

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 3

1 Теоретические аспекты стимулирования инновационной активности персонала 7

1.1 Понятие инновационной деятельности 7

1.2 Понятие и сущность процесса стимулирования инновационной активности персонала 9

1.3 Основные методы стимулирования инновационной активности персонала 12

2 Анализ влияния инновационной активности сотрудников на развитие предприятий в РФ 15

2.1 Эффективность стимулирования инновационной активности персонала на предприятиях РФ 15

2.2 Анализ современного состояния инновационной активности персонала предприятий РФ 18

3 Пути повышения эффективности стимулирования инновационной активности и творчества персонала 22

Заключение 24

Список использованной литературы 26

ВВЕДЕНИЕ

Стимулирование персонала является одним из наиболее значимых фак­торов конкурентоспособности организаций. Однако, теоретические аспекты построения механизмов мотивации, нуждаются в дальнейшей разработке. Стимулирование труда - это, в первую очередь, внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, оказывающий влияние на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала. Одновременно оно несет в себе и нематериальную нагрузку, позволяющую человеку реализовать себя не только как работника, но и как личность.

Рассмотрение стимулирования инновационной активности персонала обусловлено:

1. становлением экономики, основанной на знаниях;
2. отказом от экстенсивного пути развития, так как качество трудоспособ­ного населения выдвигается в число специфических ограничителей эко­номического роста (необходим переход на интенсивный путь развития экономики, реализация такого варианта связана в первую очередь с под­готовкой специалистов и работников новых поколений, обладающих высокой квалификацией, способных генерировать новые методы труда и управленческие решения, базирующиеся на справедливых распреде­лительных отношениях);
3. ускорением изменений в окружающей среде, появлением новых запро­сов потребителей и изменением их позиций;
4. инновационными процессами, связанными не только с технологической революцией, но и с качественными характеристиками работника, кото­рые связаны с повышением интеллектуальной емкости трудовых функ­ций работника;
5. недостаточным использованием и развитием способностей работников, признанием личного вклада работника;
6. скоростью получения новых знаний, инноваций, интеграции и трудовых ресурсов.

Постановка проблемы стимулирования инновационной активности поз­воляет выработать новый взгляд на повышение конкурентоспособности эко­номики России.

В современных конкурентных условиях перед каждым субъектом хозяй­ствования стоит актуальная проблема достижения и удержания конкурентных позиций. Победа в конкуренции означает, в первую очередь, победу в разра­ботке и внедрении инноваций. Только освоение инновационной модели разви­тия, которой придерживаются страны с развитой экономикой, может способ­ствовать укреплению конкурентных позиций организации на внутреннем и внешнем рынках. Мировой опыт все больше убеждает в том, что социаль­ный и экономический прогресс в конечном итоге зависит не столько от систем управления качеством, организации производства, его технического оснаще­ния, сколько от творческой активности человека, его желания работать с вы­сокой трудовой отдачей, увлеченностью, стремлением к постоянному попол­нению знаний и их дальнейшим применением в рабочем процессе.

В настоящее время достаточно небольшое количество организаций имеет непосредственное отношение к инновационному стимулированию, творчество и изобретательство на производстве практически не поощряется, критической границы достигла изношенность парка научного и технического оборудования, отсутствие необходимой мотивации товаропроизводителей к применению нововведений как средства конкурентной борьбы – данные факторы стали причиной отставания страны в инновационной сфере.

В современном управлении для усиления инновационной активности и творчества все большее значение приобретают стимулирующие аспекты. Главной особенностью управления персоналом при переходе к рынку явля­ется возрастающая роль личности работника. Соответственно, изменяется со­отношение стимулов и потребностей, на которые может опереться система мотивации и стимулирования. Для стимулирования сотрудников организаций сегодня используют как материальные, так и нематериальные методы поощ­рения. Однако, однозначной картины о соотношении отдельно взятых аспек­тов стимулирования инновационной активности и творчества и наиболее эф­фективных методов управления ими, ни теория менеджмента, ни практика управления персоналом не имеет. В этом и заключается актуальность данной темы работы.

Целью данной работы является изучение влияния стимулирования ин­новационной активности и творчества персонала на работу предприятия, и разработка рекомендаций по улучшению эффективности существующей си­стемы.

Задачи:

1. характеристика понятия стимулирования инновационной активности и творчества персонала организации;
2. проведение анализа организации стимулирования инновационной ак­тивности и творчества персонала в организации;
3. разработка на основе существующих недостатков в организации стиму­лировании инновационной активности путей повышения эффективно­сти стимулирования инновационной активности и творчества персонала организации.

Объект курсовой работы — система стимулирования инновационной активно­сти и творчества персонала в современной организации.

Предмет курсовой работы — способы стимулирования инновационной актив­ности и творчества у персонала организаций.

**Теоретическая база исследования включает в себя ведущие теоретиче­ские положения по изучаемой проблеме, на основе которых проводится дан­ное исследование.**

Практическая значимость данной работы представляет собой исследова­ние системы стимулирования инновационной активности и творчества персо­нала в организации, а также выработку рекомендаций, которые поспособ­ствуют улучшению данной системы.

