

УДК 140.8

Социально-экономический и социокультурный аспекты инновационного подхода к управлению мотивацией персонала

Галина С. Билюченко^а; Владимир М. Золотухин^{а, @}^а Кузбасский государственный технический университет им. Т. Ф. Горбачева, Россия, 650000, г. Кемерово, ул. Весенняя, 28

@ zvm64@mail.ru

Поступила в редакцию 21.01.2019. Принята к печати 13.02.2019.

Аннотация: В статье рассматриваются социально-экономические и социокультурные аспекты инновационных процессов в управлении организациями. Проведено сравнение современных методов управления и мотивации персонала. Выявлены их экономические преимущества и недостатки. Сформулированы проблемы, представлены пути решения по управлению крупными организациями. Подчеркнуто влияние социокультурной среды на использование различных методов трудовой мотивации. Акцентировано внимание на том, что при трансформации различных сфер деятельности, связанных с использованием цифровых технологий, происходит изменение ценностных стереотипов и различных критериев экономического поведения. Предмет исследования – современные методы управления и мотивации персонала организации. Цель – изучить современные практики эффективного управления организацией. Методологической базой исследования являются системный и сравнительный анализ, анализ причинно-следственных связей, наблюдение, сравнение и группировка, а также использование индуктивного и дедуктивного методов научного познания. Общими явились методы анализа и синтеза, индукции и дедукции, наблюдения и сравнения. Область применения результатов – малый, средний и крупный бизнес на любой стадии его развития для построения эффективной модели управления и различных критериев мотивации персонала. Акцентировано внимание на том, что наиболее эффективные и успешные зарубежные и отечественные компании применяют нестандартные, инновационные подходы к управлению и мотивации персонала, что позволяет развиваться более эффективно по сравнению с теми организациями, которые применяют общепринятые подходы к менеджменту и мотивации персонала.

Ключевые слова: менеджмент, открытое пространство, эффективность, информационные технологии, талант, организация, нестандартный подход, знания, команда

Для цитирования: Билюченко Г. С., Золотухин В. М. Социально-экономический и социокультурный аспекты инновационного подхода к управлению мотивацией персонала // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2019. Т. 3. № 1. С. 42–48. DOI: 10.21306/2542-1840-2019-3-1-42-48

Введение

В современном быстро меняющемся мире происходят значительные изменения в большинстве сфер деятельности, и менеджмент не является исключением. Изменения, происходящие в менеджменте, являются результатом изменения отношения к использованию трудовых ресурсов, раскрытию интеллектуальных возможностей человека, а также использованию цифровых технологий, информационных систем, Интернета, росту значимости информации. Распространение цифровых технологий в повседневной жизни позволяет максимально использовать новые возможности, повышающие востребованность новых навыков, а использование в своей деятельности информационных технологий способствует эффективной адаптации к новым и нестандартным подходам. Как подчеркивает С. Боулз, высокопроизводительная экономика знаний требует культурной основы [1, с. 102], социокультурного пространства, формирующего соответствующие стереотипы экономического поведения [2, с. 39].

В настоящее время крупные компании уходят от традиционного типа управления, подразумевающего наличие большой филиальной сети и сотрудников, подчиненных вышестоящему начальству. Предпочтение отдается проявлению таких свойств и качеств, как ответственность, самостоятельность сотрудников и их творческое мышление, формируемых в результате применения инновационных методик в образовательных процессах [3, с. 51]. Проведен анализ современных методов управления и мотивации персонала организаций как отечественных, так и зарубежных менеджеров, основные тенденции нашли своё отражение в работах Э. Шмидта, Дж. Розенберга, А. Игла, М. Дорофеева и М. Батырева.

