

ВЗАИМОСВЯЗЬ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА И СТИМУЛИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Шило В.Г.,

научный руководитель директор по персоналу и общим вопросам

ОАО «Красмаш» Титов О.А.

*Сибирский государственный аэрокосмический университет имени
академика М.Ф. Решетнева*

В отечественной науке мотивация как предмет экономических исследований появился сравнительно недавно по мере развития экономики на основе рыночных отношений, поэтому большинство российских ученых и практиков убеждены в том, что обращение к опыту развитых стран в вопросах мотивации не только целесообразно, но и крайне необходимо.

Углубленное изучение литературных источников позволяет: сформулировать более точное научное определение мотивации персонала для понимания ее сущности и принятия более обоснованных решений, направленных на стимулирование персонала к инновационной деятельности; показать структуру внешних и внутренних движущих сил и на их основе выявить взаимосвязь мотивации персонала со стимулированием инновационной деятельности.

Раннее понятие «мотивация» употреблялось в основном в области экономической социологии, педагогики, психологии. Это объяснялось рядом причин, и, прежде всего тем, что: экономические науки не стремились проанализировать взаимосвязь своих предметов с названными науками, а, мотивация до недавнего времени заменялось понятием «стимулирование». Этому же мнению придерживается профессор Сорбонского университета Менар Клод. Однако это не одно и то же. Как правило, существующие организации объединяют различные структуры, которые разделяют общие цели на базе различных мотиваций. К тому же в организации существуют подгруппы, которые неодинаково представляют цели и методы их реализации и часто руководствуются специфическими целями второго порядка, которые побуждают их утаивать информацию о реальных целях или исказить их. Ввод в действие побудительных механизмов внутри организации позволяют обойти эти трудности, заставляя персонал формировать правильные предпочтения и форму поведения, в т.ч. за счет согласования. А .Я. Кибанов считает, что мотивация является процессом сознательного выбора человека того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов.

Таким образом, теоретический анализ содержания, принципов, структуры и практики мотивации позволил автору установить, что независимо от цели управления понятие «мотивация» следует рассматривать как совокупность внутренних и внешних движущих сил, влияющих на интересы, формирующие мотивы, связанные с удовлетворением потребностей человека, побуждающие его к деятельности, направленной на достижение определенных целей. Это содержание связано, прежде всего, со специфическими особенностями человека, который выступает одновременно и как объект, и как субъект управления. При этом мотивы являются внутренними побудительными силами, а стимулы - внешними, поскольку человек является одновременно и объектом и субъектом управления. Субъектно-объектный подход к человеку в исследуемой проблеме ставит точку в путанице понятий «мотивация» и «стимулирования», которая имеет место в научной литературе. Такой подход показывает, с одной стороны, идентичность этих понятий, в смысле использования

различных стимулов для появления у человека мотивов и возможного получения одинакового результата. Поэтому процесс использования системы стимулов, приводящих к возникновению мотивов, побуждающих человека к достижению личных или групповых (коллективных) целей, есть стимулирование или мотивация.

С другой стороны различие между этими понятиями заключается в способах воздействия: при мотивации - человек сам на себя воздействует; при стимулировании - на человека воздействуют внешние силы.

Несмотря на наличие тонкой грани между стимулированием и мотивацией, эти понятия находятся в диалектическом единстве. Поэтому в современной науке и практике вместо «стимулирования» чаще употребляется термин "мотивация", который структурно представлен рис. 1.

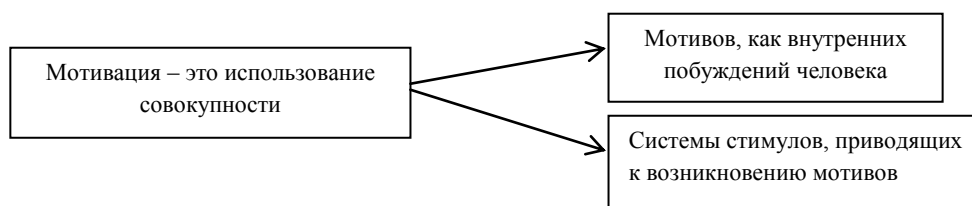


Рис.1. Структурное представление понятия «мотивация»

В этом смысле мотивация персонала к инновационной деятельности представляет собой как процесс и как подсистему в общей системе управления предприятием, нацеленную на максимальное удовлетворение потребностей персонала через развитие инновационной деятельности.

