

ТИПОЛОГІЗАЦІЯ СПОСОБІВ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ІННОВАЦІЙНИХ КРЕАТИВНИХ КОЛЕКТИВІВ

Учасники інноваційних креативних колективів (ІКК) зазвичай формують інтелектуальний центр підприємства і у міру своїх характеристик потребують особливого ставлення з боку керівництва, специфічних методів стимулювання, які б розкривали інноваційний креативний потенціал таких працівників. Для вибору найбільш дієвих та ефективних способів стимулювання персоналу ІКК виникає необхідність у їх систематизування та типологізації.

Виконані дослідження дали змогу запропонувати полікритеріальну типологію способів стимулювання персоналу ІКК за низкою істотних та незалежних ознак, а саме: змістом, формою, характером впливу, спрямованістю, формою дії, базою стимулювання.

За змістом способи стимулювання персоналу ІКК поділяються на матеріальні (включають різноманітні форми (відрядну, почасову, комісійну, комбіновану) та системи оплати праці, премії, надбавки, доплати, фінансування соціальних пакетів, компенсаційні виплати, фінансування освітніх програм, цільові допомоги, цінні подарунки тощо) та нематеріальні (подяки, грамоти, медалі, ордени, умови праці, залучення до управлінських процесів, висвітлення досягнень у засобах масової інформації).

За формою способи стимулювання ІКК можна згрупувати на грошові (грошові виплати у формі основної та додаткової заробітної плати, готівкові гроші без облікування, грошові допомоги) та негрошові (подарунки, сертифікати, цінні папери, індивідуальний кабінет, авто, мобільний зв'язок, технічне та програмне забезпечення, опціони).

За характером впливу варто поділяти способи стимулювання ІКК на прямі (основна і додаткова заробітна плата, подяка, грамота, особисті привітання, індивідуальний кабінет тощо) та непрямі (корпоративний мобільний зв'язок, необмежений доступ до Інтернету, імідж та репутація підприємства, сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі).

За спрямованістю способи стимулювання ІКК можна згрупувати на індивідуальні (персоналізовані посадові оклади, премії, надбавки, доплати, бонусні системи, подяки, матеріальні допомоги тощо) та колективні (розподіл прибутку між працівниками компанії, преміювання на засадах різноманітних систем (Скенлона, Раккера, за коефіцієнтами трудової участі), програми пенсійного забезпечення працівників компанії).

За формою дії слід виокремити активізуючі способи мотивування ІКК, до яких варто зарахувати усі позитивні стимули (зростання заробітної плати, додаткові виплати, просування за ієрархією, створення можливостей для навчання, покращання умов праці тощо), а також блокуючі дестимули (догани, штрафи, депреміювання, зменшення заробітної плати, пониження за посадою, ліквідація пільг).

Найбільш прикладною ознакою типологізації методів мотивування працівників ІКК є база стимулювання, за якою можна виокремити методи стимулювання за результати, що передбачають стимулювання персоналу ІКК за конкретні результати (зменшення браку, підвищення конкурентоспроможності продукції, вирішення проблем із неплатоспроможністю, розроблення інноваційного маркетингового комплексу, успішну реалізацію інвестиційного проекту); методи стимулювання за компетентності, які мають на меті стимулювання праці учасників ІКК за їхні унікальні компетентності (креативність, інноваційність, нестандартність мислення, ерудованість, інтелект, професійність тощо); методи стимулювання за ринкову цінність, що ґрунтуються на встановленні оплати праці на підставі ринкової вартості вузькоспеціалізованих профільних фахівців, особливо в умовах кадрового «голоду»; методи стимулювання за ризик, котрі передбачають стимулювання за успішну реалізацію високоризикових венчурних проєктів.