



10.5281/zenodo.13224909

ЛИПИНА Елена Алексеевна
Warm regards, США

УНИКАЛЬНАЯ МЕТОДИКА В HUMAN RESOURCES МЕНЕДЖМЕНТЕ КАК КЛЮЧ К РЕКОРДНЫМ РЕЗУЛЬТАТАМ

Аннотация. Автор ставит цель представить уникальную методику управления человеческими ресурсами (HR менеджмента), разработанную и успешно применённую в различных компаниях, включая всемирно известный туроператор TEZ TOUR. Методика позволила достичь выдающихся результатов в управлении персоналом, открытии новых офисов и повышении мотивации сотрудников. Актуальность темы обусловлена необходимостью применения инновационных подходов к мотивации сотрудников для успешного развития компаний в условиях конкурентного рынка.

Ключевые слова: HR менеджер, ведение кадров, мотивация, уникальность, талант, подбор персонала и его аттестация, мотивация и их алгоритмы, персонал, навыки, туризм, оптимизация рутинных задач, индивидуальный план обучения для каждого сотрудника для работы с искусственным интеллектом, аттестация персонала, согласование и открытие уполномоченных офисов в Минске, резкое увеличение показателей за время работы.

Введение

Цель статьи: Данная статья направлена на исследование и представление уникальной методики Human Resources менеджмента (HR менеджмента), разработанной и внедренной в различных компаниях. Делюсь своим опытом на примере моей деятельности во всемирно известной компании туроператор TEZ TOUR в период с 2011 по 2014 годы.

Благодаря моей методике удалось достичь рекордных результатов в управлении персоналом, открытии новых уполномоченных офисов в Республике Беларусь (РБ) и повышении мотивации сотрудников. Кроме того, методика показала себя универсальной и адаптивной к разным сферам деятельности во время моей работы в других компаниях.

Актуальность темы: В современных условиях конкурентного рынка инновационные подходы к мотивации сотрудников становятся ключевыми факторами для успеха компаний.

Раздел 1: Обзор существующих методик мотивации сотрудников

Традиционные методы мотивации

- **Финансовые стимулы** (бонусы, премии): Этот подход широко используется и эффективно повышает производительность сотрудников.

- **Карьерное продвижение:** Возможность карьерного роста является мощным мотивационным инструментом, который способствует лояльности сотрудников и стимулирует их к достижению высоких результатов.

- **Обучение и профессиональное развитие:** Предоставление доступа к курсам, семинарам и тренингам помогает сотрудникам улучшать свои навыки и знания, что положительно сказывается на их удовлетворенности и эффективности.

Инновационные методы мотивации

- **Геймификация рабочих процессов:** Использование игровых элементов в рабочих процессах делает повседневные задачи более интересными и увлекательными.

- **Гибкий график и удаленная работа:** Этот метод помогает сотрудникам балансировать работу и личную жизнь, что повышает их удовлетворенность и производительность.

- **Виртуальные командные квесты:** Способствует укреплению командного духа и улучшению взаимодействия между сотрудниками. Метод особенно актуален для компаний с распределенными командами.

Преимущества и недостатки различных методов мотивации

Каждый метод мотивации имеет свои преимущества и недостатки. Финансовые стимулы

эффективны в краткосрочной перспективе, но могут быть недостаточны для долгосрочного удержания сотрудников. Геймификация и гибкий график значительно повышают вовлеченность и удовлетворенность сотрудников, но требуют тщательного планирования и реализации.

Использование сочетаний различных методов мотивации позволяет компании гибко подходить к управлению персоналом, адаптируясь к различным потребностям и предпочтениям сотрудников. Это способствует повышению общей производительности и улучшению корпоративной культуры.

Раздел 2: Уникальная методика автора в HR менеджменте

Описание методики

Алгоритмы для отбора и аттестации сотрудников:

Моя уникальная методика включает разработку и использование алгоритмов для тщательного отбора и аттестации сотрудников с помощью искусственного интеллекта. Этот процесс обеспечивает высокое качество подбора кадров и позволяет выявить наиболее квалифицированных специалистов.

Интеграция HR аналитики для принятия решений на основе данных:

Использование HR аналитики позволяет принимать обоснованные решения на основе данных. Анализ показателей производительности и удовлетворенности сотрудников помогает выявить проблемные области и принять меры для их улучшения.

Индивидуальные планы развития для сотрудников:

Методика включает разработку индивидуальных планов развития для каждого сотрудника, что позволяет учитывать их личные цели и потребности. Это способствует персонализированному подходу к управлению талантами и повышению их вовлеченности.

