



Мотивация персонала в инновационной деятельности

Баранова И.П., к.с.н., доцент кафедры управления человеческими ресурсами,
Университет «Синергия», Москва, Россия

Баутин А.А., аспирант кафедры управления человеческими ресурсами,
Университет «Синергия», Москва, Россия

Комаров С.П., аспирант кафедры управления человеческими ресурсами,
Университет «Синергия», Москва, Россия

Аннотация. Настоящее исследование посвящено особенностям мотивации персонала в инновационной деятельности. Кроме того, автором выделены основные проблемы и пути решения, связанные с мотивацией персонала. Также автором выделены основные компоненты, входящие в систему мотивации персонала. Далее автором отмечены методы, способствующие мотивации персонала в инновационной деятельности.

Ключевые слова: мотивация персонала, инновационная деятельность, сотрудники, навыки, заработная плата, развитие.

Motivation of personnel in innovative activities

Baranova I.P., PhD in Social, Associate Professor, Human resources management Dp., Synergy University, Moscow, Russia

Bautin A.A., Post-Graduate Student Human resources management Dp., Synergy University, Moscow, Russia

Komarov S.P., Post-Graduate Student Human resources management Dp., Synergy University, Moscow, Russia

Annotation. This study is devoted to the peculiarities of staff motivation in innovative activities. In addition, the author highlights the main problems and solutions related to staff motivation. The author also identified the main components included in the system of staff motivation. Further, the author noted methods that contribute to the motivation of staff in innovative activities.

Key words: staff motivation, innovation, employees, skills, wages, development.

Представленная тема исследования остается актуальной и важной для организаций в современном бизнесе. Инновации играют ключевую роль в развитии компаний, позволяя им быть конкурентоспособными на рынке. Однако успешная реализация инноваций зависит от того, насколько мотивированным является персонал, работающий над этими процессами. Инновационная деятельность требует участия квалифицированных и мотивированных сотрудников. Компании должны уделять внимание созданию и поддержанию мотивационной среды, которая будет стимулировать сотрудников к разработке новых идей, экспериментам и внедрению инноваций.

Можно выделить следующие общие методы, которые будут способствовать мотивации персонала в инновационной сфере [1]:

1. Установление стимулов и вознаграждений. Предоставление финансовых вознаграждений, бонусов или премий за инновационные идеи и достижения может стимулировать сотрудников. Целесообразно рассмотреть возможность создания программ вознаграждений, которые учитывают успешное внедрение инноваций и реализацию результатов.

2. Создание временных и ресурсных рамок. Установление определенных временных и ресурсных рамок для проектов инноваций помогает сотрудникам ориентироваться и работать более эффективно. Четкие сроки и ресурсы создают ощущение срочности и мотивируют к достижению результатов.

3. Поддержка и развитие навыков. Инвестирование в обучение и развитие навыков сотрудников в области инноваций может сильно повлиять на их

мотивацию. Предоставление доступа к образовательным программам, тренингам и менторству помогает развивать навыки и знания, необходимые для успешной инновационной деятельности [7].

4. Создание среды поддержки и сотрудничества. Построение среды, где сотрудники могут свободно обмениваться идеями, обсуждать проблемы и сотрудничать, способствует инновационной деятельности. Поддержка командной работы, организация инновационных лабораторий или пространств для обмена идеями могут стимулировать мотивацию и повышать продуктивность.

5. Предоставление автономии и гибкости. Доверие и свобода в принятии решений могут стимулировать сотрудников к инновационному мышлению. Предоставление автономии в выполнении задач и возможности для экспериментов помогает развивать креативность и мотивацию.

6. Оценка и признание. Важно оценивать и признавать инновационные идеи и достижения сотрудников. Регулярные обзоры производительности, включающие оценку инновационной деятельности, позволяют идентифицировать и награждать успешные идеи и усилия. Признание может проявляться в виде поощрительных слов, благодарности от руководства, а также возможности представления результатов инновационных проектов перед коллегами или руководством.

7. Создание миссии и целей. Необходимо определить ясную миссию и цели в области инноваций и поделитесь ими с сотрудниками. Это поможет создать чувство направленности и значимости работы, а также установить цели для всей команды. Когда сотрудники видят, как их работа вкладывается в общую картину и имеет влияние на компанию, это может повысить их мотивацию.

