

Секция: Менеджмент и практика управления

БЕЛЯКОВА ВИКТОРИЯ ВИКТОРОВНА

*студентка 4-го курса Экономико-правового факультета
Одесский национальный университет им. И.И. Мечникова
г. Одесса, Украина*

ЖМАЙ АЛЕКСАНДР ВЛАДИМИРОВИЧ

*преподаватель кафедры экономики и управления
Одесский национальный университет им. И.И. Мечникова
г. Одесса, Украина*

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИННОВАЦИОННОГО И ТРАДИЦИОННОГО ПОДХОДОВ К МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Инновационное состояние экономики заставляет динамично соревноваться между собой фирмы, как на внутреннем, так и на внешнем рынке. Для достижения конкурентного преимущества фирмы и предприятия должны производить и использовать новейшие формы и способы ведения дел. В наше время все без исключения эти характеристики сфокусированы в одном определении – инновации. Компаниям, которые действовали много лет по одной и той же технологии, трудно перестроиться на новые «инновационные рельсы», а еще труднее – убедить трудовой коллектив предлагать новые идеи. Но именно от персонала и должна исходить инициатива, направленная на совершенствование рабочего места, что даст возможность повысить эффективность работы и качества продукции [1, с. 2].

Инновационные движения в системах координационного управления становятся закономерностью формирования современного бизнеса. Термин «инновация» означает положительное, прогрессивное новшество. Категория новизны относится к высококачественным чертам изменений,

которые носят значительный характер и сопровождаются изменениями в образе деятельности и мышления [3].

Применение инновационных технологий мотивации к конструктивным изменениям может быть результативным только в общей системе «нового менеджмента». В связи с этим целесообразно отметить и сопоставить два подхода к мотивации персонала компаний (табл. 1):

1. Традиционный, который применялся в эпоху промышленной экономики.
2. Инновационный, направленный на деятельность учреждений в период информационной экономики [2, с. 92].

Таблица 1

Сравнительная характеристика традиционного и инновационного подходов

Фактор	Традиционный подход	Инновационный подход
Целеполагание	Мотивация не имеет прямой связи с целями компании	Мотивация максимально соответствует целям компании
Компенсационная система	Повышение размера заработной платы осуществляется во взаимосвязи с общеорганизационным развитием, а не в зависимости от тех результатов, которые были достигнуты работником	Заработная плата предполагает, что хорошо выполненная работа должна достойно вознаграждаться, в зависимости от максимального вклада в деятельность компании
Командообразование	Учитывается деятельность каждого работника по отдельности	Учитывается деятельности фирмы, которая зависит от взаимодействия сотрудников
Делегирование полномочий	Отказ от процесса делегирования полномочий	Принятие процесса делегирования полномочий
Технологии управления карьерой	Продвижение работника вверх по служебной лестнице компании в рамках своей деятельности	Перемещение сотрудника в рамках организации не только вверх по служебной лестнице, но и из одного подразделения компании в другое

Рассмотрим подробнее, в чём заключается разница между традиционным и инновационным подходами к мотивации, чем отличаются друг от друга технологии, используемые при разных подходах.

1. Целеполагание.

Традиционный подход к мотивации не подразумевает прямой связи мотивации с реализацией целей компании.

Задача инновационной деятельности заключается в создании мотивационной концепции, максимально соответствующей реализации всего комплекса организационных целей. Цели каждого работника обязаны соответствовать основным целям команды, а они, в свою очередь, должны быть связаны с целями подразделения или отдела, которые необходимы для укрепления целей и миссии организации. Постановка конкретных целей увеличивает эффективность, так как каждый сотрудник в таком случае обладает четкими ожиданиями относительно результата.

2. Компенсационная система.

Традиционный подход к мотивации посредством заработной платы базируется на том, что заработная плата сама по себе считается мощным мотивационным фактором; повышение уровня заработной платы совершается во взаимосвязи с общеорганизационным развитием, а не в зависимости от тех результатов, которых достиг тот или иной сотрудник. Также при начислении заработной платы не учитывается разница в эффективности деятельности работников.

Инновационный подход к мотивации посредством заработной платы предполагает, что результативная деятельность должна достойно вознаграждаться, тем самым содействуя увеличению производительности и выполнению иных задач. Сотрудники, вносящие максимальный вклад в достижение стратегических целей компании, заслуживают максимального вознаграждения [3].

3. Командообразование.

Традиционный подход к мотивации персонала подразумевает, что результаты деятельности фирмы представляют собой элементарную сумму результатов деятельности каждого из работников компании. Таким

образом, если каждый из служащих достиг поставленных перед ним индивидуальных целей, то автоматически будут достигнуты и цели компании.

Инновационный подход к мотивации персонала нацелен на то, что итоги деятельности фирмы находятся в прямой зависимости от взаимодействия между работниками, а не только от индивидуальных достижений. Руководителям фирм в наши дни необходимо делать ставку на командообразование, реализовывать программы, нацеленные на развитие команд, направленные на создание атмосферы взаимного доверия, открытый обмен информацией внутри команды и повышение их мотивации [2, с. 93].

4. Делегирование полномочий.

Традиционный подход к мотивации персонала подразумевает частичный либо полный отказ от такого рода технологического процесса, как делегирование полномочий.

Инновационный подход к мотивации персонала посредством использования технологических процессов делегирования полномочий даёт возможность: избавить руководителя от оперативного управления процессом; повысить заинтересованность персонала; повысить степень своевременного реагирования фирмы на внешние факторы. В результате, сотрудник приобретает организационную, экономическую, юридическую и эмоциональную свободу, необходимую для получения удовлетворения от осуществляемой деятельности [3].

5. Технологии управления карьерой.

Традиционный подход к мотивации посредством управления карьерой подразумевает продвижение работника вверх по служебной лестнице компании в рамках того рода деятельности, который был им избран в качестве основы трудовой жизни («вертикальное продвижение по службе»).

Инновационный подход к мотивации с помощью управления карьерой учитывает развитие сотрудника в рамках организации не только в рамках вертикального продвижения, но и из одного подразделения компании в другое.

Таким образом, человеческий фактор играет важную роль при формировании как отдельного предприятия, так и производственной сферы государства в целом. По этой причине необходимо уделять особое внимание мотивации персонала компаний. При правильном подходе к мотивации работников будет наблюдаться увеличение производительности труда, увеличение качества продукции и общее усовершенствование результатов работы фирмы [3]. Для каждой организации обязана разрабатываться в установленный момент времени собственная концепция мотивации, что даст возможность разрешить определенные трудности, а в конечном итоге достигнуть организационных целей.

Литература:

1. Акимочкина Т. А. Подход к мотивации персонала в инновационной организации / Жилина Е. А. // Вестник «Экономические науки». – 2015 г. – с. 4.

2. Тищенко А. О. Особенности управления персоналом в инновационных организациях / Материалы Научной конференции «Ломоносовские чтения» 2015 года и Международной научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов-2015» // Под ред. М.Э. Соколова, Г.А. Голубева, В.А. Иванова, В.И. Кузицина. — Севастополь: ООО «Экспресс - печать». – 2015 г. — 464 с.

3. Инновационные подходы к мотивации персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.training-partner.ru/staty/innovacionnye-podxody-k-motivacii-personala.html> - Название с экрана.