

DIE MOTIVATION DES PERSONALS IN DER INNOVATIVEN ORGANISATION

Заркова Т.Ю.,

научный руководитель Ершович С.П.

Сибирский федеральный университет

In einem innovativen Unternehmen, die Rolle der Motivation, die in den Prozess der schöpferischen Tätigkeit wird ein Selbstregulierungssystem, die vor zusätzliche Herausforderungen für HR-Dienst stellt: Einfluss der Arbeitnehmer kann nur indirekt durch Ersetzen der traditionellen Umsetzung Stile Verwaltung Führung, schlägt Komplizenschaft, verdient besondere Anerkennung der Sachverständigen, Werbung, Performance, Bereitstellung von Informationen zur Selbsteinschätzung.

Motivation ist ein Prozess zur Förderung der Arbeit zur Erreichung der gemeinsamen Ziele sowohl interne Motivationen induzieren von Einzelpersonen und Gruppen sollten auf externe Motivation-Anreize unterschieden werden, Einfluss der objektiven Bedingungen. Anreize motiviert, wenn sie die Bedürfnisse des einzelnen sind.

Motivation System von Innovationen ist in erster Linie im Hinblick auf die Motivation und Kreativität angesehen.

'Motivation der Kreativität basiert auf die folgende Anreize:

- biologische;
- wirtschaftliche;
- Psycho-soziale;
- ideal '[3, s. 154].

Biologische Reize auf der Ebene der individuellen Kreativität ist der Wunsch, Energie zu sparen, aber auf der Ebene der Organisation ist die Erhaltung der Ressourcen.

Biologische Reiz auf der Ebene der Individuen ist von großer Bedeutung für das Unternehmen der Innovation. Das Ergebnis ihrer Manifestationen – kleine Änderung die eigenen Neuentwicklungen wie z. B. verbesserte Werkzeuge, Prozesse, Arbeitsplatz. Aber die Menge solcher vernünftige Vorschläge kann eine signifikante Wirkung erzeugen.

Für innovative Unternehmer, Venture-Capital-Firmen, ist vorausgesetzt direkter finanzieller Anreiz der Schlüssel ist. Das gleiche gilt für Manager auf Innovation [4, s. 33].

Unter Wissenschaftlern gibt es auch Pragmatiker, die wertvolle und hoch qualifizierten Spezialisten sein können, aber kreative Arbeit für sie ist im Wesentlichen ein Mittel zur Erreichung der Ziele im konkreten Leben. Für viele Akademiker eine erhebliche indirekte wirtschaftliche Impulse, spielen können, weil kreative Persönlichkeiten ist sehr wichtig, einen freien Modus und zusätzliche Zeit für Selbstentwicklung haben.

'sozialpsychologischen Anreiz ist die Verfügbarkeit von Associates, Anerkennung der nahen und fernen soziales Umfeld, Verfügbarkeit von wissenschaftliche Grade und Titel' [03:40]. Menschen sind aktiv in den Innovationsprozess, Streben nach Selbstdarstellung, hohe Leistung, so dass ihre Bedürfnisse auf den oberen Ebenen der Pyramide von Maslow. Mitwirkung bei der Schaffung eines neuen, progressiven, phantasievolle, interessante Menschen sind auch erhebliche soziale und psychologische Anreize für Innovationen.

'Ideale Stimulus ist der Wunsch, neue, wissen nicht früher geführt, die Wahrheit zu offenbaren, erstellen Sie ein neues' [3, s. 41]. Innovation im Vergleich mit Routine, traditionelle zeichnet sich das Vorhandensein von Enthusiasten – die Menschen, für die der Prozess der Wahrnehmung, lernen, ist das Ende ist der Weg der Erkenntnis. Für solche Leute geht die Motivation in Samomotivaciû. Nach der zwei-Faktoren-Theorie von Frederick Gerberga für sie ist die zweite Gruppe von Faktoren – interne arbeiten innewohnen.

Gibt es zwei Ansätze zum Studium der Theorien der Motivation. Der erste Ansatz auf einer Studie der Inhalten Theorien der Motivation Theorien basiert basieren auf dieser Studie der menschlichen Bedürfnisse, die der Hauptgrund für ihr Verhalten, und, daher dieses Ansatzes zu Unterstützern zählen die amerikanischen Psychologen Abraham Maslow und David Mack Klellanda. lassen Sie uns diese Theorien zu nehmen.

