

УДК 331.1

Миндубаева Н.Р., студент,

1 курс, Институт финансов, экономики и управления,

Тольяттинский Государственный Университет,

Тольятти (Россия)

НОВЫЕ МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА.

Аннотация: методика регулирования управленческой структуры, формирование мотивации работников, способы и регламентация.

Ключевые слова: мотивация, работники, персонал, предприятия, методы, человеческий ресурс, бизнес.

Mindubaeva N.R., student,

1 course, Institute of Finance, Economics and Management,

Togliatti State University,

Togliatti (Russia)

NEW METHODS OF STAFF INCENTIVES.

Annotation: the methodology of regulation of the management structure, the formation of employee motivation, methods and regulation.

Keywords: motivation, employees, personnel, enterprises, methods, human resources, business.

Оценить качество работы компании и в целом успешность бизнеса невозможно без оценки работы каждого сотрудника. Человеческий ресурс один из самых важных показателей бизнес-процессов, и при этом он

является очень нестабильным. Поэтому обеспечение бизнеса качественным “трудовым резервом” просто необходимо, но также нужно не забывать регулярно проверять уровень его производительности.

Низкая мотивация сотрудников является решающим фактором, который отрицательно сказывается на результативности как всей компании, так и отдельного сотрудника. Работодатели чаще для стимулирования своих сотрудников используют “кнут”, нежели “пряник”, поэтому работники исполняют обязанности нехотя и вполсилы.

Для того, чтобы сформировать и удержать интерес сотрудников, руководителям необходимо сочетать различные методы мотивации и стимулирования сотрудников, тогда их работа станет добросовестнее, эффективность компании повысится и ее цели будут достигаться.

Виды стимулирования персонала можно разделить на две основные категории: материальные и нематериальные. К первой, более надежной категории относятся как заработная плата и премии, так и скидки на собственную продукцию, подарки и проценты с продаж.

Вторая категория не настолько надежная, но не является менее важной. Поздравления, корпоративы, мотивирующие планерки, курсы повышения квалификации, комфортно оборудованные места для отдыха, возможность обратной связи - все это невидимые, но значимые средства удержания производительности сотрудников.

Эти принципы мотивации можно классифицировать как “базовые принципы стимулирования”, но вот в 21 веке потребности людей изменились и их можно обозначить как быстро меняющиеся. В таком случае классические способы могут оказаться неэффективными, поэтому систему стимулирования необходимо постоянно совершенствовать и искать новые способы мотивации персонала.

Рассмотрим несколько новых способов поощрения сотрудников, которые российские и зарубежные фирмы уже начали внедрять в свои системы, а также возможных эффект от них:

1. Мотивационный (стимулирующий) туризм.

Туризм - это отдых, а отдых, как известно не может надоесть, поэтому у мотивирующего туризма есть безграничные возможности. Это может быть как корпоративный выезд и релаксация, так и способы командообразования, обучения и повышения квалификации сотрудников. Это поможет сплотить сотрудников, ведь многие люди, даже работая в одной компании практически ничего не знают друг о друге, а совместных отдых может помочь им познакомиться ближе и настроить дружескую атмосферу в коллективе.

К минусам данного способа можно отнести финансовую и организационную сторону вопроса.

2. Политика предприятий по формированию здорового образа жизни.

Основной задачей данной политики является профилактика хронических и сезонных заболеваний. В рамках данной программы организация может закупить тренажеры, либо воспользоваться системой корпоративного посещения спортзала, введение ежедневной производственной гимнастики, внедрение программ по похудению, либо избавления от никотиновой зависимости. Конечно все это необходимо стимулировать небольшими привилегиями, например сокращением рабочего дня, грамотами и благодарностями, либо же денежными премиями.

В данном случае сотрудники получают немало выгод, ведь у них появляется возможность снизить риск приобретения хронических заболеваний, избавиться от лишнего веса, зависимостей, улучшить свое психоэмоциональное состояние.

В то же время работодатель сокращает прямые расходы на медицинское обслуживание, выплаты по больничным листам, и сокращает текучесть кадров.

3. Метод “работы на полу”.

Это метод привлекает людей, занимающих руководящие должности, спускаться “на пол”. Американцы часто называют свои торговые площадки “пол”, так и появилось это сленговое выражение, которое означает, что любой руководитель обязан отработать в зале наравне с рядовыми сотрудниками и показать свои успехи. Таким образом укрепляется коллектив, и демонстрируется значимость каждого в сотрудника в бизнес-модели.

Стоит отметить, что дополнительных средств и вложений данный способ не требует.

4. Геймификация.

Современным сотрудникам необходим психологический комфорт на рабочем месте. Не все готовы слепо выполнять указания, не понимая сути работы. Все можно решить, если рутинные и однообразные задачи выполнять в форме игры, в ходе которой раскрывается суть бизнес-модели и ее задач.

С помощью такого процесса увеличивается эффективность и мотивация сотрудников, а также производительность компании.

5. Стимулирование поколения Y.

Поколение Y - люди родившиеся в период 1984-2003 гг. Высокая скорость прогресса и постоянных изменений сформировала у поколения непрерывное желание “жить здесь и сейчас”. Они желают быстрого и безукоризненного удовлетворения своих желаний любой ценой вне зависимости от предпринимаемых усилий. Именно это желание склоняет поколение к таким потребностям как быстрый результат, работа “со смыслом”, совмещение работы и личной жизни, осознание самореализации в жизни. Они воспринимают деньги ни как цель, а как средства. Именно поэтому методы стимулирования, которые работают с поколением X, тут совершенно не подходят. Им необходима постоянная коммуникация, четкие границы работы, моментальное вознаграждение и ориентир на постоянное развитие.

6. Социальная карта.

Социальная карта чем-то похожа на виртуальный счет сотрудника. Каждому работнику выделяется определенная сумма, регламентированная занимаемой должностью, которая позволяет воспользоваться ему набором определенных услуг. Материальная помощь, дополнительные отпуска, единовременные пособия, охрана здоровья и премии на день рождения - все это может быть льготами. То есть социальная карта представляет собой набор услуг, которые сотрудник может получать дополнительно к основным и подбирать их индивидуально под себя.

Конечно никогда не нужно забывать об основных принципах мотивации таких как:

Объективность - ведь любое вознаграждение должно быть основано на объективной оценке.

Предсказуемость и управляемость - любой сотрудник должен понимать какое вознаграждение он получит за проделанную работу.

Адекватность - вознаграждение должно соответствовать реальному трудовому вкладу.

Своевременность - вознаграждение должно своевременно следовать за трудовым усилием.

Значимость - вознаграждение должно представлять реальную значимость для сотрудника.

Справедливость и прозрачность - все критерии вознаграждений должны быть понятны сотрудникам и справедливы с их точки зрения.

Список используемой литературы:

1. А.И.Кальдерон – Идеальный руководитель. Почему им нельзя стать и что из этого следует – И. Альпина Паблишер – 2020г – 264с.
2. У.Мальком, В.Морген – Виртуальные организации. Новые формы ведения бизнеса в 21 веке – И. Добрая книга – 2005г – 296с.
3. П.Р.Гембл, А.Тапп, Э.Марселла, М.Стоун – Маркетинговая революция – И. Баланс Бизнес Букс – 2007г – 428с.
4. Nague Paul N. – Управление концепции и бизнес-модели. Полное руководство – И. Альпина Паблишер – 2019г – 370с.
5. К.Маркс – Капитал – И. Азбука – 2021г – 512с.