

Тема магистерской диссертации: «Особенности стимулирования и мотивации персонала в инновационно активных организациях».

Автор магистерской диссертации: Сидорова Алена Викторовна.

Научный руководитель магистерской диссертации: профессор Александр Павлович Горбунов.

Актуальность темы исследования: В условиях становления национальной инновационной системы особую значимость приобретает инновационный аспект системы мотивации персонала социальных организаций, который характеризуется активизацией инициативной деятельности, максимальным использованием профессионально-квалификационного потенциала работников, развитием творческих, креативных способностей.

Переход деятельности российских организаций на инновационные рельсы позволяет сделать предположение о существующих особенностях системы мотивации и стимулирования креативного персонала в инновационно активных организациях. Попытка выявить эти особенности предпринята в настоящей работе.

Цель работы: выявить особенности мотивации персонала инновационных организаций и сформулировать конкретные рекомендации по использованию выявленных особенностей.

Задачи:

- рассмотреть стимулирование и мотивацию персонала как общую функцию управленческого цикла;
- изучить концепции мотивации персонала и их применение к персоналу инновационно активных организаций;
- выявить факторы мотивации работников инновационно активных организаций;
- проанализировать отечественный опыт стимулирования и мотивации персонала инновационно активных предприятий;
- описать практику стимулирования и мотивации персонала на американских инновационно активных предприятиях;

- охарактеризовать опыт японских инновационно активных компаний в стимулировании и мотивации персонала;
- разработать стимулирующую систему оплаты труда для персонала инновационно активных предприятий;
- предложить социально-психологические инструменты стимулирования и мотивации персонала инновационно активных предприятий;
- выявить потенциал организационных форм стимулирования и мотивации персонала инновационно активных предприятий.

Гипотеза. Концепция магистерской диссертации опирается на гипотезу, согласно которой персонал инновационно активных организаций является креативным, а, следовательно – имеет свои особенности стимулирования и мотивации.

Научная новизна данного исследования состоит в разработке и обосновании основ концепции стимулирования и мотивации креативного персонала инновационно активных предприятий. Научная новизна подтверждается научными результатами и положениями, выносимыми на защиту.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Инновационно активное предприятие представляет собой организацию, имеющую в своем активе интеллектуальную собственность, осуществляющую разработку и внедрение новых или усовершенствованных продуктов (работ, услуг) и технологических процессов посредством использования креативного потенциала ее сотрудников.

2. Креативность – это развивающаяся способность изменять мир вокруг себя посредством создания новых прогрессивных идей.

Каждый человек рождается со всеми необходимыми предпосылками для того, чтобы стать креативным. Каждого индивида можно научить понимать речь, распознавать звуки, писать, танцевать и т.д.

Креативность – не талант, доступный избранным, а способность, которую необходимо развивать и тренировать. Она подобна мышце, которая увеличивается и развивается от программных тренировок.

3. К специфическим чертам труда креативного класса относятся: отказ от гарантии занятости в обмен на самостоятельность, опыт как образ жизни, искривление времени, ценности креативного класса: индивидуальность, меритократия, разнообразие и открытость.

4. Особенности стимулирования персонала инновационно активных предприятий:

- гибкий рабочий график;
- «управление по целям»;
- отсутствие жесткого администрирования;
- рейтинг и похвала.

5. Классификация креативного персонала:

- «гиперактивные»
- «одержимые»;
- «мечтатели»;
- «романтики»;
- «злые гении».

Теоретическая и практическая значимость исследования.

В работе проведен комплексный анализ стимулирования и мотивации креативного персонала на инновационно активных предприятиях. Уточнена сущность таких понятий как «инновационно активное предприятие», «креативность», дана классификация типов креативного персонала. Обобщение и уточнение теоретических положений по данной тематике позволяет более глубоко и под новым углом взглянуть на персонал инновационно активных предприятий. Выводы по работе, на наш взгляд могут послужить мощной основой для дальнейшей разработки данной проблемы в более серьезных исследованиях.

Практическая значимость исследования заключается в том, что отдельные результаты работы могут быть использованы для совершенствования практики стимулирования и мотивации персонала инновационно активных предприятий.

Результаты исследования:

1. Общая функция менеджмента – это наиболее крупная объективная составляющая в многоплоскостном механизме управленческих отношений, совокупность которых обеспечивает действие этого механизма как целого. Сгруппированный набор общих функций управления, обеспечивающий эти задачи, должен включать следующие функции: координация (как ключевая функция), планирование, организация, мотивация, контроль.