Компания Google как пример использования инновационных подходов к управлению и мотивации персонала

Компания *Google Inc.* – яркий пример использования инновационных подходов к управлению и мотивации персонала, является в первую очередь создателем новой цифровой реальности. Представляя собой американскую

транснациональную публичную корпорацию, реорганизованную 2 октября 2015 г. в международный конгломерат *Alphabet Inc.*, компания в составе холдинга *Alphabet* инвестирует в Интернет-поиск, облачные вычисления и рекламные технологии. *Google* поддерживает и разрабатывает ряд Интернет-сервисов и продуктов и получает прибыль прежде всего от рекламы через свою программу *AdWords*¹.

В своей недавно выпущенной книге «Как работает *Google*» бывший главный исполнительный директор компании Э. Шмидт рассказал о многих интересных фактах из жизни одной из известнейших компаний в мире. Э. Шмидт пишет о том, на какие качества обращают внимание при найме новых сотрудников, о безразличном отношении к иерархии и о том, каково это – работать в *Google* [4].

Устройство сотрудников на работу начинается с проверки резюме, биографии, социальных сетей и рекомендаций с бывшего места работы. Смотрят на образование кандидата и его GPA (американский аналог ЕГЭ и ЗНО). На собеседовании кандидатам задают вопросы об их интересах и хобби, не забывая и о провокационных вопросах. Например, о том, каким образом они платили за учебу. Если в процессе собеседования принимает участие Э. Шмидт, то он также представляет себе такую ситуацию: «Если бы я застрял в аэропорту с этим человеком, смог бы он поддержать интересную беседу?». В зависимости от этого он решает, стоит ли брать кандидата на работу.

Так как в *Google* берут самых достойных и умелых профессионалов, то возникает логичный вопрос: как потом удержать их в компании? Э. Шмидт говорит, что основная цель «корпорации добра» – давать сотрудникам максимально сложные и интересные задачи, которые будут стимулировать их двигаться дальше.

В *Google* существуют три основных правила, определяющие отношение компании к своим сотрудникам: 1) постоянное общение (взаимодействие) с коллегами; 2) свобода высказывания своих мыслей и идей; 3) самостоятельность принятия сотрудниками решений. Последний пункт – самый важный: «Вы должны дать своим сотрудникам возможность принимать решения самостоятельно. Если вы не можете себе этого позволить, то хотя бы убедитесь, что у вас есть хорошие причины сказать "нет"».

В большинстве современных компаний имеет место быть строгая иерархия. Сотрудники подчиняются вышестоящему начальству, а те в свою очередь подчиняются своим боссам и т. д. В компании *Google* всё обстоит иначе. Работая с творческими людьми, компания поняла, что приказывать сотрудникам делать то, что им не нравится – бесполезное занятие. Они не будут вкладывать все свои силы для достижения результата, если им не нравится то, что они делают. Поэтому в *Google* каждый имеет право голоса, проявлять свою индивидуальность, быть открытым и восприимчивым не только в отношении себя, но и к другим.

Отсутствие строгой субординации, самостоятельность и доверие – это то, что заставляет сотрудников любить свою компанию и мотивирует их работать на максимуме своих усилий.

Инновационные подходы к управлению и мотивации персонала

Интересный подход к устройству мышления человека с позиции управления ресурсами мозга изложен в книге М. Дорофеева «Джедайские техники. Как воспитать свою обезьяну, опустошить инбокс и сберечь мыслетопливо» [5]. Работники умственного труда знакомы с постоянными спадами и подъемами продуктивности. Иногда работа не продвигается ни на шаг пару дней, а потом сложный проект выполняется за несколько часов. М. Дорофеев называет мыслетопливом определённый запас умственных сил, который помогает человеку оставаться рациональным и собранным.

Когда мыслетопливо заканчивается, сотрудник становится импульсивным и, как правило, ничем не занимается. Основное количество этого ресурса теряется впустую. Человек не замечает, когда это произошло, но ощущает неприятные последствия: с трудом сидит на работе до конца рабочего дня; понимает, что нужно что-то сделать, но не представляет, как именно; чувствует себя усталым и бесполезным. Практики, которые помогают экономить мыслетопливо и отлично справляться с ежедневными обязанностями, М. Дорофеев называет джедайскими техниками. Среди них такие полезные действия, которые при регулярном выполнении помогают быть продуктивнее: регулярное восстановление, очищение инбоксов, правильная формулировка задач, использование внешних хранилищ. Существенным элементом при этом являются социокультурные практики, позволяющие формировать инновационные (креативные) культурные стереотипы.

