
НАУКА КРАСНОЯРЬЯ

Журнал основан в 2011 г.

Том 8, № 4-2

2019

Главный редактор – **Е.Ю. Бобкова**

Зам. главного редактора – **Д.П. Фролов**

Шеф-редактор – **Я.А. Максимов**

Выпускающие редакторы – **Д.В. Доценко, Н.А. Максимова**

Корректор – **С.Д. Зливко**

Компьютерная верстка, дизайн – **Р.В. Орлов**

Технический редактор, администратор сайта – **Ю.В. Бяков**

Ответственный секретарь – **К.А. Коробцева**

KRASNOYARSK SCIENCE

Founded in 2011

Volume 8, № 4-2

2019

Editor-in-Chief – **E. Yu. Bobkova**

Deputy Editor – **D.P. Frolov**

Chief Editor – **Ya.A. Maksimov**

Managing Editors – **D.V. Dotsenko, N.A. Maksimova**

Language Editor – **S.D. Zlivko**

Design and Layout – **R.V. Orlov**

Support Contact – **Yu.V. Byakov**

Executive Secretary – **K.A. Korobtseva**

Красноярск, 2019

Научно-Инновационный Центр

Krasnoyarsk, 2019

Science and Innovation Center Publishing House

12+

НАУКА КРАСНОЯРЬЯ, Том 8, № 4-2, 2019, 146 с.

Журнал зарегистрирован Управлением Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций по Красноярскому краю (свидетельство о регистрации от 10.08.2011 ПИ № ТУ 24-00430) и Международным центром ISSN (ISSN 2070-7568).

Журнал выходит четыре раза в год

На основании заключения Президиума Высшей аттестационной комиссии Минобрнауки России журнал включен в Перечень российских рецензируемых научных журналов, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученых степеней доктора и кандидата наук.

Статьи, поступающие в редакцию, рецензируются. За достоверность сведений, изложенных в статьях, ответственность несут авторы публикаций. Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов материалов. При перепечатке ссылка на журнал обязательна.

Журнал представлен в полнотекстовом формате в Научной электронной библиотеке в целях создания Российского индекса научного цитирования (РИНЦ). ИФ РИНЦ 2018 = 0,268.

Адрес редакции, издателя и для корреспонденции:

660127, г. Красноярск, ул. 9 Мая, 5 к. 192

E-mail: sciences@list.ru

<http://kras-science.ru/>

Подписной индекс в каталогах «Пресса России» – 94090, «СИБ-Пресса» – 94090

Учредитель и издатель:

Издательство ООО «Научно-инновационный центр»

Krasnoyarsk Science, Volume 8, No 4-2, 2019, 146 p.

The edition is registered (certificate of registry PE № TU 24-00430) by the Federal Service of Intercommunication and Mass Media Control and by the International center ISSN (ISSN 2070-7568).

Krasnoyarsk Science is published 4 times per year

All manuscripts submitted are subject to double-blind review.

Krasnoyarsk Science was included in the list of leading peer-reviewed scientific journals and editions, approved by the State Commission for Academic Degrees and Titles (the VAK) of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation.

The journal is included in the Russian Scientific Citation Index (RSCI) and is presented in the Scientific Electronic Library. The journal has got a RSCI impact-factor (IF RSCI).

IF RSCI 2018 = 0,268.

Address for correspondence:

9 Maya St., 5/192, Krasnoyarsk, 660127, Russian Federation

E-mail: sciences@list.ru

<http://kras-science.ru/>

Subscription index in the General catalog «The Russian Press» – 94090, «SIB-Press» – 94090

Published by Science and Innovation Center Publishing House

УДК 338

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Шакиров А.А., Зарипова Р.С.

В статье анализируются наиболее эффективные инновационные подходы к мотивации работников, используемые в современных организациях, выявляются их характеристики и преимущества. Рекомендации, разработанные для совершенствования систем мотивации персонала бизнес-организаций, могут быть реализованы в системах стратегического и оперативного управления. Они также могут быть использованы при внутреннем обучении сотрудников, став, таким образом, основой конкретных проектов.