Необходимо учесть специфику и противоречия инновационной работы при решении задачи мотивации в этой сфере управления. В первую очередь, требуется стимулировать творческую активность, поощрять поиск нетрадиционных решений и создавать поддерживающую атмосферу инноваций и изобретательства. Во-вторых, в условиях рыночной экономики необходимо

обеспечить коммерческий успех инновационной деятельности, который проявляется в конкретных показателях эффективности, таких как рост прибыли, снижение издержек и улучшение качества продукции. Поэтому, чтобы рассматривать инновационную работу как объект мотивации, важно провести анализ мотивации к творческой активности и мотивации к коммерциализации новшеств [8].

Также следует отметить элементы, которые входят в систему мотивации персонала, которые представлены на рис. 1.



Рис. 1 – Элементы, входящие в состав мотивации [2]

Для повышения эффективности использования инновационной деятельности персонала в отечественной практике можно рассмотреть следующие меры [3]:

1. Создание рациональной инновационной политики государства, которая будет стимулировать влияние налоговой, кредитной и бюджетной систем, а также использовать комплекс экономических, правовых, организационных и административных мер.

2. Улучшение финансирования науки и образования с целью развития инноваций.

3. Активизация инновационного поведения работников промышленных предприятий путем осуществления стимулирующей макроэкономической политики, которая поможет им выйти из кризисного состояния и стабилизировать экономическое развитие за счет повышения производительности труда.

4. Реструктуризация экономики, создание конкурентной среды и разработка инновационно-инвестиционного механизма, способного привлекать капитал в ведущие отрасли производства.

5. Предоставление налоговых льгот для предприятий, занимающихся инновационной деятельностью.

6. Использование системы страхования инновационных рисков.

7. Развитие информационной инфраструктуры, чтобы предоставлять консультационные услуги инноваторам и инвесторам.

8. Поддержка изобретательства и рационализаторства со стороны государственных, региональных и производственных структур.

9. Пропаганда инновационной культуры среди персонала, приоритетных направлений мышления и других факторов. Создание инновационной культуры. Компания должна стремиться создать культуру, которая ценит инновации и поощряет их развитие. Это может быть достигнуто через привлечение и найм сотрудников с инновационным мышлением, установление четких ценностей и принципов, поддержку исследовательских инициатив и инновационных проектов, а также внедрение практик, таких как дополнительное время для творчества или инновационные конкурсы. Если сосредоточиться на компетенциях, то приоритетными являются следующие:

- креативность и быстрое принятие решений;
- творческий подход к выполнению задач, решению проблем;
- адаптивность и многозадачность как способность вырабатывать решение одновременно для нескольких проблем;
- аналитические способности. [9]

Анализируя различные исследования, мужчины и женщины проявляют различные мотивации. У мужчин выявлены следующие факторы мотивации: высокая заработная плата, привилегии и надбавки, стремление к влиятельности и власти, постановка и достижение сложных целей, самомотивация и креативность. Женщины, с другой стороны, больше заинтересованы в хороших условиях работы и комфортной обстановке, четкой структурированности труда, социальных контактах, долгосрочных и стабильных взаимоотношениях, саморазвитии и личностном росте [4].

Как и у любая категория менеджмента система мотивации имеет определенные проблемы. Проблемы, связанные с мотивацией персонала в инновационной деятельности, могут возникать из-за различных факторов, к которым можно отнести [5]:

1. Отсутствие понимания значимости инноваций. Если сотрудники не осознают важность инноваций для компании и их личного роста, они могут не испытывать достаточной мотивации для внесения новых идей и усилий в инновационную деятельность.

2. Отсутствие вознаграждения и признания. Если компания не предоставляет достаточного вознаграждения и признания за инновационные идеи и достижения, сотрудники могут потерять мотивацию для творческой работы и поиска новых подходов.

3. Ограничения и неопределенность. Если сотрудникам не предоставляется достаточная свобода и ресурсы для исследования и разработки новых идей, или если они сталкиваются с неопределенностью в отношении будущих возможностей и успеха инноваций, это может отрицательно сказаться на их мотивации.

