

УДК 331.48

***ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ
МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ***

Жирнова М.С.

магистрант,

Калужский государственный университет им К. Э. Циолковского,

Калуга, Россия

Гагарина С.Н.

к.э.н., доцент,

Калужский государственный университет им К. Э. Циолковского,

Калуга, Россия

Аннотация

В современных условиях нестабильной экономики и стремительного технического прогресса эффективное управление мотивацией персонала становится ключевым фактором успешного функционирования организаций. Настоящая статья посвящена анализу существующих и инновационных технологий, применяемых для повышения мотивации персонала на примере АО «Газпром газораспределение Калуга» в г. Калуге. Рассматриваются как традиционные, так и современные подходы к мотивации, выявляются их преимущества и недостатки, а также предлагаются рекомендации по внедрению новых методов.

Ключевые слова: инновационные технологии, мотивация персонала, оценка производительности, организация, геймификация, обучение и развитие

***INNOVATIVE TECHNOLOGIES OF PERSONNEL MOTIVATION
MANAGEMENT IN THE ORGANIZATION***

Zhirnova M.S.

Master's student,

Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky,

Kaluga, Russia

Gagarina S.N.

Ph.D. in Economics, Associate Professor,

Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky,

Kaluga, Russia

Annotation

In today's unstable economy and rapid technological progress, effective management of staff motivation is becoming a key factor in the successful functioning of organizations. This article is devoted to the analysis of existing and innovative technologies used to increase staff motivation using the example of Gazprom Gas Distribution Kaluga JSC in Kaluga. Both traditional and modern approaches to motivation are considered, their advantages and disadvantages are identified, and recommendations for the introduction of new methods are proposed.

Keywords: innovative technologies, staff motivation, performance evaluation, organization, gamification, training and development

Понятие инновации обладает широким спектром значений и в значительной степени зависит от контекста её применения. В общем смысле инновацию можно определить, как успешное внедрение новых идей. Для организации это может означать увеличение доходов, освоение новых рынков и рост прибыли. Инновации должны оказывать значительное влияние на структуру ценообразования, рыночную долю и доходы компании. Постоянное совершенствование зачастую приводит к созданию конкурентных пре-

имущества как в среднесрочной, так и в долгосрочной перспективах, что способствует поддержанию конкурентоспособности продукции с точки зрения издержек.

Как отмечает В. И. Андреев «Инновационные технологии - это наборы методов и средств, поддерживающих этапы реализации нововведения, обеспечивающих инновационную деятельность. Технологии, ориентированные на формирование системного, творческого, технического мышления и способность генерировать нестандартные технические идеи, при решении творческих, производственных задач» [2].

Впервые слово «мотивация» употребил в начале XX в. А. Шопенгауэр в статье «Четыре принципа достаточной причины». После данный термин закрепился в качестве объяснения причин поведения животных и человека.

Высшая ступень причинности, по мнению мыслителя, – это мотивация, обуславливающая действия человека, которые происходят не спонтанно, а посредством понятий и представлений, опирающихся на прошлое и предвосхищающих будущее. При этом круг понятий и мотивов деятельности зависит от уровня интеллекта [5].

Мотивация персонала — это сложный и многогранный процесс, охватывающий как внутренние, так и внешние побуждения к эффективной трудовой деятельности. В условиях глобализации и цифровизации организаций важность мотивации сотрудников возрастает: предприятие, ориентированное на инновации, должно привлекать и удерживать талантливых специалистов. Уход ценного специалиста из организации приводит к значительным потерям, включая простои, затраты на поиск новых кадров и другие связанные издержки. По мнению некоторых руководителей, распространённое суждение о том, что «незаменимых сотрудников не существует», не всегда оправдано; в действительности одного ценного сотрудника бывает сложно заменить двумя-тремя новыми. Кроме того, большинство экспертов отмечают, что в период адаптации новый работник демонстрирует лишь частичную

продуктивность.

Следовательно, с точки зрения экономической целесообразности, более выгодно инвестировать ресурсы (материальные и человеческие) в мотивацию и удержание существующих сотрудников, чем тратить их на набор новых кадров [3].

За последние десятилетия наметились тенденции к внедрению новых технологий, направленных на управление мотивацией, в том числе электронные платформы для оценки производительности, системы непрерывного обучения и программные решения для отслеживания удовлетворенности сотрудников.