2. Содержательные теории мотивации стараются определить потребности людей, побуждающие их к действию, особенно при определении объемов и содержания работ. К ним относят концепцию А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. МакКлелланда и К. Алдерфера.

Процессные теории рассматривают мотивацию в ином плане. В них анализируется то, как человек распределяет усилия для достижения различных целей и как выбирает конкретный вид поведения. К ним относят теорию ожиданий В. Врума, теорию справедливости Адамса и комплексную теорию мотивации - модель Портера-Лоулера.

3. Инновационно активное предприятие представляет собой организацию, имеющую в своем активе интеллектуальную собственность, осуществляющую разработку и внедрение новых или усовершенствованных продуктов (работ, услуг) и технологических процессов посредством использования креативного потенциала ее сотрудников.

Креативность – это развивающаяся способность изменять мир вокруг себя посредством создания новых прогрессивных идей.

Классификация креативного персонала:

- «гиперактивные»;
- «мечтатели»;
- «романтики»;
- «злые гении».

4. На отечественных инновационно активных предприятиях на сегодняшний день преобладает набор традиционных методов

стимулирования и мотивации персонала. Административные методы продолжают господствовать: строгая иерархия и жесткий рабочий график представлены практически во всех организациях. Материальное стимулирование представлено заработной платой и разветвленной на некоторых предприятиях премиальной системой и дополнено различного характера льготами. Социально-психологические стимулы значительно расширили свою базу и отвечают на сегодняшний момент практически всем требованиям времени и образцам компаний мирового лидерства.

5. Опыт американских инновационно активных организаций в стимулировании и мотивации персонала:

- материальное стимулирование представлено заработной платой и широким спектром надбавок и льгот, что дает работнику право самому решать, как построить свой доход из каких частей он будет состоять;

- нематериальное стимулирование весьма разнообразно: начиная от доск почета и заканчивая увековечиванием имен сотрудников.

6. Японские промышленники положили принцип старшинства в основу стимуляции трудовой активности своих работников на всех уровнях иерархии. Принцип старшинства служит мерилем всех нюансов при начислении заработной платы.

Повышение заработной платы на японских фирмах осуществляется ежегодно. При этом учитывается, конечно, профессиональное мастерство, должность и образование работника. Однако все эти позиции не очень резко выделяют работника из общего круга лиц своей группы, так как определяющими остаются возраст и выслуга лет на фирме.

Японские менеджеры склоняются к тому, что возраст и стаж являются очень четкими и наглядными детерминантами при определении кандидатов на выдвижение.

Рекомендации:

1. Материальное стимулирование в инновационно активных организациях должно вбирать в себя как методы прямого, так и опосредованного материального стимулирования.

В качестве системы прямого материального стимулирования мы предложили систему оперативного планирования и оплаты труда «ЛаМа-СОПОТ», так как считаем, что она вобрала в себя лучшие образцы систем материального стимулирования. В качестве опосредованного материального стимулирования мы предлагаем широкий выбор способов, которые должны носить уникальный и четко рассчитанный характер для каждого инновационно активного предприятия.

2. Мы предложили классификацию социально-психологических типов креативного персонала. Тип «Гиперактивный» требует постоянного внимания к своей персоне, как индивидуального, так и коллективного, поскольку его идеи глобальны и должны быть известны каждому. Инструменты мотивации для данного типа должны включать в себя: награды, увековечивание имени «Одержимого» на результате одного из его трудов, участие в принятии решений.

«Мечтатель» требует бережного отношения. Во взаимодействии с данным типом необходимо избежать коллективных порицаний, как и коллективного восхваления. Легко поддается личному примеру.

«Романтик» похож на «Мечтателя», но его идеи более стабильны, чем идеи второго, поскольку он в поисках идеала. Необходима публичная похвала, увековечивание имени и передача опыта.

«Злой гений» - самый сложный тип, так как может внести серьезный разлад в деятельность организации. Необходимо избегать публичной хвалы и порицания, так как «зрители» только разожгут желание отстоять свою позицию. Необходимы следующие инструменты: выделение отдельного рабочего места, участие в принятии решений, чтобы его деструктивный потенциал обратить во благо организации.

3. Вобрать в практику стимулирования и мотивации организационное стимулирование, которое интегрирует материальный и моральный компоненты. Мы выделили такие его виды как: стимулирование (мотивация) а) целями, б) оргресурсами, в) обогащением труда, г) участием в коллективной работе, д) «гибким» трудовым распорядком.

Стимулирование «участием» можно подразделить на такие виды как стимулирование а) участием в прибыли; б) участием во владении; в) участием в управлении.