механизм мотивации

мотивация и стимулирование деятельности работников научно-технической сферы в условиях коммерциализации инноваций

Аннотация

В статье рассматриваются особенности мотивации и стимулирования деятельности работников научно-технической сферы в условиях создания и коммерциализации новшеств и новой продукции. Предлагается схема механизма мотивации деятельности работника.

Ключевые слова: научно-технической сфера, персонал, коммерциализации новшеств, мотивация, потребности, притязание, ожидания, установки, оценки деятельности работника, стимулирование персонала

Процесс мотивации деятельности работников научно-технической сферы (НТС) состоит из двух частей: внутренней мотивации (как процесса эмоционально-чувственного определения своих потребностей в новшествах в области своей деятельности) и внешней мотивации как процесса создания стимулов, определяющих инновационное поведение работника (команды работников).

В условиях коммерциализации результатов труда работников НТС вторая часть процесса мотивации – внешняя мотивация является определяющей и часто управляет внутренней мотивацией, если она оказывается неэффективной (или препятствует)в процессе создания стимулов.

Механизм мотивации (ММ) деятельности работников НТС – это взаимосвязанная и взаимообусловленная система социально-экономических факторов, формирующая инновационные отношения между субъектами хозяйствования (работодатель и работник), стремящимися реализовать поставленные цели в процессе различных форм деятельности, например, в условиях коммерческой деятельности.

Механизм мотивации формируется на всех уровнях – государство, предприятие-работодатель, индивид-работник. Все уровни тесно связаны между собой, оказывая друг на друга взаимное влияние. При разработке методологической базы формирования

Борисова Н.М.
аспирантка,
Национальный исследовательский центр
Томский политехнический университет
borysova@mail.ru

Изоткина Н.Ю.
канд. экон. наук,
доцент
Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники



Рис.1. Схема механизма мотивации деятельности работника (команды работников) научно-технической сферы

механизма мотивации необходимо принять в качестве объектом исследования работника (команду работников) НТС и уже через него (них) рассматривать инновационные отношения, которые возникают в процессе его экономической деятельности [1].

Разработана схема ММ деятельности работника (команды работников) НТС, включающая в себя (*рис.1*):

- потребности в новшествах в области своей деятельности, превосходящие образ существующего прототипа-мирового лидера;
- притязания и ожидания на мировое лидерство в области своей деятельности;
- установки на создание конкурентоспособных новшеств и мировое лидерство;
- оценки деятельности независимыми экспертами;
- стимулы, представляющие собой блага, ориентированные на удовлетворение потребностей в новшествах в области своей деятельности.

ожидания работников НТС в кризисной ситуации значительно ниже, чем при подъеме

Начальным звеном механизма мотивации являются потребности работников НТС, которые на следующем шаге в ММ определяют притязания и ожидания.

Притязания представляют собой уровень удовлетворения потребности человека, характеризующий его инновационное поведение при создании новшеств и их коммерциализацию.

Ожидания конкретизируют притязания применительно к реальной ситуации и определенному поведению, они могут существенно различаться: например, ожидания работников НТС в кризисной ситуации значительно ниже, чем при подъеме, ожидания вознаграждения за примерно одинаковый труд у ученых России и стран с высоким уровнем технологического развития: США, Японии и др., сегодня несопоставимы. На базе одной и той же потребности могут сформироваться различные притязания и ожидания.

Следующим звеном механизма мотивации выступают установки на создание конкурентоспособных новшеств, на лидерство в определенном сегменте рынка или мировое господство, а также - оценки деятельности работника научно-технической сферы независимыми экспертами. Оценки независимых экспертов используются для выработки стимулов, а также как источник выработки уточнения установок на создание новшеств.

Стимулы корректируют потребности работника научно-технической сферы в деле создания инноваций, переводя сформулированную ранее необходимость в благах, предметах или формах поведения работника в реальную действительность.

КЭ

Литература

1. Изоткина Н.Ю. Мотивация труда в научно-технической сфере. [Текст] / Н.Ю. Изоткина, Ю.М. Осипов. – Томск: Томск. гос. ун-тет систем управления и радиоэлектроники, 2007. – 115 с.

Borisova N.M.
Post-graduate, National Research Center Tomsk Polytechnic University
Izotkina N.Y.
Cand. of Econ. Sci., Tomsk State University Control Systems and Radioelectronics

Motivation and encouragement for employees of scientific and technical sphere in conditions of commercialization of innovation

Abstract

The article deals with the motivation and encouragement of employees of scientific and technical sphere in terms of creation and commercialization of innovations and new products. Authors suggested new mechanism of motivation of the employee.

Keywords: science and technology sphere, personnel, commercialization of innovation, motivation, needs, claims, expectations, attitudes, employee performance assessment, employee motivation