Основной целью мотивации в современных организациях является повышение производительности труда сотрудников. Для достижения этой цели необходимы новые методы управления персоналом, в частности, создание гибкой и адаптивной системы мотивации труда [4]. Сущность, функции, мотивации заключаются в том, чтобы персонал организации выполнял работу в соответствии с делегированными ему правами, обязанностями, и сообразуясь с принятыми управленческими решениями [1].

Система мотивации труда играет ключевую роль в решении ряда задач, таких как профессиональное развитие сотрудников, оптимизация расходов на персонал, увеличение уровня лояльности работников и снижение текучести кадров, а также стимулирование инициативности и творческого потенциала сотрудников. Для достижения основных целей мотивации и связанных с ними задач необходимо эффективное функционирование мотивационного механизма, который включает разнообразные методы и подходы [4].

В АО «Газпром газораспределение Калуга» активно применяются два основных подхода к управлению мотивацией: материальная и нематериальная мотивация.

Материальная мотивация включает в себя заработную плату, премии, бонусы и другие денежные вознаграждения, что позволяет сотрудникам

ощутить свою ценность и получить признание за свои трудовые достижения. Однако исследование показало, что материальная мотивация сама по себе не всегда достаточна для достижения высокой производительности. Так как данный вид вознаграждения имеет временный эффект, и со временем сотрудники могут привыкнуть к финансовому стимулу.

С развитием личности увеличиваются возможности и потребности в самовыражении. В связи с этим процесс мотивации, основанный на удовлетворении потребностей, является непрерывным. В систему мотивации сотрудников входят как взыскания, так и поощрения. Взыскания служат для предотвращения неправомерных действий работников и их безответственного отношения к работе, а также выступают в роли компенсации за причиненный организации ущерб.

Наказание как метод мотивации имеет двусторонний эффект. С одной стороны, оно направлено на конкретного сотрудника, с другой – оказывает воздействие на его коллег, предупреждая их о недопустимости подобных действий. Таким образом, наказывая одного подчиненного, руководитель мотивирует других соблюдать нормы и правила. Ключевым аспектом применения санкций является четкое обоснование их причин и целей [6].

Нематериальная мотивация охватывает такие аспекты, как признание заслуг, карьерный рост, условия труда и корпоративная культура. В АО «Газпром газораспределение Калуга» уделяется особое внимание созданию комфортной рабочей атмосферы и возможности для профессионального развития. Эффективность нематериальных стимулов часто сложнее оценить, поскольку некоторые сотрудники могут не реагировать на такой вид мотивации так же положительно, как на материальный.

АО «Газпром газораспределение Калуга» активно использует традиционные технологии для повышения мотивации персонала, такие как:

1. Программы обучения и развития. В организации активно реализуются программы профессионального обучения, повышения квалификации,

доступные через онлайн-платформы, очные заседания. Это позволяет не только повышать компетенцию, но и развивать карьерные перспективы сотрудников, что также способствует их мотивации.

2. В организации разработана система нематериального поощрения, которая включает в себя признание заслуг сотрудников, благодарственные письма и награды за успех в работе. Данный подход помогает создать позитивную атмосферу в коллективе и стимулирует сотрудников к дальнейшим достижениям.

3. Обратная связь и регулярные опросы. Система регулярного получения обратной связи от сотрудников помогает выявлять проблемные зоны в управлении персоналом. Опросы проводятся на совещаниях, онлайн-встречах, а также через мобильные мессенджеры, что обеспечивает более высокую степень вовлеченности сотрудников.

4. АО «Газпром газораспределение Калуга» активно участвует в социальных инициативах и благотворительных проектах. Вовлечение сотрудников в подобную деятельность служит дополнительным источником мотивации, создавая чувство причастности к важным социальным вопросам.

Однако простое применение этих методов не всегда приводит к желаемым результатам. В условиях быстро меняющегося мира работники требуют более гибких и индивидуализированных подходов.

Для анализа технологий управления мотивацией персонала, применяемых в АО «Газпром газораспределение Калуга» в г. Калуге использованы методы качественного и количественного исследования. Были проведены интервью с управленческим составом и анкетирование сотрудников (Рис. 1).

