

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА СОВРЕМЕННЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

INNOVATIVE METHODS OF STAFF MOTIVATION IN MODERN INDUSTRIAL ENTERPRISES

A. Kremnev

Summary. Modern industrial enterprises face difficult challenges in the form of increased competition, the need for innovation and rapid adaptation to changes. Innovative methods of staff motivation help to respond to these challenges, ensuring sustainable development and competitive advantages. The article discusses the following innovative methods of staff motivation in industrial enterprises: gamification (the use of gaming methods to motivate employees to achieve work goals), providing access to digital platforms for training and development, flexible work hours and remote work, instant reward systems through corporate applications with the possibility of accrual of bonuses or gifts, support and encouragement of participation employees in volunteer projects and corporate social responsibility programs, the use of individualized motivation programs, support for corporate health and well-being (sports events, stress management programs, proper nutrition in the office, seminars and educational programs). The implementation of the considered innovative methods requires a deep understanding of the values, interests and needs of employees, as well as willingness to invest on the part of the management of enterprises. With the right approach, they can significantly increase the motivation and productivity of staff, which ultimately will contribute to increasing the efficiency and competitiveness of the enterprise.

Keywords: staff motivation, innovative methods of motivation, gamification, flexible schedule, remote work, instant reward systems, corporate volunteering, corporate health.

Кремнёв Аркадий Александрович

кандидат экономических наук, доцент, Самарский государственный университет путей сообщения
a.kremnyov@samgups.ru

Аннотация. Современные промышленные предприятия сталкиваются с непростыми вызовами в виде повышенной конкуренции, необходимости инноваций и быстрой адаптации к изменениям. Инновационные методы мотивации персонала помогают ответить на эти вызовы, обеспечивая устойчивое развитие и конкурентные преимущества. В статье рассмотрены следующие инновационные методы мотивации персонала на промышленных предприятиях: геймификация (применение игровых методов для мотивации сотрудников к достижению рабочих целей), предоставление доступа к цифровым платформам для обучения и развития, гибкий график работы и удаленная работа, системы мгновенного вознаграждения через корпоративные приложения с возможностью начисления бонусов или подарков, поддержка и поощрение участия сотрудников в волонтерских проектах и программах корпоративной социальной ответственности, использование индивидуализированных программ мотивации, поддержка корпоративного здоровья и благополучия (спортивные мероприятия, программы по борьбе со стрессом, правильное питание в офисе, семинары и просветительские программы). Внедрение рассмотренных инновационных методов требует глубокого понимания ценностей, интересов и потребностей сотрудников, а также готовности к вложениям со стороны руководства предприятий. При правильном подходе они могут существенно повысить мотивацию и продуктивность персонала, что в конечном итоге будет способствовать увеличению эффективности и конкурентоспособности предприятия.

Ключевые слова: мотивация персонала, инновационные методы мотивации, геймификация, гибкий график, удаленная работа, системы мгновенного вознаграждения, корпоративное волонтерство, корпоративное здоровье.

И нновационные методы мотивации персонала имеют основополагающее значение в повышении эффективности работы современных промышленных предприятий. Основная цель таких методов — повышение удовлетворенности работой, лояльности и производительности сотрудников. В настоящее время можно выделить следующие инновационные методы мотивации персонала (см. рис. 1).

Геймификация (игровые методы мотивации). Применение игровых методов для мотивации сотрудников к достижению рабочих целей может включать в себя внедрение системы набора очков, уровней, турнирных таблиц для отслеживания выполнения задач и достижений [1, 6]. Геймификация в бизнесе и корпоративной

среде стала популярным способом мотивации сотрудников на достижение высоких результатов и повышение общей производительности. Она превращает работу в более интересный и захватывающий процесс, позволяя сотрудникам видеть непосредственную обратную связь на свои действия и прилагаемые усилия. В таблице представлены примеры данного метода применительно к промышленным предприятиям.