Например, интересна рекомендация о наличии «резервной копии мозга», т. е. вся информация о встречах, задачах, проектах и личных делах должна храниться где-то ещё, а не только в памяти человека. Как правило, внешнее хранилище должно состоять из четырёх компонентов. Например, список задач, список проектов, календарь, система хранения справочной информации. М. Дорофеев рекомендует регулярно проводить обзор системы, уменьшать вредные переключения, использовать метод «шкаф – балкон – дача». Все эти методики предполагают как ежедневную, еженедельную, так и спонтанную проверку используемых информационных данных, основными целями такой деятельности являются возможность проведения постоянного контроля за существующим объемом информации и в случае необходимости ее корректировки. Это способствует дифференциации имеющейся информации по степени значимости, степени востребованности и актуальности.

¹ Урюпин И. В. Гугл // Большая российская энциклопедия. Режим доступа: <https://bigenc.ru/economics/text/1934685> (дата обращения: 05.04.2018).

Ещё одна книга, отражающая инновационный подход к управлению и мотивации персонала организации, это монография М. Батырева «45 татуировок менеджера» о правилах общения с коллегами и принципах достижения успеха в карьере. Вызывает интерес уже то, что каждую главу автор называет татуировками, которые в виде настоящих шрамов на теле оставили след в его жизни [6].

Татуировки – это набор правил, принципов и житейского опыта автора. Будучи менеджером по продажам, М. Батырев прошел этапы карьерной лестницы и вырос до управленческой должности. Сейчас Максим Батырев (Комбат) – известный в России менеджер, член правления фирмы «Что делать Консалт». По версии издательского дома «Коммерсантъ» М. Батырев входит в Топ-100 лучших российских менеджеров, а Международная академия менеджмента и Вольное экономическое общество России признали его «Менеджером 2012 года». В 2014 г. его книга «45 татуировок менеджера» стала бестселлером и в номинации «Бизнес-книга года» получила литературную премию «Электронная буква 2014».

В книге автор рассказывает, как необходимо действовать в определенных ситуациях и какое влияние на него оказали татуировки. Они проявляются в радости, боли, удаче, опыте, подъёме и падении, увольнении, лидерстве и касаются не только управления подчинёнными, но и учат осмысленным действиям в бизнесе. Автор утверждает: если человек будет помнить о татуировках, ему удастся избежать неприятных ситуаций и добиться желаемого результата посредством расширения социокультурного пространства.

Основные тенденции в управлении организацией для ее успешного функционирования

Проанализировав основные современные методы управления и мотивации персонала, можно сформулировать тенденции в управлении организацией для ее успешного функционирования в эпоху цифровых технологий. В организации не должна соблюдаться строгая иерархия, каждый сотрудник должен чувствовать себя частью системы, иметь возможность самостоятельно принимать решения. Сотрудники должны нести ответственность за принятые решения, а также возникающие последствия и / или возможность возникновения которых является потенциальной реальностью. Авторский взгляд сводится к тому, что только в этом случае персонал организации будет мотивирован и заинтересован в результате, который получит организация.

При этом руководство должно постоянно стимулировать сотрудников как материально, так и нематериально. В большинстве организаций руководство заиклено на материальном стимулировании или вовсе забывает о поощрении персонала, что в корне неверно. В современном мире открытости и доступности информации,

веке доминирования двойных стандартов и двойной реальности ценность приобретают совершенно иные ресурсы. Речь идет о таких элементах, как время, создание вокруг себя креативного пространства, усилия, затраченные на то или иное действие и т. д. Руководство должно создавать социально-экономические и социокультурные условия для сотрудников, чтобы они могли относиться к своей работе не как к формальным (механическим) действиям, а как к творческому процессу, сочетающему удовлетворение личных и общественных потребностей.