4. Отсутствие поддержки и коммуникации. Если руководство не обеспечивает необходимую поддержку, ресурсы и структуру для инновационных проектов, а также не поддерживает открытую коммуникацию и обратную связь, сотрудники могут испытывать фрустрацию и потерять мотивацию.

5. Сопротивление изменениям. Инновационная деятельность зачастую требует изменений в работе и процессах, и некоторые сотрудники могут сопротивляться этим изменениям из-за страха перед неизвестным или из-за привычки к старым способам работы.

Для решения указанных проблем, связанных с мотивацией персонала в инновационной деятельности, можно предпринять следующие шаги [6]:

1. Создание миссии и целей. Ясное определение миссии и целей компании в области инноваций и активное обсуждение их со всеми сотрудниками поможет им понять важность их роли в инновационном процессе.

2. Вознаграждение и признание. Разработка системы вознаграждений, которая стимулирует и признает инновационные достижения сотрудников, может значительно повысить их мотивацию. Это может включать финансовые премии, повышение должностного положения, возможности профессионального развития или даже премии в натуральной форме.

3. Обеспечение ресурсов и поддержки. Компания должна предоставить необходимые ресурсы, как финансовые, так и технические, для проведения инновационных исследований и разработок. Также важно обеспечить сотрудников доступом к обучению, тренингам и консультациям, чтобы поддержать их развитие в инновационной области.

4. Создание стимулирующей рабочей среды. Компания должна создать стимулирующую и поддерживающую рабочую среду, которая поощряет творческое мышление, открытую коммуникацию и сотрудничество между сотрудниками. Это может включать проведение мозговых штурмов, организацию инновационных проектных групп, создание пространств для обмена идей, внедрение в коллектив инициатора, движущее звено, для мотивирования и наглядного примера - лидера и так далее.

5. Создание гибкого графика работы персонала и среды отдыха внедрённого в корпоративную систему невербального общения групп, по направлениям, компании, так и коллектива компании в целом. Это может быть тренажёрный зал, бассейн, игровая зона, фудкорт и так далее.

6. Использование системы ChatGPT (чат-бот с искусственным интеллектом), разработанный компанией OpenAI и способный работать в диалоговом режиме, поддерживающий запросы на естественных языках. ChatGPT – большая языковая модель, для тренировки которой использовались методы обучения с учителем и обучения с подкреплением.

7. Обучение и развитие. Предоставление сотрудникам возможностей для обучения и развития в области инноваций поможет им приобрести необходимые навыки и знания, а также повысит их уверенность в их способностях. Это может быть через внутренние или внешние обучающие программы, тренинги, участие в конференциях и семинарах и так далее.

8. Продвижение открытой коммуникации и обратной связи. Руководство должно создать открытую коммуникацию, где сотрудники могут делиться своими идеями, предложениями и опасениями в отношении инноваций. Важно также предоставлять регулярную обратную связь и признание достижений сотрудников в области инноваций.

9. Создание инновационной культуры. Компания должна стремиться создать культуру, которая ценит инновации и поощряет их развитие. Это может быть достигнуто через привлечение и найм сотрудников с инновационным мышлением, установление четких ценностей и принципов, поддержку исследовательских инициатив и инновационных проектов, а также внедрение практик, таких как дополнительное время для творчества или инновационные конкурсы.

10. Установление четких целей и ожиданий. Важно установить четкие цели и ожидания в отношении инновационной деятельности, чтобы сотрудники понимали, что от них требуется. Это может быть достигнуто через разработку ключевых показателей производительности (KPI), установление метрик успеха и регулярное отслеживание прогресса.

Таким образом, мотивация персонала играет важную роль в инновационной деятельности компании. Обобщая подходы ученых и учитывая специфику инновационной деятельности, можно отметить, что инновационная

деятельность персонала как объект мотивации-это способность и стремление работников к разработке и внедрению нововведений путем применения творческих, профессиональных и интеллектуальных способностей в условиях формирования руководством потребности персонала в познании и выработке новых знаний. В отличие от общеизвестных, предложенный подход учитывает особый характер инновационной деятельности и способствует повышению эффективности практического использования инструментов мотивации с целью побуждения персонала к повышению активности в реализации инновационных проектов.

