целями и задачами организации;

2) аналитическая система оплаты труда (система «Хэй-метод» или «грейдинг») – дифференциальная оценка сложности осуществляемых работ с учётом квалификации сотрудника, его усилий и поведенческих характеристик;

4) поиск новых способов рабочего пространства – перевод сотрудников на удалённый режим работы;

5) предоставление возможностей для повышения квалификации и профессионального роста – инвестирование в обучение сотрудников;

6) использование Интернета вещей (IoT) – внедрение интеллектуальных зданий и инструментов рабочего пространства;

7) увеличение обмена данными и сотрудничества – применение облачных инструментов;

8) облачная телефонная система – улучшение связи и производительности [6].

Преимущества инновационных методов мотивации: повышенная производительность и эффективность, улучшенная лояльность и удержание сотрудников, более высокая вовлеченность и удовлетворенность работой, повышенная креативность и инновации, улучшение репутации работодателя.

Внедряя инновационные методы мотивации, организации могут создать более привлекательную и мотивирующую рабочую среду. Это приводит к улучшению бизнес-результатов, увеличению прибыли и повышению конкурентного преимущества.

Следует отметить, что нет универсальных систем мотивации, их применение зависит от конкретного предприятия и производственной ситуации, либо могут быть использованы одновременно несколько видов или систем стимулирования для отдельных структурных подразделений или категорий сотрудников [8].

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 [4].

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.

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.

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 удовлетворённость сотрудников, что благоприятно сказывается на успехе

компании, а также, упрощают процессы коммуникации, совместной работы и обратной связи, что стимулирует профессиональный рост и развитие персонала [7].

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.

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 [5].

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.

Таким образом, инновационные методы мотивации стали неотъемлемой частью современного управления человеческими ресурсами, поскольку они играют решающую роль в повышении производительности труда, удовлетворенности сотрудников и лояльности к компании. Инновационные методы способствуют формированию более позитивной и вовлеченной рабочей культуры. Приняв инновационные методы мотивации, организации могут разблокировать потенциал своих сотрудников и создать высокоэффективную и мотивированную рабочую силу, готовую к успеху в конкурентном современном деловом мире.

Список источников

1. Бондаренко С.В. Инновационные технологии и методы мотивации персонала в современных организациях // В сборнике Инновационный вектор развития современной науки. Сборник статей III Международной научно-практической конференции. Петрозаводск, 2024. С. 140-145.

2. Буртонова Г.Б, Моторина А.В. Инновационные методы мотивации персонала как способ повышения конкурентоспособности предприятия // Территория науки и образования. 2024. № 1. С. 88-90.

3. Глухов В.В. Основы менеджмента. - СПб.: Специальная литература, 2021. – 473 с.

4. Кондратьева А.В. Нет мотива – нет работы [Текст]. – М.: «Альфа», 2020. – 216 с.

5. Махорт Н. Проблема мотивации в трудовой деятельности // Управление персоналом. 2021. № 7. 317 с.
6. Нагорных К.И. Инновационные методы мотивации в управлении персоналом организации // В сборнике Актуальные проблемы общественных наук. Материалы научно-практической конференции студентов и преподавателей. Липецк, 2024. С. 98-100.
7. 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.
8. Пулов И.М. Управление трудовыми ресурсами [Текст]. – СПб.: «Питер», 2018. – 1200 с.
9. Баратова З. Ш. Инновационные методы мотивации и стимулирования персонала организации// Journal of Monetary Economics and Management. - 2024.- № 8.- С.68-74
10. Никаноров М. С. Индивидуальные особенности сотрудников как фактор мотивации: методы персонализированного подхода// Journal of Monetary Economics and Management. - 2024.- № 9.- С.329-334

Сведения об авторах

Ибрагимова Камила Сайпулаховна, к.э.н., доцент кафедры экономики труда и управления персоналом, Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Россия
Гичиханова Хава Адилмирзаевна, студентка 4 курса кафедры экономики труда и управления персоналом, Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Россия

Information about the authors

Ibragimova Kamila Saipulakhovna, Ph.D. in Economics, Associate Professor Associate Professor of the Department of Labor Economics and Personnel Management, Dagestan State University, Makhachkala, Russia
Gichikhanova Khava Adilmirzaevna, 4th year student of the Department of Labor Economics and Personnel Management, Dagestan State University, Makhachkala, Russia