Технология открытого пространства

Одним из методов, который поможет работать коллективу в организации лучше – это технология открытого пространства (*Open Space Technology*). Ее создателем считается Х. Оуэн². С его точки зрения, для раскрытия потенциала коллектива требуется реализация следующих четырех правил.

1. Все, кто находится здесь и сейчас – это нужные люди.
2. Все, что случится – это то, что должно было произойти.
3. Любое время начала – это то самое время.
4. Процесс заканчивается сам.

И есть один важный закон: если вдруг Вы понимаете, что вокруг Вас сложилась ситуация, в которой испытываете затруднение и не видите возможности научиться чему-либо или научить других, то Вы можете принять решение сменить обстановку, к примеру, перейти в соседнюю группу. Таким образом, происходит устройство самоорганизующегося процесса группы, который нацелен на поиск решения определенной задачи функционального подразделения или компании в целом.

Технология открытого пространства применяется в следующих ситуациях:

- необходимо срочно найти решение проблемы;
- вопрос сложный, требуется много ресурсов на его решение;
- в компании назрела глобальная бизнес-проблема, в решении которой заинтересованы все сотрудники;
- в команде имеются значительные статусные и возрастные различия;
- когда большой группе сотрудников необходимо ответить на много частных вопросов или найти решения проблем в рамках одной темы.

Субъектами процесса являются: 1) спонсор – тот, кому важен результат обсуждения, задает тему; 2) фасилитатор – тот, кто координирует работу групп, начинает и завершает процесс обсуждения; 3) участники – все те, кто заинтересован в обсуждении.

Важное преимущество технологии *Open Space* – сбор большого количества мнений по заданной теме за короткий период времени. Кроме того, у участников команды формируется ощущение сопричастности к процессу и сплоченности. Центральным моментом является формулировка темы,

² Технология фасилитации «Открытое пространство» ("Open Space"). Режим доступа: <https://www.personalimage.ru/articles/facilitation/tekhnologiya-fasilitatsii-otkrytoe-prostranstvo-open-space/> (дата обращения: 14.04.2018).

которая должна звучать ярко и интересно, вдохновлять всех участников. Алгоритм технологии открытого пространства следующий.

1. Совместная работа начинается со знакомства участников друг с другом. Далее объявляется тема.

2. Создание свободной атмосферы творчества.

3. Работа самоорганизовавшихся групп; участники самостоятельно распределяют время, выделяют этапы работы. Участники групп могут работать по пять человек, по парам, другие могут состоять из десяти и более человек. Часть участников, как правило, переходит из одной группы в другую.

4. Каждая группа сама подводит итоги, дает рекомендации по решению задачи и презентует их для всех остальных на доске новостей.

5. Планирование и целеполагание.

6. Завершение, обмен опытом и впечатлениями.

Открытое пространство – это плодотворное и эффективное взаимодействие, усиление и совершенствование того, что уже существует в компании: планирование и действие, развитие и совершенствование, принятие ответственности за решения, участие и претворение планов в жизнь³.

Организации стоит также позаботиться о привлечении талантливых, умных и творческих сотрудников, стремящихся придумывать новые идеи и развивать их. В первую очередь речь идет о нехватке талантливых управленцев. Руководители среднего и высшего звена, как правило, приходят с открытого рынка или через внутренние переводы. Необходимо делать большой упор на развитие и переподготовку сотрудника, на сильную образовательную систему. Помимо проблемы количества, существует проблема качества персонала. Решение данной проблемы позволит ликвидировать острый дефицит квалифицированных кадров.

Управление талантами

Традиционные методы не позволяют увидеть управленческий потенциал кандидата на руководящую должность в полном объеме. Чаще всего требуются люди со стратегическим мышлением, умением управлять, вдохновлять и вести за собой команду (наставники, или тьюторы).

