

**Шкарина Елена Андреевна**  
**Студентка магистратуры**  
**Санкт-Петербургский национальный исследовательский**  
**университет информационных технологий механики и оптики**  
**Санкт-Петербург, Россия**  
**Научный руководитель: Мишура Людмила Геннадьевна**

## **СУЩНОСТЬ И ОСОБЕННОСТИ ТРАДИЦИОННЫХ И ИННОВАЦИОННЫХ ФОРМ СТИМУЛИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ**

В настоящее время можно наблюдать рост большого количества новых профессий. Одной из причин данного явления стоит назвать развитие инновационной деятельности в Российской Федерации. Внутри компаний, направленных на инновационное развитие зачастую недостаточно стандартных и всем уже хорошо известных профессий, которые имеют ограниченный спектр предоставляемых услуг. По причине этого необходимо вливание новых профессий, которые были бы дополнением к уже имеющимся, но узко развитым направлениям деятельности, но не искореняли бы их.

Однако это не означает, что сотрудники новых профессий не испытывают потребности, как в мотивации, так и в стимулировании. Человеческий ресурс – ресурс, на котором держится любая деятельность. Зачастую у сотрудников может произойти выгорание, результатом которого может стать, в одном из случаев, снижение удовлетворенности своей работой и рабочим местом, в самом худшем случае – увольнение.

Для поддержания творческого и трудового энтузиазма у работников необходимо эффективное стимулирование их деятельности. В большинстве случаев стимулирование отождествляют со схожим понятием – мотивацией. Однако это является ошибкой. Рассмотрим главные отличия мотивации от стимулирования:

1. Мотивация направлена на внутреннее побуждение человека. Стимулирование воздействует внешне, на обстоятельства.
2. Мотивация всегда носит позитивный характер. Стимулирование может характеризоваться негативным толчком к действию.
3. Стимулирование может использоваться до момента его прекращения. Мотивация завершается после реализации потребности.
4. Стимулирование – это воздействие на человека. Мотивация – внутренняя потребность.
5. Мотивация свойственна конкретному сотруднику. Стимулирование – группе работников, объединенных по одному критерию.

Стимулирование – это воздействие на работника, которое заканчивается сразу после завершения определенного процесса.

Внутри системы стимулирования можно выделить два вида – материальное стимулирование и нематериальное стимулирование. Первый вид стимулирования подразумевает воздействие на сотрудника или группу сотрудников с помощью денежных средств. Оно может зависеть от результата деятельности коллектива, что позитивно влияет на отношения внутри рабочей группы. Так же денежное вознаграждение может быть пропорционально объему выполненной работы вне рабочей группы. Этот фактор в основном зависит от предприятия, на котором осуществляется процесс трудовой деятельности. Нематериальное стимулирование предполагает воздействие без помощи денежного фактора. Традиционная система стимулирования труда с позиции нематериального аспекта может включать в себя

командировки, дополнительные отпуска и дополнительные выходные. С другой стороны это могут быть тренинги или курсы по повышению квалификации

Однако традиционная система стимулирования не всегда является достаточно эффективной. Стандартные способы стимулирования в наше время уже не являются достаточными побуждениями сотрудников к дальнейшему трудовому процессу, в особенности, когда речь идет о профессиях творческого характера. В данном случае на помощь могут прийти современные способы стимулирования персонала. Они могут включать в себя как в традиционных формах стимулирования, материальное и нематериальное звено. Материальная сторона может включать в себя увеличение авансовых платежей персоналу, которые в свою очередь, могут способствовать более ответственному отношению персонала к выполняемой работе. С нематериальной стороны одним из способов стимулирования сотрудников может являться геймификация, способствующая развитию творческого потенциала каждой трудовой единицы, и являющаяся в это же время рычагом к более плотному взаимодействию внутри рабочего коллектива.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1. Способы стимулирования трудовой деятельности, применяемые на протяжении многих лет, в настоящее время не обладают достаточным уровнем эффективности.
2. Материальная сторона не всегда является первостепенно важным звеном для реализации трудового потенциала.
3. Современные методы стимулирования трудовой деятельности оказывают многостороннее влияние на формирование трудового потенциала каждого отдельного звена

Автор

Шкарина Е.А.

Научный руководитель

Мишура Л.Г.

Руководитель образовательной программы

Сергеева И.Г.