



РЕЦЕНЗИЯ

на монографию «Управление мотивацией инновационной деятельности компаний в России: руководство для топ-менеджеров» / Просвиркина Е.Ю., Просвиркин Н.Ю., Суббочева А.А. М.: Издательский дом «БИБЛИО-ГЛОБУС», 2016.

Герасимов Б.Н.¹

¹ Международный институт рынка, Россия



Формат: 60x84/16

Мягкая обложка

Тираж: 500 экз.

ISBN: 978-5-906454-23-2

Дата публикации: 04.01.2017

Просвиркина Е.Ю., Просвиркин Н.Ю., Суббочева А.А. Управление мотивацией инновационной деятельности компаний в России: руководство для топ-менеджеров. М.: БИБЛИО-ГЛОБУС, 2017. — 156 с. — doi: [10.18334/9785906454232](https://doi.org/10.18334/9785906454232)

«Management of motivation of innovation activities of companies in Russia: a guide for senior managers». Moscow, BIBLIO-GLOBUS, 2016.

Prosvirkina E.Y., Prosvirkin N.Y., Subbocheva A.A.

*Boris Gerasimov*¹

¹ International Market Institute, Russia

Структуру монографии образуют введение, четыре главы, заключение, список литературы. Монография направлена на познание природы мотивации в процессах инновационной деятельности с учетом форм и содержания управления человеческими ресурсами в российских компаниях.

Во введении рассматривается важность мотивации в процессах управления человеческими ресурсами в рамках инновационной деятельности отечественных компаний. Авторами была обозначена проблема наиболее адекватного использования мотивации для формирования, поддержания и развития инновационной деятельности компаний.

В первой главе рассмотрены различные трактовки понятия «инновация», существующие в современной научной и методической литературе. В итоге было выбрано определение понятия «инновация», трактуемое объектным подходом, при котором инновация – это конечный творческий процесс реализации идеи, получившей практическое воплощение и внедрение в виде нового товара, услуги, технологии и т.д.

Изучение литературы по проблемам мотивации инновационной деятельности и проведение исследования в российских компаниях позволили сформулировать ряд выводов и рекомендаций топ-менеджерам компаний относительно использования различных видов мотивации персонала в процессах инновационной деятельности компаний.

Многочисленные исследования, выполненные разными авторами во многих странах, свидетельствуют, что компании, развивающие инновационную активность своего персонала, как правило, достигают более высокого уровня прибыльности и развития своих компаний, чем их конкуренты.

В работе рельефно показана сущность, содержание и структура управления человеческими ресурсами в условиях инновационной среды, проблемы и виды мотивации инновационной активности в отечественных компаниях.

Во второй главе значительное место уделено теоретическим аспектам мотивационных процессов в современных компаниях. Особое внимание уделено ориентации компаний и ее работников на инновационную деятельность за счет повышения творческого потенциала. Но еще лучше для судьбы любой компании, ориентированной на инновационную деятельность, будет, если она сможет сформировать команду из работников, обладающих такими свойствами, как «широкий круг интересов, энер-

received: 26.08.2017 / published: 30.09.2017

© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers
For correspondence: Gerasimov B.N. (boris0945@mail.ru)

CITATION:

Gerasimov B.N. (2017). Book review on: Prosvirkina E.Y., Prosvirkin N.Y., Subocheva A.A. «Management of motivation of innovation activities of companies in Russia: a guide for senior managers». Moscow, BIBLIO-GLOBUS, 2016. Journal of Creative Economy, 11(9) – 1019-1024. - doi: [10.18334/ce.11.9.38371](https://doi.org/10.18334/ce.11.9.38371)

гичность, независимость суждений, интуиция, уверенность в себе, способность адаптироваться, ориентация на внутренний локус контроля». Благодаря этому создается инновационный климат, дающий возможность всем сотрудникам компании без исключения «взаимодействовать в группах, командах, отделах и департаментах без всяких ограничений».

От инновационной активности персонала более всего выигрывают именно те компании, которые имеют разветвленную систему поддержки сотрудников, склонных к инновационному и нестандартному мышлению, и обеспечивают тем самым им успех. К сожалению, не все из вышеперечисленных методов нашли отражение в практике мотивации инновационной активности персонала российских компаний.

В третьей главе представлена характеристика инновационной деятельности компаний в России. По рейтингу инновационности стран, составленному в 2016 г., Россия занимает только 43-е место. В России в последнее десятилетие XX в. наиболее серьезные негативные последствия экономических преобразований наблюдались именно в сфере науки, культуры и образования, поэтому в настоящее время государство старается предпринимать активные действия по усилению инновационных процессов в отечественных компаниях.

В четвертой главе проанализированы данные относительно карьерной, социальной и материальной мотивации персонала для развития инновационного потенциала в российских компаниях, приведены обоснования по возможным способам их применения для повышения инновационной активности персонала.

