

**ПОДХОДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА И УПРАВЛЕНИЯ К ВЕДЕНИЮ
ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.
APPROACHES OF MOTIVATION OF PERSONNEL AND MANAGEMENT TO
INNOVATIVE ACTIVITY**

Макалада, уюмдагы инновациялык ишмердүүлүктүн онугуусун жетектөө жана кызматкерлердин мотивациясы боюнча маалымат берет. Бул макалада, инновация кызматкерлер учун жана башкаруу үчүн маанилүү ыкма болуп саналат. Мындан бул топтор үчүн мотивациянын мамилелери келип чыгат. Натыйжада, сунуштар Мыкты өнүктүрүүгө, уюмдун новатордук моделине, шарттар ичинде аныкталат жана уюмдун сыртында жүргүзүлгөн.

Ачык создор: инновация, башкаруу, кадрларды башкаруу, өнүгүү, мотивация.

В статье, отображены информации про мотивации персонала и руководства для развития инновационной деятельности организации. Для персонала и руководства в данной статье, упор делается на значение инноваций. Из этого вытекают подходы мотивации для перечисленных групп. В результате были подготовлены рекомендации к инновационной модели организации, определены условия внутри организации и вне её, при которых возможно развитие инноваций.

Ключевые слова: инновация, руководство, управление персоналом, развитие, менеджмент.

This article provides information on staff motivation and guidance for the development of innovation within the organization. Emphasis is placed on the importance of innovation for the staff and management. This approach implies the motivation for these groups. As a result, recommendations were made to the innovative model of organization, defines the conditions within the organization and outside it that allow the development of innovations.

Keywords: innovation, leadership, personnel management, development, management.

Современное положение экономики заставляет активно конкурировать между собой фирмы, как на внутреннем, так и на внешнем рынке. В качестве конкурентного преимущества, фирмы и предприятия должны разрабатывать и применять новые формы и методы ведения дел. В наше время все эти характеристики сфокусировались в одном определении – инновации. Инновации в большей степени сопряжены с риском и множество предприятий к ним не готовы. Предприятиям, которые работали множество лет по одной и той же технологии, тяжело перестраиваться на новые «инновационные рельсы», а еще сложнее заставить рабочий персонал предлагать новые идеи. Но именно от рабочего персонала и должна исходить инициатива для улучшения, непосредственно, их рабочего места, что позволит, в теории, увеличить производительность труда и качества продукции. Все вышесказанное наталкивает на мысль, что необходима мотивация, как для руководства, так и для рабочего персонала организации.

Мотивация персонала - одно из самых сложных направлений деятельности управленцев, а умение мотивировать подчиненных - большое искусство. Компании, в которых управленческий персонал овладел этим искусством, занимают, как правило, ведущие позиции

на рынке. Исходя из этого, продуманная система мотивации эффективна, если направляет деятельность сотрудников в нужное русло при одновременном предоставлении им возможностей для достижения своих личных целей, в том числе материального благополучия.

Если рассматривать организацию как субъект в целом, то для неё мотивацию можно разделить на два вида – внутреннюю и внешнюю. Внутренняя мотивация подразумевает мотивацию персонала, а внешняя – руководства. В таком случае, персонал мотивирует внутреннее положение дел организации, а мотивация руководства находится за ее пределами.

Каждой организации, имеющей в распоряжения штат сотрудников, необходимо иметь внутренний документ регламентирующий систему мотиваций и стимулирования работников. Это необходимо для открытости организации. Таким образом, руководство становится ближе к сотрудникам, и дает им уверенность в том, что в случае необходимости они будут услышаны и приняты.

Одного документа, конечно, для стимулирования работников недостаточно. Необходима налаженная система, которая позволит обеспечить необходимую мотивацию труда, то есть стимулирование работников предприятия к активной деятельности через удовлетворение их собственных же потребностей.

