

6. Бухгалтерский учет в зарубежных странах: учеб. / Я. В. Соколов [и др.] ; отв. ред. Ф.Ф. Бутынец. — М. : ТК Велби, Проспект, 2007. — 672 с.
7. Турлович, Я. В. Сущность и виды материальных ресурсов, их значение для предприятия / Я. В. Турлович. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 24 (314). — С. 117—119.
8. Польская, Г. А. Бухгалтерский учет как функция управления материально-производственными запасами в торговых организациях / Г. А. Польская. — Курский институт кооперации (филиал) БУКЭП, 2020. — 92 с.
9. Галкина, Е. В. Бухгалтерский учет и аудит / Е. В. Галкина. — М. : КноРус, 2018. — 448 с.

УДК 378

И. А. Панфило, И. С. Харкевич

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Введение. При современном уровне развития мировой экономики положение и уровень могущества отдельных стран напрямую зависят не только от наличия видов ресурсов, которые можно считать стратегическими для государства, но и от успешности государств в области инноваций, скорости роста научно-технического потенциала, способности создавать и эффективно использовать новые знания, которые являются необходимым условием успешной конкуренции и экономического роста.

Успешная инновационная деятельность возможна только при создании благоприятных условий, обеспечивающих использование накопленного и сохраненного инновационного потенциала страны, возможность его дальнейшего развития, создание эффективного механизма управления инновационными процессами. И здесь нельзя забывать одну важную вещь — психологический аспект инноваций, ибо прогресс невозможен без преодоления инновационной инертности различных предпринимателей, собственников и самого государства.

Основная часть. Если мы хорошо знаем процессы возникновения инноваций, возможным результатом которых изначально должна быть какая-то идея, которая соответственно побуждает различные хозяйствующие субъекты к активному участию в инновациях, то можно сформировать адекватную систему управления инновационными процессами, как на уровне отдельного предприятия, так и в масштабах всей страны.

Мотивация играет важную роль в побуждении сотрудников к качественному выполнению делегированных задач в рамках своих полномочий. Делегирование устанавливает административные отношения между участниками инновационного процесса. Мотивация же дополняет их психологическими аспектами, создавая стимулы или препятствия в эффективной работе коллектива или отдельных сотрудников [1, с. 336].

Каждый этап инновационного процесса имеет свою мотивную структуру, на которую влияют различные факторы, и которая зависит от того, создаются ли для творческой деятельности благоприятные условия или препятствия.

Например, на этапе зарождения идеи, когда инновации еще не существуют в реальности, творческая деятельность людей основывается на самых разных мотивах:

- стремление решить определенную техническую, технологическую, организационную задачу;
- познавательный интерес;
- потребность в самовыражении, самоутверждении, постоянном творческом поиске;
- отождествление с кумиром;
- финансовые мотивы,
- общественное признание и другие.

Инновационная активность отдельных работников и групп во многом зависит от их отношения к инновациям, определяющего положение отдельных работников (групп) в инновационных взаимодействиях. Позиции участников инновационного процесса формируют инновационную атмосферу коллектива [2, с. 298].

В современных условиях особое внимание необходимо уделить созданию эффективного мотивационного механизма именно на этапе зарождения идей, поскольку именно здесь генерируются инновации. Основной движущей силой на данном этапе является человеческий ресурс с его неисчерпаемым интеллектуальным потенциалом. Поэтому для преодоления пассивности людей в инновационной деятельности необходимо разработать грамотную систему мотивации.

Чтобы у сотрудников сформировалось положительное отношение к работе, которую они или их коллеги делают, а главное, к качеству работы, должны быть созданы условия труда, где каждый чувствует себя нужным и понимает, что его работа важна для предприятия и что они получают справедливое вознаграждение за отличное выполнение своих обязанностей. Русский философ И. А. Ильин еще в 30-х гг. 20 века писал приблизительно об этом же: «...важно, чтобы полезный и продуктивный труд реально обогащал трудящегося, чтобы масса живо чувствовала поощряющее влияние частной собственности, а также успешность и почетность труда» [3, с. 59].

За рубежом большое внимание уделяется мотивации сотрудников, и даже проводятся соревнования между работниками и предприятиями по качеству реализуемой продукции.

Повышение инновационной активности возможно также за счет увеличения авансов, выплачиваемых персоналу. Считается, что тогда персонал будет более ответственно и с большим энтузиазмом относиться к качеству и инновационной составляющей своего труда, что в результате повысит качество продукции. Другими словами, этот подход можно сформулировать следующим образом: чем выше сметная стоимость, тем выше качество продукции и активизация рабочей силы.

Нельзя не согласиться с тем, что в большинстве случаев мотивация представляет собой хорошо выстроенную систему вознаграждения. Однако этот метод не столь эффективен. Работники часто говорят об этом, как об экономии денег своей работой (не выполнили план, ошиблись - получили меньше денег).