Геймификация помогает сделать работу более интересной, одновременно способствуя лучшей сфокусированности на целях компании и повышению производительности труда. Однако важно помнить, что такой подход должен быть грамотно внедрен, чтобы избежать негативных последствий, таких как чрезмерное сорев-

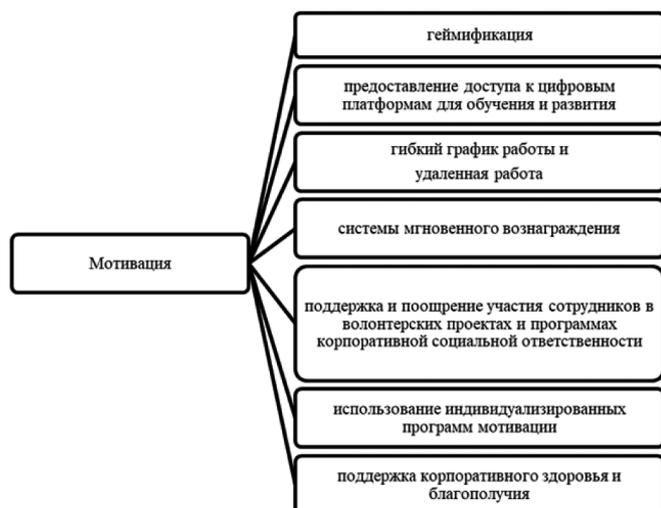


Рис. 1. Инновационные методы мотивации персонала на современных промышленных предприятиях
 Источник: составлено автором

Таблица 1.

Примеры использования метода геймификации для мотивации персонала промышленных предприятий

Наименование	Характеристика
Набор очков	Сотрудники получают очки за достижение определенных целей, выполнение заданий и проектов. Это может быть как ежедневные задачи, так и крупные проектные работы. Очки могут затем обмениваться на различные виды вознаграждений.
Уровни	Как в играх, сотрудники могут продвигаться по уровням, демонстрируя повышение своей квалификации, опыта и достижений. Каждый новый уровень может открывать доступ к новым преимуществам или обязанностям на работе
Турнирные таблицы	Соревновательный элемент в виде доски почета или рейтинговой таблицы, где отображаются достижения сотрудников по определенным критериям. Это побуждает к дружеской конкуренции и даёт возможность отслеживать свои достижения по сравнению с другими.
Получение значков и наград	За определенные достижения сотрудники могут получать символические значки (бейджи), сертификаты или другие виды наград, которые становятся видимым подтверждением их успехов и мастерства
Задачки-квесты	Разбиение долгосрочных проектов на серию маленьких задач-квестов делает процесс выполнения более захватывающим и позволяет отслеживать прогресс в достижении конечной цели
Обратная связь в реальном времени	Геймификация позволяет также внедрить системы для предоставления мгновенной обратной связи, когда сотрудники сразу видят результат своих действий, что способствует более быстрому и эффективному обучению и принятию корректирующих действий

Источник: составлено автором по данным [1, 6]

нование между сотрудниками или утомляемость от постоянной игровой динамики [1, 4].

Следующий инновационный метод мотивации — предоставление доступа к цифровым платформам для обучения и развития. Это включает в себя предоставление доступа к онлайн-курсам и программам обучения, которые способствуют профессиональному развитию сотрудников и повышению их квалификации. Такие платформы могут использовать искусственный интеллект для адаптации обучающего материала под индивидуальные потребности каждого работника [3].

Цифровые платформы для обучения и развития становятся все более популярными в мире корпоративного обучения, предлагая гибкие и персонализированные подходы к развитию навыков. Эти платформы могут включать в себя широкий спектр технологий, в том числе искусственный интеллект, который позволяет адаптировать обучающий контент под индивидуальные потребности и предпочтения каждого пользователя. Такие платформы предлагают разнообразные инструменты и ресурсы для того, чтобы сотрудники могли развивать нужные им навыки в удобном для них темпе и формате [4, 5]. Использование искусственного интеллекта и персонализация делают обучение более эффективным и целенаправленным, позволяя сотрудникам быстрее достигать своих профессиональных целей.