**Курсовая работа состоит из трех основных разделов. Первый раздел включает в себя описание методов и средств стимулирования инновационной активности персонала, основные понятия по данной теме. Второй раздел обос­новывает спецификацию исследуемой системы. В данном разделе проводится описание процесса теоретических исследований, включая методы исследова­ний. Третий раздел представляет собой обобщение и оценку результатов ис­следования. Раздел включает в себя итоговые результаты работы и их анализ.**

1. Теоретические аспекты стимулирования инновационной активности персонала  
   1. Понятие инновационной деятельности

Инновационная деятельность представляет собой практическое исполь­зование инновационно-научного и интеллектуального потенциала в массовом производстве, цель которого получение нового продукта, удовлетворяющего потребительскому спросу на конкурентоспособные товары и услуги. Результатом инновационной деятельности являются абсолютно новые или дополнительные товары (услуги) или товары (услуги) с новыми качествами.

Инновационная деятельность направлена на применение результатов научных исследований и опытно-конструкторских разработок (НИОКР) с це­лью получения прибыли, основываясь на расширении и обновлении номенкла­туры производимой продукции (товаров, услуг), улучшении ее качества, со­вершенствовании технологии изготовления и организации производства.

Важной характеристикой этой деятельности является инновационная ак­тивность. Она представляет собой целенаправленную поддержку высо­кой восприимчивости персонала организации к нововведениям с помощью целенаправленных структур и методов управления. Инновационная актив­ность является самостоятельной категорией. С ее помощью оценивается ха­рактер инновационной деятельности. Главным фактором инновационной ак­тивности выступает креативность. На сегодняшний день креативность стала основным источником конкурентного преимущества организаций. Сама инно­вационная деятельность характеризуется увеличением темпов создания нов­шеств, способствующих углублению и расширению структурных сдвигов в экономике, увеличению размеров рынка и удовлетворению имеющихся и воз­никающих потребностей.

Жизненный цикл инноваций включает в себя четыре взаимосвязанных последовательных этапа: фундаментальные научные исследования, приклад­ные и экспериментальные разработки, опытное производство и коммерциали­зация новшеств.

Инновационная деятельность организации представляется в виде инно­вационного процесса, объединяющего процесс создания новшества и его реа­лизацию. Стадии инновационного процесса представлены на рис. 1

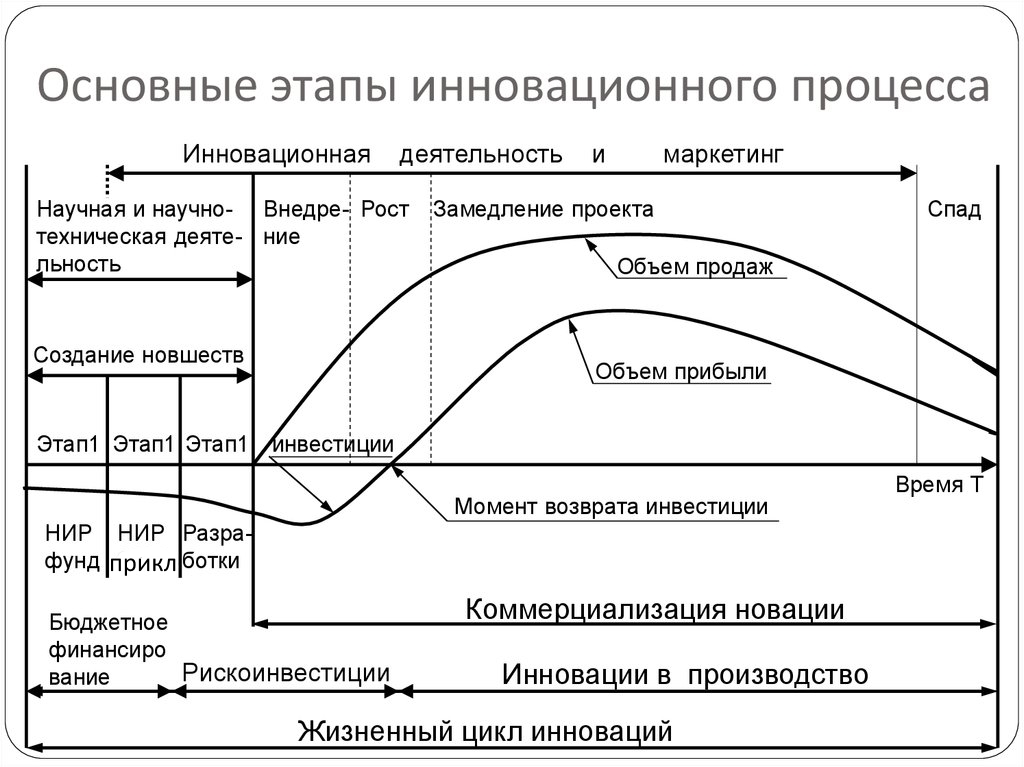


Рисунок 1 - Основные этапы инновационного процесса [17, с. 425]

В настоящее время эффективность инновационной деятельности орга­низации определяется, в первую очередь, наличием отлаженной систе­мы инвестирования, кредитования, налогообложения, функционирую­щих применительно к инновационной сфере научных разработок.

