

СПОСОБЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ ИННОВАЦИОННОГО МЕНЕДЖМЕНТА НА ПРИМЕРЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

Бабинцева Елена Ивановна

*к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
НИУ «БелГУ», г. Белгород*

Линкина Дарья Леонидовна

*магистрант 2 курса, кафедры управления персоналом
НИУ «БелГУ», г. Белгород*

Переход России к инновационному развитию требует от организаций повышения уровня эффективности деятельности, на основе применения инновационных форм управления хозяйством и конструктивно новых методов управления персоналом. Отсутствие современных систем и методов мотивации сотрудников к инновационной деятельности, а так же формирование корпоративной культуры без учета ценностей и морально-этических норм сотрудников, является ключевой организационной проблемой. На сегодняшний день, сотрудники не чувствуют потребность организации именно в них. Мелкие и средние компании создают высокую текучесть кадров, не занимаются развитием персонала, не формируют приверженность сотрудников к организации, а так же используют лишь материальную мотивацию, которая уже давно потеряла свое место среди эффективных способов влияния на персонал. Большинство компаний вместо повышения уровня лояльности и продуктивности труда сотрудников, занимаются поиском новых. А это, в свою очередь, приводит к банкротству организаций, повышению уровня безработицы, отсутствию стимула для развития общества, что приводит к высокой нагрузке на экономику. Поэтому внедрение инновационных технологий в менеджмент и овладение современными методами мотивации сотрудников на сегодняшний день становится актуальной задачей для отечественных предприятий различных форм и размеров [1].

Инновационные процессы в системах организационного управления становятся закономерностью развития современного бизнеса. Однако лишь некоторые предприятия используют инновационные технологии для собственного развития. Одним из них является ООО «2ГИС-Белгород». Рассмотрим на его примере мотивационные действия, направленные на развитие инноваций в компании. Основное направление работы организации является продажа рекламы от предприятий г.Белгорода. В штате работает 3 группы менеджеров, численностью по 5 человек, а так же 3 руководителя для каждой группы продаж. Над ними стоит директор филиала, который подчиняется головному офису, расположенному в г.Новосибирске. В настоящий момент в ООО «2ГИС-Белгород» активно внедряется инновационный менеджмент на каждом из уровней управления. Следовательно, выполняются функции, которые определяют формирование структуры системы управления предприятием при осуществлении инновационного процесса. Так же происходит реструктуризация организационной культуры, которая имеет направленность на персонифицированный характер труда. То есть, в данный момент при формировании корпоративной культуры в ООО «2ГИС-Белгород» существует учет ценностей каждого сотрудника, которые исследовались путем проведения анкетирования, а так же индивидуального интервью. Следует учесть, что это приводит к повышению уровня лояльности персонала, а в дальнейшем и к увеличению производительности труда, так как сотрудников объединяет общая идея работы предприятия и осуществление миссии.

На сегодняшний день мотивация персонала в ООО «2ГИС-Белгород» играет важную роль в стимулировании сотрудников к качественному выполнению делегированных заданий, направленных на достижение целей и развитие инноваций. Делегирование устанавливает административные отношения между участниками инновационного процесса. Таким образом, персонал становится более заинтересованным в работе, так как ощущает определенный уровень свободы.

В инновационном менеджменте в основном ставится приоритет на увеличение влияния психологических факторов в управлении сотрудниками. Считается, что внутренняя мотивация является основным видом мотивации, которая влияет на персонал и побуждает к инновационной деятельности. Она формирует стимул для работников организации и активизирует индивидуальное раскрытие персонала, их творческую деятельность, что в последствии может стать основой инновационных стартапов [2].

При организации инновационной деятельности в ООО «2ГИС-Белгород» создаются условия, побуждающие всех участников к продуктивному сотрудничеству и достижению наивысших результатов. При исследовании мотивов к труду менеджеров, работающих в направлении продаж продукта 2ГИС, было выявлено, что в приоритете находятся материальные ценности, а это значит, что влияние социальных и моральных потребностей, так же обладающих мотивационно-трудовым значением, практически сводится к нулю. Это значит, что на сегодняшний день система мотивации к инновационной деятельности должна быть направлена на персонифицированный подход в оплате труда. А именно, хорошо выполненная работа должна достойно вознаграждаться, тем самым способствовать повышению эффективности выполнения других заданий. В свою очередь, сотрудники, вносящие наибольший вклад в достижения стратегических целей организации, заслуживают увеличение заработной платы, которое осуществляется не методом уравнивания, а варьируется в зависимости от тех результатов, которых достиг тот или иной сотрудник. Следует заметить, что в ООО «2ГИС-Белгород» придерживаются политики конкурентоспособной оплаты труда, то есть уровень заработной платы является конкурентоспособным по отношению к уровню оплаты труда компании-конкурента и других организаций. Этот факт имеет особый вес среди критериев, по которым соискатели выбирают место, где хотели бы работать. Таким образом, политика компании нацелена на привлечение таких сотрудников, которые уже заранее замотивированы статусом компании. Их желание работать в организации, которая высоко оценивает труд работников, настолько большое, что это дает возможность проявлять себя на высоком уровне с первых дней работы в ООО «2ГИС-Белгород»

При этом денежное вознаграждение, не зависимо от форм его получения, воспринимаются работником как свидетельство его ценности для ООО «2ГИС-Белгород». То есть деньги, получаемые работником, выступают для него также мерилom личностной и профессиональной самореализации.