Гибкий график работы и удаленная работа. Разработка индивидуальных графиков и предоставление возможности работать удаленно улучшает баланс между работой и личной жизнью, что влияет на уровень удовлетворенности работой и эффективность. Гибкий график работы и возможность удаленной работы стали ключевыми аспектами современного рабочего места, особенно в свете мировых событий последних лет, которые значительно ускорили принятие этих практик. Эти подходы к организации труда предлагают множество преимуществ, как для работодателей, так и для сотрудников (рис. 2).

Тем не менее, для эффективного внедрения гибкого графика и удаленной работы требуется тщательное планирование и управление. Работодателям важно разработать четкие правила и процедуры, обеспечить сотрудников необходимым оборудованием и технологиями для удаленной работы, а также поддерживать прозрачную и эффективную коммуникацию. Ключевыми аспектами успешной удаленной работы являются доверие, четкое определение задач и целей, и развитие корпоративной культуры, в которой сотрудники чувствуют себя вовлеченными и мотивированными, независимо от их физического местоположения. Также необходимо отметить, что не каждый сотрудник может работать индивидуально и в домашних условиях. Некоторым людям,



Рис. 2. Преимущества гибкого графика работы и удаленной работы для сотрудника и компании

Источник: составлено автором по данным [5, 7]

наоборот, мотивацией является командный дух и стимулирование действий со стороны другими сотрудниками или руководителем, а также рабочая и строгая обстановка в офисе. Поэтому данный момент не может использоваться сплошным образом на всех сотрудниках, так как потеряет свою эффективность.

Системы мгновенного вознаграждения — это внедрение систем, позволяющих мгновенно награждать сотрудников за особые достижения или инициативы, например, через корпоративные приложения с возможностью начисления бонусов или подарков. Системы мгновенного вознаграждения становятся всё более популярными в современном бизнесе. Такие системы позволяют компаниям мгновенно поощрять своих сотрудников за исключительные достижения, внеочередные инициативы или высокий уровень участия в жизни коллектива. Это может оказывать весомое положительное влияние на мотивацию, удовлетворенность работой и, как следствие, на общую производительность [2, 9].

Внедрение таких систем обычно предполагает использование цифровых платформ или корпоративных приложений, которые позволяют руководителям в реальном времени награждать сотрудников. Награды могут быть различными: от денежных бонусов до подарочных карт, от дополнительных выходных до купонов на обеды в ресторанах. Использование цифровых технологий делает процесс награждения быстрым, простым и эффективным. Преимущества систем мгновенного вознаграждения представлены на рисунке 3.

Мгновенное вознаграждение может значительно повысить уровень мотивации, ведь сотрудники видят непосредственную связь между их действиями и получаемыми поощрениями. Такие системы способствуют формированию культуры признательности и поощрения, делая акцент на ценности и цели компании. Цифровизация процесса награждения упрощает учёт и администрирование бонусов, экономит время руководителей и отдела управления персоналом. Кроме того, компании, активно использующие современные подхо-



Рис. 3. Преимущества систем мгновенного вознаграждения на промышленных предприятиях
 Источник: составлено автором по данным [9, 10]

ды к мотивации, становятся более привлекательными для высококвалифицированных специалистов. Системы мгновенного вознаграждения позволяют сотрудникам получать обратную связь о своей работе в режиме реального времени, что способствует их профессиональному развитию.

Корпоративное волонтерство и социальная ответственность включает в себя поддержку и поощрение участия сотрудников в волонтерских проектах и программах корпоративной социальной ответственности, что повышает их ощущение сопричастности и гордости за компанию. Корпоративное волонтерство и программы социальной ответственности бизнеса стимулируют не только положительное влияние на общество, но и укрепляют командный дух, лояльность и удовлетворение сотрудников своей работой. Активное участие компаний в социокультурных проектах приводит к формированию глубокого чувства сопричастности и гордости среди сотрудников, поскольку они видят, как их личный вклад способствует большим изменениям [11].