Ключевые слова: инновационный подход; мотивация персонала; сотрудники; внутренняя мотивация; задача управления.

INNOVATIVE APPROACHES TO STAFF MOTIVATION

Shakirov A.A., Zaripova R.S.

The article analyzes the most effective innovative approaches to employee motivation used in modern organizations, identifies their characteristics and advantages. Recommendations developed to improve the systems of motivation of personnel of business organizations can be implemented in the systems of strategic and operational management, but they can also be used for internal training of employees, thus becoming the basis of specific projects.

Keywords: innovative approach; staff motivation; employees; intrinsic motivation; management challenge.

Существует множество теорий о том, как лучше мотивировать работников, но все согласны с тем, что хорошо мотивированная рабочая сила означает более производительную рабочую силу. Цель работы: анализ наиболее эффективных инновационных подходов к мотивации работников, используемых в современных организациях, а также выявление их преимуществ. Покажем некоторые инновационные подходы к мотивации сотрудников:

Дизайн рабочих мест (РМ). Дизайн РМ сотрудника может оказать существенное влияние на его мотивацию. Проектирование работы включает в себя проектирование РМ, которое создает как трудную и интересную задачу для работника, так и является эффективным для выполнения работы.

Упрощение работы. Цель этого подхода к проектированию работы заключается в стандартизации и специализации задач. Такой подход не всегда приводит к повышению мотивации, так как РМ может стать обыденным.

Разнообразие рабочих обязанностей. Цель этого подхода к проектированию работы состоит в том, чтобы объединить задачи, чтобы дать сотруднику большее разнообразие рабочих задач [1].

Ротация работы. Цель этого подхода к проектированию работы состоит в том, чтобы периодически перемещать работников к различным задачам.

Использование вознаграждений в качестве мотиваторов делит побуждения сотрудников на две категории: внутренняя и внешняя мотивация. Внутренние награды – это внутренние психологические награды, такие как чувство выполненного долга или выполнение чего-либо, потому что это заставляет человека чувствовать себя хорошо. Внешние награды – это награды, от других сотрудников, такие как деньги, комплименты, бонусы или трофеи.

Повысить заинтересованность сотрудников можно двумя способами:

1. Путем внедрения контроля качества «кружков». Круги контроля качества включают группу из 5–10 сотрудников, занимающихся решением проблем, которые собираются вместе для решения связанных с работой проблем, таких как снижение затрат, решение проблем с качеством и совершенствование методов производства [2]. К другим преимуществам кругов контроля качества относятся улучшенные взаимоотношения между сотрудниками и руководством, повышенная индивидуальная приверженность и больше возможностей для самовыражения и саморазвития сотрудников.

2. За счет участия сотрудников с помощью открытого управления книгами. Управление открытыми книгами – это когда компания делит-

ся важными финансовыми данными с сотрудниками. Обмен информацией расширяет возможности сотрудников, оказывая им доверие. Сотрудники становятся лично и осмысленно связанными с организацией, не только выполняя поставленные перед ними задачи, что повышает их мотивацию и производительность. Открытое управление книгами состоит из четырех этапов. На первом этапе работодатели обмениваются финансовыми данными со своими сотрудниками. Далее работодатели должны научить своих сотрудников читать финансовые данные. В-третьих, сотрудники должны иметь возможность вносить необходимые изменения и решения для успеха организации. Работодатели должны относиться к своим сотрудникам как к партнерам, чтобы повысить мотивацию сотрудников. Последний шаг заключается в том, что работодатели платят своим работникам справедливую долю прибыли за счет бонусов и стимулов. Бонусные стимулы должны быть прикреплены к выплатам, которые сотрудники регулярно видят и могут влиять на финансовые данные. Учитывая эти шаги, трения между сотрудниками и руководством могут быть сокращены.