В исследовании при сборе и обработке информации использовались как количественные, так и качественные методы. В качестве интервьюируемых были выбраны различные компании, в т.ч. фармацевтическая фабрика, молочный комбинат и т.д. При этом компании были разными как по численности персонала, так и по обороту, положению основных рынков сбыта, экономическому положению.

Для проведения количественного исследования был разработан перечень вопросов, объединенных в анкеты. Было разработано несколько видов анкет для различных категорий работников. Следует отметить, что в основу методологического инструментария процесса исследования мотивации легли теория Герцберга, отдельные положения российских и зарубежных подходов, связанные с вознаграждением, а также опыт японских компаний.

ОБ АВТОРЕ:

Герасимов Борис Никифорович, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры менеджмента, Международный институт рынка (АНО ВО Университет «МИР») (boris0945@mail.ru)

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Герасимов Б.Н. Рецензия на монографию «Управление мотивацией инновационной деятельности компаний в России: руководство для топ-менеджеров» / Просвиркина Е.Ю., Просвиркин Н.Ю., Суббочева А.А. / М.: Издательский дом «Библио-Глобус», 2016. // Креативная экономика. — 2017. — Том 11. — № 9. — 1019-1024. — doi: [10.18334/ce.11.9.38371](https://doi.org/10.18334/ce.11.9.38371)

Полученные в результате исследования данные о развитии и управлении карьерой персонала в российских компаниях были проанализированы с помощью программы SPSS, статистического компьютерного пакета, позволяющего проводить стандартные виды анализа данных.

Материальное стимулирование занимает, несомненно, важное место в системе мотивации персонала в инновационной деятельности российских компаний. При этом на каждой компании среди разных категорий работников структура денежного вознаграждения существенно различается.

Подтверждение гипотез-следствий позволяет сделать вывод о том, что в российских компаниях с благоприятными показателями развития (признаки умеренного и быстрого роста на рынке сбыта, размер инвестиций за последние два года более 6% от годового оборота) мотивационные процессы благодаря инновационной деятельности развиваются достаточно успешно.

Наличие системной работы с кадровым резервом повышает нематериальную мотивацию работников и способствует их закреплению в компании. Карьерное стимулирование работников компаний является весьма важным, т.к. мотивирует сотрудников, занимающихся инновационной деятельностью,

Наиболее развитые и перспективные компании, приносящие прибыль, способны обеспечить достаточный уровень социального обеспечения своего персонала.

Таким образом, на основе результатов исследования российских компаний были проанализированы основные типы мотивации персонала: материальное, карьерное и дополнительное социальное. В данном разрезе был выдвинут ряд гипотез, основанием которых послужили показатели благоприятного развития компании, а также отрасли.

Очевидно, что компании с благоприятными условиями развития инновационной деятельности, а также отрасли, использующие карьерную мотивацию персонала (кадровый резерв, участие в проектных командах, привлечение к решению межорганизационных (межотраслевых, межфункциональных) задач, специальные задания/проекты для мотивации к обучению) значимо больше, чем других.

Дополнительное материальное стимулирование является важным для всех компаний, при этом доля фирм с благоприятными условиями, которые выплачивают премии за индивидуальные результаты, несколько больше.

В заключении авторами были сформулированы обобщающие выводы и представлены рекомендации топ-менеджерам.

Список литературы содержит монографии, учебную литературу, публикации специалистов по вопросам мотивации труда персонала компаний инновационной деятельности.

Раскрытие структуры и содержания монографии говорит о ее значимости как для науки, так и для практики. При этом следует отметить важность формулирования практических рекомендаций для современных управленцев различного уровня, которые нечасто появляются в российском научном пространстве.

Очевидно, что интерес к рецензируемой монографии мог бы быть намного выше, если бы аналитический материал был представлен шире, глубже и с исследованием понимания влияния мотивационных процессов на развитие культурного пространства внутри и вне современных российских компаний.

Ссылка:

Просвиркина Е.Ю., Просвиркин Н.Ю., Суббочева А.А. Управление мотивацией инновационной деятельности компаний в России: руководство для топ-менеджеров. М.: БИБЛИОГЛОБУС, 2017. — 156 с. — doi: [10.18334/9785906454232](https://doi.org/10.18334/9785906454232)

Об авторах монографии:

Просвиркина Елена Юрьевна – кандидат экономических наук, докторант швейцарской школы SBS Swiss Business School, старший преподаватель Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

Просвиркин Николай Юрьевич – кандидат экономических наук, доцент Национального исследовательского университета – Самарский национальный исследовательский университет им. Академика С.П. Королева.

Суббочева Алина Александровна – магистр менеджмента, менеджер по работе с клиентами ООО «Стрим».