Создание и эффективное использование системы мотивации, которая учитывает материальное и нематериальное вознаграждение и учитывает факторы внутренней и внешней среды, способствуют плодотворной деятельности всех участников и обеспечивают развитие и реализацию потенциала предприятия. Эта система мотивации должна быть органично интегрирована в общую систему управления предприятием, чтобы обеспечить эффективность и дальнейшее развитие.

Библиографический список:

1. Айдаркина, Е.Е. Теория и практика управления: учебное пособие / Е.Е. Айдаркина. – Ростов-на-Дону; Таганрог: Южный федеральный университет, 2020. – 164 с.

2. Алёхина, Е.И. Актуальность стимулирования инновационной компетентности управленческих кадров в посткризисных условиях функционирования отечественных предприятий / Е.И. Алёхина, В.Н. Парахина // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. – 2018. – № 2 (65). – С.55-63.

3. Алёхина, Е.И. Мотивация персонала в процессе осуществления инновационной деятельности в современных условиях / Е.И. Алёхина // Социально-экономическое развитие России и Монголии: проблемы и

перспективы: Материалы VI Международной научно-практической конференции. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГУТУ, 2019. – С. 14-16.

4. Звездин, А.Ю. Исследование мотивации персонала в условиях инновационного развития бизнеса: Монография / А.Ю. Звездин. – Невинномысск, 2018. – 312 с.

5. Коваленко, А.А. Исследование мотивации инновационной деятельности / А.А. Коваленко // Государственное управление. – 2014. – № 47. – С. 54-79.

6. Лазарева, Е.И. Эффективное управление человеческим капиталом организации в условиях устойчиво-инновационного развития экономики / Е.И. Лазарева, Ю.В. Гаврилова // Вопросы инновационной экономики. – 2020. – Т. 10. – № 2. – С. 737-746.

7. Одегов, Ю.Г. Оценка эффективности работы с персоналом. Методологический подход // Ю.Г. Одегов. – М.: Мир, 2017. – 752 с.

8. Рубцов, Н.М. Особенности мотивации персонала в инновационной деятельности / Н.М. Рубцов // Научная Идея. – 2017. – 2(2).

9. Тишкина Н.П., Захарова Е.В. Человеческий капитал как источник формирования конкурентоспособности государства, его экономического и социального развития // Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. – 2020. – Т. 17. – № 6 (114). – С. 62–69.

References:

1. Aidarkina, E.E. Theory and practice of management: a textbook / E.E. Aidarkina. – Rostov-on-Don; Taganrog: Southern Federal University, 2020. – 164 p.

2. Alyokhina, E.I. Relevance of stimulating innovative competence of managerial personnel in post-crisis conditions of functioning of domestic enterprises / E.I. Alyokhina, V.N. Parakhina // Bulletin of the North Caucasus Federal University. – 2018. – № 2 (65). – Pp.55-63.

3. Alyokhina, E.I. Motivation of personnel in the process of implementing innovative activities in modern conditions / E.I. Alyokhina // Socio-economic development of Russia and Mongolia: problems and prospects: Materials of the VI International Scientific and Practical Conference. – Ulan-Ude: Publishing House of VSGUT, 2019. – pp. 14-16.

4. Zvezdilina, A.Yu. Research of personnel motivation in the conditions of innovative business development: Monograph / A.Yu. Zvezdilina. – Nevinnomyssk, 2018. – 312 p.

5. Kovalenko, A.A. Research of motivation of innovative activity / A.A. Kovalenko // Public administration. – 2014. – № 47. – pp. 54-79.

6. Lazareva, E.I. Effective management of human capital of an organization in the conditions of sustainable and innovative development of the economy / E.I. Lazareva, Yu.V. Gavrilova // Issues of innovative economy. – 2020. – Vol. 10. – № 2. – pp. 737-746.

7. Odegov, Yu.G. Evaluation of the effectiveness of work with personnel. Methodological approach // Yu.G. Odegov. – M.: Mir, 2017. – 752 p.

8. Rubtsov, N.M. Features of personnel motivation in innovative activity / N.M. Rubtsov // Scientific Idea. – 2017. – 2(2).

Tishkina N.P., Zakharova E.V. Human capital as a source of formation of the competitiveness of the state, its economic and social development // Bulletin of the Plekhanov Russian University of Economics. – 2020. – Т. 17. – № 6 (114). – Pp. 62- 69.