

ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИОННЫХ ДЕТЕРМИНАНТОВ В СОВРЕМЕННОМ ИННОВАЦИОННОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

Даниленко Юлия Николаевна

магистрант, Ростовский государственный экономический университет (РИНХ), РФ, г. Ростов-на-Дону

Вдович Евгений Евгеньевич

магистрант, Ростовский государственный экономический университет (РИНХ), РФ, г. Ростов-на-Дону

Кузьминов Александр Николаевич

научный руководитель, д-р. экон. наук, проф. Ростовский государственный экономический университет (РИНХ), РФ, г. Ростов-на-Дону

Аннотация. Развитие инновационной активности в РФ является чрезвычайно сложным в силу высокой неопределенности, которая порождает не наблюдаемые ранее проблемы и закономерности. Управление индивидуальной мотивацией, поэтому является важным компонентом реализации инновационных возможностей. Предлагается рассматривать их в контексте теорию постановки целей и социальной когнитивной теории как некоторый «мотивационный хаб», обеспечивающий совмещение целей компании и индивидуальную эффективность сотрудников. В данном случае менеджмент компании может влиять на уровень индивидуальной мотивации и характер ее влияния на успех инновации путем совмещения целей всех участников и точечного организационного воздействия.

Ключевые слова: инновационный менеджмент мотивация, самооэффективность

Многие компании используют инновации для выявления новых источников роста, особенно в высокодинамичных отраслях, где устойчивое конкурентное преимущество часто зависит от способности разрабатывать новаторские продукты и услуги [9]. Инновации связаны с новыми рынками и технологиями, что опосредует высокий уровень неопределенности и риска и требует новых подходов к стратегии, структуре, процессам, культуре и лидерству [1]. Многие инновации сильно зависят от инициативы отдельных людей, и успешные прорывы в различных областях часто связывают с результативностью высокопроизводительных разработчиков, обладающих высоким уровнем мотивации [2,7].

Сотрудники-инноваторы должны иметь дело с непредвиденными препятствиями, получать разнообразные знания из различных источников и предлагать творческие решения [3, 7]. Таким образом, была сформировано направление исследования мотивации сотрудников к инновациям, для которых различные последствия неопределенности являются существенной проблемой и требуют особых управленческих решений [4, 9].

Кроме того, нужно отметить, что для поддержания инноваций необходимы особые кодифицированные процедуры и сложные наборы подпрограмм, обеспечивающие предсказуемость решений. Часто менеджмент в таких условиях не поддерживает эти требования, так как не хватает квалифицированных сотрудников или их мотивация невелика [4, 5]. Кроме того, инновации находятся в зависимости от наличия новых знаний, а

существующие процедуры могут быть организованы вокруг узкого набора внешних партнеров, которые ограничивают использование других источников знаний при постановке задач [2, 4, 6].

В то время как инновации обычно происходят сверху вниз в процедуре планирования стратегии, некоторые, наиболее радикальные идеи формируются отдельными лицами, командами, в том числе неформальными группами, для интерпретации которых также требуются квалифицированные мотивированные сотрудники. Очень важно отметить здесь наличие ряда закономерностей самой инновационной деятельности, например, ее цикличности в условиях реального предприятия [3].

Поскольку инновационное развитие - это целенаправленный процесс, в котором производительность зависит от индивидуального обучения и мотивации [1, 4], указанные факторы могут повлиять на приобретение и использование навыков и способностей человека [8], таких как: формирование идеи, разработка концепции и преодоление организационных барьеров. Опираясь на положения теории постановки целей [8] и социальной когнитивной теории [6] мы предлагаем в качестве основных мотивационных детерминантов рассматривать **личные** цели развития и самоэффективность (*self-efficacy*), которые составляют так называемый «*мотивационный хаб*».

