

# ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

**А. П. Ефимова**

*aleksandraefimova03@gmail.com;*

*Научный руководитель – М. В. Минько, старший преподаватель*

В статье рассматриваются наиболее эффективные инновационные подходы к управлению персоналом. Предложены несколько наиболее эффективных зарубежных инструментов мотивации труда. Объясняется суть и особенность каждого зарубежного инструмента. Более подробно рассматривается такой зарубежный инструмент, как «план Кафетерия». Представлены виды компенсаций «Плана Кафетерия», а также используемая в данном лане рейтинговая оценочная шкала системы «5+».

**Ключевые слова:** управление персоналом, инновационные подходы, современная организация, сотрудники, зарубежные инструменты мотивации, план Кафетерия.

Эффективность функционирования современной организации определяется не столько новейшей техникой и современными технологиями, сколько личными и деловыми качествами работников, умением их быстро обучаться новому, а также их стремлением к достижению наивысших результатов.

Ни одна организация в мире не сможет существовать, а уж тем более и развиваться, без управления людьми. Только грамотное управление персоналом способно в разы увеличить эффективность работы всей организации.

Данная тема считается актуальной, ибо в современных условиях управление организацией неразрывно связано с управлением персоналом, как главной производительной силой общества. Если не будет четко налаженной системы управления персоналом, то будет трудно повысить эффективность организации, реагировать на постоянно меняющиеся запросы клиентов, технологий и рынка в ближайшей перспективе, создавать подходящие условия труда, гарантировать вероятность продвижения по карьерной лестнице и требуемую степень уверенности в завтрашнем дне.

Внедрение инноваций в управлении персоналом является необходимым условием успеха любого бизнеса. Современная деловая среда постоянно меняется, и организации должны адаптироваться к новым тенденциям и технологиям, чтобы оставаться конкурентоспособными.

В данной статье рассмотрим инновационные, нетрадиционные, подходы к управлению персоналом. Для этого были рассмотрены зарубежные инструменты мотивации персонала, из которых можно выделить наиболее эффективные такие как: введение платы за любую разумную новаторскую

идею, доплата для некурящих сотрудников, введение ежегодной аттестации работников, проведение постоянных конкурсов профессионального мастерства и «план Кафетерия».

Введение платы за любую разумную новаторскую идею, которая на самом деле сможет улучшить работу организации, сплотить коллектив и принесет организации ещё больший доход. Суть данного инструмента заключается в том, что любой сотрудник организации, вне зависимости от того, какую должность он занимает, может прийти к своему начальнику и рассказать о своей идее, и если начальник одобрит данную рекомендацию, то сотруднику выплачивается сразу на руки небольшое вознаграждение [1].

Доплата для некурящих сотрудников. Вводится либо систематическая доплата некурящим, в таком случае ежемесячно выплачивается некоторая сумма денег к окладу сотрудника в размере определённого процента, либо же вводится систематическое премирование для некурящих. Данный инструмент используется во многих компаниях Запада и считается одним из успешных методов мотивации сотрудников организации.

Введение ежегодной аттестации работников. Согласно специальной программе и методике за год оценивается, насколько качественно и количественно сотрудник выполнял свою работу. Далее подводятся итоги аттестации, от которых зависит новогодний бонус и присвоение очередного разряда и тому подобное. Данный инструмент используется во всех компаниях Японии, а также в большинстве фирм Западной Европы. В Японии такое проводится два раза, а в Европе – один раз в раз [2].

Проведение постоянных конкурсов профессионального мастерства. Мероприятия проводятся по отдельным профессиям. Победитель конкурса получает награду, вешается на специальную доску почёта и становится известным всему коллективу. Данный инструмент используется в США.

«План Кафетерия» или план гибких льгот. Особенность его в том, что работники лично для себя могут сами выбирать составляющие своего социального пакета. В таком случае можно предположить, что удовлетворенность персонала от нематериальной мотивации будет выше, чем при стандартных бонусах, многие из которых чаще всего оказываются не востребованными, именно поэтому ими и не пользуются. Поэтому предложив работникам организации самим выбирать льготы, организация сможет дать хороший толчок работникам для более эффективной работы. В результате работодатель получит повышение лояльности работников и рациональное исполнение бюджета.

Также ещё одно достоинство такого плана – то, что он нейтрализует недочет классической системы дополнительных выплат, при которой затраты распространяются на всех, а выплаты получают лишь отдельные лица.