Столкнувшись с этими вызовами, организация вынуждена искать новые подходы. Стандартная фраза из кадровой стратегии компании звучит так: «привлекать, развивать, мотивировать и удерживать таланты». Неясным остается только одно – что такое талант и что именно с ним надо делать. Четкого определения понятия *талант* не существует. Греческое слово *talanton* означает *выда-*

*ющиеся способности*⁴. Талант – дарование, способность. Талант имеет несколько значений.

1. Талант – высокое природное дарование, выдающаяся способность к деятельности в какой-либо области: научной, художественной, практической (политика, техника и пр.). Талант нуждается в упражнении, чтобы достигнуть определенной степени совершенства. От гения отличается меньшей степенью творческой оригинальности⁵.

2. Талант – выдающиеся способности человека, проявляющиеся в той или иной области.

Выделяют следующие типы талантов:

- управленческие таланты;
- технические / профессиональные таланты;
- коммуникативные / сетевые таланты – строят сеть личных контактов в компании, связывают различные проекты и подразделения.

Управление талантами (*Talent Management*, УТ) – деятельность компании, позволяющая использовать вложения в талантливого персонал в области среднего и высшего менеджмента (Мак Кинзи)⁶. Управление талантами является частью политики управления человеческими ресурсами. Таланты стали объектом управления российских компаний, но четкой системы УТ нет. Российский бизнес создаёт свою модель управления талантами. Выгоднее развивать свои таланты, т.к. приём талантливых сотрудников в организацию со стороны требует значительных усилий по адаптации. Управление талантами возможно при определённом уровне развития компетенций самих управленцев. Такие сотрудники разрешают руководить собой только тем менеджерам, которые заслужили их уважение. Одарённые профессионалы являются нематериальным активом и конкурентным преимуществом компании наряду с уникальными технологиями, услугами и ценовыми предложениями. Копировать их невозможно, поэтому привлечение и удержание талантливых людей позволяет компании сохранять и наращивать свои конкурентные преимущества.

Для удержания персонала среднего уровня достаточно применять универсальные методы, которые направлены на массовое воздействие. Такие методы часто включают в общую программу по удержанию персонала организации. Они эффективны для среднестатистических сотрудников, но не эффективны для особо редких специалистов, талантливых профессионалов.

Такие специалисты имеют особый статус, они ценны тем, что придуманные и реализованные ими идеи, инновационные проекты приносят организации высокий доход. Эти сотрудники умеют оперативно и успешно решать сложные задачи, предвидеть и предотвращать

³ Примеры форматов обучающих событий и сессий. Часть 4: Open Space Technology. Режим доступа: <http://uxevent.com/kopilka-formatov-obuchajushhih-sobytij-i-sessij-4/> (дата обращения: 14.04.2018).

⁴ Как удержать талантливых и ценных специалистов. Часть 1. Режим доступа: <https://sdo-regional.ru/prof-post/kak-uderzhat-talantivnykh-spetsialistov> (дата обращения: 14.04.2018).

⁵ Национальная психологическая энциклопедия. Режим доступа: <https://vocabulary.ru/termin/talant.html> (дата обращения: 14.04.2018).

⁶ Технология фасилитации ...

будущие проблемы, разрабатывать и вводить новшества, талантливо управлять коллективом и пр.

Ценные сотрудники требуют к себе индивидуальный подход, особое отношение. Для их удержания необходимо применять инструменты мотивирования и удержания, повышения уровня «качества жизни» [7, с. 153], учитывая потребности и мотиваторы личностей с более высоким уровнем развития.

Среди того, что привлекает талантливых сотрудников в организации, можно выделить:

- образ привлекательного работодателя;
- построение продуктивных отношений через создание вовлеченности, т.е. восприятия сотрудником целей и задач компании как своих собственных, для чего он должен увидеть возможность реализации своих интересов в компании;
- новая должность с более широкой сферой деятельности, возможность управления крупным проектом;
- переход в компанию более высокого уровня;
- «игра» в команде с самыми лучшими против самых лучших;
- возможность экспериментирования;
- солирование в окружении «звезд»;
- стиль управления, создающий определённый эмоциональный настрой и влияющий на развитие талантов в компании⁷.

