

УДК 331.101.38

***ОСОБЕННОСТИ РАЗРАБОТКИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА
В ИННОВАЦИОННОЙ СФЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ***

Субботина Т.Н.

к.п.н, доцент

Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского

Калуга, Россия

Еськова Е.С.

студент,

Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского

Калуга, Россия

Садовникова А.С.

студент,

Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского

Калуга, Россия

Аннотация

В статье рассмотрены мотивы, являющиеся основой эффективности творческого труда в инновационной сфере деятельности. На основе анализа современного состояния уровня мотивации персонала, осуществляющих инновационную деятельность, сделан вывод о недостаточной эффективности существующих систем мотивации и выявлены основные проблемы, мешающие управлять инновационной конкурентоспособностью. В рамках совершенствования системы мотивации в инновационной сфере рассмотрен механизм внедрения премиального инновационного фонда. Сделан вывод о необходимости формулирования стратегии мотивации, спроектирован алгоритм разработки системы мотивации персонала в Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

инновационной сфере деятельности, включающий в себя организационный этап, непосредственно разработку стратегии мотивации персонала и этап внедрения системы мотивации персонала.

Ключевые слова: инновационная деятельность, система мотивации персонала, премиальный инновационный фонд.

***PECULIARITIES OF DEVELOPING A PERSONNEL MOTIVATION SYSTEM
IN THE INNOVATIVE SPHERE OF ACTIVITY***

Subbotina T.N.

Ph. D., Associate Professor

Kaluga State University named after K. E. Tsiolkovsky

Kaluga, Russia

Eskova E.S.

student

Kaluga State University named after K. E. Tsiolkovsky

Kaluga, Russia

Sadovnikova A.S.

student

Kaluga State University named after K. E. Tsiolkovsky

Kaluga, Russia

Annotation

The article examines the motives that are the basis for the effectiveness of creative work in the innovative field of activity. Based on the analysis of the current state of the level of motivation of personnel engaged in innovative activities, it is concluded that the existing systems of motivation are insufficiently effective, and the main problems that hinder the management of innovative competitiveness are identified. Within the framework of Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

improving the system of motivation in the innovation sphere, the mechanism of introducing a premium innovation fund is considered. It is concluded that it is necessary to formulate a motivation strategy, an algorithm for developing a personnel motivation system in an innovative field of activity has been designed, which includes an organizational stage, directly developing a personnel motivation strategy and the stage of implementing a personnel motivation system.

Key words: innovation activity, personnel motivation system, premium innovation fund.

Существующие модели управления в настоящее время лишь задают вектор деятельности организации, но целеустремлённость, желание, с которыми будет достигаться желаемый эффект в этой деятельности, в большинстве случаев коррелирует от мотивов, которым руководствуется персонал организации. Мотивация – это психическое отношение субъекта к его действиям, своеобразное побуждение индивида совершать определенные действия тем или иным образом.

В управленческой деятельности в отношении представителей научно-технического персонала организации в области инновационной деятельности следует уделять большое внимание мотивам, лежащим в основе побуждений среди указанной категории людей [1, 235]. На практике принято классифицировать мотивацию деятельности на внешнюю и внутреннюю. Внутренняя мотивация по своему характеру заключается в совокупности противоречий и трудностей, применяемых к конкретно стоящей перед сотрудником задаче, характером развития научной мысли, которая проявляется в идеях ученого. В свою очередь внешняя мотивация отражает его ценностные ориентации, восприятие мира, его взгляды. Для надлежащего и здорового формирования личности указанные критерии внешней мотивации являются многозначительными, но в процессе трудовой научной деятельности при разработке различных научных проектов, служат второстепенными.

Базисом эффективности творческого труда, его результатов служат внутренние мотивы [8]. Следует отметить наиболее важные для учёного побуждения в области научно-исследовательского труда – это достижение почётного признания на Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМЭ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

международной арене, желание утвердить свой приоритет в изобретении, стать высококлассным и квалифицированным специалистом, лауреатом различных премий в области научных достижений. Развитие мотивов, необходимых для эффективного выполнения работ, является важнейшей психологической задачей руководителя научного подразделения [2].