Сотрудник, проработавший на одном месте много лет и выполняющие одни и те же функции, не станет выдвигать предложения по развитию самостоятельно, без каких либо на то личных причин и нормативной базы, которая поощряет их. Организация, в свою очередь, не намерена менять технологию производства, если нет на то предпосылок, так как это отнимает время и деньги.

Учитывая вышесказанное, для развития инноваций в организации, необходимо, чтобы произошло следующее:

1. должны сформироваться благоприятные внешние условия;
2. осознание руководством необходимости действий в инновационном направлении;
3. начало действий по преобразованию производства в организации.

Мотивация – это один из пунктов функций менеджмента, который является первостепенным для успешного выполнения, требуемых от руководства, задач. Именно от мотивации зависит качество продукции (услуг) и общее настроение рабочих. Работникам важно знать, что их труд ценят. Из этого должно следовать, что необходимо создавать условия для творческой деятельности с соответствующим уровнем признания и уровнем оплаты труда.

Перечислим некоторые из них:

- необходимо уважать каждого работника и выделять его занимаемую должность,
- уважать уровень образования и культуры работника,

- условия труда,
- ситуацию и обстановку в организации,
- состояние внешней среды.

Размер заработной платы играет не последнюю роль. Работники должны быть удовлетворены ее уровнем.

Все вышеперечисленные подходы мотивации должны быть закреплены во внутреннем документе, регламентирующем систему мотиваций и стимулирования работников. Так же, необходим некий соревновательный момент между сотрудниками как внутри бригады, так и между ними. Если инновации являются движущей силой конкуренции, то создав конкуренцию внутри организации, мы можем получить на выходе инновацию.

Для снятия результата мотивационных методов и подсчета реальных результатов, необходимо ввести творческую (инновационную) деятельность на всех этапах жизненного цикла продукции (услуги). Чтобы данная практика прижилась, необходимо использовать японскую модель инновационного процесса. При параллельной деятельности интегрированных групп, новые идеи возникают и разрабатываются на всех стадиях инновационного процесса. Между стадиями существуют взаимодействия («петли обратной связи»), что помогает работнику оценить результат своей деятельности.

В зарубежных компаниях распространена практика, которая подразумевает образования неких кружков, состоящие из специалистов разных сфер деятельности одного предприятия, которые собираются для решения конкретных задач в сфере качества, управлении, производстве. Основная цель данных кружков заключается в том, чтобы достичь высокого уровня конкурентоспособности через наиболее качественное удовлетворение потребности потребителя по отношению к конкурентам.

Резюмируя вышесказанное, можно сделать вывод, что путь, от традиционного производства к инновационному, невозможно пройти без надежных, заинтересованных в своем деле и нацеленных на конечный результат сотрудников. Этот путь должны пройти руководители бок о бок с ними, на равных. Именно вера в руководство, признание заслуг и создание творческого пространства для каждого работника позволит сдвинуть производство на инновационный путь.

Список литературы

1. Мотивация трудовой деятельности [текст]: Учеб. пособие / А. П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2005. – 320с.
2. Захарова, Т. И. Мотивация трудовой деятельности [текст]: Учебно-методический комплекс /Т. И. Захарова. – М.: Изд. центр ЕАОИ, 2008. -216с
3. Херцберг, Ф. Мотивация к работе [текст] / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох Снидерман. – М.: Изд-во «Вершина», 2007. – 240с.
4. Глазов, М. М. Управление персоналом: анализ и диагностика персонал-менеджмента [текст]: Учебник / М. М. Глазов, И. П. Фирова, О. Н. Истомина. – Спб.: ООО «Андреевский издательский дом», 2007. – 251с.
5. Инновационный менеджмент. Учебник / Под ред. С. Д. Ильенковой, — М.: Юнити, 1997 г.
6. Инновационный менеджмент предприятия: учебное пособие / Базилевич А.И. Юнити-Дана ,2012. /231 ст.
7. Управление инновационным развитием предприятия. Трифилова А.А. Финансы и статистика ,2003 г./176 ст.