(cc) BY

Хлопенко Оксана Валерьевна
канд. экон. наук, доцент
Мажуга Оксана Александровна
магистрант
ФГБОУ ВО «Донской государственный
технический университет»
г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация*: в статье обосновывается необходимость пересмотра имеющихся подходов в управлении персоналом современной организации в области мотивации персонала. Рассматриваются мотивационные модели управления персоналом в организации, предлагаются инновационные методы мотивации в управлении персоналом современной организации.*

Ключевые слова*: мотивация, инновационные методы, вознаграждение, управление персоналом.*

В условиях жесткой конкурентной борьбы, активного внедрения инновационных технологий, глобализации возникает острая необходимость кардинального пересмотра имеющихся подходов в управлении персоналом современной организации, особенно в области мотивации персонала.

Мотивация – это внутреннее состояние, которое заставляет индивида вести себя таким образом, чтобы обеспечить достижение какой-либо цели, т.е. это состояние, которое направляет индивидов к цели удовлетворения ощущаемой потребности. Индивид побуждается к действию, чтобы уменьшить состояние напряжения и вернуться в состояние равновесия.

Мотивация – это улучшение поведения сотрудника с помощью определенных методов и инструментов.

В теории управления персоналом существуют четыре мотивационные модели, которые претерпели глубокие изменения, эволюционировав от инстру-

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

ментов, применяемых для всего персонала, до управления сотрудником в индивидуальном измерении (рис. 1).

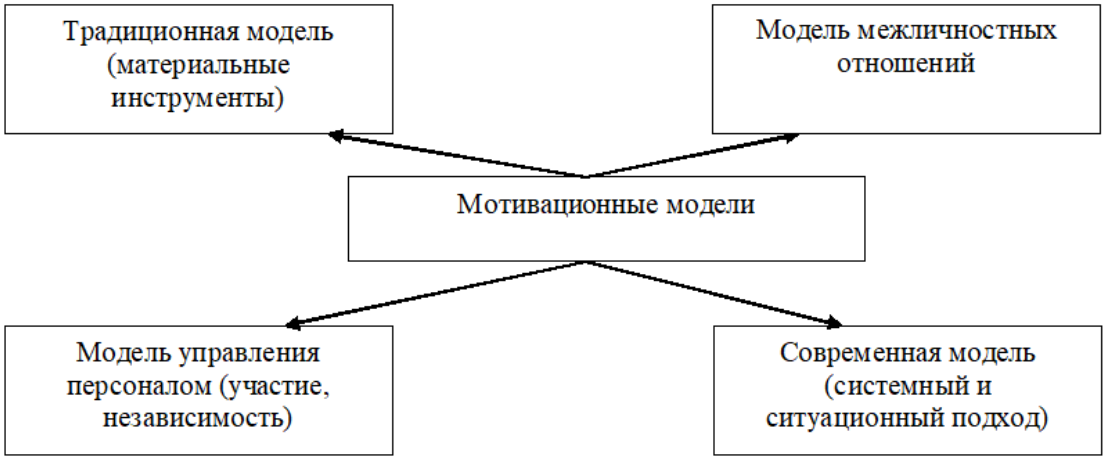

Рис. 1. Мотивационные модели управления персоналом в организации [1]

На рисунке 1 представлены четыре мотивационные модели: традиционная, модель межличностных отношений, модель управления персоналом и современная модель.

Традиционная модель охватывала только материальные инструменты, задачей которых компенсировать неудобства в работе. Модель межличностных отношений удовлетворяла потребности человека вместе с созданием надлежащей атмосферы на рабочем месте.

Другой моделью является модель управления персоналом, которая предполагает необходимость субъективного отношения к сотруднику путем улучшения его активности, участия и самоконтроля в определенной области. Основной задачей этой модели является системный подход к понятию мотивации.

Современные реалии вынуждают работодателей применять не только системный, но и ситуационный подход, который будет использоваться для индивидуального подхода к каждому работнику [2].

С развитием представлений о мотивационном процессе методы и инструменты, применяемые руководителями, оказались малоэффективными, тем самым возникла потребность в их совершенствовании.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Мотивационные методы и инструменты определяются как совокупность ресурсов, которые приводят к удовлетворению потребностей сотрудника, тем самым повышая его вовлеченность в работу. Они подразделяются на материальные (финансовые) и нематериальные.

Материальная мотивация – это вся финансовая и нефинансовая прибыль, полученная от выполненной работы. Это деньги и любые другие пособия, выплачиваемые сотруднику, работающему в компании [3].

В свою очередь, нематериальная мотивация дополняет материальную мотивацию, которая является полным дополнением влияния, оказываемого на работника.

Среди многообразия инновационных методов мотивации следует отметить такие, как «метод целеполагания», «командообразование», «корпоративное обучение», «делегирование полномочий», «оценка персонала», «управление карьерой», «интеграция работников в корпоративную культуру», «метод компенсационных систем» (рис. 2).

