

УДК 338.28+101.9

ПРИЧИНЫ И СПОСОБЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ УЧАСТНИКОВ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Савельева М.А.,

Университет ИТМО, Санкт-Петербург

Научный руководитель – к.э.н., доцент Батова ТН.

Университет ИТМО, Санкт-Петербург

Актуальность исследования. Накопленный человечеством опыт показывает, что экономический прогресс невозможен без внедрения инноваций и совершенствования производства, а достижение определенных результатов в инновационной деятельности возможно лишь при условии правильного стимулирования ее участников.

Целью работы является выявление основных причин участия в инновационной деятельности и выделение способов стимулирования, которые будут способствовать повышению лояльности и производительности труда участников.

Базовые положения

Персонал является ценнейшим ресурсом в инновационном развитии компании и научном прорыве. Обладая особыми стратегическими и оперативными функциями, человеческий фактор играет центральную роль в интеллектуализации и информатизации производства. Однако может сложиться ситуация, когда введение инноваций затормаживается из-за мотивационной или квалификационной неподготовленности персонала. Тем самым, персонал становится не главным двигателем прогресса, а существенным тормозом в деятельности компании.

В настоящее время разработано много методик и инструментов к построению механизма мотивации, но мотивация участников инновационных деятельности требует особого внимания и не может быть универсальной.

В осуществлении инновационной деятельности есть свои особенности, которые и порождают проблемы, такие как: недостаток квалифицированных кадров, недостаточное финансирование, невысокий уровень успешности завершения.

Особенностями инновационной деятельности является следующее:

- В инновационной деятельности большое значение приобретает временной аспект, так как значительные ресурсы, привлекаемые для реализации

инновационных идей, могут обесцениться, если конкурирующая организация осуществит выход на рынок с аналогичной инновацией раньше.

- В инновационном процессе первостепенное значение имеют знания, необходимые для реализации этих процессов.
- Реализуется научный потенциал предприятия в рамках инновационной деятельности, а, значит, многие процессы завязаны на человеческом факторе.

Практическим результатом проведенного исследования является выявление психологических особенностей участников инновационной деятельности и основных мотивов участия. На основе полученных данных предложены идеи и инструменты выстраивания механизма мотивации, который сочетает не только материальное и нематериальное стимулирование, но и применение организационных и психологических стимулов, ориентированных на потребности высшего порядка, такие как: самовыражение, реализация индивидуальности. В рамках работы были предложены четыре направления мероприятий: личность, команда, условия работы и ответственность за индивидуальный и коллективный результат.