Die erste dieser Theorien nennt Maslows Hierarchie der Bedürfnisse. Die Essenz davon ist die Studie der menschlichen Bedürfnisse. Diese frühere Theorie. Ihre Anhänger, einschließlich Abraham Maslow fühlte, dass der Gegenstand der Psychologie das Verhalten nicht den Geist des Menschen ist.' Das selbe Verhalten basiert auf menschliche potrebonosti, die in fünf Gruppen unterteilt werden können:

- physiologischen Voraussetzungen, die für das menschliche Überleben: Nahrung, Wasser, Ruhe, etc.;

- Anforderungen an Sicherheit und Vertrauen in die Zukunft – Schutz vor natürlichen und andere Gefahren aus der umgebenden Welt und darauf vertrauen, dass die physiologischen Bedürfnisse in Zukunft

- sozialen erfüllt sein würde braucht – die Notwendigkeit im Gespräch mit Menschen Gefühl 'Ellenbogen' und Unterstützung

- soziale Einstellung.-die Notwendigkeit der Achtung, Anerkennung und Ausübung der persönlichen Leistungen;

- die Notwendigkeit einer Selbstaussdruck, d.h. die Notwendigkeit für das eigene Wachstum und ihr Potenzial '[5, s. 421

Die ersten beiden Gruppen primären Bedürfnisse und drei Sekundarschulen. Maslow Theorie zufolge alle diese Bedürfnisse können arrangiert werden, im strengen Sinne der Hierarchie in Form einer Pyramide, siehe Abbildung 1, basierend auf der primären Bedürfnisse, und Pinnacle sind zweitrangig.

Dieses hierarchische Konstrukt bedeutet dieser Priorität für menschliche Bedürfnisse auf den unteren Ebenen und dies beeinflusst seine Motivation. Mit anderen Worten, entscheidendere menschlichen Verhaltens ist das erste niedrige Niveau der Zufriedenheit, und dann benötigt werden wie diese Motivatoren und braucht den höhere Ebenen.

'die höchste brauchen-die Notwendigkeit für Selbstverwirklichung und Wachstum der Persönlichkeit – können nie ganz zufrieden, so dass der Prozess der menschlichen Bedürfnisse endlos Motivation ist' [3, s. 186].

Pflicht-Kopf ist sorgfältig zu überwachen ihre Unterebenen aus, um herauszufinden, was aktive Bedürfnisse angetrieben von jedem von ihnen, und entscheiden über deren Umsetzung mit Blick auf die Effizienz der Mitarbeiter zu verbessern.

Ein bemerkenswerten Beitrag zur Entwicklung der Motivationale Verhalten macht die Theorie der Motivationale Bedürfnisse d. MakKlellanda. Es ist unbestreitbar die Bedeutung der früheren Theorien und ihre Schlussfolgerungen über die Bedeutung der biologischen und andere Grundbedürfnisse in motivieren Verhalten, Mcclelland versucht, das wichtigste unter den 'sekundären' Bedürfnissen, zu identifizieren, die aktualisiert werden, wenn ausreichende materielle Sicherheit. Er argumentiert, dass 'jede Organisation stellt den Mitarbeiter die Möglichkeit, drei Top-Level-Anforderungen zu realisieren: macht, Erfolg und Zugehörigkeit. Auf ihrer Basis ist, dass die vierte Notwendigkeit, nämlich die Notwendigkeit, Ärger, d.h. Hindernisse oder Gegenwirkung bei der Umsetzung dieser drei Anforderungen, zum Beispiel Situationen, um erfolgreich zu sein, vermeiden eine Person, Behörde oder Gruppe Akzeptanz entziehen konnte. Alle Mitarbeiter brauchen Erfolg, macht und Klimaanlage '[3, s. 198]. Unterschiedliche Menschen haben jedoch diese Bedürfnisse

Die Notwendigkeit für Kraft, Erfolg und Klimaanlage sind relevante Motive. Die wichtigsten Motive sind stabil und nur über einen langen Zeitraum variieren. Allerdings sind

sie anfällig für kurzfristige Schwankungen. Beispielsweise festgestellt, dass der Wunsch nach Energie steigt mit zunehmendem Grad der Alkoholabhängigkeit bei den Mitarbeitern.

Die Notwendigkeit einer erfolgreichen (nach der Klassifikation von Maslow, es liegt zwischen dem Bedürfnis nach Anerkennung und Selbstverwirklichung) nicht gleichermaßen ausgedrückt in verschiedenen Arbeitnehmer. Menschen auf einen Erfolg, in der Regel auf Autonomie und war bereit, für die Ergebnisse ihrer Arbeit verantwortlich gemacht werden. Er versucht, Sie erhalten regelmäßig Informationen über die 'Grenze', es will wissen, über die konkreten Ergebnisse seiner Arbeit, ist organisierte, Fähigkeit zu antizipieren und für ihre Handlungen zu planen. Solche Menschen neigen dazu, erreichbare Ziele setzen, unnötige Risiken zu vermeiden. Sie bekommen Freude nicht so sehr auf eine Belohnung für die Arbeit von wie viel des Prozesses selbst, vor allem aus seinen Erfolg.

