

5. Маркетинг: Учебник / Руделиус В. и другие. - М.: Учебно-методический центр "Консорциум по усовершенствованию менеджмент-образования". - 2005.
6. Филлип Котлер и Фернандо Триас де Без. Новые маркетинговые технологии. - СПб.: Нева, 2004.

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К СТИМУЛИРОВАНИЮ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Е.И. Бабинцева,
*кандидат экономических наук,
доцент кафедры управления персоналом НИУ «БелГУ»*

Применение инновационных подходов в управлении персоналом – веление времени. Инновации могут быть применены в любой сфере и способны сделать конкурентоспособным любое предприятие.

Понятие «инновация» применяется ко всем новшествам, как научно-исследовательской, организационной, финансовой, учебной, производственной сферах деятельности, а так же улучшением, обеспечивающим условия для экономии или экономию затрат.

Инновации можно разделить на два основных вида: организационные и технические [1].

К техническим нововведениям относятся: новые услуги или технологии, новые продукты. Зачастую успех организации определяется общим эффектом, достигаемы при внедрении новой технологии, новой услуги или нового продукта. Технические нововведения можно классифицировать по их наукоемкости, по срокам окупаемости, по сумме капитальных затрат, но их влияния на развитие конкретного предприятия или отрасли. В этих случаях можно классифицировать, как прикладные и базовые нововведения, по модернизации продуктов. Наиболее весомое влияние на успех организации и экономики в целом носят базовые нововведения, связанные с развитием научно-технического прогресса. В практике промышленных предприятий большое значение имеет нововведения по усовершенствованию изделий и их модернизации с наименьшими затратами [2].

Основными значимыми первопричинами появления технических нововведений являются новые технические возможности и потребности, основой которых стали две известные модели инновационного процесса. Оценка результатов анализа предпосылок разных инноваций в различных странах и отраслях показывает, то что, потребность имеет более главную роль или новые технические возможности в совершенствовании инновационных процессов. В то же самое время, как показала практика, для достижения успеха нужно иметь в виду и своевременно использовать обе соответствующие модели.

При формировании стратегии научно-технической цели политики инновационного менеджмента необходимо отражать особенности деятельности на данном предприятии. Во-первых, формулировка идет с учетом возникшей причины, в том числе: определенной реакции на выживание, необходимость нововведений, или снабжение стратегией развития организации в дальнейшем.

Во-вторых, они определяются сферой нововведений и предметом. Нововведения могут быть: новые услуги, продукты, технологии, новые области сферы применения продукта, новая организация управления.

В-третьих, цели инновации, которые учитывают нужную глубину инновационного процесса, включая модернизацию производства под давлением конкуренции, освоение высоких технологий с учетом «государственной поддержки» и спонсоров, реконструкция и рационализация предприятия.

В-четвертых, все эти цели отражают глубину внедрения инновационного процесса, которая определяется возможностью доступности использования результатов специализированных источников; разработки и исследование предприятия (малая интеграция); специальные и конструкторские бюро (средняя интеграция); использование отраслевых научно исследовательских институтов (глубокая интеграция) [3].

Для реализации нововведений на должном уровне нужно опираться на способности, достижения персонала и его творческие возможности. При оценке качества персонала нужно соединить количественные методики, с такими качественными критериями, как патенты и публикации. Задачи, направленные на отбор персонала, как правило, сложнее. Ввиду сложившейся информации о работнике относятся к прошлым достижениям кандидатов, в новое инновационное подразделение, но очень сложно делать какие либо выводы о соответствии кандидата будущим условиям работы. Из этого можно сделать следующие выводы при отборе персонала. Нужно так же определить критерии и понятия для профессиональных качеств, оценивать их динамику, учитывать особенности формирования профессиональных навыков и умений в процессе непосредственного обучения персонала. Инновационные подходы в области управления персоналом должны складываться с учетом специфики человеческих ресурсов.

В условиях современной рыночной экономики на предприятии самостоятельно регулируют систему поощрений. Систему выбирают после проведенного анализа: выбор подходящего инструментария, учитываются интересы работников. При выборе сегмента интересов сотрудников, нужно учитывать потребности и интересы сотрудника, чтобы они как можно точнее и адекватно отражали стимулы. Например, необходимость в жилье-предоставление организацией жилья сотруднику или частичной выплатой за жильё [4].

Негативным недостатком систем поощрения может служить появления наказания, как следствие непродуманной системы стимулирования работников к труду. В качестве стимула выбранный показатель может стать антистимулом, чтобы избежать этого, нужно корректировать систему поощрения и действий основного показателя.

В системах обычно используют иерархию стимулов. Условия для поощрения - качественные и количественные показатели выполнения работником, соблюдение которых поможет работнику получить премию.

Выполнение дополнительных работ влечет за собой увеличение денежного поощрения. При невыполнении своих обязанностей работник может и вовсе лишиться или получить ее малую часть.

Наиболее усложненный порядок премирования важен при становлении третьего варианта иерархии стимулов. Основным считается тот, который более приоритетный и от которого зависит большая часть премии.

Основными показателями для премирования могут быть 2-3 показателя деятельности. Например, существенный рост производительности труда и экономия использования ресурсов.

Показателями дополнительного премирования должны быть частными, относится к определенным профессиям. Пример того, для бухгалтера- своевременно предоставленный отчет, для продавца- соблюдение санитарного состояния рабочего места.

При соблюдении дополнительных условий текущая премия может увеличиться на 10%-20%.

Показатели должны быть простыми и понятными, что бы каждый работник их четко понимал. При усложнении системы, ухудшается восприятие сотрудниками, что отражается на их действенности.

