

ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО МЕХАНИЗМА МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация.

Актуальность и цели. Российское общество в настоящее время переживает социально-экономический кризис, связанный как с проблемами в наращивании инновационного потенциала, так и с реализацией инновационного типа развития. Для решения данных проблем необходимо формировать инноваторов, деятельность которых будет основываться на действенных мотивах и стимулах к творчеству. Цель работы – исследовать социальные механизмы мотивации работников к инновационной деятельности.

Материалы и методы. Реализация поставленных задач была достигнута путем анализа понятий, связанных с социальными механизмами мотивации к инновационной деятельности. В ходе исследования мы проанализировали значение социального механизма мотивации к инновационной деятельности для развития инновационной сферы в России. Исследование опирается на системный анализ, структурно-функциональный и сравнительный методы.

Результаты. Результатом исследования стало раскрытие сущности социальных механизмов инновационных процессов. Приведены основные условия, способствующие эффективной реализации социальных механизмов мотивации к инновационной деятельности.

Выводы. Изучение влияния социального механизма мотивации инновационной деятельности на реализацию инновационного потенциала в России позволяет сделать выводы о том, что для генерации новых научных идей и концепций, создания новых продуктов, новых технологий и проектов нужно формировать условия для результативной работы инноваторов в организациях.

Ключевые слова: социальный механизм, мотивация, инновационная деятельность, инновационное развитие, система, социальные регуляторы, общество, социальные потребности, социальные институты, социальные процессы, социальные группы.

S. V. Polutin, A. V. Sedletskiy

FORMATION OF A SOCIAL MECHANISM FOR WORKERS MOTIVATION TO INNOVATIVE ACTIVITY

Abstract.

Background. Russian society is currently experiencing a social and economic crisis, coupled with the problems of how to build innovation capacity, and with implementation of an innovative type of development. To solve these problems it is necessary to form innovators whose activities will be based on effective motives and incentives to creativity. The purpose of the work is to examine social mechanisms to motivate employees to innovate.

Materials and methods. Implementation of the tasks was achieved by analyzing the concepts related to the social mechanisms of motivation to innovate. In the study, we analyzed the importance of the social mechanism of motivation to innovate for innovation development in Russia. The study was based on the systematic analysis, structural-functional and comparative methods.

Results. The result of the study was the disclosure of the essence of social mechanisms of innovation processes. The article describes basic conditions promoting effective implementation of the social mechanisms of motivation to innovate.

Conclusions. Study of the influence of the social mechanisms of motivation on implementation of innovations in Russia allow to conclude that for generation of new scientific ideas and concepts, for creation of new products, new technologies and projects it is necessary to create conditions for effective work of innovators at organizations.

Key words: social mechanism, motivation, innovation, innovative development, system, social controls, society, social needs, social institutions, social processes, social groups.

Основой инновационной экономики является практическая реализация инновационной деятельности, заключающейся в трансформации идей, результатов научно-технических исследований и разработок в технологически новые или усовершенствованные продукты или услуги, технологические процессы. Инновационная экономика стала целью экономического развития ведущих мировых держав, в том числе Российской Федерации.

В связи с этим в современных условиях большое значение имеет определение основных путей обеспечения инновационного роста национальной и региональной экономик и выявление факторов мотивации экономических субъектов к инновациям. Изучение данного вопроса напрямую связано с разработкой соответствующих инструментов федеральной и региональной инновационной политики.

В рамках опроса руководителей территориальных торгово-промышленных палат (представителей работодателей одного из субъектов системы социального партнерства) в 2014 г. была проведена экспертная оценка значимости факторов, оказывающих влияние на уровень инновационной активности.

Всего было опрошено 73 руководителя организаций, входящих в состав Южно-Уральской торгово-промышленной палаты. Среди опрошенных: 25 % – первые руководители; 42 % – директора по направлениям; 33 % – руководители подразделений организаций. В основном в анкетировании участвовали представители малого и среднего бизнеса. Из общего числа опрошенных 1/3 – руководители небольших организаций с численностью персонала до 50 человек; 1/3 – с численностью персонала от 50 до 100 человек; 1/3 – с численностью персонала от 100 до 500 человек.