Эффективность работы сотрудника прямо пропорциональна успеху любой организации. Поэтому руководители и специалисты по подбору персонала часто используют нематериальную мотивацию.

При выборе метода воздействия на подчиненных руководитель должен задаться вопросом: как отреагируют сотрудники на те или иные меры? Ответ на этот вопрос может дать наука соционика, согласно которой люди делятся на группы в соответствии с теми способами, которыми они предпочитают принимать и выдавать информацию. При этом известно, какие мотивационные методы можно использовать для каждого типа. Это будет целенаправленная мотивация, которая действительно необходима работнику, чтобы мотивировать его на эффективное выполнение конкретной работы.

Одним из наиболее распространенных способов поощрения инноваций в организации являются следующие методы управления.

Во-первых, это вовлечение персонала в инновации и разработку новых продуктов и услуг на различных этапах проектирования, тестирования и внедрения. Система управления должна быть построена таким образом, чтобы все сотрудники внутри организации имели возможность внести свой вклад в создание и развитие инновационного продукта.

Во-вторых, привлечение внимания сотрудников и внешних заинтересованных сторон к инновационной деятельности компании может быть реализовано путем запуска «пилотных» проектов и прототипов, которые при определенных условиях выпускаются во внешнюю среду. Например, для условий тестирования или ограниченных пробных версий, что относится, в частности, к программному обеспечению.

В-третьих, система мотивации должна быть организована таким образом, чтобы повысить вовлеченность сотрудников в разработку существующего продукта.

В-четвертых, система управления персоналом должна быть направлена на выявление внутренних талантов и поиск приверженных компании участников инновационного процесса, функция всех руководителей подразделения должна занимать активную роль в формировании, удержании и продвижении сотрудников, высокопродуктивных в области инновационных идей.

В-пятых, одной из задач стимулирования инновационных процессов на предприятии является активизация механизмов организационного обучения, включающего преобразование индивидуального опыта работников по решению производственных задач в общеорганизационный опыт.

Основной идеей мотивационного механизма является не принуждение субъектов к изменениям, а пробуждение интереса к содержанию новшества. Конечно, нельзя точно сказать, как работает мотивационный механизм в деталях, насколько сильным должно быть мотивационное воздействие и к какому результату все это приводит, так как все очень индивидуально. Но, научившись понимать структуру и последовательность мотивационного механизма инновационной деятельности, можно значительно повысить ее эффективность [4].

Заключение. Подводя итог, можно сделать следующий вывод: мотивация инноваций должна представлять собой непрерывный процесс, обусловленный единым, взаимосвязанным набором элементов.

Сегодня многие сотрудники организаций обладают бесценным опытом, навыками, знаниями и способностями, но не реализуют весь потенциал своего бизнеса. Причины такого поведения могут быть разными, но в основном их отличает невнимательность к собственной выгоде (и не обязательно в финансовом смысле), а иногда и соображения собственной безопасности, так как в умах людей прочно закрепилось утверждение о наказуемости инициативы.

Резюмируя, можно отметить важность внедрения мотивационной системы в деятельность любой экономической организации. Наличие системы мотивации и, главное, ее эффективное использование в ожидании как материального, так и нематериального вознаграждения побуждает всех участвующих субъектов к продуктивной деятельности (в рамках знаний, опыта, умений). При этом по возможности система должна учитывать факторы внутренней и внешней среды (система мотивации должна быть органично интегрирована во всю систему управления предприятием), что дает возможность предприятию эффективно реализовать все существующие возможности и создать условия для его дальнейшего развития [5].

Список цитируемых источников

1. Попов, В. Л. Управление инновационными проектами / В. Л. Попова. — М. : ИНФРА-М, 2018. — С. 336.
2. Орлов, А. И. Менеджмент / А. И. Орлов. — М. : Изумруд, 2013. — С. 298.
3. Ильин, И. А. Собрание сочинений : в 10 т. / И. А. Ильин. — М. : Русская книга, 1993. — Т. 1. — С. 59.
4. Недбаева, В. М. Мотивация инновационной деятельности [Электронный ресурс] : автореф. магистерской работы / В. М. Недбаева. — Режим доступа: <http://www.masters.donntu.edu.ua/2004/fem/nedbaeva/diss/index.htm> . — Дата доступа: 05.10.2022.
5. Васюхин, О. В. Основы мотивации инновационной деятельности промышленного предприятия / О. В. Васюхин, Е. А. Павлова // Научное обозрение. Экономические науки. — 2014. — № 1. — С. 58. — Режим доступа: <https://science-economy.ru/ru/article/view?id=63>. — Дата доступа: 06.10.2022.