

эффективных инструментов распространения финансовых технологий среди населения.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Бычков, А. И. БР2Р-кредитование/ А. И. Бычков // ЭЖ-юрист. – 2016. – № 28. – С. 12.
2. Лузгина, А. А. Развитие рынка Р2Р-кредитования: особенности функционирования и международный опыт развития / А. А. Лузгина // Банкаўскі веснік. – 2019. – № 2. – С. 15–26.

УДК 331.1

### МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ИННОВАЦИОННО-ОРИЕНТИРОВАННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

*Д. М. Волюнец, магистрант группы 50505022 ФММП БНТУ,  
научный руководитель – канд. экон. наук., доцент И. А. Шамардина*

*Резюме – инновации имеют решающее значение для организаций, чтобы продолжать создавать и поддерживать конкурентное преимущество в долгосрочной перспективе. Многие из самых инновационных компаний мира открыли секрет непрерывных инноваций: их сотрудники. Однако мотивация сотрудников к участию в инновациях иногда может быть сложной задачей. В этой статье будут рассмотрены методы, которые можно использовать для мотивации сотрудников.*

*Resume – innovation is crucial for organizations to continue to create and maintain a competitive advantage in the long term. Many of the world's most innovative companies have discovered the secret of continuous innovation: their employees. However, motivating employees to participate in innovation can sometimes be a difficult task. This article will discuss methods that can be used to motivate employees.*

**Введение.** Инновационные методы мотивации персонала на предприятии до сих пор являются не до конца изученными. Зарубежные авторы, такие как Пул М., Мерсер Д., Келли Г. изучали данную направленность, а также обосновали важность человеческого потенциала в развитии предприятия. Отечественные авторы Ковалев В., Шапиро С., Курбатов М. исследовали лишь теоретические и методологические вопросы данной тематики.

**Основная часть.** Мотивация сотрудников определяется как уровень энергии, целеустремленности, настойчивости и творчества, которые работники приносят в свою работу. Само собой подразумевается, что более высокая мотивация сотрудников приводит к лучшей вовлеченности и производительности. Существуют различные методы мотивации.

Первый метод – мотивация с помощью денег. Деньги – один из лучших мотиваторов для персонала. При использовании данного метода можно сделать упор на качество, создавать многоуровневую систему поощрения и т. д.

Следующий метод мотивации – продажа части компании сотрудникам в виде акций. Так сотрудники будут работать для своей конечной выгоды.

Также немаловажным является поощрение обучения. Это может быть реализовано различными способами, например, с помощью дополнительных курсов, выделение рабочего времени под доп. обучение и т. д.

Поощрение и поддержка новых идей. Если позволить персоналу вносить и реализовывать свои идеи в ходе проекта, это поднимет их интерес и мотивацию, так как будет реализовываться и расти их личный опыт. Можно позволять работать с идеей до конца, если позволяет бюджет проекта. В таком случае даже без положительного результата для проекта будет извлечен ценнейший опыт для работника.

Гибкий график, смешанный тип работы с помощью присутствия на рабочем месте и дистанционной работы также повысит мотивацию, так как люди будут подстраивать расписание под свои нужды.

А также всегда важно отмечать успехи сотрудников, чтобы мотивировать их работать дальше и увеличивать свой навык.

Я считаю, что мотивация персонала не осуществляется с помощью одного единого метода, как и любое управление. «Чистые», т. е. единые стратегии в управлении встречаются крайне редко. Поэтому следует комбинировать различные методы мотивации.

Для примера мотивации персонала, рассматриваю проектную организацию, которая осуществляет проекты различной сложности посредством 3-х групп работников. Таких как: дизайнеры, маркетологи, SMM-специалисты. А также рассматривается такой вид мотивации, как премия ежемесячная для 3 лучших сотрудников, а также 1 раз в год крупная сумма денег для отпуска одного сотрудника.

Для того, чтобы начальство знало, кто работает лучше, следует для начала разделить все заказы на равнозначные задачи. А затем с помощью таблиц отслеживать выполнение данных задач каждого работника. В итоге данный метод приведет к четкому и ясному ответу на вопрос кого же следует премировать. А также не оставит вопросов у самих сотрудников, так как все результаты будут наглядны и неоспоримы.

**Заключение.** Мотивация персонала потенциально влияет на прибыль, так как замотивированные сотрудники приносят больше прибыли компании работая лучше, также действует и наоборот.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Александрёнок, М. С. Мотивация труда в системе управления предприятием / М. С. Александрёнок. – Минск: ИООО «Право и экономика», 2010. – 289 с.
2. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала. Учебник и практикум / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. – Москва, 2014. – 384 с.