

УДК 331.1

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

И.Е. Бечвая

ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»
г. Донецк, ДНР

Аннотация. Данная статья освещает вопросы, связанные с мотивацией персонала в сфере инновационной деятельности. Раскрыты перечень мотивов, возникающих на стадии генерации идей, и методы мотивации, направленные на повышение инновационной активности.

Ключевые слова: инновационная деятельность, система мотивации, соционика, эффективность труда.

Annotation. This article takes up the questions connected with motivation of personnel in the sphere of innovative activity. Are opened the list of the motives arising on stages of generation of the ideas, and the motivation methods directed to increase in innovative activity.

Keywords: innovation activity, system of motivation, sociotics, productivity.

Введение. Современный этап развития мировой экономики характеризуется прямой зависимостью позиции и уровня могущества каждого государства от его успехов в инновационной сфере, а не только от обеспеченности стратегическими ресурсами. Возможности наращивания научно-технического потенциала, создания и эффективного применения новых знаний являются неперенными условиями обеспечения конкурентоспособности и экономического роста страны.

Успех инновационной деятельности в государстве возможен при создании благоприятных условий, позволяющих реализовать инновационный потенциал страны с возможностью его дальнейшего наращивания и построения действенного механизма управления инновационными процессами. При этом важно учитывать психологические аспекты инновационной деятельности, которые определяют возможности формирования адекватной системы управления инновационными процессами, как в пределах конкретного предприятия, так и в масштабе государства.

Целью исследования является рассмотрение особенностей мотивации персонала предприятия в контексте инновационных процессов.

Результаты исследования. В современной научной и исследовательской литературе достаточно широко распространена точка зрения, ставящая во главу угла в качестве мотивов инновационной деятельности лишь прагматические интересы материального характера (к примеру, рост прибыли предприятия). В связи с этим на второй план отодвигаются нематериальные факторы, мотивирующие любую деятельность персонала, в том числе и инновационную: потребности в самореализации и самоутверждении, стремление к общественному признанию, любовь к работе.

На каждой стадии инновационного процесса под влиянием разнообразных факторов формируется специфическая структура мотивов, от которых зависит создание благоприятных условий для творческой деятельности или же препятствий к ее реализации.

Так, для этапа зарождения идеи характерны разнообразные мотивы в основе творческой активности персонала:

- стремление решить определенную проблему технического, технологического, организационного характера;
- познавательный интерес;
- потребность самовыражения, самоутверждения, постоянного творческого поиска;
- материальные мотивы;
- общественное признание, идентификация с кумиром и другие.

Акцент внимания на формировании действенного мотивационного механизма на этапе зарождения идеи объясняется тем, что именно на данном этапе генерируются инновации. Главной движущей силой выступает человеческий ресурс с его интеллектуальным потенциалом. Поэтому необходимо разрабатывать грамотную мотивационную систему для преодоления пассивности персонала в инновационной деятельности [1].

Для создания у персонала положительного отношения к выполняемой работе и ее качеству необходимо создать условия труда, в которых каждый будет чувствовать себя востребованным, с пониманием того, что его труд важен для предприятия, и что за отличную работу он будет справедливо вознагражден.

В зарубежных странах большое внимание уделяется мотивации работников, проводятся конкурсы между работниками или предприятиями по качеству реализуемой продукции. Получение премий и занятие призовых мест предприятиями позволяют

адаптировать отечественные товары к конкурентным условиям на мировом и внутреннем рынках.

Одним из путей повышения инновационной активности сотрудников выступает повышение авансовых платежей персоналу. В таком случае персонал более ответственно и с большим энтузиазмом относится к качеству и инновационной составляющей своего труда, что в итоге повышает качество продукции. Иными словами, чем выше предполагаемая затрата, тем выше качество продукции и активизация труда.

В большинстве случаев мотивирование представлено грамотно построенной системой оплаты труда, но данный метод не является стопроцентно эффективным. Эффективность труда сотрудников напрямую связана с успехом деятельности любого предприятия. Этим и обусловлено использование руководителями и специалистами по работе с персоналом нематериальной мотивации [2].

При выборе способа воздействия на персонал необходимо учитывать реакцию сотрудников предприятия на конкретные мероприятия. Этот вопрос освещает наука соционика, разделяющая людей на группы в соответствии со способами приема и выдачи ими необходимой информации. В соответствии с этим, для каждой такой группы определены соответствующие методы мотивации. Это и будет адресная мотивация, направленная на конкретного сотрудника для его стимулирования к эффективному выполнению конкретной работы.

В соционических исследованиях используется понятие стимульных групп, их выделено четыре: «Престиж», «Уникальность», «Интерес», «Благосостояние».

1. Стимульная группа «Настрой на статус, престиж» – такие сотрудники стремятся к признанию, почету и вниманию к своей личности. Мотивировать их можно продвижением по карьерной лестнице, как по вертикали, так и по горизонтали, в основе этого - чувство собственной значимости.

2. Стимульная группа «Настрой на уникальность» – персонал ориентирован на деятельность в совершенно новых и интересных проектах. Такие сотрудники любят прогресс, для них на первом месте будет свободный график и новейшие технологии. К тому же, ценным мотиватором в данной группе выступает возможность личностного роста путем самообразования.

3. Стимульная группа «Настрой на личный интерес» – сотрудники всегда ориентируются на собственные потребности и желания в конкретный момент. Важным является акцент на личной

выгоде работника, ему также важно самообучение в процессе работы с глубоким и всесторонним изучением интересующих вопросов.

4. Стимульная группа «Настрой на благосостояние» – эти работники ценят удобство и комфорт. Их мотиватор – уровень комфорта на рабочем месте, а также социальный пакет, направленный на улучшение здоровья.

В связи с этим, мотивацию инновационной деятельности стоит понимать как непрерывный процесс, определенный единой системой связанных между собой элементов. На сегодняшний день персонал большинства предприятий, обладая бесценным опытом, навыками, знаниями и умениями, не раскрывает свой потенциал полностью. Такое поведение может быть обусловлено отсутствием перспектив собственной выгоды (не только материальной) или смысла деятельности [3].

Выводы. Центральной идеей мотивационного механизма должно выступать пробуждение интереса к самому содержанию инновационной деятельности, а не принуждение работников к совершению каких-либо изменений. Понимание структуры и последовательности действия мотивационного механизма инновационной деятельности может существенно повысить ее эффективность.

Важность внедрения системы мотивации в деятельность любого предприятия, в том числе и инновационную, объясняется ее эффективным использованием с точки зрения ожидания материального и нематериального вознаграждения, побуждая персонал к плодотворной деятельности в рамках знаний, опыта, умений. К тому же, система мотивации должна учитывать факторы внутренней и внешней среды. Являясь органично встроенной в общую систему управления, система мотивации позволит предприятию эффективно реализовать как имеющийся потенциал, так создать условия для дальнейшего его развития.

Перечень ссылок

1. Рубцов Н.М. Особенности мотивации персонала в инновационной деятельности / Н.М. Рубцов // Научная Идея. - 2017. - №2. – С.9-15.

2. Васюхин О.В. Основы мотивации инновационной деятельности промышленного предприятия / О.В. Васюхин, Е.А. Павлова // Современные проблемы науки и образования. - 2013. - № 4. – С.58-61.

3. Звездилин А.Ю. Мотивация персонала компании в условиях инновационного развития бизнеса: дис. канд. экон. наук: 08.00.05 / Звездилин Анатолий Юрьевич. – Москва, 2009. – 265с.