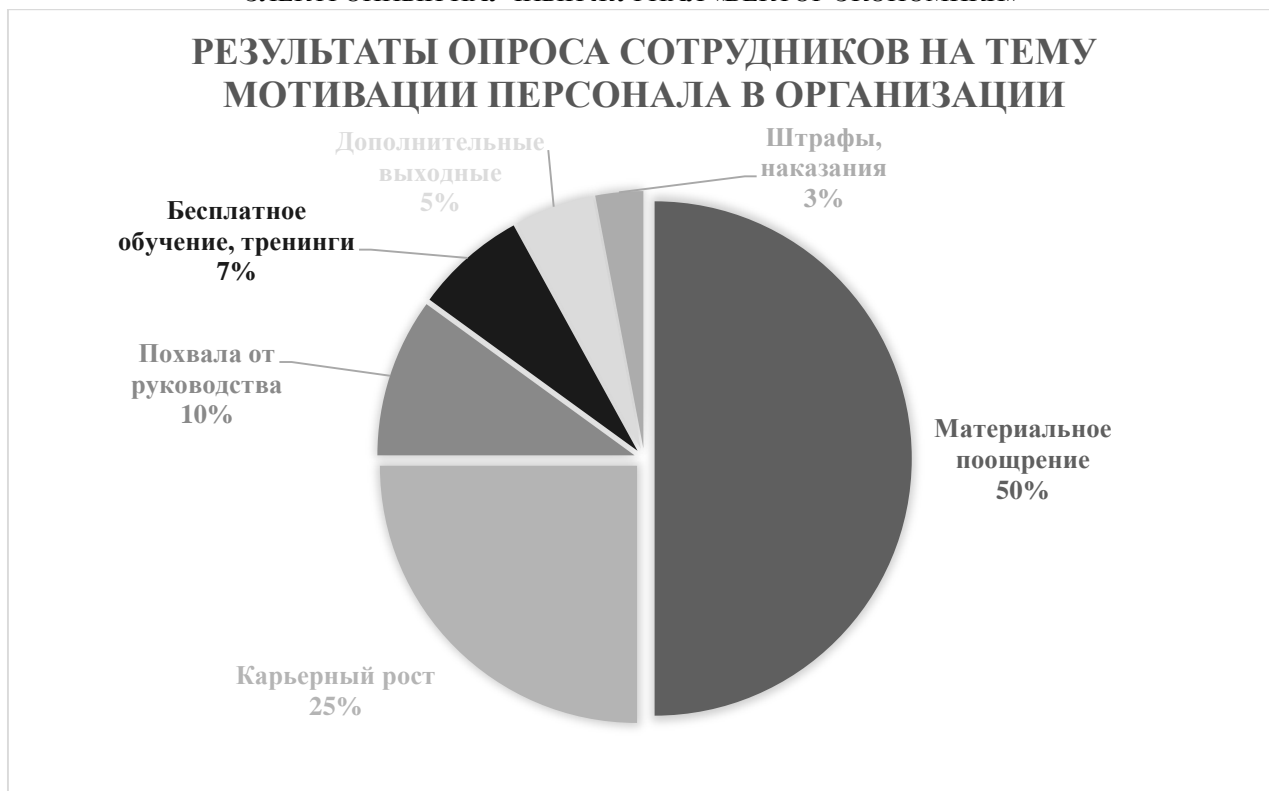


Рис.1 – Результаты опроса сотрудников АО «Газпром газораспределение Калуга» в г. Калуге

Первую позицию в рейтинге опрошенных занимает материальное поощрение, на которое указывает около 50% сотрудников. Этот результат свидетельствует на то, что финансовые стимулы остаются важным мотиватором для большинства работников. Для организации это означает, что акцент на материальную мотивацию может привести к повышению удовлетворенности и результативности сотрудников.

На втором месте находится карьера и возможность повышения — 25% опрошенных. Это свидетельствует о том, что часть сотрудников ценит не только финансовые бонусы, но и перспективы профессионального роста. Организации стоит рассмотреть программу разработки карьерных треков (сценарии развития сотрудников), а также проводить регулярные оценивания персонала и планировать возможности повышения квалификации. Уделение внимания этому аспекту может существенно повысить уровень вовлеченности и удовлетворенности работой.

Десять процентов респондентов указали, что похвала и признание от руководства также играют значимую роль в их мотивации. Этот показатель свидетельствует о важности нематериальных стимулов. Важно отметить, что сотрудники, которые ощущают признание своих усилий, более склонны к лояльности и высокой продуктивности. Внедрение системы регулярной обратной связи с положительными отзывами может стать эффективным инструментом для укрепления мотивации.