Инновационной считается такая организация, которая внедряет продук­товые или процессные инновации, независимо от того, кто является автором инновации – работники данной организации или внешние агенты (внешние собственники, банки, представители федеральных и местных органов власти, научно-исследовательские организации и провайдеры технологий, и другие предприятия).

* 1. Понятие и сущность процесса стимулирования инновационной активности персонала

Продвижение сотрудников, активно участвующих в инновационной де­ятельности и поддерживающих ее, способствует утверждению работников с опытом инновационной деятельности на руководящих должностях, а также оно свидетельствует о важности инновационной деятельности для организа­ции. Эти факторы способствуют развитию инновационной деятельности пред­приятия. Учитывая то, что создание системы стимулов в условиях рынка в Рос­сии является одним из наиболее важных резервов управления компаниями, следует помнить, что материальные факторы далеко не всегда выходят на пер­вый план и не могут быть единственной формой вознаграждения за труд. Глав­ную привлекательность труду придает его творческий характер.

В современных условиях ведение инновационной деятельности имеет огромное значение для предприятия. Учитывая это, процесс стимулирования инноваций становится главной задачей для менеджмента предприятия. Роль стимулирования инновационной активности постоянно возрастает с увеличе­нием масштабов и сложности инновационных работ. «Стимул» представляет собой внешнее побуждение к действию, причиной которого служит интерес (материальный, моральный, личный или групповой).  
     Стимулы выступают в роли рычагов воздействия, провоцирующих дей­ствие определенных мотивов. В качестве стимулов могут выступать отдель­ные предметы, действия других людей, обещания, предоставляемые возмож­ности и многое другое, что может быть предложено человеку в компенсацию за его действия или, что он хотел бы приобрести в результате определенных действий. Процесс использования различных стимулов для мотивирова­ния людей называется процессом стимулирования. Стимулирование принци­пиально отличается от мотивирования. Это отличие состоит в том, что стиму­лирование является одним из средств осуществления мотивирования. При этом чем выше уровень развития отношений на предприятии, тем реже в каче­стве средств управления людьми применяется стимулирование. Это объясня­ется тем, что воспитание и обучение как один из методов мотивирования лю­дей обычно приводят к тому, что члены организации начинают проявлять за­интересованность в ее делах, выполняя необходимые действия, не дожидаясь, либо же вообще, не получая, необходимого стимулирующего воздействия.

 Человек не на все стимулы реагирует с равной степенью заинтересован­ности. Использование стимулов на различных этапах организа­ции и управления производством также должен быть различным. Мотивация и стимулирование работников оказывают большое влияние на развитие у ра­ботников таких необходимых характеристик их трудовой деятельности, как качество работы, результативность, старание, настойчивость, добросовест­ность и другое. Обычно, стимулами, побуждающими человека лучше рабо­тать, являются: деньги, уважение, самоутверждение, чувство принадлежности к организации, приятная рабочая обстановка, осознание себя членом команды, возможность внесения идей и предложений, возможность обучения, карьера, товарищеские отношения, признание заслуг, вознаграждение, независимость, премии, творческая атмосфера, благодарность за сверхурочную работу, чув­ство уверенности в работе, сотрудничество с другими людьми, доверие руко­водства. При стимулировании побуждение к труду происходит в форме ком­пенсации за труд. Воздействие через стимулы обычно оказывается сильнее прямого воздействия, но по своей организации оно сложнее.

Разделение стимулов на «материальные» и «нематериальные» условно, поскольку они взаимосвязаны. Так, премия выступает и как акт признания по отношению к работнику, как оценка его заслуг, а не только материальное воз­награждение результатов его работы. Часто у персонала направленность на об­щение, престиж проявляются значительнее, чем направленность на денежное вознаграждение. Нематериальные стимулы очень многообразны и делятся на три группы: социальные, моральные, социально-психологические. Используя их в комплексе, можно добиться высокой эффективности. Социальные сти­мулы основываются на потребности работников в самоутверждении, желании и стремлении занимать определенное общественное положение. Возможность принимать участие в управлении производством, персоналом, принимать важ­ные решения, перспектива продвижения по служебной лестнице все это харак­теризует социальные стимулы. Моральные стимулы к труду связаны с потреб­ностями человека в уважении со стороны коллектива, в признании его как ра­ботника. Особая роль моральных стимулов к работе персонала связана с ее творческим характером, делающим рабочий процесс привлекательным. Кон­кретных путей морального творческого стимулирования сотрудников органи­зации достаточно много. Один из них — предоставление возможности рабо­тать над собственными идеями в плановом порядке, если они соответствуют профилю организации. Работники, которые занимаются разработкой соб­ственных или выдвинутых, с их непосредственным участием, идей, отлича­ются более сильной внутренней мотивацией, а также более высокой эффектив­ностью труда. Социально-психологические основываются на роли общения в жизни человека. Именно общение является главной потребностью и условием нормальной жизнедеятельности человека. Поэтому нормальное общение в коллективе обеспечивает условия, позволяющие самореализовываться чело­веку, Творческие стимулы построены на удовлетворении потребностей со­трудников в самореализации, самосовершенствовании, самовыражении, например, повышение квалификации, командировки. Во многом на возмож­ность самореализоваться влияет уровень образования, профессиональной под­готовки персонала, творческий потенциал. Стимулом здесь является процесс труда, в содержащий различные творческие элементы. Между материальными и нематериальными стимулами существует диалектическая связь. Таким обра­зом, заработная плата, которая является материальным стимулом, оказывает влияние главным образом на оценку и самооценку работника, способствуя та­ким образом удовлетворению его потребности в признании, уважении окру­жающих, самоутверждении, так, материальный стимул является одновре­менно социальным, моральным, психологическим. Но если задействовать только материальный стимул, не использовав остальных, это приведет к пре­обладанию экономических стимулов над социальным, моральным, психологи­ческим и нравственным. Таким образом, материальные и нематериальные сти­мулы взаимно дополняют и обогащают друг друга.