Процесс внедрения

Шаги по внедрению методики в компании:

Процесс внедрения методики начинается с анализа текущего состояния HR системы компании и определения ключевых областей для улучшения. Далее разрабатываются и внедряются алгоритмы отбора и аттестации, интегрируются инструменты HR аналитики и создаются индивидуальные планы развития для сотрудников.

Использование автоматизированных инструментов и платформ:

Для эффективного внедрения методики используются автоматизированные инструменты и платформы, которые помогают оптимизировать процессы и обеспечить точность данных.

Результаты и достижения

Количественные и качественные показатели успеха:

В результате внедрения моей методики количество успешно закрытых вакансий увеличилось, а текучесть кадров снизилась. Уполномоченные офисы компании TEZ TOUR в Минске и других городах Республики Беларусь успешно функционируют по сегодняшний день. В процессе открытия и работы этих офисов была реализована моя уникальная методика отбора и аттестации сотрудников, что позволило значительно повысить их эффективность и качество работы.

Раздел 3: Примеры успешной реализации методики

Кейсы из практики

Описание успешных проектов в разных компаниях:

Методика была успешно применена в нескольких крупных компаниях, включая Tez Tour, Deloitte, Viacon Technologies. В каждой из этих компаний методика была адаптирована к специфике бизнеса и показала высокие результаты.

Примеры конкретных кейсов и достижений:

За 3 года моей работы в TEZ TOUR было открыто 15 новых офисов, что на 1400% превышает результаты моих предшественников на должности HR-менеджера (2 открытых офиса за 6 лет).



Рис. 1

Так выросла производительность по открытию новых офисов с применением моей методики по отношению к предшествующим годам.

Раздел 4: Уникальные аспекты и инновационные решения

Отличия от традиционных методов HR менеджмента

Моя методика отличается от традиционных методов HR менеджмента интеграцией технологий и инноваций, а также персонализированным подходом к каждому сотруднику. Использование инфотуров, алгоритм подбора и аттестации сотрудников, система поощрений и бонусов делают методику уникальной и эффективной.

Инновации и искусственный интеллект в HR менеджменте

Постоянно совершенствую свою методику и использую для этого все возможные инновации, в том числе искусственный интеллект (ИИ). Применение ИИ в HR менеджменте, если использовать его разумно, значительно улучшает все процессы. ИИ помогает автоматизировать рутинные задачи, анализировать большие объемы данных для принятия обоснованных решений, а также разрабатывать персонализированные планы развития для сотрудников. Такой подход повышает эффективность работы команды, улучшает удовлетворенность персонала и способствует достижению высоких результатов.

Универсальность методики

Методика применима в различных сферах деятельности. Например, я успешно использовала её в компании по производству гофрированных труб, где также добилась высоких результатов. Это подтверждает универсальность и адаптивность моей методики.

Виртуальные квесты для сотрудников

Детальное описание проведения и преимуществ:

Виртуальные квесты являются инновационным инструментом для мотивации сотрудников. Квесты состоят из логических и творческих заданий, кейсов на решение проблем, связанных с рабочими процессами или продуктами компании, которые сотрудники решают в формате онлайн-игры. В сфере туризма это задачи, связанные с путешествиями, достопримечательностями, нестандартными ситуациями, решением организационных вопросов.

Во время моей работы в перечисленных выше организациях действовали бонусные системы баллов, в которых были предусмотрены, в том числе и поощрения победителей в квестах. Баллы начислялись за скорость, точность и креативность.

В конце квартала менеджеры с наибольшим количеством баллов получали специальные награды:

- Сертификаты и дипломы.
- Памятные трофеи и медали.
- Бонусные дни отпуска.
- Участие в специальных корпоративных мероприятиях и поездках.
- Виртуальные подарочные карты и скидки на продукты компании.

Примеры вопросов и ответов для квеста:

1. Вопрос: Сколько бассейнов в отеле Interlpen-Hotel Tyrol в Австрии?

Ответ: В отеле Interlpen-Hotel Tyrol 2 бассейна: один крытый бассейн и один открытый бассейн, соединенные между собой шлюзом, что позволяет гостям плавать между ними, не выходя из воды.

2. Вопрос: В процессе организации тура выяснилось, что группа туристов из пяти человек потеряла свои паспорта. Какие шаги нужно предпринять для разрешения этой ситуации и обеспечения их безопасного возвращения домой?

Ответ:

- Связаться с местной полицией для регистрации утери паспортов.
- Связаться с посольством или консульством для получения временных проездных документов.
- Организовать транспортировку туристов к посольству или консульству.
- Обеспечить временное жилье и питание до получения новых документов.

3. Вопрос: Сколько открытых теннисных кортов на курорте Gloria Serenity Resort в Турции?

Ответ: Курортный отель Gloria Serenity Resort в Турции располагает четырьмя открытыми теннисными кортами.