Следующий способ мотивации сотрудников к инновационной деятельности является командообразование. Руководитель 2ГИС активно осуществляет программы, направленные на формирование команд, ориентированные на доверие, открытый обмен информацией внутри команды и повышение их мотивации. При этом, возникающие проблемы решаются на месте, без прямого вмешательства высшего руководства организации. Так же, используя данный способ мотивации, легко вводить новые виды продукции и услуги, проводить организационные изменения. На практике, командообразование влечет за собой следующий способ мотивации – делегирование полномочий. Так как в большинстве случаев работа в команде эффективней индивидуальной, то ведущие компании все чаще используют этот метод мотивации. В частности ООО «2ГИС-Белгород» применяет данный способ: руководитель лишает себя оперативного управления, происходит делегирование полномочий на группу сотрудников, которым поставлена цель. Как правило, это воспринимается сотрудниками как дополнительная свобода: юридическая, психологическая и организационная. Поэтому эффективность выполнения задач увеличивается в несколько раз.

Что касается оценки персонала, то в ООО «2ГИС-Белгород» ее используют как косвенную мотивацию сотрудников. Используется такой подход, при котором объектом оценки является индивидуальный сотрудник. Оценку осуществляет непосредственный руководитель и клиенты. Методами оценки являются управление по целям, сравнительные и рейтинговые методы, возможно обращение к ассесмент-центрам.

Главная цель системы оценки персонала в новых условиях – анализ соответствия работы целям, поставленным перед каждым сотрудником, определение того, достигнуты ли эти цели и насколько способ их достижения соответствует этическому кодексу. По итогам оценки персонала клиентами в ООО «2ГИС-Белгород» может определяться размер премии, приниматься решение о повышении (понижении) заработной платы, формирование кадрового резерва для карьерного роста, составляться план развития, определяться потребность в обучении, повышении квалификации, корректироваться система мотивации сотрудников конкретного подразделения [3].

Таким образом, менеджеру, занимающемуся инновационными проектами на предприятии, необходимо владеть не только знаниями инновационных технологий, но и учитывать новейшие теоретические разработки в области управления персоналом, отражающие природу мотивации вообще и творческой деятельности человека в частности. Так же, немаловажным является тот факт, что формирование организационной культуры на основе ценностей и морально-этических норм сотрудников, на сегодняшний день, является инновационным способом мотивации. Данный способ позволяет сотрудникам самостоятельно контролировать трудовую деятельность в рамках правил и ограничений, созданных корпоративной культурой. В дополнении, используя данный метод, происходит автоматическое снижение конфликтов в организации, путем формирования высокого уровня приверженности сотрудников общим ценностям в компании. Понимание необходимости использования инновационных технологий приводит компании к быстрым темпам развития, соответственно, к повышению прибыльности бизнеса. Рассмотрев способы мотивации сотрудников к инновационной деятельности на примере ООО «2ГИС-Белгород» можно сделать вывод, что данные методы являются менее затратными для компаний, в отличии от традиционных подходов. К тому же, данные способы напрямую влияют на творческую деятельность персонала, что, в свою очередь, повышает уровень вовлеченности сотрудников в систему инновационного менеджмента.

Список литературы:

1. Исследование профессиональной мотивации будущих специалистов сферы культуры [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://sibac.info/14285>
2. Мотивация персонала компании в условиях инновационного развития бизнеса [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.econ.msu.ru/cmt2/lib/a/1457/file/Zvezdilina.pdf>
3. Старцева, В.Н. Инновационные технологии управления мотивацией персонала как проблема современного менеджмента [Текст] / В.Н.Старцева// Вестник Нижегородского университета им. Н.И.Лобачевского. Серия социальные науки. – 2008 г. – №1(9). – С. 92-97.

РАЦИОНАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ РЕЖИМА ТРУДА И ОТДЫХА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА

Бабинцева Елена Ивановна

*к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
НИУ «БелГУ», г. Белгород*

Никулина Оксана Александровна

*Студентка 4 курса, кафедры управления персоналом,
НИУ «БелГУ», г. Белгород*

В современном мире, огромное значение стала приобретать эффективная организация режима труда и отдыха персонала. С помощью правильной ее организации, обеспечивается повышение работоспособности и правильной организации труда работников предприятий.