Учитывая выше сказанное, можно сделать вывод о том, что в современ­ных конкурентных условиях для организации особое значение приобретает стимулирование инновационной и творческой активности персонала в целом, а также управленческого персонала, в частности.

* 1. Основные методы стимулирования инновационной активности персонала

Мотивация является главным методом стимулирования сотрудников. Прежде всего рассмотрим материальную сторону мотивации. Суть материаль­ной мотивации в первую очередь заключается в поощрении работника денеж­ными средствами за инициативность, а также проявленную активность в раз­витии фирмы. Представляет собой индивидуализацию труда, т. е. размер зара­ботной платы напрямую зависит от образования, интеллекта, профессиона­лизма, активности и т. д. В качестве поощрений предусмотрены надбавки за стаж работы, квалификацию, сдельная оплата труда, премии. Так, например, компания IBM разработала следующую систему вознаграждения: если разра­ботанные и внедренные работником новые технологии способствуют получе­нию фирмой прибыли, то сотрудник получает 25 % от суммы прибыли фирмы в течение определенного срока. Таким образом фирма стимулирует сотруд­ника и дальше принимать активное участие в деятельности организации.

Помимо материальной мотивации, существуют и социальные льготы, которые также имеют отношение к методам стимулирования инновационной активности работников. К ним относят: медицинское и пенсионное страхова­ние, оплачиваемые отпуска и т. д. Уделяя особое внимание системе социаль­ных льгот, тем самым совершенствуя и развивая ее, организация таким обра­зом не только обеспечивает социальную защиту служащих, но и привлекает и закрепляет квалифицированных работников.

Также существуют такие методы стимулирования как метод участия персонала в прибыли, обогащение трудом, партисипативность, ротация и си­нектика. Метод участия персонала в прибыли представляет собой разделение дополнительного дохода между работниками и организацией. Дополнитель­ный доход образуется в результате увеличения производительности труда или качества выпускаемой продукции.

Обогащение трудом, включает в себя предоставление работникам более интересной, содержательной, важной работы, которая соответствует их лич­ным интересам и склонностям, а также подразумевает полное признание и адекватную оценку проделанной работы. Такой метод способствует созданию благоприятного организационного климата, более того работник начинает чувствовать ответственность за результаты своего труда.

Вовлечение работников в принятие решений, участие в решении про­блем, которые относятся к работе, разделение ответственности за принимае­мые решения развивает у работников ценности и цели, которые совпадают или являются довольно близкими к ценностям и целям организации. Это называ­ется партисипативность.

Ротация бывает двух видов: горизонтальная и вертикальная. Предпола­гает собой создание условий для повышения квалификации, самосовершен­ствования. В большей степени преобладает горизонтальная ротация, так как психология творческого человека заключается в том, что власть для него не является приоритетным фактором.

Синектика – метод стимулирования творческой активности. Подразуме­вает создание условий, способствующих выдвижению неожиданных и несте­реотипных аналогий и ассоциаций к рассматриваемой задаче.

Используя данные методы, организация прежде всего увеличивает заин­тересованность сотрудников в успешном развитии предприятия. Именно то­гда, когда сотрудник понимает основную цель и задачи деятельности органи­зации, он принимает активное участие в ее развитии.

1. Анализ влияния инновационной активности сотрудников на развитие предприятий в РФ
   1. Эффективность стимулирования инновационной активности персонала на предприятиях РФ

Эффективность стимулирования инновационной активности чаще всего рассматривается с качественных позиций, т.е., используя показатели, ориен­тированные на оценку эффективности с точки зрения соответствия этих пока­зателей поставленным целям. Эффективность связана с формами и объемами финансирования и их влиянием на динамику научной и инновационной дея­тельности. Таким образом, эффективность применения государством различ­ных мер стимулирования инновационной активности возможно оценить за счет темпов роста продаж инновационных компаний, принимающих участие в деятельности различных отраслей народного хозяйства, благодаря использо­ванию таких методов стимулирования как налоговые льготы и льготные бюд­жетные кредиты. Исследования показывают, что за счет налоговых льгот темп роста предприятий может быть увеличен в 1,6 раза, за счет займов – в 2,3 раза, учитывая это, наибольший эффект (в 3,7 раза) достигается от совокупного ис­пользования указанных инструментов.