В этой связи следует рассмотреть существующий опыт стремления и уровень мотивации работников к осуществлению трудовой деятельности и достижению научно-технических успехов в инновационной деятельности организации. Результаты социологического опроса должностных лиц из числа руководства различных предприятий [1], свидетельствуют о том, что в настоящее время функционирование и существование систем мотивации работников, устремленных на активизацию инновационной деятельности, на предприятиях развито недостаточно. Зачастую используются различные инструменты материального стимулирования, которые носят, как правило, разовый и единичный характер, так, уместны единоразовые премиальные выплаты. Отсутствует чёткая и структурированная система материального поощрения, согласно которой должны быть утверждены фактические результаты, периодичность выплаты, основания для получения премий. Часто руководители ссылаются на недостаток денежных средств на балансе предприятия. Необходимо отметить, что исключительно планирование текущей деятельности и прогнозирование итоговых результатов в виде конечного продукта от инновационной деятельности влияет на образование подобной системы мотивации. В этой связи следует отметить, что наиболее действенным инструментом повышения уровня мотивации является своеобразное вознаграждение, под которым зачастую понимается материальное стимулирование.

Совершенствование системы мотивации является структурным элементом управления уровнем мотивации к инновационной деятельности и позволяет управлять инновационной конкурентоспособностью [6].

Целесообразным представляется подход в учреждении и функционировании премиального фонда, направленного на развитие инновационной деятельности на Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

предприятию. Исходя из установленной величины инновационного премиального фонда, задача решается с целью максимизации прибыли от будущих инноваций. Смысл данного инструмента заключается в следующем: в соответствии с распределением оценок прибыльности будущих инноваций необходимо получить распределение доли прибыльности с учетом уровня сложности будущих инноваций. Стоит отметить, что в компаниях могут разрабатываться инновации различного уровня сложности [3, 188]. Работников предприятия следует ориентировать на разработку инноваций различного уровня сложности, концентрируя внимание на наиболее сложных разработках, так как они по своей сути, имеют революционный характер в научно-технической области, что положительно сказывается на изменениях в экономике, внедрении нового технологического оборудования, и как следствие, тем самым обосновывается высокая доходность данного продукта. С ростом продаж инновационного продукта многократно увеличиваются экономические возможности премиального фонда предприятия в части поощрения авторов-разработчиков, сотрудников научно-технического персонала и т.д. Однако бессистемный подход в распределении инновационного фонда может негативно повлиять на мотивацию работников.

При использовании инновационного фонда необходимо учитывать, что результаты предварительной оценки его распределения сообщаются сотрудникам задолго до начала успешной реализации инновационного продукта, все поощрения согласуются с специалистами. Также следует в открытом формате дискуссий обсуждать вопросы внесения положительного вклада каждого работника в конечный продукт.

Наличие премиального фонда как средство материального стимулирования и вознаграждения работников предприятия является одним из многочисленных инструментов стратегии мотивации персонала организации в инновационной сфере деятельности [5, 380]. Совокупность различных инструментов образует целостную систему мотивации работников.

Мотивация определяет потенциальные возможности личности, полноту и

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМЭ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

интенсивность личного вклада в инновационный процесс каждого работника, его предприимчивость и настойчивость, его личное отношение к труду в профессиональной деятельности в рамках трудового коллектива, определяет и направление движения социально-психологических ориентиров и ценностных установок в будущем его развитии [4, 108].

Зачастую в большинстве различных компаний в инновационной сфере деятельности не существует единой и структурированной прописанной стратегии мотивации [7]. В этой связи следует отметить, что формирование стратегии мотивации, включающей в себя различные инструменты, имеет свои особенности:

1) Стратегия развития компании и её деятельности оказывает немаловажное значение на стратегию мотивации персонала. Процедура выбора стратегии мотивации находится под влиянием многочисленных компромиссов и решений индивидуального характера со стороны должностных лиц из числа руководящего состава организации, а также работников научно-технического плана. При формировании стратегии мотивации компании следует уделять внимание тому, что существенные изменения во внутренней и внешней среде организации могут серьезно скорректировать стратегию мотивации персонала.