Преимущества использования метода корпоративного волонтерства для мотивации сотрудников заключаются в следующем (рис. 4).

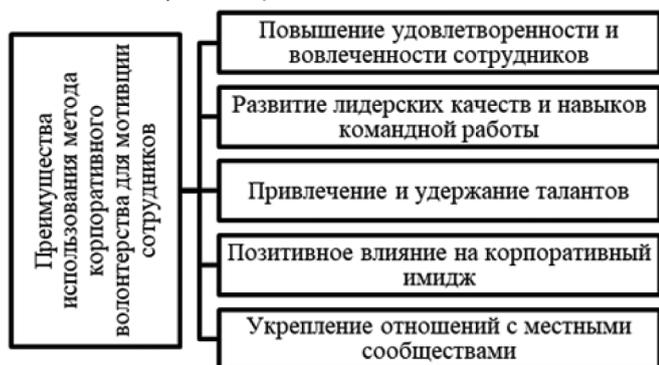


Рис. 4. Преимущества использования метода корпоративного волонтерства для мотивации сотрудников
 Источник: составлено автором по данным [11]

Исследования показывают, что сотрудники, участвующие в корпоративных волонтерских программах, чув-

ствуют себя более мотивированными и довольными своей работой. Также участие в волонтерских проектах предоставляет сотрудникам возможность проявить и улучшить свои лидерские качества и способность работать в команде. Компании, активно поддерживающие социальные инициативы, становятся привлекательнее для потенциальных сотрудников, особенно молодежи, которая все больше ценит социальную ответственность работодателей. Участие компании в жизни местного сообщества способствует созданию устойчивых отношений и повышает доверие к бренду. Корпоративное волонтерство и активное участие в программах социальной ответственности не только вносят значительный вклад в развитие общества и решение социальных проблем, но и способствуют созданию более цельной, мотивированной и лояльной команды внутри компании.

Следующий инновационный метод мотивации для современных промышленных предприятий — использование индивидуализированных программ мотивации. Это включает в себя разработку личных планов развития и мотивации, исходя из профессиональных интересов, навыков и потребностей сотрудников, включая предложение нематериальных льгот, таких как возможности для карьерного роста. Индивидуализированные программы мотивации помогают достигать корпоративных целей, одновременно поддерживая и развивая персонал с учетом его индивидуальных профессиональных интересов, навыков и потребностей. Реализация таких программ требует тщательного анализа и планирования, а их эффективность зависит от глубины понимания потребностей сотрудников и способности организации адаптироваться к изменениям [5, 7].

И последний рассматриваемый инновационный метод мотивации — поддержка корпоративного здоровья и благополучия. Это включает в себя внедрение программ, направленных на улучшение физического и психологического здоровья сотрудников, включая спортивные мероприятия, программы по борьбе со стрессом и питательное питание в офисе. Внедрение таких программ требует грамотного планирования и адаптации под специфику и потребности конкретной организации. К ним относятся [8]:

1. Спортивные мероприятия. Это могут быть групповые занятия йогой, фитнесом, плаванием или даже спортивные соревнования между отделами. Создание корпоративных спортивных команд также способствует укреплению командного духа.
2. Программы по борьбе со стрессом. Внедрение программ по борьбе со стрессом, таких как курсы медитации, тренинги по освоению техник релаксации, и сеансы психологической поддержки, могут помочь в снижении уровня стресса и повышении общего благополучия персонала.

3. Правильное питание в офисе. Пропаганда сбалансированного и здорового питания в офисе способствует поддержанию физического здоровья сотрудников и их работоспособности на высоком уровне. Это может включать организацию здоровых перекусов, фруктов, питательных блюд в офисном кафе или даже консультации с диетологами.
4. Семинары и просветительские программы. Организация образовательных семинаров и тренингов по вопросам здорового образа жизни, включая правильное питание, профилактику заболеваний, значимость физических упражнений, может значительно улучшить знания сотрудников в этих областях и поощрить их применять полученные знания на практике.