Рассмотреть факторы, оказывающие влияние на эффективность стиму­лирования труда персонала, можно с помощью элементов внешней и внутрен­ней среды. Под элементами внешней и внутренней среды понимается реаль­ный мир, в котором организация существует. Прежде всего необходимо про­вести анализ воздействия на работников элементов внешней и внутренней среды предприятия. Далее разрабатывается стратегия создания эффективного мотивационного механизма в организации. Информация о внутренней среде необходима руководству для того, чтобы определить возможности, потенциал, на которые фирма может полагаться в конкурентной борьбе для достижения заданных целей, в том числе и целей мотивации труда работников. Организа­ция управления является важным фактором построения мотивационной поли­тики. Она оказывает влияние на возможность достижения эффективной моти­вации и высокой производительности труда, так как руководство обладает та­кими необходимыми элементами как власть, финансовые средства. Значитель­ное влияние на политику управления персоналом оказывает акционерная форма собственности предприятий, выступающая в роли внутреннего фак­тора. Элементы внешней среды предприятия включают в себя факторы, нахо­дящиеся за пределами предприятия, поскольку предприятие, являясь откры­той системой, находится в зависимости от внешнего мира в отношении поста­вок ресурсов, энергии, кадров, а также потребителей. Предприятиям прихо­дится приспосабливаться к среде, чтобы сохранить эффективность. Такие фак­торы внешней среды можно отнести к факторам макроэкономического воздей­ствия.

Внешняя среда делится на среду прямого и косвенного воздействия. Среда прямого воздействия представляет собой факторы, непосредственно влияющие на деятельность предприятия. Они включают в себя поставщиков, акционеров, трудовые ресурсы, законы и учреждения государственного регу­лирования, профсоюзы, потребителей и конкурентов. Акционеры – владельцы акций предприятия. Чем больше акций находится во внешней среде, тем мень­ший их процент делится среди сотрудников организации. Являясь фактором материального стимулирования, это отрицательно влияет на мотивацию труда. Трудовые ресурсы определяют положение на рынке труда в конкретной отрасли или в стране в целом. Сниженный спрос на рабочую силу и соответ­ственно увеличение предложения рабочей силы позволяет руководителям по­нижать уровень заработной платы своим работникам, так на место уволив­шихся работников всегда легко можно найти новых сотрудников, желающих работать, особенно среди рабочей силы, не требующей высокой квалифика­ции. Тем же образом, руководство может снизить и другие расходы на соци­альные нужды. С точки зрения персонала, главным мотивационным фактором становится потребность обеспечить себе безопасность, которая выражается в стремлении не потерять свое рабочее место. Законы и учреждения государ­ственного регулирования оказывают значительное воздействие на факторы мотивации и на отношение к труду в целом. К законам относятся Трудовой кодекс РФ, Налоговый кодекс РФ, регулирующий взимание налогов, в том числе с физических лиц, и другие законодательные акты. Повышение налого­вого бремени приводит к тому, что работники стремятся скрыть свои доходы от налогообложения. Это приводит к тому, что работники, совершая крупные покупки, не могут чувствовать себя в безопасности перед налоговыми орга­нами, а это приводит к нарушению внутренней гармонии, и мотивационный эффект получения большого дохода снижается. Эти элементы являются ча­стью обобщенной потребности в безопасности – второй основной потребности после материальной, которую испытывает большинство трудоспособного населения. На тех предприятиях, где действуют профсоюзные организации, наблюдается значительное положительное влияние на мотивацию труда, по­скольку происходит удовлетворение таких потребностей работников, как со­циальные, потребности в безопасности, которые также включают в себя ча­стично материальные, учитывая то, что взносы сотрудников на содержание профсоюзов могут быть возвращены к ним в качестве материальной помощи, дотаций на путевки в дома отдыха, подарки детям и другое.

Среда косвенного воздействия представляет собой факторы, которые, могут не оказывать прямого воздействия на организацию, но могут оказывать влияние на ее функционирование. К таким факторам относятся, например, со­стояние экономики страны, научно-технический прогресс, социокультурные и политические изменения, влияние групповых интересов и существенные для организации события в других странах. Научно-технический прогресс, с одной стороны, представляет собой элемент экономического роста страны и оказы­вает влияние на увеличение производительности труда и эффективности про­изводства, с другой стороны, приводит к сокращению рабочих мест. Из-за этого у работников усиливается потребность в уверенности в завтрашнем дне и закреплении своего рабочего места. Это заставляет работников осваивать смежные профессии, овладевать компьютерными программами. Также, научно-технический прогресс способствует приобретению руководителями организаций нового оборудования, а также улучшению условий труда, что оказывает положительное влияние на мотивацию труда работников. Социо­культурные и политические изменения оказывают мотивационное воздей­ствие не на сотрудников предприятия, а на его руководителей - предпринима­телей, которые также руководствуются в своей деятельности определенными мотивами. Руководителям организаций, осуществляющим мотивационную политику фирм, необходимо учитывать действия существенных факторов в окружении, способных повлиять на организацию, подбирать методы и спо­собы реагирования на внешние воздействия.

