Мотивація інноваційного розвитку підприємств

Калюжна Юлія Вікторівна
к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і маркетингу

kalyuzhnaya.ju@gmail.com

План

1. Сутність мотивації. Мотиваційний механізм інноваційної діяльності
2. Форми і методи стимулювання інноваційної діяльності підприємства.

І. Сутність та теорії мотивації. Мотиваційний механізм інноваційної діяльності

Мотиваційний механізм інноваційної діяльності -

система зі зворотним зв'язком, яка охоплює сукупність стимулів, що формують у менеджерів організації та співробітників мотиваційні преференції щодо використання інновацій як основного засобу здобуття конкурентних переваг

Інноваційно-активна поведінка працівників організації -

поведінка, яка передбачає їхню високу ініціативність щодо участі у розв'язанні проблем організації, результатом чого є створення і впровадження новацій, спрямованих на реалізацію завдань інноваційного розвитку.

Мотивація -

спонукання до дії; **психофізіологічний процес**, керуючий поведінкою людини, що задає його спрямованість, організацію, активність і стійкість; здатність людини діяльно задовольняти **свої** потреби.

Стимулювання -

система **формування** в працівників організації **спонукальних мотивів** до активної й ефективної трудової діяльності.

Закони Єркса-Додсона - відносини ефективності діяльності людини, його мотивації, рівня неспання (активність кори головного мозку) та характеру його емоцій висловлюють закони, описані на початку минулого століття американськими вченими Робертом Єрксом і Джоном Додсоном.

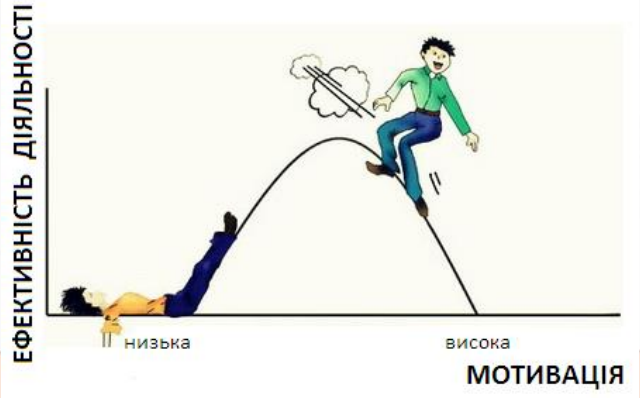
Закони Єркса-Додсона

1

Якість діяльності залежить від інтенсивності мотивації

2

Чим складніша для суб'єкта виконувана діяльність, тим нижчий рівень мотивації є для неї оптимальним.



Етапи процесу мотивації

Поява потреби

Розробка стратегії та пошук шляхів задоволення потреби

Розробка тактики та поетапна реалізація дій

Задоволення потреби

Стимул - це спонукання до дії або причина поведінки людини.

Форми стимулів:

01

Примус.

зауваження, догана, переведення на іншу посаду, сувора догана, перенесення відпустки, звільнення з роботи.

02

Матеріальне заохочення.

матеріально-речова форма: заробітна плата і тарифні ставки, винагорода за результати, премії з доходу або прибутку, компенсації, путівки, ін.

03

Моральне заохочення.

Стимули, спрямовані на задоволення духовних і моральних потреб людини: подяки, почесні грамоти, дошки пошани, почесні звання, наукові ступені, дипломи та ін.

04

Самоствердження.

Внутрішні рушійні сили без прямого зовнішнього заохочення: написання дисертації, публікація книги, і ін.