Семь процентов сотрудников отметили важность бесплатного обучения и тренингов. Это подчеркивает необходимость для компании инвестировать в развитие профессиональных навыков своих работников. Обучение, как метод повышения мотивации, не только развивает навыки, но и укрепляет приверженность сотрудника к организации, создавая ощущение ценности и поддержки.

Пять процентов сотрудников выбрали дополнительные выходные в качестве мотивационного фактора. Это указывает на значимость баланса между работой и личной жизнью. Внедрение таких гибких решений, как возможность брать дополнительные выходные, может способствовать повышению общего уровня удовлетворенности сотрудников.

Только 3% респондентов упомянули штрафы и наказания как фактор мотивации. Это свидетельствует о том, что негативные стимулы не оказывают значительного влияния на мотивацию сотрудников, а наоборот, могут ухудшать атмосферу в коллективе и приводить к снижению продуктивности.

Цифровизация требует обновленных подходов к управлению мотивацией персонала, что подразумевает внедрение инновационных технологий для ее повышения. Современные методы мотивации должны соответствовать динамичным условиям рынка труда и потребностям сотрудников. Рассмотрим несколько примеров эффективных подходов, которые могут быть реализованы в АО «Газпром газораспределение Калуга».

1. Цифровые платформы для управления производительностью. В ор-

ганизации внедряется система, которая позволяет отслеживать достижения сотрудников в реальном времени. Этот проект направлен на сегмент Газпрома - «Газпром.Работа», который будет предоставлять возможность сотрудникам данной отрасли видеть свои результаты и сравнивать их с групповыми показателями. Это повышает настроение и способствует более здоровой конкуренции.

2. Элементы геймификации. Внедрение игровых элементов в процесс работы помогает сделать его более увлекательным. Например, сотрудники могут зарабатывать баллы за выполнение КРІ (ключевых показателей эффективности), которые затем можно обменять на различные призы или бонусы. Это создает дополнительный стимул для достижения целей.

3. Программа «День здоровья». Введение специального дня или недели, когда сотрудники могут участвовать в физических активностях, мастер-классах по здоровому образу жизни или тренингах по стресс-менеджменту. Это можно дополнить предоставлением абонементов на занятия спортом.

Инновационные технологии управления мотивацией персонала становятся важным инструментом для организаций, стремящихся к совершенствованию своих внутренних процессов. Рассматриваемый пример АО «Газпром газораспределение Калуга» в г. Калуге демонстрирует, что интеграция цифровых решений и использование современных подходов к мотивации способствуют не только повышению производительности, но и созданию здоровой рабочей атмосферы. В будущем, для достижения еще более высоких результатов, необходимо продолжать развитие и адаптацию мотивационных программ к потребностям сотрудников и изменениям на рынке труда.

Библиографический список

1. Адашев, А. У. Мотивация персонала как функция менеджмента / А. У. Адашев, Х. О. Арслонов // Мировая наука. – 2019. – № 1(22). – С. 34-37.

2. Андреев В. И. Педагогика высшей школы: инновационно-прогностический курс: [учеб. пособие для вузов. — Казань: Центр инновац. технологий, 2005..
3. Гагарина, С. Н. Мотивация персонала организация в условиях цифровой трансформации / С. Н. Гагарина, Е. С. Еськова // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2021. – № 6-1(57). – С. 172-177. – DOI 10.24412/2500-1000-2021-6-1-172-177. – EDN NROYOY.
4. Гагарина, С. Н. Трудовая мотивация персонала в современной организации / С. Н. Гагарина, А. С. Садовникова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2022. – № 1-1(83). – С. 44-47. – DOI 10.24412/2411-0450-2022-1-183-44-47. – EDN NEMPNL.
5. Ильин Е.П., Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2000.
6. Спарнюк, Е. В. Методы и способы мотивация труда персонала организации / Е. В. Спарнюк, В. С. Бровкина, Е. А. Киеня // Менеджмент и маркетинг: опыт и проблемы : Сборник научных трудов / Под общей редакцией И.Л. Акулича. – Минск : Издатель А.Н. Вараксин, 2020. – С. 184-187.

Оригинальность 82%