Для успеха любой программы повышения заинтересованности сотрудников должны существовать четыре фактора: иметься план распределения прибыли или распределения прибыли, когда работодатель и работник получают выгоду; внедряться долгосрочные трудовые отношения, чтобы обеспечить безопасность работы; прилагаться согласованные усилия для создания и поддержания сплоченности сотрудников; обеспечиваться защита прав каждого отдельного работника. Мотивированный работник становится более вовлеченным на своем рабочем месте. Вовлеченность сотрудников является важной частью успеха организации. Исследования показали, что организации с заинтересованными работниками имеют в три раза более высокую норму прибыли по сравнению с организациями с незаинтересованными сотрудниками.

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что разработка инноваций в системе мотивирования сотрудников должна основываться на исследованиях системы стимулирования для работников, выявлении их пробелов и возможностей с учетом требований последних тенденции и приоритетов компании. Организации долж-

ны формировать рабочую культуру и систему ценностей, которые станут основой для создания модели управления.

Список литературы

1. Шакиров А.А., Зарипова Р.С. Проблема разработки и реализации стратегии в российских компаниях при переходе к цифровой экономике // Наука Красноярья. 2019. Т. 8. № 3–3. С. 101–105.
2. Зарипова Р.С., Галямов Р.Р. Организация производства в условиях цифровой экономики // Наука Красноярья. 2019. Т.8. № 1–2. С. 20–23.

References

1. Shakirov A.A., Zaripova R.S. Problema razrabotki i realizacii strategii v rossijskih kompaniyah pri perekhode k cifrovoj ekonomike // Nauka Krasnoyar'ya. 2019. T. 8. № 3–3. S. 101–105.
2. Zaripova R.S., Galyamov R.R. Organizaciya proizvodstva v usloviyah cifrovoj ekonomiki // Nauka Krasnoyar'ya. 2019. T.8. № 1–2. S. 20–23.

ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Шакиров Арслан Айнурович, студент

*Казанский государственный энергетический университет
ул. Красносельская, 51, г. Казань, 420066, Российская Федерация*

Зарипова Римма Солтановна, доцент, канд. техн. наук,

*Казанский государственный энергетический университет
ул. Красносельская, 51, г. Казань, 420066, Российская Федерация
zarim@rambler.ru*

DATA ABOUT THE AUTHORS

Shakirov Arslan Ainurovich, student

*Kazan state power engineering University
51, Krasnoselskaya str., Kazan, 420066, Russian Federation*

Zaripova Rimma Soltanovna, associate Professor, candidate of technical Sciences

*Kazan state power engineering University
51, Krasnoselskaya str., Kazan, 420066, Russian Federation
zarim@rambler.ru*

О ФАКТОРАХ, СПОСОБСТВУЮЩИХ РЕАЛИЗАЦИИ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ РОССИЙСКОЙ АРКТИКИ	
Победоносцева В.В., Победоносцева Г.М.	67
ВОСТРЕБОВАННОСТЬ НАВЫКОВ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РОССИЙСКИХ КОМПАНИЯХ	
Прохорова М.П., Лебедева Т.Е.	80
РОЛЬ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ТАМОЖЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РЕГИОНА	
Сапожникова С.М., Рейхерт Н.В.	85
КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА – КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР ДОСТИЖЕНИЯ УСПЕХА СОВРЕМЕННОЙ КОМПАНИИ	
Сергеев Е.А.	97
ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ЭЛЕКТРОННЫХ РЫНКОВ	
Шулимова А.А., Сериков В.В.	102
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕЗАКОННЫЙ ОБОРОТ ОРУЖИЯ, БОЕПРИПАСОВ, ВЗРАВЧАТЫХ ВЕЩЕСТВ И ВЗРЫВНЫХ УСТРОЙСТВ: ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ	
Стрельцов Р.С., Герасимова Н.М.	116
КАК ОЦЕНИТЬ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ПОДБОРА, ОТБОРА И НАЙМА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ?	
Титова С.В.	120
ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА	
Шакиров А.А., Зарипова Р.С.	127
ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ В АЭРОКОСМИЧЕСКОМ КЛАСТЕРЕ	
Шкодина Е.С., Шиханова Е.Г.	131
ПРАВИЛА ДЛЯ АВТОРОВ	136