Сучасна теорія «якорів кар'єри» (кар'єрних орієнтацій)

01 кар'єрні установки, пов'язані з **професійними здібностями**: *професійна компетентність, менеджмент і підприємництво*

02 кар'єрні установки, які роблять акцент на **відповідності робочої ролі особистим прагненням і бажанням**: *автономія, стабільність місця*

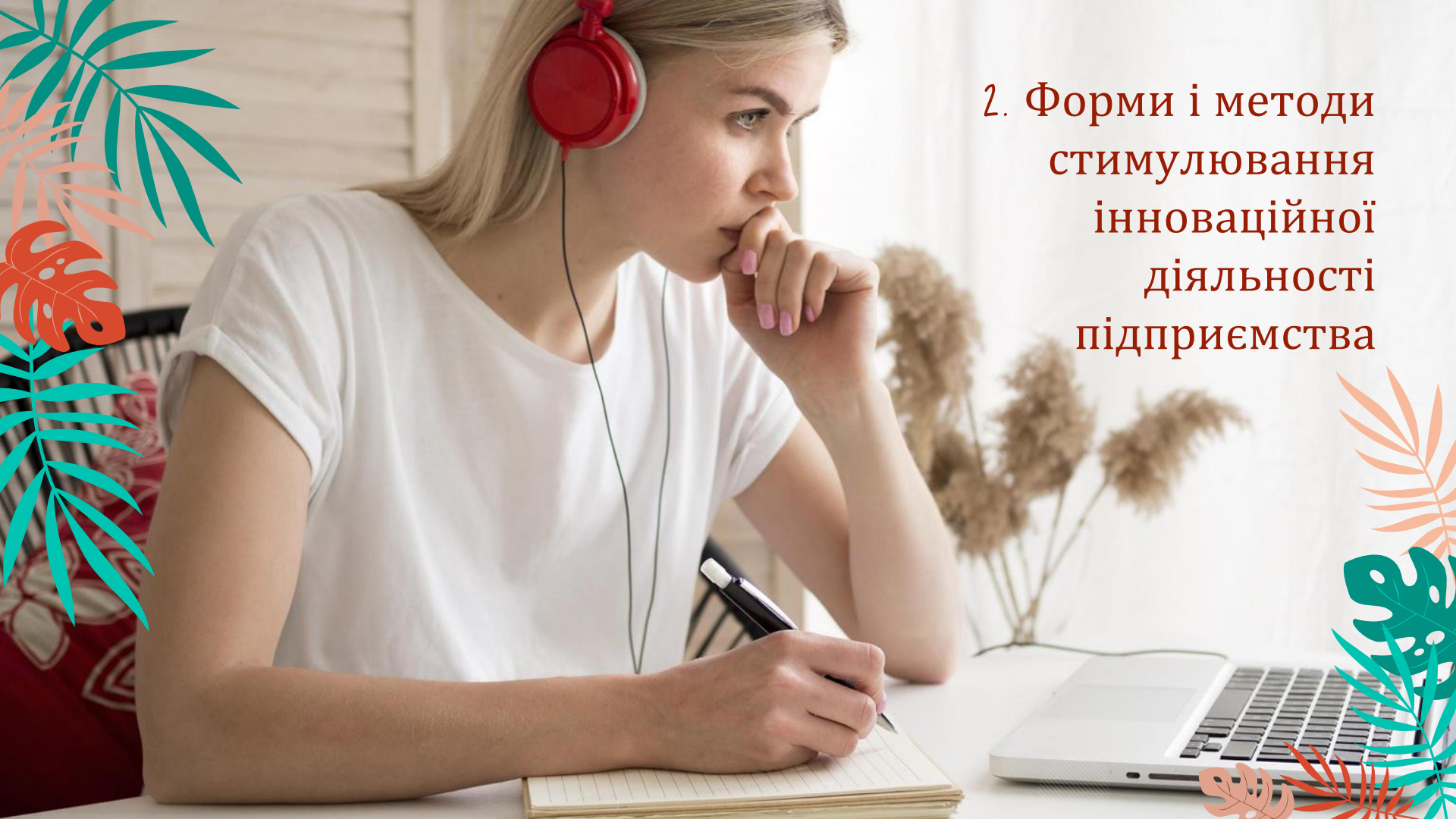
03 кар'єрні установки, які фокусуються на **особистісній ідентифікації з професією і організаційною культурою**: *виклик і служіння*

