

Секция «Управление персоналом в современной России: пути повышения
эффективности»

Совершенствование системы стимулирования персонала в организации

Научный руководитель – Заруцкая Екатерина Александровна

Перебякина Анна Павловна

Студент (бакалавр)

Тверской государственный университет, Тверь, Россия

E-mail: alla.perebyakina@mail.ru

В 21-м веке потребности людей можно охарактеризовать как быстро изменяющиеся, что требует разрабатывать инновационные методы стимулирования персонала в дополнение (а иногда и взамен) старых, традиционных.

Вопросами изучения инновационных методов стимулирования среди отечественных исследователей необходимо отметить: Генкина Б., Кибанова А., Магура М., Шапиро С., Егоршина А. и др. [1].

Стимулирование определяют как процесс воздействия на человека посредством потребностно-значимого для него внешнего предмета (объекта, условий), побуждающий человека к определенным действиям. Выделяют две группы стимулирования - материальное и нематериальное, в рамках которых разрабатываются инновационные методы [2].

Материальные методы стимулирования включают две подгруппы: материальное денежное и материальное неденежное стимулирование. Первая подгруппа, предполагающая получение сотрудниками «живых денег», традиционно включает зарплату, дополнительные выплаты (бонусы, доплаты, надбавки, премии и т.п.), а также участие в предпринимательстве. К инновационным методам в данной подгруппе относится грейдинг персонала - процесс оценивания должностей в фирме по ряду критериев. Материальное неденежное стимулирование косвенно касается денег и не предполагает их выплату в прямой форме (оплата обучения, питания, телефонных разговоров, проезда, медицинского обслуживания, скидки на товары (услуги) и пр.). К инновационным методам можно отнести наличие собственных корпоративных заведений, например, в офисах Google имеются спортзалы, парикмахерские, релаксационные центры.

Вторая группа - нематериальные методы стимулирования, предполагающие повышение заинтересованности в работе и создание комфортных моральных условий работы для каждого сотрудника и для команды в целом, объединяет несколько подгрупп, основные из которых рассмотрены ниже.

Организационные методы стимулирования предполагают привлечение к участию в делах организации, возможность приобретения новых знаний и навыков, обогащение труда, четкое и обстоятельное объяснение подчиненным поставленных задач и т.п. Например, в компании Starbucks одной из программ по поддержке идей персонала является программа «кофе-мастер», суть которой состоит в проведении различных семинаров, призванные обучить сотрудников искусству приготовления кофе [4].

Стимулирование свободным временем предполагает предоставление работникам возможности управления своим рабочим временем на основе изменения (свободный график работы, плавающий график начала/окончания рабочего дня или обеда, премирование временем, внеплановый выходной день), «банк времени»). Так, в компании American Express производительность специалистов с гибким графиком труда на 43% выше, чем у их коллег, имеющих жесткий режим работы в офисе.

Морально-психологические методы воздействуют на личность с помощью психологических приемов. Традиционно они включают: уважение и доверие, гласное признание заслуг, выражение благодарности, поздравления с юбилеем, фотографии на досках почета и т.п. Примером нестандартной мотивации может послужить необычное или шутовское название должностей. Стив Джобс переименовал должности консультантов своего офиса «Apple» в должности «гении» [3]. В компании «Hime & Company», где работают только женщины, внедрена программа «Разбитое сердце», предполагающая дополнительный отпуск.

Геймификация предполагает применение элементов, технологий и практик игр в управлении персоналом. Данный способ предполагает корпоративные квесты, рейтинговые таблицы, соревнования, а также виртуальные бейджи, статусы, уведомления, общие рейтинги сотрудников, конкурсы и т.д. Так, современные компании используют онлайн-сервис Проекта «Пряники» (1500 российских организаций); игровые элементы «выбери место для работы», строительные симуляторы (игра, построенная на получении баллов за онлайн-вое строительство зданий городов) («Альфа Банк», симулятор «Альфа-город») [4].

Таким образом, на смену привычных методов стимулирования приходят новые современные подходы и методики, которые должны быть взяты на вооружение HR-специалистами.

Источники и литература

- 1) Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учеб. Под ред. А.Я. Кибанова; ГУУ - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016 - 695 с.
- 2) Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала: учеб. пособие. М.: ГроссМедиа, 2015. 224 с.
- 3) «Про бизнес» 2014 – 2017. URL: <https://probusiness.io/press/841-10-samykh-originalnykh-sposobov-nematerialnoy-motivacii-sotrudnikov.html>. (Дата обращения: 13.12.2017).
- 4) Freelance-recruiting.com. URL: <http://freelance-recruiting.com/motivacija-personala-v-google/>. (Дата обращения: 14.02.2018).