Для удержания ценных специалистов организации необходимо:

- изучить практику удержания ценных сотрудников в своей организации, а также в организациях, которые являются эталонами в данном вопросе (мировые лидеры, сильные партнеры и конкуренты);
- оценить сотрудников и выявить, кто из них имеет наиболее сильное влияние на работу отдела, организации в целом, чьи идеи приносят максимальный доход, чья качественная работа выводит (или может вывести) организацию на более высокий уровень развития (дохода);
- выявить из группы ценных сотрудников наиболее подверженных риску увольнения;
- сделать приоритетом всех руководителей организации удержание и мотивирование ценных подчиненных. Для этого настроить руководителей уделять ценным сотрудникам столько времени и внимания, сколько необходимо для того, чтобы они оставались работать в организации (особенно это актуально для сотрудников с высоким риском увольнения);
- разработать различные инструменты удержания ценных сотрудников, применяя индивидуальный подход, с учётом того, что у каждого из них свои стимулы;

– обучить руководителей использованию инструментов удержания ценных сотрудников и выбору необходимых из них для удержания конкретного сотрудника (команды).

Для удержания талантливого специалиста его руководителю совместно с сотрудником службы персонала, ответственным за мотивацию персонала, необходимо разработать для ценного сотрудника индивидуальный план удержания.

Для составления индивидуального плана удержания необходимо выявить:

- основные мотиваторы сотрудника;
- профессиональные мечты сотрудника;
- потенциальные проблемы, которые могут подвигнуть сотрудника к увольнению;
- болевое место карьеры;
- социокультурные потребности сотрудника.

Для выявления данных факторов необходимо провести интервью с сотрудником и опрос его коллег. В зависимости от уровня доверия сотрудника к руководителю, а также умения руководителя вести мотивационные беседы встреча для выявления мотиваторов, пожеланий и проблем может быть проведена с участием специалиста службы персонала или без него – только сотрудник и руководитель.

После того как проведено интервью, необходимо выбрать инструменты удержания, которые будут наиболее эффективны для данного сотрудника, продумать способы их внедрения, зафиксировать их в плане. Чтобы упростить составление индивидуального плана удержания, рекомендуется разработать шаблон и образец такого плана. После этого необходимо обучить руководителей подразделений использованию инструментов мотивирования и удержания, а также правилам составления плана.

Заключение

Таким образом, на основании проведенного исследования были выявлены наилучшие практики для применения российскими организациями и их эффективного функционирования. Можно сделать выводы, что наиболее успешные компании применяют нестандартные, инновационные подходы к управлению и мотивации персонала организации, что позволяет развиваться более эффективно по сравнению с теми организациями, которые применяют общепринятые подходы к менеджменту и мотивации персонала.

⁷ Управление талантами (Talent Management) для успешной работы с HiPo-сотрудниками. Режим доступа: https://www.cfin.ru/management/people/motivation/Talent_Management.shtml (дата обращения: 14.04.2018).

Литература

1. Боулз С. Моральная экономика: почему хорошие стимулы не заменяют хороших граждан // Экономическая социология. 2016. Т. 17. № 4. С. 100–128.
2. Золотухин В. М. Социально-философский и культурологический аспекты экономического поведения в российской ментальности // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. 2018. № 43. С. 36–41.
3. Золотухин В. М., Съедина Н. В. Готовность студентов к самоконтролю как процесс педагогического взаимодействия субъектов воспитательно-образовательного процесса // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2015. № 3. С. 48–54.
4. Шмидт Э., Розенберг Д., Игл А. Как работает Google. М.: Эксмо, 2015. 384 с.
5. Zolotukhin V. M., Zhukova O. I. Problem of relations between human and society in conditions of social transformations // RPTSS 2017 Intern. Conf. on Research Paradigm Transformation in Social Sciences. P. 1085–1091. DOI: 10.15405/epsbs.2018.02.127
6. Дорофеев М. Джедайские техники. Как воспитать свою обезьяну, опустошить инбокс и сберечь мыслетопливо. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017. 352 с.
7. Батырев М. 45 татуировок менеджера. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017. 304 с.
8. Золотухин В. М., Козлова М. В., Щенников В. П. Социально-философская интерпретация качества жизни // Вестник Кемеровского государственного университета. 2012. № 2. С. 151–155.