Приклад

дослідження, здійснене у Франції, актуалізувало можливість використання «якорів кар'єри» для визначення міжнародної мобільності студентів. Для вибірки китайських співробітників встановлено, що намір звільнитися з безперспективною посади позитивно пов'язаний з високим рівнем по «якоря кар'єри» виклик, який розглядається як індивідуальна характеристика особистості

Приклад

протягом багатьох років
незмінним для українців
залишається
прагнення до стабільності місця
роботи і проживання, інтеграції
стилів життя і служіння, при цьому
низькі в порівнянні з
американською вибіркою
показники прагнення до
професійної компетентності та
менеджменту
збільшуються незначно.



2. Форми і методи стимулювання інноваційної діяльності підприємства

Методи мотивації трудової діяльності

1. Збагачення змісту праці. Роботу можна зробити більш цікавою і результативною за допомогою збільшення повноважень при прийнятті рішень, децентралізованого контролю та зворотного зв'язку;
2. Збільшення обсягу робіт. Службові обов'язки слід розподіляти з урахуванням більшої різноманітності в змісті роботи;
3. Ротація. Необхідно дозволити службовцям познайомитися з декількома видами діяльності з метою збільшення безпеки роботи;
4. Делегування. Доцільно передавати підлеглим більш високі за рівнем повноваження, наділяючи їх владою виконання. Це веде до збільшення інтересу до роботи;
5. Стиль управління. Партисипативне управління, спостереження, орієнтоване на службовця, і ефективний зв'язок ведуть до згоди і задоволеності;
6. Платня і пільги. Висока заробітня платня, прийнятні житлові умови, медичне обслуговування, транспорт, відпустки, страхування і т. д. підвищать обов'язковість і відданість;
7. Навчання. Розвиток здібностей, виникнення перспектив кар'єри змусять службовця думати про блискучу кар'єру;
8. Впевненість у власних силах. Підвищення впевненості в собі призведе до зниження неуважності, підвищить статус і розкриє індивідуальність особистості.

Форми і методи стимулювання інноваційної діяльності в організації

Прямої дії	Непрямої дії
Матеріальні	Матеріальні
Розмір заробітної плати Надбавки Премії Разові винагороди Пільги Страхування	Придбання акцій компанії Оплата членства у наукових товариствах Оплата участі у наукових конференціях Оплата участі у програмах професійного розвитку у суміжних галузях Право на інтрапренерство
Нематеріальні	Нематеріальні
Зміна статусу підрозділу і керівництва залежно від успіху інновації Розвиток кар'єри	Політика стабільності персоналу і розвитку професіоналізму усіх працівників підприємства Залучення до участі в нарадах вищого рівня управління, доступ до конфіденційної інформації Право самостійності у виборі наукової тематики досліджень Заохочення групової роботи, вільного обміну думками між керівником та підлеглими Культивування організаційних цінностей, що заохочують інноваційно активну поведінку персоналу

Алгоритм мотивації персоналу

- **Оцінка** потреб працівників
- **Визначення факторів, які впливають** на трудову мотивацію працівників, визначаючи їх ставлення до роботи, ступінь зацікавленості
- **Вироблення заходів впливу**, побудова мотивуючого **робочого середовища**, яке сприяє високій зацікавленості в кінцевих результатах, позитивному ставленню до виконуваної роботи і до організації
- **Вплив на трудову мотивацію** з урахуванням індивідуальних особливостей працівника.
- **Оцінка ефективності** вибраних заходів впливу та їх коригування у разі необхідності.

Отже, інноваційна активність персоналу буде високою за таких умов: 1) працівники організації повинні мати доступ до інформації про основні проблеми, які виникають у її діяльності, і така інформація має бути оперативною, всебічною, повною і достовірною; 2) ініціативу працівників із удосконалення роботи, створення і реалізації інновацій необхідно належним чином винагороджувати.

Дякую за увагу!