

Мотивация как ведущее направление реализации инновационной деятельности

Можайкіна Н.В., Харківська національна академія міського господарства

Развитие и реализация инновационной деятельности на производстве невозможна без творческой личности, без знания преобладающих побудительных мотивов интеллектуального творческого труда и предпосылок их формирования. Обратимся к их анализу.

В теории выделяют три основных подхода к мотивации труда: диспозиционный, который включает в себя концепции черт личности и теории потребностей; когнитивный подход и подход подкрепляющей мотивации. При этом чрезвычайно важно представить мотивы, которые инициируют и активизируют творчество. Без сомнения, эти мотивы задают определенные пределы и особенности применения упомянутых подходов и на прикладном уровне позволяют использовать их, интегрируя имеющиеся методы мотивации с текущими функциями организационно-экономического механизма управления производственной деятельностью.

Ведущие мотивы творчества объединяют в три группы: 1) интеллектуальные; 2) материальные; 3) моральные. Интеллектуальные мотивы, как правило, имеют внутреннюю мотивацию и основаны на потребности саморазвития, любознательности, стремлении к полной реализации своих интеллектуальных способностей.

Вторым, не менее важным стимулом творчества является материальная заинтересованность – получение материального вознаграждения. Сегодня ряд известных исследователей утверждают, что материальные факторы для сотрудника современной корпорации как творческой личности уже не играют доминирующую роль. Однако этот тезис противоречив. Как правило, материальные потребности перестают играть доминирующую роль только тогда, когда они удовлетворены. Хотя бывают исключения.

Третьим стимулом служит моральное вознаграждение – признание компаний ценности работы, вклада сотрудника в развитие компании; ощущение работником своей особой значимости для компании, особого признания. Хотя принцип вознаграждения желаемого трудового поведения очевиден, администрация многих предприятий игнорирует желаемое трудовое поведение сотрудников. К часто игнорируемым видам поведения относится именно креативная деятельность. А моральные и творческие стимулы к труду рассматриваются как менее важные, им нередко отводится второстепенная роль.

Существенную роль в стимулировании к труду играет развитие «сохозйских» мотивов, т.е. доступа работников к принятию управленческих решений, причем не только непосредственно на производстве, но и на более высоких уровнях.

Отсюда очевидно, что трудовая творческая активность работников в существенной степени зависит от преобразований в сфере труда, которые

создают предпосылки для полного использования творческого потенциала работника и воздействуют на трудовую отдачу.

Для улучшения использования производственного и трудового потенциала с целью стимулирования инновационной деятельности, необходимо достигать гармонизации личных интересов и коллективных, создание благоприятных условий для развития личности в процессе труда. Чтобы реально управлять интересами и через интересы, необходимо обеспечивать общность материальных, моральных, творческих и других стимулов. Опыт подтверждает, что система стимулов к творческому труду существенно повышает действенность материальной заинтересованности, удовлетворенности трудом и инновационной его реализации.