В зависимости от периодичности выплат подразделяют на разовые, годовые, квартальные, за месяц.

Самым распространённым видом премий является единовременное поощрение работника за выполнение важного поручения или задания.

Действующие на предприятии условия премирования периодически анализируют с целью определения эффективности.

Мы проанализировали систему поощрений на одном из предприятий города Белгорода. Им стало Общество с ограниченной ответственностью «ЛифтТранс».

Анализ системы поощрений выявил, что мотивация сотрудников ООО «ЛифтТранс» осуществляется не в полной мере и выполняет лишь определенные функции.

Исходя из исследований сложившейся системы поощрения, организации требуются нововведения для решения задач эффективного стимулирования сотрудников.

Для улучшения системы стимулирования необходима новая система поощрения и наказания сотрудников, направленная на улучшение производительности труда работников и удовлетворения их потребностей.

Система «Extra Money» предполагает материальное поощрение сотрудников, представленное в виде баллов, которые зарабатываются работником в процессе трудовой деятельности.

Руководитель отдела, например раз в 3 месяца оценивает деятельность подчиненных по разработанной бальной системе: объем реализации- товаров или услуг, количество жалоб и благодарностей, выполнение должностных инструкций и соблюдение дисциплины труда (количество отгулов, опозданий и т.д.).

В зависимости приоритетности и важности показателя, руководитель отдела может присваивать баллы набранные работником, затем выбирается критерий для мотивации работника.

Для материальной мотивации сотрудников нужно выполнять выплату премий, в зависимости от внесенного вклада определенного работника, производить оценку прибыли организации.

Чтобы вызвать интерес сотрудников в производительной и стабильной работе в данной организации можно предложить следующую систему надбавок «Experience+», где будут осуществляться надбавки за стаж:

- до 1 года – не выплачивается;
- от 1 года до 2-х лет – 5 % к заработной плате;
- от 2 лет до 5 лет – 7 % к заработной плате;
- от 5 лет до 11 лет – 15 % и так далее [6].

В качестве моральных мер стимулирования в условиях работы планируется применять:

- досрочное снятие наложенного ранее дисциплинарного взыскания в случае работы без замечаний в течение 3 месяцев;
- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- предоставление оплачиваемого отгула;
- повышение работника в должности, включение в резерв на выдвижение на вышестоящую должность;
- представление звания "Лучший по профессии".

Из материальных форм поощрения работников ООО «ЛифтТранс» планируется применять следующие меры:

- награждение ценным подарком;
- выдача премии на основе общей оценки личного труда за месяц, квартал, год;
- выдача премии за существенный вклад в достижение целей, поставленных перед подразделением, компанией.

Для снижения социальной напряженности в коллективе и для дополнительного стимулирования сотрудников предполагается проводить системную работу по оценке заслуг и проступков сотрудников, что повлияет на размер заработной платы работников более низких категорий [7].

Разработанная система повысит заинтересованность работников и в среднем уровень заработной платы увеличится на 6%.

Внедряя новые методы мотивации нужно учесть и тех сотрудников, которые не должным образом справляются со своими должностными обязанностями. Система «Extra Money» предусматривает такие моменты, как и понижение основного заработка работникам, а так же лишение премии частично или полностью, в зависимости от снижающего коэффициента, за какие либо нарушения.

Литература

1. Медынский В. Г. Инновационный менеджмент. – М.: ИНФРА -М, 2012.- С. 22.
2. Алехина О., Павлуцкий А. Служба персонала // Управление персоналом. – 2014. - №11. – С. 59.
3. Балабанов И.Т. Инновационный менеджмент. Учеб.пособ. – СПб.: Изд-во ПИТЕР, 2013.- С. 5.
4. Егоршин А.П. Управление персоналом. – Н.Новгород: НИМБ, 2012.- С. 5.
5. Мордовин С. К. Управление человеческими ресурсами. - М.: Инфра-М, 2014.- С. 44.
6. Озерникова Т. Повышение мотивационной функции системы вознаграждения // Человек и труд . – 2015. - №9.- С. 37.
7. Пригожин А.И. Управленческие нововведения: неопознанные ресурсы//Управление персоналом . - 2013. - №1.- С. 15.

ОЦЕНКА УРОВНЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА В РФ И НАПРАВЛЕНИЯ ЕГО МИНИМИЗАЦИИ

Т. А. Власова,

кандидат экономических наук,

доцент кафедры управления персоналом, НИУ «БелГУ»

В условиях повышенного внимания к проблемам сохранения жизни и здоровья населения в трудоспособном возрасте актуализируется и проблема снижения уровня производственного травматизма, которая требует всестороннего анализа причин его возникновения и разработки комплекса мероприятий по его предупреждению и ликвидации.

Уровень производственного травматизма относится к основным индикаторам, характеризующим состояние производственной безопасности и условий труда во всех отраслях экономической деятельности. Наличие опасных производственных факторов тесно коррелирует с продолжительностью жизни трудоспособного населения и сказывается на демографической составляющей трудового потенциала страны в целом. В соответствии с данными Всемирной организации здравоохранения, смертность вследствие несчастных случаев на производстве занимает третье место вслед за сердечно-сосудистыми и онкологическими заболеваниями.

Так, в Концепции демографической политики Российской Федерации до 2025 г. к одной из основных задач по снижению смертности трудоспособного населения относится «...сокращение уровня смертности и травматизма от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [1]. Решению указанной задачи должно способствовать внедрение в сферу охраны труда системы управления профессиональными рисками, основанной на комплексе превентивных мер именно предупреждающего характера.