

Влияние мотивации персонала на инновационное развитие организации

Заявка № 1301401

В современных условиях VUCA-мира одним из ключевых факторов развития компаний становятся организационные изменения, основанные на внедрении инноваций. Инновации по своей природе могут касаться разработки новой корпоративной стратегии или прорывной технологии (продукта), использования новаторских методов управления или обновления способов организации какой-либо деятельности на предприятии.

В свою очередь любая организация без развития не может оставаться конкурентно-способной на рынке. Однако, исследования показывают, что реальные преобразования происходят только в том случае, если подавляющее большинство менеджеров компании (75%) становятся убежденными в неприемлемости старых методов ведения бизнеса [1].

Авторское и ранее проведенные исследования подчеркивают тот факт, что на пути внедрения организационных инноваций стоят социально-психологические барьеры, прежде всего, связанные с мотивацией персонала [3]. К другим причинам данной категории относятся: фактор страха, интеллектуальная, психологическая и профессиональная ограниченность и иррациональность поведения.

Среди организационных факторов, препятствующих внедрению инноваций, можно выделить недостаточное обоснование, рутинную работу и чрезмерную загруженность сотрудников рабочими обязанностями, приводящую к переработкам и выгоранию. Таким образом, даже если в организации руководством активизируется процесс инновационных изменений многие сотрудники остаются не вовлечёнными, не ощущая своей полезности.

Если сотрудник обладает низким уровнем мотивации и включенности в организационные дела, то его реакцией может быть или игнорирование инновационных изменений, или препятствование им. Американский математик российского происхождения И. Ансофф для описания реакции сотрудников на проводимые преобразования выделяет самостоятельную категорию «сопротивление организационным изменениям», которое может наблюдаться как на индивидуальном, так и на коллективном уровне [2]. Поэтому на практике успешному внедрению инноваций в какой-либо бизнес-процесс должен предшествовать этап по формированию организационной культуры инновационного типа.

Характерными чертами инновационной корпоративной культуры являются: уделение внимания широкому спектру компетенций сотрудников, поддержка предлагаемых сотрудниками идей. Инновационная культура развивает и поддерживает творческие способности работников, которые впоследствии генерируют новые идеи и находят точки организационного роста.

П. Бенъето в своем исследовании сделал вывод, что основные идеи, стоящие за инновациями, обычно генерируются собственными силами сотрудниками компании и реже – в результате сотрудничества с другими организациями [4]. Поэтому креативность, энергичность и изобретательность должны войти в перечень обязательных критериев при отборе персонала. Таким образом, организационная культура определяет кадровый инновационный потенциал, формируя установки персонала на системные и периодические нововведения.

Повышению кадрового инновационного потенциала должно способствовать стратегическое планирование персонала [5], развитие креативных навыков и компетенций и непосредственно повышение достижительных мотиваций. Сообразно теории ожиданий, мотивация зависит от индивидуальных ожиданий, связанных с возможностью выполнить задание и получить за это вознаграждение.

Обзор литературы показал, что исследователи относят к факторам мотивации участников инновационной деятельности: сотрудничество, управленческое планирование возможностей участия, стиль лидерства, поддержку, внутренний интерес, самореализацию, а также возможность проведения экспериментов на основе опыта и улучшения общества.

Таким образом, в этом исследовании четко обозначена важность управления человеческими ресурсами для влияния на склонность сотрудников к инновационному поведению. Способами повышения мотивации участников инновационной деятельности в организации стоит считать: привлечение большого числа сотрудников к генерации идей, доступ к сетям знаний и базам данных, проведение хакатонов, поощрение труда в соответствии с результатами и гуманизацию труда. Традиционные инструменты материального стимулирования при их грамотной настройке также способны привести к позитивным изменениям в отношении и поведении сотрудников.

Источники и литература

- 1) Климанева, А. А. Мотивация персонала в организации в условиях изменений / А. А. Климанева, О. А. Лымарева. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. 2018. № 49 (235). С. 353-355.
- 2) Мкртычян Г.А., Войлокова Е.Е. Опыт построения классификации причин сопротивления организационным изменениям // Труды НГТУ им. Р. Е. Алексеева. 2013. №4 (101). С. 262-271.
- 3) Пригожин А. И. Естественное - искусственное в инновационных процессах / А. И. Пригожин // Общественные науки и современность. 2013. No 3. С. 116-130.
- 4) Beneito, P. The innovative performance of in-house and contracted R&D in terms of patents and utility models // Research Policy. 2006. Vol. 35. No. 4. pp.502–517.
- 5) Song M, Im. S, Van Der Bij H, Song LZ. Does strategic planning enhance or impede innovation and firm performance? // Journal of Product Innovation Management. 2011. №28(4). Pp. 503–520.