

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

Управление персоналом с использованием современных возможностей стимулирования сотрудников

Научный руководитель – Золотина Ольга Александровна

Филатова Александра Михайловна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Экономический факультет, Кафедра экономики труда и персонала, Москва, Россия

E-mail: fillatovaalexandra@yandex.ru

Тематику стимулирования и мотивации персонала можно считать одной из главных в сфере управления человеческими ресурсами, поскольку от эффективности данной системы зависят многие показатели: вовлеченность персонала, производительность (эффективность) труда, психологическое состояние в коллективе и т.д. Конечно, хорошая и стабильная заработная плата необходима для сотрудника, но этого недостаточно, чтобы выстроить эффективную систему стимулирования труда[3]. Поэтому на передний план выходят дополнительные методы стимулирования, такие как комплексные социальные пакеты, социальные гарантии, нематериальное стимулирование персонала. Значимость нематериальных видов мотивации зачастую недооценивается некоторыми компаниями. Наполнение социальных пакетов может быть разным и зависит от потребностей целевых групп сотрудников. В российской практике во многих компаниях используются три группы пакетов: иерархический, «кафетерий и «шведский стол»[2].

В качестве отдельного блока выделяется подсистема нематериального стимулирования, в рамках которой постоянно появляются новые инструменты. В работе отдельно анализируется такой современный метод нематериального стимулирования как геймификация. По сути, это совокупность игровых методов, которые используются для увеличения вовлеченности персонала. Также он может использоваться как метод сплочения команды.

Анализ опыта применения игровых методов на основе систематизации кейсов ведущих Российских компаний, а также авторского исследования в компаниях: «Yota», «Биплан», «Альянс Консалтинг», «Коннектикум», АБ «Вектор» позволил выявить следующие возможности и практические результаты:

- Увеличение результативности труда на 60%;
- Повышение гордости за свою работу на 40%;
- Снижение текучести кадров на 25%;
- Повышение уровня обслуживания клиентов на 87%;
- Возрастание индекса вовлеченности на 22%[1].

В ходе проведенного исследования удалось выявить:

- 1) Что во многих организациях кадровая служба не участвует в управлении системами стимулирования персонала. Другими основными проблемами создания эффективной системы стимулирования являются: отсутствие деятельности по контролю и мониторингу действия мотивационных программ, отсутствие единой шкалы оценки уровня мотивации персонала, не информированность сотрудников о существующих в компаниях вознаграждениях;

- 2) В современных условиях наиболее приоритетными направлениями развития систем управления стимулированием является внедрение в организациях инструментов кадровой аналитики и автоматизированных систем УЧР, которые позволяют отслеживать уровень нелояльности сотрудников, развивать таланты и управлять вовлеченностью;
- 3) Инструменты материальной мотивации являются необходимым элементом системы стимулирования в любой организации, но не оказывают должного эффекта на повышение производительности труда. Кроме того, материальная мотивация ограничена финансовыми ресурсами компании, поэтому управление системой стимулирования подразумевает, прежде всего, формирование и обновление инструментария нематериальной мотивации.

Источники и литература

- 1) Комок А. 7 примеров успешной геймификации для вовлечения и мотивации сотрудников [Электронный ресурс]: RusBase– Режим доступа: <https://rb.ru/opinion/gamification-cases/> Н. Самоукина. Эффективная мотивация персонала при минимальных издержках – М.: Русская школа управления, 2019. С. 15-16.
- 2) Сувалов О. С., Сувалова Т. В. Мотивация персонала как инструмент эффективной кадровой политики организации // Вестник ГУУ. 2020. №7. С. 22 – 27.
- 3) Н. Самоукина. Эффективная мотивация персонала при минимальных издержках – М.: Русская школа управления, 2019. С. 15-16.