* 1. Анализ современного состояния инновационной активности персонала на предприятиях РФ

Деятельность любой компании невозможно представить без персонала, выполняющего различные задачи, поставленные организацией, т. е. служа­щих, работников фирмы. Эффективность деятельности предприятия во мно­гом зависит от их активности. Именно поэтому необходимо стимулировать инновационную активность персонала.

Зачастую российский бизнес обвиняют в слабой инновационной актив­ности, а также невосприимчивости к научно-техническим новшествам. По данным исследований, российский бизнес инновационно менее активен в 5 – 10 раз по сравнению с другими странами. Ведущие западные страны распола­гают такой конкурентной средой, находясь в которой, предприятия способны существовать, главным образом, за счет инновационного развития. Внешняя среда на российском рынке предоставляет российским предприятиям возмож­ность благополучно существовать, не прилагая усилий к внедрению различ­ных инноваций. Из всего этого следует, что основным условием развития ин­новационной экономики РФ является создание таких условий, при которых внедрение инноваций будет являться главным средством сохранения предпри­ятий на рынке.

В таких странах как США, Япония, а также ряд других европейских стран, государства проводят политику стимулирования инновационной актив­ности организаций. В России данная политика стала проводиться сравни­тельно недавно. Инновационная активность персонала является одним из дви­гателей инновационной активности предприятий. Во многих западных орга­низациях, а также в организациях Японии уже долгое время активно исполь­зуются системы управления инновационной активностью персонала. В япон­ской корпорации «Тойота» разработали одну из наиболее известных систем – систему «Кайдзен». Суть данной системы состоит в том, что улучшения явля­ются небольшими. Большинство предприятий России не опираются на си­стему управления инновационной активностью персонала, это является одной из причин отставания РФ на мировом рынке. Исследования показывают, что в основном на предприятиях осуществляется стимулирование рационализатор­ской и изобретательской деятельности сотрудников. Большое влияние на ин­новационную активность персонала главным образом оказывает система тру­довых отношений, в которую погружены сотрудники. Это влияние заключа­ется в том, что система трудовых отношений может как стимулировать ини­циативу, так и гасить ее, лишая возможности реализации творческого потен­циала персонала.

Результаты социологических опросов показывают, что во многих орга­низациях инициатива, проявленная сотрудником, не поощряется должным об­разом или же не выделятся вообще. На предприятиях, использующих тради­ционную систему оценки и оплаты труда, отсутствует механизм оперативного поощрения проявленной инициативы работника. Широко применяется урав­нительное распределение заработной платы. В конечном итоге все работники, как проявляющие инициативу, так и пассивные получают равную заработную плату. Премирование сотрудников зачастую носит именно коллективный ха­рактер. Это означает, что в системе премирования также отсутствует механизм поощрения работников-рационализаторов. Руководители также недостаточно мотивированы проявлять инновационную активность. Многие руководители первичного уровня управления не заинтересованы в инновациях, так как, либо имели негативный опыт проявления инновационной активности, либо же дан­ная активность не была никак выделена и никак не поощрялась. Соответ­ственно, многие недооценивают роль инноваций в конкуренции и не прояв­ляют желания заниматься этой деятельностью.

Для продуктивной работы организации необходимо наличие благопри­ятной социально-психологической среды, в которой находится персонал. Дру­гими словами, необходима социальная мотивация работников, предполагаю­щая отождествление сотрудников с предприятием. Если в организации преоб­ладает отчуждение труда и предприятие воспринимается сотрудником исклю­чительно как место для зарабатывания денег или же временное место работы, то такие условия явно не способствуют проявлению активности в инноваци­онной сфере.

В настоящее время многие организации стараются усовершенствовать имеющуюся систему стимулов труда. Так, организации меняют соотношение дополнительной и основной заработной платы, условия назначения премий, набор социальных льгот, вводятся различные формы моральных поощрений и многое другое. Но при все этом, большинство недостатков тарифно-окладной системы остаются неизменны. Ошибки в построении системы стимулов часто приводят к несогласованию интересов персонала и предприятия. Например, в ситуации, когда труд работника оплачивается в зависимости от рабочего вре­мени организация рассчитывает на то, что нанятый сотрудник будет работать интенсивно и инициативно, однако работник, понимая, что заработная плата не зависит от эффективности его труда, а инициатива обычно не поощряется, начинает экономить свою рабочую силу, получая за уменьшающийся труд неизменную заработную плату. Таким образом, у всех тех, чья оплата труда не имеет прямой зависимости от результатов их труда, вырабатывается нежела­ние выполнять трудовые функции, если это не было замечено руководством, отказ от всякого рода инициативы, стремление отлынивать от работы, полное равнодушие к экономическим потерям производства и многое другое.