Внедрение комплексных программ по корпоративному здоровью и благополучию способствует улучшению общего рабочего климата, снижению уровня стресса и болезней, а также увеличению продуктивности и лояльности персонала.

Таким образом, внедрение рассмотренных инновационных методов требует глубокого понимания ценностей, интересов и потребностей сотрудников, а также готовности к вложениям со стороны руководства предприятий. При правильном подходе они могут существенно повысить мотивацию и продуктивность персонала, что в конечном итоге будет способствовать увеличению эффективности и конкурентоспособности предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Виноградова, И.В., Калимуллин Д., Шершукова Н.В., Цилицкий В.С., Емалетдинова Г.Э. Геймификация как метод обучения: особенности и возможности // Московский экономический журнал. — 2022. — № 3. — URL: <https://qje.su/ekonomicheskaya-teoriya/moskovskii-ekonomicheskii-zhurnal-3-2022-50/> (дата обращения: 25.03.2024).
2. Кохно, П.А. Взаимосвязь высокопроизводительного производства с материальной мотивацией персонала / П.А. Кохно, А.П. Кохно // Экономика высокотехнологических производств. — 2023. — Т. 4, № 3. — С. 205–218. — DOI 10.18334/evp.4.3.116897.
3. Кравченко, В.В. Мотивация труда как фактор повышения эффективности производства / В.В. Кравченко, Д.К. Иваницкий // Экономика и социум. — 2022. — № 12–2(103). — С. 410–414.
4. Магзумова, Н.В. Подходы к формированию системы мотивации на современном предприятии сферы потребительского рынка / Н.В. Магзумова, Н.А. Сугибин, А.В. Смирнова // Экономика и предпринимательство. — 2023. — № 12(161). — С. 967–971. — DOI 10.34925/EIP.2023.161.12.189.
5. Шапиро, С.А. Основы трудовой мотивации: учебное пособие: изд., стер. — М.: КНОРУС, 2024. — 268 с.
6. Alsawaier, R. The Effect of Gamification on Motivation and Engagement // International Journal of Information and Learning Technology. — 2018. — № 35 (7). — DOI:10.1108/IJILT-02-2017-0009. — URL: https://www.researchgate.net/publication/321063416_The_Effect_of_Gamification_on_Motivation_and_Engagement (date of application: 20.03.2024).
7. Hitka, M., Lorincova S., Rowland Z., Lipoldova M. Motivation program in small and medium-sized manufacturing enterprises based on the preference for needs // Journal of Business Economics and Management. — 2023. — V. 24. — № 3. — pp. 471–488.
8. Kelly E.L., Berkman L.F., Kubzansky L.D., Lovejoy M. 7 Strategies to Improve Your Employees' Health and Well-Being // Harvard Business Publishing. — URL: <https://hbr.org/2021/10/7-strategies-to-improve-your-employees-health-and-well-being> (date of application: 20.03.2024).
9. Minnema, A., Bijmolt H.A., Non M. C. The impact of instant reward programs and bonus premiums on consumer purchase behavior // International Journal of Research in Marketing. — 2016. — №27. DOI:10.1016/j.ijresmar.2016.08.001. — URL: https://www.researchgate.net/publication/307122457_The_impact_of_instant_reward_programs_and_bonus_premiums_on_consumer_purchase_behavior (date of application: 20.03.2024).
10. Top 5 Reasons Why Instant Rewards Programs are Taking the Lead in Loyalty // Laasie. — URL: <https://laasie.ai/blog-content/top-5-reasons-why-instant-rewards-programs-are-taking-the-lead-in-loyalty> (date of application: 20.03.2024).
11. Waters, A. Corporate Volunteerism: The Key to Increasing Your Company's Impact // Volunteer Leaders. — URL: <https://www.galaxydigital.com/blog/corporate-volunteerism> (date of application: 20.03.2024).