

В.С. Шамарева

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В ИННОВАЦИОННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В статье раскрываются особенности мотивации и стимулирования персонала в инновационной организации. Инновации предприятия должны соотноситься с инновациями в системе менеджмента предприятия. Составляющими инновационного менеджмента, с нашей точки зрения, являются: подбор персонала, его развитие и оценивание, безразличие к индивидуальным целям, мотивация персонала.

Ключевые слова: мотивация и стимулирование персонала, инновационная организация, эффективность трудовой деятельности.

UDC 331.101.3

V.S. Shamareva

MOTIVATION AND STIMULATION FEATURES OF PERSONNEL IN INNOVATIVE ORGANIZATION

In the article features of personnel motivation and stimulation in innovative organization are disclosed. Enterprise innovations should correlate with innovations in the system of enterprise's management. From our point of view the components of innovative management are: personnel selection, its development and evaluation, concern to individual purposes and personnel motivation.

Keywords: personnel motivation and stimulation, innovative organization, labour efficiency.

На сегодняшний день отечественные и зарубежные ученые создали мощную теоретическую базу для понимания сущности и содержания экономики, основой которой являются знания. В условиях экономики знаний актуализируются вопросы экономического обоснования оплаты труда, справедливости распределения и перераспределения доходов организации, материального стимулирования труда персонала, обеспечение оптимального использования ресурсов, мобилизация кадрового потенциала. Решение этих вопросов приведет к получению максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов и в то же время наиболее полного удовлетворения потребностей отдельно взятого работника. В этой связи особое значение приобретают проблемы управления трудом, в том числе в части стимулирования и мотивации труда, так как действенная система мотивации обеспечивает не только социальную и творческую активность работников, но и повышает общую результативность и прибыльность деятельности предприятия.

От того, насколько правильно будет действовать эта система, во многом будет зависеть и эффективность деятельности, и конкурентоспособность организации. Человеческий фактор в организации является центральным, потому как поведение людей определяет возможность изменений и значение реальной пользы этого изменения. Несомненно, люди определяют изменения в организации, но в то же время под действием изменений в организации меняются и сами люди. Они должны приобретать новые знания, получать больше информации, решать новые задачи, совершенствовать навыки, умения, менять ценности и отношение к делам организации.

Основным вектором развития мотивации и стимулирования персонала инновационной организации должно быть решение вопросов повышения качества работы, поощрения инициативы, творчества, формирования ценностей организации, привлечения персонала к процессу разработки и принятия управленческих решений. Именно система мотивации сегодня является основным источником повышения эффективности производства и оптимизации человеческого потенциала предприятия.

Системы мотивации и стимулирования персонала в современных, молодых организациях и в стабильных «рутинизированных» организациях отличаются друг от друга. Это связано с тем, что руководителям новых фирм приходится на первоначальном этапе деятельности подстраиваться под запросы и конъюктуру рынка. Специфика инновационного бизнеса заключается в более высоком квалификационном уровне персонала, а значит и более сложной системой методов привлечения и закрепления работников. Что в свою очередь ведет к применению более креативных подходов к управлению персоналом. Отличительной особенностью инновационной организации при позиционировании на рынке труда является тот факт, что его конкурентами по качеству работодателя являются научные и научно-прикладные организации.

Следует заметить, что трудовая деятельность в бюджетных научных организациях формирует у людей особые профессиональные установки и ценности, характеризующихся высокой мотивацией к труду, лишь отчасти подкрепленной материальными стимулами. Поэтому частный бизнес может быть более привлекательным с позиции удовлетворения материальных запросов. Но необходимо учитывать, что в дальнейшем существует

большая вероятность возникновения проблемы согласования социальных, профессиональных и личностных мотивов специалиста [2].

Потребности персонала различны, поэтому для создания оптимальной системы мотивации трудовой деятельности следует применять индивидуальный подход. Ключевым моментом в данном случае является четкое выявление потребностей каждого работника и попытка найти способы их удовлетворения. При постановке и решении такой сложнейшей задачи следует понимать, что персональная мотивация не должна сводиться лишь к материальному поощрению за выполнение работы.

Существует целый ряд нематериальных факторов, побуждающих человека к эффективной трудовой деятельности. Особое место среди них занимает «фактор своего места», способствующий осознанию своей значимости каждым работником. Так же следует обратить внимание на такие стимулирующие факторы, как продвижение по карьерной лестнице и возможность творчества. Немаловажное значение имеет фактор личного примера руководителя. Добиться эффективной работы персонала, можно лишь в том случае, когда руководитель своими действиями побуждает подчиненных к более добросовестному исполнению трудовых обязанностей. Небезызвестен тот факт, что, несмотря на основные потребности персонала, важным звеном в системе мотивации может стать создание «корпоративного духа» и благоприятная обстановка внутри организации.