Die Notwendigkeit für eine erfolgreiche Entwicklung ist, dass Sie verwenden können, um Leistung zu verbessern. Menschen, die öfter als andere es tun, auf Erfolg ausgerichtet. Dabei motivieren Mitarbeiter müssen Führungskräfte die Merkmale von Menschen mit einer ausgeprägten Notwendigkeit für den Erfolg, indem Sie ihnen angemessene Arbeitsplätze [4, s. 155] berücksichtigen.

Die Notwendigkeit einer Leistung drückt sich in dem Wunsch, andere zu beeinflussen, Steuern, deren Verhalten, sowie die Bereitschaft, Verantwortung für andere zu übernehmen. Dieses Bedürfnis wird bei der Suche nach einer Führungsposition ausgedrückt. Es wirkt sich positiv auf die Effizienz der Verwaltung. Das ist, warum die Führung angebracht, um Menschen mit Notwendigkeit zu Keulen. Solche Menschen haben eine hohe Selbstkontrolle. Sie sind verpflichtet, ihre Organisation und leidenschaftlichüber Unternehmen und betreiben unter Missachtung der Times.

'Ein großer Einfluss auf das Verhalten der Menschen in der Organisation braucht eine Zugehörigkeit. Sie manifestiert sich in dem Wunsch, die Kommunikation und haben freundschaftliche Beziehungen mit anderen' [5, s. 318]. Mitarbeiter mit akuten Bedarf für Lieferungen, hohe Ergebnisse zu erreichen, vor allem beim Durchführen von Aufgaben erfordern ein hohes Maß an sozialer Interaktion und gute zwischenmenschliche Beziehungen.

«eine breite Resonanz unter Wissenschaftlern und Managern genannt die zwei-Faktoren-Theorie, F. Herzberga. He hat hundert Ingenieure recherchiert und Buchhalter motivierende Faktoren und ihre Kräfte Mitarbeiter identifiziert wurden zwei Fragen: 'beschreiben Sie, wo Sie am Arbeitsplatz besonders gut fühlen? 'und' beschreiben Sie, wo Sie sich am Arbeitsplatz extrem schlecht fühlen?».

Als Ergebnis der Studie sind eindeutig identifizierte zwei Gruppen von Faktoren eindeutig nicht gleichermaßen Motivation beeinflussen. Die erste Gruppe von Faktoren Herzberg genannt Hygiene-Faktoren (Hygiene-Faktoren), die andere Motivatoren. Der Begriff 'Gesundheit' wird hier in seiner medizinischen Sinn-'Hygiene als Prävention, Prävention, nicht als eine Behandlung für ihr' verwendet [5, s. 319]. Hygiene Faktoren selbst verursachen keine Zufriedenheit, sondern die Erhaltung ihres Zustands führt zu Unzufriedenheit.

mit verbesserten hygienischen Faktoren der Unzufriedenheit ist nicht gefühlt, aber als diese Verbesserung von Mitgliedern als eine natürliche wahrgenommen wird, als zugegeben, dann gibt es keine Zufriedenheit Hygiene Faktoren gehören: Beziehungen mit Kollegen, Vorgesetzten und Untergebenen; das moralische Klima in der Organisation; Belohnung (bei Festgehalt); Führung; körperliche Arbeitsbedingungen Arbeitsplatz Stabilität.

Die zweite Gruppe von Faktoren sind Motivatoren, die Zufriedenheit der Arbeit, hohes Maß an Motivation und Leistung direkt verursachen. Sie wirken als Katalysatoren für die effektive Arbeit. Dazu gehören: Leistung, Anerkennung, interessante Inhalte, Autonomie (der Handlung) und Verantwortung, berufliche und Zuwachs an Arbeitsplätzen, Möglichkeiten zur persönlichen Entfaltung. Natürlich, die Linie zwischen einzelnen Hygiene-Faktoren und

Motivatoren sind relativ, mobil sind. Also, das Geld in Form von Festgehalt sind Gesundheitsfaktoren, ein Motivator wie Wachstum auch Arbeit bedeutet jedoch die Erhöhung der Löhne. Zur Vermeidung von Unzufriedenheit mit der Arbeit erschien ausreichende Hygiene-Faktoren auf ein normales Niveau, Steigerung der Arbeitsproduktivität erreicht man mit Hilfe von Motivatoren.

Zusammenfassend die Ergebnisse ihrer Forschung, Herzberg gemacht verschiedene Schlussfolgerungen:

- No hygienische Faktoren führt zu Unzufriedenheit.

- Motivatoren können mangelnde Hygiene-Faktoren nur teilweise und nicht vollständig ausgleichen.

- unter normalen Umständen das Vorhandensein von hygienischen Faktoren als natürliche wahrgenommen und motivierende beeinflusst.