Для более полного анализа проблемы мотивации труда было введено по­нятие демотивации труда. Главными факторами демотивирующими работни­ков являются низкий уровень заработной платы и неопределенность денеж­ного вознаграждения по итогам за месяц. Также, одним из факторов является отсутствие перспектив карьерного роста. Многие руководители первичного уровня управления достаточно низко оценивают уровень профессиональной компетентности их непосредственных начальников, что приводит к отсут­ствию мотивации в работе. Также, негативное влияние оказывает и стиль управления руководителей, например, нечеткая постановка необходимых к выполнению задач, отсутствие поддержки в сторону проявленной инициативы или же если руководитель намеренно не привлекает к принятию управленче­ских решений. Система демотивации труда, в отличие от системы мотивиро­вания, направляющей работников на инновационную активность, наоборот, приводит к уменьшению заинтересованности инновациями.

Система трудовых отношений не позволяет максимально использовать трудовой потенциал работников. Почти каждый третий работник уверен в том, что способен работать лучше без дополнительных условий, также, более по­ловины способны проявить себя лучше при создании определенных условий. Это значительный резерв роста масштабов и эффективности экономики. Для него практически не требуется капиталовложений, учитывая то, что производ­ственные мощности заняты всего на половину. Здесь скрыты огромные воз­можности роста экономики, которые могут быть мобилизованы за счет улуч­шения мотивации труда рабочих, а также организации производства, что явля­ется самым дешевым способом.

1. Пути повышения эффективности стимулирования инновационной активности и творчества персонала

В настоящее время все больше организаций различных отраслей стара­ется ориентироваться на инновационную активность. С целью повышения эф­фективности стимулирования инновационной активности персонала необхо­димо выработать систему оценки и стимулирования, способную поставить персонал в положение, которое будет располагать к творческой деятельности, так, чтобы заниматься инвестициями было выгодно. Система должна предпо­лагать поощрения инициативы каждого работника по итогам за прошедший месяц. Однако не любая инициатива приводит к появлению инноваций. Инно­вацией является всякое нововведение, новшество, способствующее повыше­нию социально-экономической эффективности производства. Основным кри­терием является то, что нововведение действительно внедряется впервые в данном подразделении предприятия.

Чтобы усилить интерес к инновациям возможно создание фонда, из ко­торого по итогам прошедшего месяца будут вознаграждаться работники-нова­торы.

Так как руководители играют важную роль в развитии инновационной активности сотрудников, то помимо поощрений за инновационную деятель­ность необходимо ввести систему наказаний за ее отсутствие, а саму иннова­ционную активность сделать обязательной. Руководителям необходимо вести отчет и учет внедренных и предложенных инноваций. В связи с этим выдви­гаются предложения по повышению или понижению заработной платы руко­водителя. Таким образом каждый руководитель получает материальный мо­тив. При этом каждый руководитель несет ответственность за отсутствие ин­новационной активности подчиненного ему персонала в виде снижения зара­ботной платы.

Подобная система меняет социально-психологическую среду, в которой находится персонал. Активность и проявленная инициатива всячески поощря­ются. При этом заработная плата активных и пассивных работников не урав­нивается. Повышается уровень корпоративной культуры организации. Имея достаточно стимулов, сотрудники предприятия стремятся всячески себя про­явить. Более того развивается экономическая и социальная ответственность работников. Подобные преобразования меняют отношение к труду и персо­налу. Трудовой потенциал используется наиболее эффективно.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Для того чтобы повысить инновационную активность в своей организа­ции руководитель должен грамотно управлять своим персоналом. На сего­дняшний день для каждого руководителя главной целью является внедрение различных новшеств в свою организацию и стремление продвинуть ее вперед во всех направленностях. Каждый руководитель старается стремиться только к лучшему. Руководитель должен уметь понимать своего сотрудника. Иннова­ционная активность проявляется только в том случае, когда для этого есть не­обходимые условия, стимулы. Продвижение работников, активно участвую­щих в инновационной деятельности и поддерживающих ее, имеет два основ­ных следствия. Во-первых, оно утверждает работников, имеющих опыт инно­вационной деятельности, на руководящих позициях. А во-вторых, оно свиде­тельствует и сигнализирует о том, что инновационная деятельность очень важна для организации. Оба эти фактора развивают инновационную деятель­ность в организации. Не все работодатели способны организовать своих сотрудников. Руко­водители играют важную роль в жизни работников. Так же, как и работники в жизни организации. Только благодаря персоналу идет продвижение иннова­ционной деятельности. Стремление сотрудников к работе способствует про­движению организации в области конкуренции и нововведений.

Для построения комплексной системы управления персоналом в органах государственного управления необходимо проводить оценку как потребно­стей и мотивации сотрудников, так и факторов, которые оказывают влияние на их демотивацию. Это даст возможность провести более точный анализ эффективности действу­ющей на данный момент системы мотивации и стимулирования ра­ботников, и при необходимости внести нужные коррективы для ее улучшения.

Мотивировать необходимо, используя гибкие административные и управленческие механизмы. Системы приказов и отчетов в основном следует заменить системой экономических стимулов, применяя технологии государственного управления, ориентированного на результат. Но для эффективного внедрения преобразований необходимо создать среду способную стимулировать, а это значит, что необходимо изменить организационную культуру. Отметим, что если актуальным мотивирующим фактором для персонала является материальная заинтересованность и возможность самореализоваться, то в качестве стратегического направления повышения эффективности мотивации и стимулирования труда работников можно предло­жить применение системы мотивации персонала, обеспечивающей управле­ние, ориентированное на достижение желаемых результатов. Для удовлетво­рения потребности материальной обеспеченности и самореализации целесо­образно внедрение системы оплаты работы и материальных поощрений по ре­зультатам работы.