Мотивация персонала к инновационной деятельности, как процесс, предполагает формирование причин побуждения и применения разнообразных рычагов воздействия на человеческое поведение. Системный анализ взаимосвязи элементов мотивации проявляется при формировании процесса мотивации, который, по мнению ученых, можно представить на рис.2.

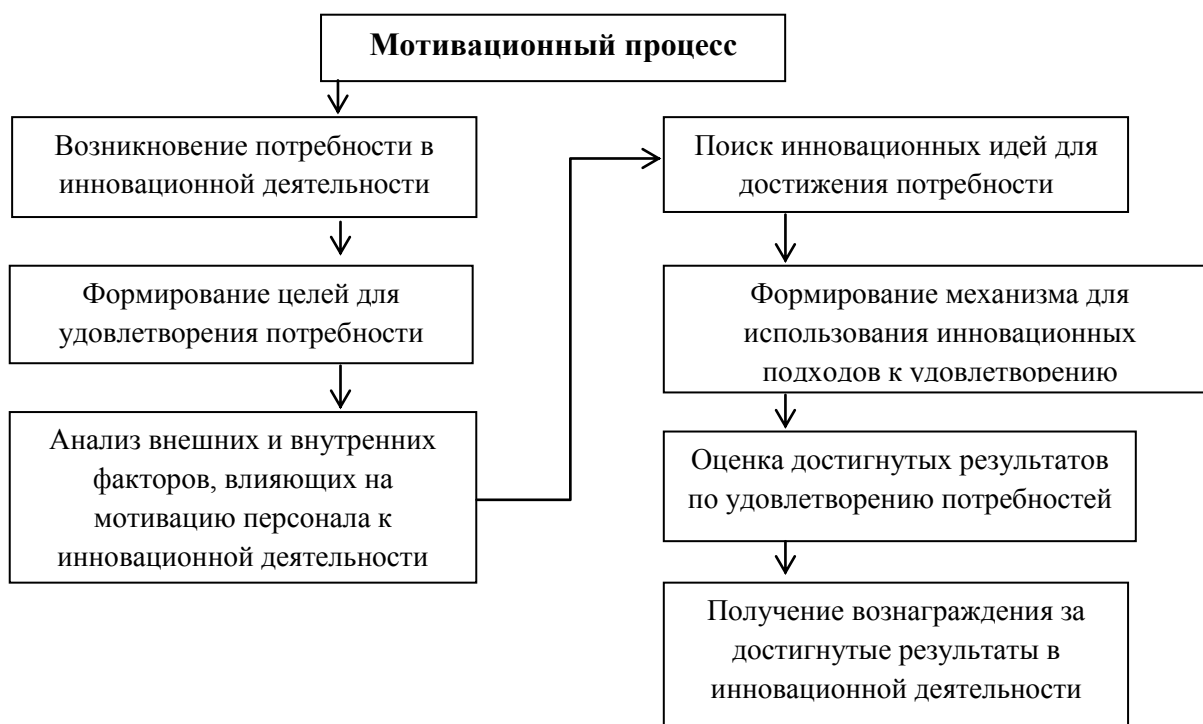


Рис.2. Схема процесса мотивации персонала к инновационной деятельности

Из рис.2 видно, что логика развертывания процесса мотивации персонала к инновационной деятельности связана с присвоением материальных и нематериальных благ для максимального удовлетворения их потребностей. При этом установлено, что удовлетворение потребностей персонала предприятия в современных условиях невозможно без кардинального изменения мотивации, основанной не на инновационном подходе. Это обстоятельство связано с качественным изменением содержания всего инновационного процесса, направленного на реализацию персоналом целевых инновационных идей и повышение эффективности работы предприятия. Поэтому мотивация персонала к инновационной деятельности является главной целью в системе управления предприятия на современном этапе. Исследования показали, что развитие инновационной деятельности не может быть без формирования эффективных форм и методов стимулирования.