2) Последовательность формулирования и реализации стратегии мотивации персонала организации представляет собой некий алгоритм, первыми звеньями которого являются анализ происходящего в организации и диагностика, последующими – выводы и рекомендации по результатам диагностики и наконец, заключительными – планирование действий и определение результатов и выгод.

Разработка стратегии мотивации персонала в инновационной сфере может быть представлена в виде следующего алгоритма (рис. 1):



Рис. 1 – Алгоритм разработки системы мотивации персонала в инновационной сфере

Разработано авторами

Первый этап заключается в решении общих организационных вопросов. На данном этапе необходимо подобрать соответствующий персонал разработчиков и работников, кто будет реализовывать данную стратегию мотивации на практике, определить способ их коммуникации, согласовать формы и виды отчетности, определить формат и способ хранения информации.

Второй этап плана разработки и внедрения заключается в оценке существующей практики в области мотивации персонала на предприятии, в определении особенностей к системе мотивации персонала предприятия. В рамках данного этапа уделяется внимание выявлению и анализу стратегических установок и целей организации, анализу имеющейся учредительной и иной финансово-хозяйственной документации и отчетности, устанавливаются взгляды и позиции руководителей организации в области мотивации персонала, учитывается их персональная оценка, закрепляются и прорабатываются ключевые вопросы в области

кадрового потенциала и мотивации персонала предприятия. Разрабатывается стратегия мотивации персонала предприятия, а также алгоритм её реализации.

Третий этап плана разработки и внедрения стратегии мотивации персонала заключается во внедрении системы мотивации персонала организации.

В заключение следует отметить, что выбор и реализация стратегии мотивации персонала в конечном итоге позволяет: во-первых, настроить действующую структуру окладов персонала с учётом ценности рабочих мест и должностей для организации; во-вторых, повысить привлекательность труда и корпоративную лояльность; в-третьих, увязать результаты труда подразделений организации и сотрудников с размерами материального и нематериального вознаграждения за счет совершенствования правил расчета вознаграждений. Чётко выстроенная на основе общей стратегии развития организации стратегия мотивации персонала и дальнейшая возможность её реализации является не только объективной необходимостью, но и абсолютной реальностью для любой организации.

Библиографический список:

1. Курчеева Г.И., Алетдинова А.А., Шаланова О.Н. Влияние свойств личности на формирование инновационного потенциала // Экономические науки. 2008. С. 234-237.
2. Уткин Э.А. Основы мотивационного менеджмента / Э. А. Уткин; Ассоц. авт. и изд. «Тандем». - М.: Изд-во ЭКМОС, 2000. - 351 с.
3. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала / С.А. Шапиро. - М. : ГроссМедиа, 2005 (ФГУП Изд-во Слово). - 223 с.
4. Кибанов, А. Я. Управление трудовыми ресурсами: учебник / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова ; под ред. А. Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 2020. — 284 с.
5. Фатхутдинов Р.А. Инновационный менеджмент. Учебник для вузов. - СПб: Питер. 2011. - 448 с.
6. Миляева Л.Г., Фомина С.А. Оценка и стимулирование персонала организаций

- в условиях инновационной среды: монография / Л.Г. Миляева, С.А. Фомина; Алт. гос. техн. ун-т, БТИ. – Бийск: Изд-во Алт. гос. техн. ун-та, 2008. – 156 с.
7. Чаусов Н.Ю., Евстрашкин С. Кадровое обеспечение реализации инновационных и инвестиционных проектов в АПК // Международный сельскохозяйственный журнал. 2012. № 5. С. 34-37.
 8. Субботина Т.Н., Захаренкова А.И. Влияние внутренних стимулов на поведение персонала // Вектор экономики. 2019. № 6 (36). С.177.

Оригинальность 83%