Личные цели охватывают интерес и оценку рабочих заданий. Они касаются вопроса: «Я хочу это сделать?». С другой стороны, самоэффективность относится к убеждениям сотрудников в их возможности успешного достижения желаемых целей, то есть «Могу ли я это сделать?» [6]. Личные цели приводят к двум эффектам. Во-первых, достижение целей обеспечивает трудовую удовлетворенность и повышает интерес к работе [6]. Во-вторых, несоответствие между целями и текущей производительностью формирует недовольство, которое требует корректирующих действий [6]. Таким образом, можно предположить, что мотивация к инновационной деятельности взаимосвязана с балансом достижения целей компании и индивидуальных целей сотрудника, которые можно объединить под общим показателем «уровень самоэффективности», понимаемым как термин социальной когнитивной теории, отражающий степень индивидуального познания проблемы, способов ее решения и способности преодолевать возникающие трудности.

Самоэффективность также определяет уровень усилий, которые будут затрачены работниками и насколько они позволят преодолеть препятствия и неудачи, вызванные неопределенностью инноваций [6]. В результате люди с высокой самоэффективностью, скорее всего, сформируют наиболее оптимальный способ достижения своих целей [8].

Мотивационный хаб влияет на индивидуальную производительность четырьмя способами [8]. Во-первых, он привлекает внимание к соответствующему виду деятельности. Во-вторых, определяет объем усилий, которые человек желает инвестировать в достижение целей. В-третьих, влияет на настойчивость сотрудника, то есть определяет, как долго человек готов поддерживать усилия при работе над задачей. Наконец, это облегчает поиск и использование знаний и стратегий для конкретных задач.

Таким образом, можно предположить, что благодаря перечисленным механизмам, учету личных целей и самоэффективность обеспечат решение задач инновационного развития предприятия, поскольку создадут мотивационный инструмент, который максимально адаптирован возможным проблемам, возникающим в результате неопределённости, присущей инновациям.

Список литературы:

1. Гарибянц Г.С., Титова Н.А. Инновации в совершенствовании системы мотивации персонала - определяющий элемент его инновационного поведения в организации//Экономика и управление: проблемы, решения Из-во: Издательский дом "Научная библиотека". Москва. 2018 Том: 4 Номер: 6. С. 53-58

2. Джуха В.М., и др. Инновационный менеджмент. Учебник / Москва, 2016. (2-е издание, переработанное и дополненное). 376 с.
3. Кузьминов А.Н., Шелепова Н.С. Влияние эндогенных факторов региональной социально-экономической системы на характер инновационного развития// Вестник Южно-Российского государственного технического университета (Новочеркасского политехнического института). Серия: Социально-экономические науки. 2010. № 4. С. 24-28
4. Причина О.С., Орехов В.Д. Управление персоналом и инновациями: оценка и анализ внешних эффектов актуальные вопросы управления персоналом и экономики труда//Мат-лы III Всеросс. Науч.-прак. Конф. Государственный университет управления, Национальный союз «Управление персоналом». Москва, 10 апреля 2017 г. С. 156-160
5. Шишкина Е. В. Повышение конкурентоспособности персонала с использованием поощрения создания инноваций в условиях использования нормирования труда//Экономика России в современных условиях: пути инновационного развития и повышения конкурентоспособности. Сборник науч. Тр. по итогам всеросс. науч-прак. Конф. молодых ученых Санкт-Петербургского государственного экономического университета. Под ред. Е.А. Горбашко. СПбГЭУ. 2017. С. 429-432
6. Bandura, A., 2012. On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. J. Manag. 38, 9-44, <http://dx.doi.org/10.1177/0149206311410606>
7. Day, D.L., 1994. Raising radicals: different processes for championing innovative corporate ventures. Organ. Sci. 5, 148-172. de Araujo Burcharth, A.L., Knudsen, M.P., Søndergaard, H.A., 2014. Neither in vented nor shared here: the impact and management of attitudes for the adoption of open innovation practices. Technovation 34, 149-161, <http://dx.doi.org/10.1016/j.technovation.2013.11.007>
8. Locke, E.A., Latham, G.P., 2004. What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century. Acad. Manag. Rev. 29, 388-403, <http://dx.doi.org/10.5465/AMR.2004.13670974>.
9. O'Connor, G.C., 2008. Major innovation as a dynamic capability: a systems approach. J. Prod. Innov. Manag. 25, 313-330, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-5885.2008.00304.x>.