Внедрение данного плана в организацию поможет решить такие задачи как привлечение большего числа сотрудников в организацию; удержание сотрудников, которые уже работают в организации; мотивирование производственного поведения персонала; увеличение лояльности сотрудников; мотивирование сотрудников к развитию своих компетенций и увеличению результатов трудовой деятельности.

Основные виды компенсаций «Плана Кафетерия» [3]:

предоставление материальной помощи. Что увеличит лояльность сотрудников к организации, ибо работники это воспримут как заботу о себе. Также это увеличит доход сотрудника;

оплата отдых для детей работников в лагеря и санатория. Что также увеличит лояльность сотрудника к организации, и тем самым увеличится доход сотрудника за счет уменьшения затрат на покупку путевок;

накопительная пенсионная программа. Это вид материального стимулирования труда работников, при этом происходит закрепление более опытных сотрудников в компании, а также, когда работник уйдет на пенсию, у него будет хорошее материальное положение;

обучение за счет организации при получении дополнительного образования (долгосрочное обучение). Это увеличит лояльность сотрудника за счет приобретения новых знаний, а также повысит доход сотрудника за счет снижения затрат на дополнительное обучение, при этом увеличит эффективность работы сотрудника;

компенсация на питание, предоставление комплексного обеда. Это увеличит удовлетворенность трудом за счет комфорта, к тому же увеличится доход работника за счет снижения затрат на питание.

После внедрения такой системы у работников должно выработаться четкое понимание того, что качество их труда и уровень показываемых ими результатов труда напрямую отражается в уровне дополнительных льгот и компенсаций, которые они получают в конце отчетного периода. Это будет способствовать увеличению мотивации персонала на улучшение качества своей трудовой деятельности, и, как следствие, приведет к повышению эффективности функционирования банка в целом.

Для оценки качества трудовой деятельности используются результаты системы всесторонней оценки личной эффективности персонала «5+», которая разработана организацией «Price Waterhouse Coopers». Согласно данной системе эффективность труда сотрудника оценивается по пяти критериям: личная результативность; инициатива и инновации; самосовершенствование; клиентоориентированность; работа в команде.

Рейтинговая оценочная шкала системы «5+» содержит 5 градаций, обозначаемых буквами [3]:

А – значительно превосходит ожидания;

- В – превосходит ожидания;
- С – соответствует ожиданиям;
- Д – требует улучшения;
- Е – неудовлетворительно.

Оценки по каждому критерию анализируются, а затем выводится общая, которая и будет индикатором уровня эффективности труда.

Больше внимания следует уделять дополнительным выплатам на организацию питания работников, ибо именно этот критерий стимулирования сотрудников коснется непосредственно всех, кто работает в организации. Дополнительные выплаты на питание смогут увеличить уровень удовлетворенности лояльности всех сотрудников организации.

В целом, данные инновационные подходы к управлению персоналом включают создание рабочей среды, которая поощряет участие сотрудников, предложение гибких форм работы, предоставление непрерывных возможностей для обучения и развития, пропаганду разнообразия и инклюзивности и использование технологий для автоматизации процессов управления персоналом. Внедрение данных подходов в современной организации может поднять моральный дух сотрудников, снизить уровень текучести кадров, увеличить производительность и улучшить конкурентоспособность организации на рынке.

В заключение также хотелось бы отметить, что самое важное условие к организации мотивации – это совокупность двух мотивов: поощрение исполнителей за успешную работу и обеспечение их ответственности за применение возможностей с целью достижения задач организации.

### **Библиографические ссылки**

1. *Ильченко С. В.* Исследование зарубежного опыта мотивации трудовой деятельности персонала [Электронный ресурс] // Бизнес и дизайн ревю. 2021. №1 (21). С. 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnyy-opyt-motivatsii-personala-i-vozmozhnost-ego-primeneniya-v-otechestvennoy-praktike/viewer> (дата обращения: 15.05.2023).
2. *Никитина В. В.* Зарубежный опыт мотивации персонала и возможность его применения в отечественной практике [Электронный ресурс] // Вестн. Иркут. гос. техн. ун-та. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnyy-opyt-motivatsii-personala-i-vozmozhnost-ego-primeneniya-v-otechestvennoy-praktike/viewer> (дата обращения: 15.05.2023).
3. *Afonso A., Gonzalez J. Alegre* Personnel development. Cafeteria Plan System // Working Paper Series. Frankfurt a. Main: ECB. № 848. 54 p.