

Горнакова П.В.
Магистрант
3 курс, институт управления персоналом
Белгородский государственный национальный исследовательский
университет
Россия, г.Белгород
Научный руководитель Серкина Я.И.
Доцент кафедры управления персоналом
Белгородский государственный национальный исследовательский
университет

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К НЕМАТЕРИАЛЬНОМУ СТИМУЛИРОВАНИЮ ПЕРСОНАЛА

Аннотация. В статье отражена необходимость применения инновационных методов для мотивации персонала. В современных условиях компаниям по всему миру приходится прибегать к разработке инновационных систем мотивации персонала. Совершенствование процесса управления персоналом на основе усиления мотивации в контексте формирования систем стимулов, побуждающих современного человека к эффективному, высокопроизводительному труду является одним из важнейших направлений повышения эффективности работы предприятий.

Обеспечение заинтересованности каждого работника в максимальном использовании своего потенциала и соединение интересов персонала с целями организации, а также повышение конкурентоспособности организации возможно только при создании эффективной системы стимулирования.

В связи с этим появляется необходимость разработки эффективных методов стимулирования сотрудников, которые в свою очередь приведут к динамике роста экономических показателей предприятия. В статье изучены инновационные подходы к нематериальному стимулированию персонала. В результате чего автор приходит к выводу, что универсальных подходов в данном вопросе не существует и для каждой организации необходима индивидуальная система стимулирования сотрудников.

Annotation. The article is about innovative methods of staff motivation. Personnel management is one of the most important directions for increasing the efficiency of enterprises.

In this regard, we need to develop different methods of employees stimulate, which will increase the dynamics of growth in the company's economic indicators. In the article we need to explain some innovative approaches of non-material stimulation. As a result, the author comes to conclusion that there aren't universal approaches.

Ключевые слова: стимулирование, инновационный подход, потенциал работников, нематериальные мотивы, совершенствование, управление персоналом, мотивация, эффективность

На сегодняшний день залогом успеха большинства ведущих компаний является способность быстрой адаптации к быстро меняющимся социально-экономическим условиям внешней и внутренней среды. Эффективная система управления человеческими ресурсами, основанная на поиске и удержании в организации высококвалифицированного персонала выступает одним из ключевых факторов. Поэтому в настоящее время проблема мотивации весьма актуальна.

Любое предприятие, стремящееся к высоким показателям производительности труда, вынуждено искать стимулы для эффективной работы подчиненных.

Традиционные методы мотивирования персонала организации состоят из двух больших групп: экономические и неэкономические.

В основе экономических методов лежит материальное вознаграждение, построенное на системе поощрений работников при помощи финансовых вознаграждений.

Существует несколько видов материального стимулирования, влияющие на производительность работников:

- повышение заработной платы;

- доплаты и премии;
- процент от выручки;
- дополнительные вознаграждения.

К неэкономическим методам стимулирования (или нематериальным) можно отнести:

- социальные льготы;
- оплата проезда, обедов, мобильной связи, ГСМ;
- возможность самореализации (карьера);
- организация гибкого графика работы;
- обучение за счёт компании;
- меры моральной признательности;
- дополнительное пенсионное обеспечение и др.

К нематериальным методам относят организационные и морально-психологические способы стимулирования [5].

Необходимо учесть, что главной целью мотивации является заинтересованность работника в продуктивном труде на благо компании. Для этого обязательно создание благоприятных условий для персонала. Поэтому каждой организации необходимо использовать не только традиционные методы мотивирования, но и разрабатывать свою систему мотивации, адаптированную под каждого сотрудника индивидуально.

До недавнего времени превалировали традиционные методы материального стимулирования.

Однако, следует заметить, что при всем многообразии положительных сторон традиционных методов мотивирования, данные методы, включающие как материальное, так и нематериальное стимулирование, имеют один очень важный отрицательный эффект - привыкание. Поэтому современные условия диктуют необходимость внедрения новых инновационных форм мотивации персонала.

Главным аспектом инновационного подхода является разработка мотивационной системы таким образом, чтобы она наиболее соответствовала

реализации всего комплекса организационных целей предприятия. Комплекс организационных целей составляет целевая структура компании, которая включает в себя миссию, предметные цели, стратегии, программы [4].

Основная цель инновационного подхода к стимулированию персонала заключается в результатах работы компании, которые напрямую зависят не только от индивидуальных достижений работников, но и от командной работы, а также от взаимодействия между сотрудниками.

В современных экономических условиях руководителям компаний необходимо разрабатывать программы, направленные на формирование команд, ориентированные на доверие, открытый обмен информацией и повышение мотивации к эффективному труду. Такой подход имеет ряд преимуществ, которые выражаются в отсутствии тотального управленческого контроля, сокращении производственного цикла, а также возможности создания новых видов товаров и услуг.

На сегодняшний день делегирование полномочий является наиболее перспективным подходом к нематериальному стимулированию персонала [1]. Применение такого подхода позволяет не ограничивать сотрудников и иметь больше свободы в достижении целей организации. В результате чего работник получает свободу (финансовую, организационную, юридическую, психологическую), необходимую для получения максимального удовлетворения от работы.

Так же существует инновационный подход к мотивации персонала через его оценку. Данный подход подразумевает, что объектом оценки является индивидуальный сотрудник [2]. Оценку осуществляет непосредственный руководитель, внешние и внутренние клиенты, поставщики и т.д. Методами оценки являются управление по целям, сравнительные и рейтинговые методы; целями оценки являются развитие организации и сотрудников, принятие решений о продвижении, вознаграждении, увольнении. Цель данного подхода - анализ на соответствие между предлагаемой работой и потребностями каждого

сотрудника. По результатам оценки определяется размер выплачиваемой премии, зарплаты, план развития и необходимость в повышении квалификации сотрудника.

Каждое предприятие имеет свои цели и индивидуальную среду обитания, но универсального подхода к мотивации персонала не существует. Система мотивации для каждого предприятия должна быть уникальной. Разработка инновационных подходов к мотивации персонала подразумевает работу в двух направлениях:

- 1) система прямого воздействия на поведение персонала;
- 2) обеспечение оптимальных условий трудовой деятельности.

К оптимальным условиям трудовой деятельности можно отнести:

- организационную культуру;
- возможность профессионального развития сотрудника;
- социально-психологический климат в коллективе и т.д.

Система прямого воздействия на поведение работников включает в себя различные виды нематериального поощрения сотрудников (бонусы, страхование, продвижение по карьерной лестнице, признание коллег по работе, возможность самостоятельного принятия решений и другое) [3].

Подводя итог, можно заключить следующее: каждая организация в разработке инновационных подходов к стимулированию персонала должна ориентироваться на индивидуальные потребности своих сотрудников и на основе этого разрабатывать уникальные системы мотивации персонала, позволяющие решать конкретные задачи и достигать намеченные цели.

Таким образом, главная задача современного менеджмента – это обеспечение таких условий труда, при которых развитие потенциала сотрудников максимально.

Список литературы:

1. Алексеев А.В. Современные методы мотивации. – М.: Экономика, 2014. – 315 с.
2. Сухарев Н.Н. Инновационные технологии управления мотивацией персонала как проблема современного менеджмента. – М.: Наука, 2015. – 218 с.
3. Труханов С.Т. Инновационные технологии в управлении человеческими ресурсами. – М.: Экономика, 2015. - 307 с.
4. Хруцкий В.Е. Оценка персонала: современные системы и технологии. М.: Финансы и статистика, 2016. – 179 с.
5. Щербаков А.Н. Мотивация и эффективное управление персоналом. – М.: Финпресс, 2015. – 208 с.