- Positiven Auswirkungen der maximale Motivation geschieht über Motivatoren mit Hygiene-Faktoren.

Herzbergs Modell unterscheidet sich von vielen motivierenden Theorien, insofern sie die einfache Dichotomie der Auswirkungen der verschiedenen motivierenden Faktoren für Zufriedenheit leugnet.

Feature-Innovation ist unvorhersehbare Ergebnisse, die sowohl positiv als auch negativ sein können. Forschung kann nicht die gewünschten Ergebnisse geben. Die wissenschaftliche Leitung der Herausforderung zu motivieren Mitarbeiter auf langfristige Arbeit, so zu vermitteln, in ihnen vertrauen ihren Optimismus und Energie.

jede Organisation hat einige Features, die die gleiche innovative Idee, entweder möglich zu realisieren, mit großem kommerziellen Erfolg, machen teilen könnte, oder absolut nicht möglich. für erfolgreiche Innovation erfordert eine starke Hand als die Anfälligkeit ihrer Mitarbeiter zur Innovation.

Innovative moderne Art der neu definiert, die beruflichen Erfolg und ein Problem im Zusammenhang mit diesen Formen der bestimmte Auswahl, Umschulung und soziale Anpassung. Die neue Situation macht uns innovative soziale Technologien suchen, erfordert den Mitarbeiter, angeborene zu versöhnen und erwarb die Qualitätsanforderungen seiner Umgebung eine Vielzahl von Motivation wahrnehmen. Innovative Strukturen erfordern besondere Mitarbeitermobilität und Flexibilität des Denkens, effektiven Systems der Wahrnehmung, eine bestimmte Art von inländische Nachfrage nach Kunst, eine Form der Selbstverwirklichung und Integration in das soziale System.

Sie konzentrieren sich in erster Linie auf hoch qualifizierte Arbeitskräfte, die die Identität der Erfinder-Wissenschaftler oder Erfinder-Manager ist. Eine Schlüsselfigur in der Innovation wird ein Intellektueller deren wichtigsten semantischen Bedeutung des Arbeits- und hohe interne Motivation. Spezifische Anforderungen für die Kennzahl des Innovators müssen mit einer klaren Kohärenz der Aktion, mit der Verbesserung der Kommunikationsprozesse und zwischenmenschlichen Beziehungen kombiniert werden.

Viele ausländische Unternehmen bei der wettbewerbsfähigen Auswahl der Innovation Manager verwenden Prüfungen-Einhaltung der Anforderungen des Mitarbeiters Qualität Innovation Manager. Die wichtigsten Qualitäten bei der Auswahl von Kandidaten sind organisatorische Fähigkeiten, Logik-basierten didaktischen Fähigkeiten, Initiative, Hingabe und Ausdauer bei der Erreichung der Ziele. Die beliebtesten ist der Kandidat, in welche Führung wird kombiniert mit hoher Verantwortung, freundliche Haltung gegenüber dem anderen, und Geschwindigkeit und Genauigkeit-Aktualität der Entscheidungen.

Ansätze zur Personalführung Innovation sind im Vergleich zu traditionellen Management, beginnend mit der Phase der Planung und Auswahl von Spezialisten erhebliche Veränderungen. Beim Erstellen von neuen Industrien und wesentliche organisatorische Änderung Vorhersage der Zahl der Mitarbeiter und ihre Kompetenzen ist eine komplexe

Aufgabe mit vielen Faktoren ab. Innovative Entwicklung der Wirtschaft auferlegt strengen Qualitätsanforderungen und im Zuge der Einführung der Spitzentechnologien zu erheblichen Entlassungen führen kann.

LISTE DER QUELLEN VERWENDET

1. Breddik w. Management in Ihrer Organisation. -M.: infra-m, 2001. -111 s.
2. Grinev V. innovatives Management: Ausbildung. Zulage. -2-Nd Ed., Stereotyp. - K.: AIDP, 2001. -152 s.: 3.
Jewell I. industrielle und organisatorische Psychologie Lehrbuch für Gymnasien.-Spb.: Piter, 2001.-720 s.
4. Ilin, e. s. Motivation Arbeit / /. Psychologie der Arbeit mit dem Personal in inländischen Werken von Profis. Kpl. und allgemeine Überarbeitung l. v. Vinokurova. – Spb.: Piter, 2001. -512 s.
5. Innovationsmanagement: die Grundlagen der Theorie und Praxis der Phychology. Handbuch/Ed. P.n. Zavlina, a.e., l.e. Mindeli Kazantseva. M.: Economics, 2000. – 317s.6.
6. Karyakin A.m. HR Phychology. Zulage. 3-ich Überarbeitung / Ivan. Zustand Energie. UN-t-Ivanovo, 2005.-537s.