

ПРИНЦИПИ ЕФЕКТИВНОГО МОТИВУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ІННОВАЦІЙНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ

© Любомудрова Н.П., 2011

Необхідність інноваційного розвитку усіх сфер діяльності та формування інноваційної інфраструктури вимагає продуктивного, творчого, інтелектуального ставлення працівників до своєї роботи і до досягнення високих індивідуальних чи колективних результатів. Для цього слід сформувати ефективну систему трудової мотивації, яка зможе забезпечити високу продуктивність персоналу і виконання цілей підприємства. При розробці мотиваційної політики необхідно дотримуватися певних принципів, які далі розглядаються детальніше.

Принцип відповідності цілей системи мотивації цілям організації передбачає безпосередній вплив ефективного мотивування на досягнення стратегічної мети підприємства. На основі місії організації, аналізі її внутрішнього і зовнішнього середовища необхідно визначити стратегічні цілі і обрати стратегію їхнього досягнення.

Другим принципом успішної мотивації є врахування мотиваційних чинників очікувань і потреб працівників. У випадку підприємств малого і середнього бізнесу для аналізування мотиваційних факторів достатньо провести анкетування і за його результатами проранжувати мотиваційні фактори. У випадках, коли в інноваційну інфраструктуру задіяна велика чисельність працівників (тисячі осіб), то анкетування слід проводити вибірково, залучаючи категорію так званого людського капіталу, тобто найбільш цінних працівників. Це можуть бути компетентні керівники, найбільш кваліфіковані спеціалісти тощо.

Третім принципом ефективного мотивування вважаємо усунення різних демотивуючих чинників. Такими чинниками можуть бути конфліктність, високий рівень стресів, внутрішній дискомфорт, невиконання обіцянок керівниками, недосяжні цілі і задачі, відсутність необхідних ресурсів для їх виконання, родинні стосунки, відсутність залежності винагороди від індивідуального вкладу працівника. Усунути де мотивацію можна завдяки позитивним змінам в організаційній культурі, перерозподілу ресурсів і т.п.

Наступним принципом є прозорість і зрозумілість системи мотивування. Це означає, що кожен працівник може прорахувати, які зусилля йому необхідно докласти для досягнення конкретного результату. Тут не може бути суб'єктивізму при оцінці персоналу та визначенні розмірів стимулювання.

Також слід витримувати принцип справедливості системи мотивації та оплати праці. У іншому випадку можливі як наслідок втрата інтересу до роботи, пошуки паралельних доходів, інтриги, звільнення. За більший вклад і більшу відповідальність чи результативність, відповідно, необхідно виплачувати і більшу винагороду.

Дуже важливим є принцип своєчасності виплати винагороди, причому як основної її частини, так і змінної. У разі затримання виплат рівень мотивації на досягнення загальних результатів знижується, а як наслідок, з боку незадоволених працівників зникає лояльність до організації. Вони можуть шукати нові місця працевлаштування, що буде негативним наслідком.

Формування системи мотивації повинно здійснюватися на засадах комплексності, тобто така система повинна включати різні види мотивацій – і матеріальні, і нематеріальні. Внутрішня мотивація працівників із врахуванням їхньої участі в нових, перспективних, інноваційних проектах є дуже ефективною. Вона дає змогу самореалізуватися, бути заслужено визнаним, а це, в свою чергу, створює у працівника задоволення від виконаної роботи. На практиці цей чинник часто є більш дієвим, ніж певна матеріальна винагорода. Слід проводити і моніторинг локального ринку праці для визначення середніх значень заробітних плат в інноваційній інфраструктурі, щоб формувати конкурентоспроможну систему мотивації.

Важливо враховувати і етапи життєвого циклу організації, і стан інноваційної корпоративної культури організації, яка також є сильним мотиваційним чинником.