Использовать человеческий ресурс организации необходимо с максимальной отдачей, так как с экономической точки зрения именно этот ресурс является самым дорогостоящим. В связи с этим применение нескольких стратегий материального и морального стимулирования одновременно даст наилучший результат [1].

Особого внимания заслуживает внедрение бестарифной системы оплаты труда для стимулирования персонала к повышению эффективности трудовой деятельности. Суть подобной оплаты труда сводится к прямой зависимости заработка работников от конечных результатов деятельности предприятия: объемов произведенной и реализованной продукции, полученной прибыли. Такое условие в оплате труда создает общую заинтересованность работников в положительных результатах деятельности предприятия. При этом уровень заработной платы работника будет полностью зависеть от фонда оплаты труда, начисленного по результатам работы коллектива; каждому работнику присваивается относительно постоянный коэффициент, комплексно характеризующий его квалификационный уровень; установленный квалификационный коэффициент возможно корректировать по результатам текущей деятельности через коэффициент трудового участия.

Для того чтобы бестарифная система давала желаемый результат необходимо осуществлять периодическую оценку каждого работника с точки зрения его профессиональной квалификации, поведения в трудовом процессе, сложности выполняемых работ, практических результатов деятельности. [3]

Бестарифная система оплаты труда позволит в наибольшей степени обеспечить материальную заинтересованность персонала в высоких конечных результатах работы, а следовательно, в повышении эффективности функционирования предприятия.

Также в качестве фактора повышения результативности работы предприятия можно выделить механизм премирования работников по результатам технико-экономической состоятельности (ТЭС) между структурными подразделениями предприятия.

Итогом такой состоятельности для предприятия будет повышение эффективности хозяйственной деятельности; для работников – материальное и моральное поощрение за достижение определенных технико-экономических показателей [3].

Среди главных стимулирующих факторов, обеспечивающих высокий уровень трудовой мотивации работников, можно назвать личностный рост, автономию, творческие достижения и, конечно же, материальное вознаграждение. Специфика мотивации персонала инновационной организации заключается в переосмыслении стратегий мотивации с учетом индивидуальных потребностей работников. Не все способы экономического поощрения работников могут оказать должное мотивационное воздействие. Но существует несколько универсальных моментов, которые каждый руководитель должен учитывать при премировании работников. Премирование должно осуществляться в индивидуальном порядке, иначе премии будут восприниматься как часть обычной заработной платы. Премия должна быть соразмерна личному вкладу работника в конечный результат трудовой деятельности. Работники должны понимать, что размер премии зависит от дополнительных, а не нормативных усилий. Эти элементы системы мотивации персонала поощряют и стимулируют инициативных, предприимчивых работников, что обуславливает привлечение в частный бизнес отдельных ученых и целые научные лаборатории. Считается, что сокращению культурной и информационной дистанции между инновационным бизнесом и бюджетными научными организациями способствует коммерческая ориентация науки. Сокращение этой дистанции зависит от интенсивности миграции квалифицированного персонала между университетской и промышленной сферами. Такая трудовая мобильность стимулируется «вилкой вознаграждений»: разницей между потенциальной потерей социального престижа (положения академического работника) и ощутимыми материальными приобретениями. Наличие высококвалифицированных работников обеспечивает

формирование, развитие и приращение знаний в организации, что, в свою очередь, способствует развитию и процветанию инновационных организаций в современных экономических условиях.

Список литературы:

1. Вукович, Г.Г. Ключевые направления модернизации трудовой мотивации в условиях посткризисного восстановления экономики [Текст] / Г.Г. Вукович, О.О. Аптухин // Общество: политика, экономика, право. – 2012. - №1. – С. 55 – 60.

2. Гунин, В.Н. Управление инновациями: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://bookfi.org/book/524012>. Дата обращения 12.04.2013.

3. Шамрай, С.Ю. Мотивация и стимулирование персонала к повышению эффективности функционирования предприятия [Текст] / С.Ю. Шамрай. // Теория и практика общественного развития. – 2011. - №4. – С. 316 – 319.

Шамарева Валентина Сергеевна

магистрант Орловского государственного института экономики и торговли

e-mail: valentina_shamaraeva@mail.ru

Научный руководитель:

Трошина Елена Владимировна

к.э.н., доцент кафедры менеджмента

Орловского государственного института экономики и торговли

e-mail:051178@rambler.ru