Таким образом, исследование факторов управления трудовой мотивацией в сфере государственной службы показало, что наступило время для переоценки используемых методов мотивации с целью нахождения более эффективных. И для повышения результативности деятельности государственных служащих требуется использовать комплексный подход и модернизацию систем государ­ственного управления с применением новых концепций и технологий менедж­мента, психологии управления и социологии.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Белкин В.Н., Белкина Н.А. Проблемы инновационной активности персонала организаций // Изменяющаяся Россия. Социально-экономические инновации: материалы ХХV международной научно-практической конференции / Урал. соц.-экон. ин-т АТиСО.Челябинск, 2008. Ч. с.87-99.
2. Заикин, Н.А. Методы оценки эффективности инновационной деятельности подразделений промышленного предприятия [Текст] / Н. А. Заикин // Экономические науки. – 2010. - №6. – С. 63-67.
3. Чурсин А.А., Влияние инноваций на механизмы управления конкурентоспособностью // Инновации. – 2018. - №3. – с.54-60.
4. Шалимов, Д.А. Оценка эффективности системы инвестирования инновационной деятельности предприятия [Текст] / Д.А. Шалимов // Вестник ОрелГИЭТ. – 2011. - №2. – с.55-60.
5. Ивантер, В.В. //Инновационно-технологическое развитие экономики России// учеб. пособие для вузов / В. В. Ивантер. М.: МАКС Пресс. 592 с.
6. Емельянов Ю.С., Хачатурян А.А. Человеческий капитал в модернизации России. Инструментальный и корпоративный аспекты. — М.: Едиториал УРСС, 2011. — 416 с.
7. Сайфуллин, Л.Н. Теоретико-методологические основы исследования эффективности инновационной деятельности [Текст]/ Л.Н. Сайфуллин, Т.Н. Исаева // Вестник Казанского ГАУ. – 2011. - №4. – с.64-67.
8. Балдин, К.В. Инновационный менеджмент: учеб. пособие для вузов / К. В. Балдин, И.И Передеряев, Р.С. Голов, А.С. Воробьев. М: Academia, 368 с.
9. Санто Б. Инновация как средство экономического развития: пер. с венг. М.: Прогресс, 2014. 654 с.
10. Друкер, П. // «Бизнес и инновации» // Вильямс.
11. Громцова О.В. Влияние инновационных процессов на конкурентоспособность // Российская научно – практическая конференция «Проблемы инновационно-инвестиционной деятельности в России». Сборник статей / Под общ. ред. Л.С. Валинуровой, О.Б. Казаковой – Уфа: Изд-во РИО БАГСУ, 2006. - С. 91-94 . - 0,25 п.л.
12. Громцова О.В. Методика оценки инновационной активности персонала // Вестник ТГУ. Приложение. Серия: Труды аспирантов, докторантов и молодых ученых. - 2006. - №20 (ноябрь) - С. 30-36.
13. Громцова О.В. Симулирование инновационной активности персонала // Проблемы экономики и управления. -2006. – №3(14). - С.17-18. - 0,2 п.л.
14. Белкин В.Н., Белкина Н.А. Барьеры на пути инновационного развития организации // Труды III всероссийского симпозиума по экономической теории. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2008. 54 с.
15. Инновационный менеджмент: учебное пособие для вузов / под ред. С.Д. Ильенковой. М.: Банки и биржи, Юнити, 1997.
16. Богатырева, А.В., Балдин, К.В., Галдицкая, С.Н., Ищенко, Н. М, Передеряев, И. И //Инновации// уч. пособие/ М.
17. Зайцев Н.Л., Экономика, организация и управление предприятием: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА – М, 2015. – 491с. – (Высшее образование).
18. Хайруллин Р.А., Этапы инновационного процесса // Фундаментальные исследования. – 2011. – № 12-4. – С. 809-813;
19. Масааки И. Гемба Кайдзен Путь к снижению затрат и повышению качества. М.: альпина Бизнес Букс, 2016. 346 с.
20. Фархутдинов И.Р., Трапезников В.А. Инновационное предприниматель­ство. М.: Волтерс Клувер, 2016. 432 с.
21. Гунин В.Н., Инновационная активность предприятий. Сущность, содержание, формы. М.: Изд-во ГУУ 2009.
22. Андреева Т.С. Почему уходят лучшие: проблема демотивации персонала // Управленец. 2009 г., №7, с. 30-32.
23. Александров В.Б. Формы существования и природа культуры // Управленческое консультирование. 2010. № 2.
24. Козырев А.А., Система мотивации трудовой деятельности государственных служащих // Управленческое консультирование. 2010. №24.
25. Кулиненко А.И., Влияние индивидуально-психологических особенностей личности на мотивацию трудовой деятельности в современных условиях // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2012. №2 2.
26. Бергер, Д. Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда / 2015
27. Иванов В.В., Стратегические направления модернизации. Инновации, наука, образование. — М: Наука, 2012. — 106 с.