Social, Economic, and Sociocultural Aspects of Innovative Approach to Management and Motivation of Personnel

Galina S. Biljuchenko ^a; Vladimir M. Zolotukhin ^{a, @}^a T. F. Gorbachev Kuzbass State Technical University, 28, Vesenniyaya St., Kemerovo, Russia, 650000[@] zvm64@mail.ru

Received 21.01.2019. Accepted 13.02.2019.

Abstract: The paper features social, economic, and sociocultural aspects of innovative processes in management of various organizations. The research involved a comparative analysis of the main parameters of modern management methods and their advantages and disadvantages. The authors formulated some management solutions of several large organizations. The research features modern methods of organization management and the effect of the sociocultural environment on various methods of labor motivation. The main attention is given to the transformation of various fields of activity connected with use of digital technologies since there is a change of valuable stereotypes and various criteria of economic behavior. The research studied modern management conditions and revealed the best practices of effective organization management. The authors employed a system and comparative analysis, the causative-consecutive analysis, and such methods as observation, comparison, grouping, and scientific induction and deduction. The research featured small, medium, and large businesses at all stages of their development to create an effective model of human resource management. Thus, the most successful domestic and foreign companies apply non-standard, innovative approaches to management and motivation of personnel, which allows them to develop more effectively in comparison with those organizations which apply standard approaches to personnel management and motivation.

Keywords: management, open space, efficiency, information technologies, talent, organization, non-standard approach, knowledge, team

For citation: Biljuchenko G. S., Zolotukhin V. M. Social, Economic, and Sociocultural Aspects of Innovative Approach to Management and Motivation of Personnel. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Gumanitarnye i obshchestvennye nauki*, 2019, 3(1): 42–48. (In Russ.) DOI: 10.21306/2542-1840-2019-3-1-42-48

References

1. Bowles S. The moral economy: why good incentives are no substitute for good citizens. *Ekonomicheskaya sotsiologiya*, 2016, 17(4): 100–128. (In Russ.)
2. Zolotukhin V. M. Socio-philosophical and culturological aspects of economic behavior in the Russian mentality. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta kultury i iskusstv*, 2018, (43): 36–41. (In Russ.)

3. Zolotukhin V. M., Sjedina N. V. Students readiness to self-control as the process of pedagogical interaction between the subjects of educational process. *Professionalnoe obrazovanie v Rossii i za rubezhom*, 2015, (3): 48–54. (In Russ.)
4. Shmidt E., Rozenberg D., Igl A. *How does Google work*. Moscow: Eksmo, 2015, 384. (In Russ.)
5. Zolotukhin V. M., O. Zhukova O. Problem of relations between human and society in conditions of social transformations. *RPTSS 2017 Intern. Conf. on Research Paradigms Transformation in Social Sciences*. P. 1085–1091. DOI: 10.15405/epsbs.2018.02.127
6. Dorofeev M. Jedi technology. *How to raise your monkey, empty inbox and save your thoughts*. Moscow: Mann Ivanov i Ferber, 2017, 352. (In Russ.)
7. Batyrev M. *45 manager tattoos*. Moscow: Mann Ivanov i Ferber, 2017, 304. (In Russ.)
8. Zolotukhin V. M., Kozlova M. V., Shchennikov V. P. Socio-philosophical interpretation of quality of life. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2012, (2): 151–155. (In Russ.)