Персонализированные программы мотивации

Программы наставничества и коучинга:

Программы наставничества и коучинга направлены на поддержку профессионального развития сотрудников. Наставники и коучи помогают сотрудникам ставить и достигать личные и профессиональные цели.

Программы признания и похвалы:

Публичное признание достижений сотрудников:

Награждения на корпоративных мероприятиях или публикации в корпоративных СМИ

повышают мотивацию и лояльность сотрудников.

Специальные награды и привилегии:

Бонусы, дополнительные дни отпуска, возможность участия в престижных проектах стимулируют сотрудников к достижению высоких результатов.

Пример бонусных программ:

«Стань лучшим – посмотри бесплатно»: Участие в этой программе позволяло агентствам получать бесплатные рекламные туры в Болгарию, Грецию и на Кипр при достижении определенных объемов продаж.

Использование бонусов:

- Программой предусмотрены 5 бонусных ступеней:
 - Бронзовая: 1 000 бонусов за последние 365 дней. Скидка на путевку 20%, 100% скидка на рекламный тур.
 - Серебряная: 5 000 бонусов за последние 365 дней. Скидка на путевку 40%, 100% скидка на рекламный тур.
 - Золотая: 10 000 бонусов за последние 365 дней. Скидка на путевку 60%, 100% скидка на рекламный тур.
 - ВИП: 25 000 бонусов за последние 365 дней. Скидка на путевку 100%, скидка на рекламный тур 100%.

Итоги и выводы

Обобщение ключевых выводов исследования:

Уникальность моей методики состоит в синтезе традиционных и инновационных методов мотивации, интеграции HR аналитики для принятия решений на основе данных и индивидуальных планов развития сотрудников. Методика включает финансовые стимулы, карьерное продвижение и профессиональное развитие, а также геймификацию, гибкий график, виртуальные квесты и программы наставничества. Этот подход, подкрепленный моей обширной практикой в международных компаниях, позволяет достигать рекордных результатов в производительности и удовлетворенности персонала.

Рекомендации для бизнеса

Практические советы для внедрения уникальных методик мотивации:

Для успешного внедрения методик необходимо провести тщательный анализ текущей HR системы компании, определить ключевые области для улучшения и использовать автоматизированные инструменты и платформы для оптимизации процессов.

Планы на будущее

Планирую продолжить работу в сфере HR, применяя свою методику в новых проектах и компаниях. Особый интерес для меня представляет работа в США, где я смогу применить свои знания и опыт для развития национальных интересов.

Приложения

Примеры наград, достигнутых с помощью методики:



Рис. 2



Рис. 3



Рис. 4



Рис. 5

Литература

1. Коробицын П.А. Мотивация на новом уровне: инновационные подходы к стимулированию сотрудников, которые работают. 2024.
2. Голуб И.Н. Геймификация как инструмент мотивации труда персонала. 2021.
3. Максимов М.И., Смольяков А.О. Инновационный менеджмент в эпоху цифровой трансформации: вызовы и возможности для организаций. 2023.
4. Сорочайкин А.Н. Информационное общество и теория управления персоналом. 2018.
5. Адашев А.У. Мотивация персонала как функция менеджмента. 2019.
6. Аргашокова О.И. Проблемы управления мотивацией персонала. 2020.
7. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 2018.
8. Афанасьева В.С. Эффективные методы мотивации персонала. 2020.
9. Балаев В.А. Мотивация персонала. Современные подходы в мотивации персонала. 2020.
10. Басюк А.С. Мотивация как механизм эффективного управления персоналом. 2020.
11. Голубев А.И. Управление мотивацией персонала организации. 2020.
12. Гордеева Е.В., Севостьянова Ю.С. Мотивация как важнейший фактор повышения эффективности системы управления персоналом организации. 2020.
13. Браун Дж. Инновации в HR: стратегии, меняющие правила игры. 2020.

LIPINA Alena

Warm regards, USA

UNIQUE METHODOLOGY IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AS A KEY TO RECORD RESULTS

Abstract. *The author aims to present a unique methodology of human resource management (HR management), developed and successfully applied in various companies, including the world-famous tour operator TEZ TOUR. The methodology has allowed us to achieve outstanding results in personnel management, opening new offices and increasing employee motivation. The relevance of the topic is due to the need to apply innovative approaches to employee motivation for the successful development of companies in a competitive market.*

Keywords: *HR manager, HR management, motivation, uniqueness, talent, personnel selection and certification, motivation and their algorithms, personnel, skills, tourism, optimization of routine tasks, individual training plan for each employee to work with artificial intelligence, personnel certification, coordination and opening of authorized offices in Minsk, a sharp increase in indicators for working hours.*