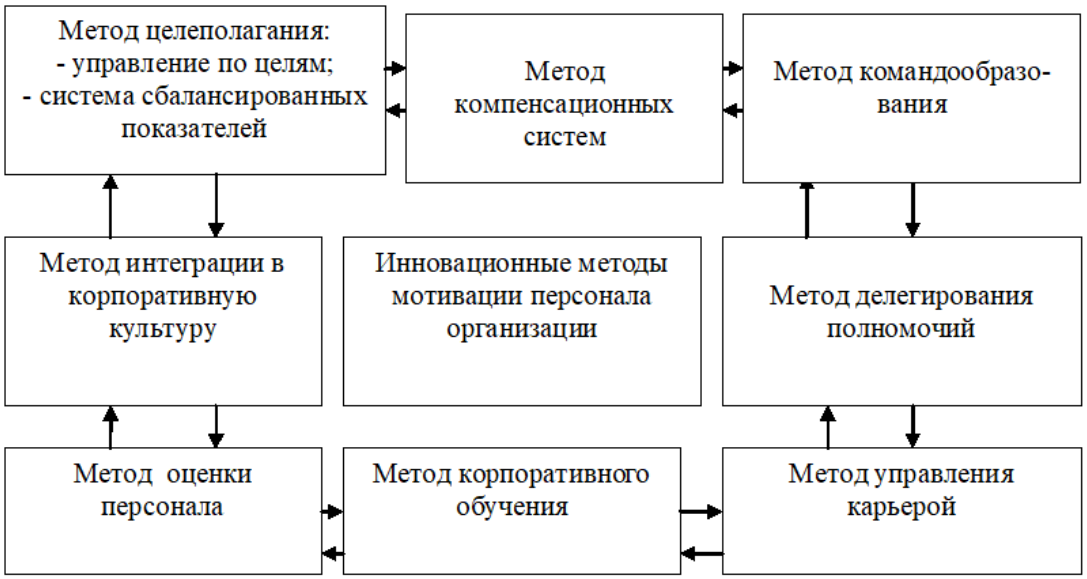

Рис. 2. Инновационные методы мотивации персонала в организации [4]

Рассмотрим более подробно метод мотивации «корпоративное обучение», который представляет собой развитие знаний, навыков у сотрудников организации и помогает им понять ценности и потребности самой организации.

Преимущества использования корпоративного обучения:

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

– повышается эффективность работы сотрудников;

– повышается мотивация и вовлеченность.

Каждая организация стремится создать вовлеченную рабочую силу. Вовлеченный сотрудник будет работать усерднее, гордиться своей работой и пытаться создать позитивные изменения в своей организации;

– снижается текучесть кадров.

Как известно каждой организации, замена сотрудника обходится дорого и отнимает много времени. Корпоративное обучение может помочь снизить текучесть кадров, предоставляя то, что ценят многие сотрудники: возможности профессионального развития;

– повышается организационная культура.

Хорошо разработанное обучение не только развивает навыки, но и помогает информировать сотрудников о ценностях и стратегии организации.

Сотрудникам важно понимать, что представляет собой их организация, как их работа поддерживает компанию и как их организация, в свою очередь, инвестирует в них.

Сотрудники, которые чувствуют, что их организация ценит, работают усерднее и остаются дольше, чем те, кто этого не делает.

В настоящее время одной из инновационных технологий обучения является геймификация.

Геймификация – это процесс использования игровых механик, элементов и принципов их применения в неигровых контекстах для лучшего взаимодействия с пользователями.

Геймификация может использоваться в самых разных контекстах. Компании часто применяют геймификацию для обучения сотрудников, подбора персонала, оценки и повышения организационной производительности. Смысл геймификации состоит в том, чтобы вдохновить пользователей на взаимодействие с контентом. Особенно с задачами, которые не доставляют удовольствия, такими как углубленная программа обучения технике безопасности или обучение соблюдению требований.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Таким образом, большинство из рассмотренных инновационных методов мотивации являются малозатратными и не требуют огромных материальных затрат, а эффективность от их использования даст возможность организации подняться на новый уровень развития. Однако необходимо учитывать, что данные инновационные методы мотивации должны использоваться не изолированно друг от друга, а как однородная система.

Учёт всего комплекса инновационных методов мотивации позволит высшему руководству адекватно реагировать на конкретные ситуации и поощрять/наказывать персонал в соответствии с их вкладом и целями организации.

Список литературы

1. Koziot L. Motywacja do pracy. Determinanty ekonomiczno-organizacyjne. Wyd. PWN, Warszawa-Krakow, (2002) 58.

2. Sajkiewicz A. Zasoby tudzkie w firmie. Pollexl. Warszawa. (2000) 209.

3. Borkowska S. Pakietowe systemy wynagrodzen, Wyd. IPiSS, Warszawa, (2001) 38.

4. Информационный портал о рынке управления персоналом. Мотивация персонала в Google // Портал Trainings.ua [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.trainings.ua/article/6992.html (дата обращения: 15.09.2021).

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)