Были определены факторы, влияющие на инновационную деятельность. Степень значимости влияния каждого из этих факторов на уровень инновационной активности в баллах оценили руководители территориальных торгово-промышленных палат.

Среднюю степень значимости влияния на уровень инновационной активности респонденты отметили для таких факторов, как инновационная инфраструктура (создание технопарков), недвижимость (возможность и легкость получения в аренду помещений и земельных участков для осуществле-

ния инновационной деятельности); административный фактор (уровень административных барьеров, защита прав работников и работодателей); инфраструктура (развитость дорожной и коммунально-инженерной сетей).

Наибольшую значимость для инновационной активности имеют такие факторы, как доступность финансовых и квалифицированных трудовых ресурсов.

Большинство опрошенных респондентов (58 %) отметили, что на их предприятии нет системы, направленной на стимулирование изобретательской и рационализаторской деятельности работников.

На вопрос «Принимает ли персонал вашего предприятия участие в проводимых на городском и областном уровнях конкурсах и программах с целью стимулирования инновационной активности?» ответы распределились следующим образом: 24,6 % опрошенных ответили, что сотрудники их предприятий принимали участие в проводимых на городском и областном уровнях конкурсах и программах, направленных на стимулирование инновационной активности; 50,6 % опрошенных ответили отрицательно; 24,8 % затруднились с ответом.

Данные экспертного опроса свидетельствуют о том, что в настоящее время на большинстве предприятий отсутствует механизм мотивации к инновациям, реализации творческого потенциала работников. В экономической литературе даже появился термин «интеллектуальная пассивность персонала» – это бездеятельность персонала в отношении реализации его интеллектуального потенциала, проявляющаяся в незаинтересованности создавать и использовать интеллектуальные продукты. Пока не создан мотивационный механизм к инновациям, не сформировано инновационное мышление работников и предпринимателей, невозможен переход к инновационной экономике [1].

Разрабатывая социальный механизм мотивации к инновационной деятельности, нужно сформулировать понятие социального механизма. Сущность социального механизма формируют следующие компоненты:

- совокупность организационных форм социума (политический курс, властные структуры, принципы и убеждения, управление народным хозяйством и т.д.);
- условия деятельности социальных групп на производстве и в быту;
- определенные аспекты их целенаправленной деятельности – целей, нужд, интересов и потребностей;
- конкретные виды социальной деятельности.

К механизмам, обеспечивающим инновационное развитие, относятся инновационные механизмы. По мнению Г. А. Гершанюка, инновационный механизм – это организационно-экономическая форма осуществления инновационной деятельности, способствующая проведению, поиску инновационных решений, а также рычаг стимулирования и регулирования этой деятельности. Существует множество таких механизмов, выполняющих конкретные функции. Причем это множество не является закрытым, и появление новых механизмов является закономерным событием. Названные механизмы должны формировать инновационное, инвестиционное и финансовое обеспечение предпринимательских структур в его привязке к стадиям их жизненного цикла. Совокупность этих механизмов образует функциональное обеспечение инновационной деятельности [2].

В рыночных условиях трансформируются объективные условия производства, изменяются производственные отношения, что требует совершенствования механизма управления инновационной деятельностью, основной частью которого являются организационно-экономические отношения, охватывающие отношения, складывающиеся в процессе управления инновационной деятельностью [3].

Механизм управления инновационной деятельностью представляет собой совокупность экономических, организационных и правовых способов целенаправленного взаимодействия субъектов хозяйствования и воздействия на их деятельность, обеспечивающих согласование интересов взаимосвязанных сторон, объектов и субъектов управления инновационной деятельностью.

Механизмы функционального обеспечения будут различными в зависимости от того, на какой стадии развития находится та или иная предпринимательская структура. Увязка элементов функционального обеспечения со стадиями развития предпринимательских структур способствует более эффективному принятию управленческих решений.

Термин «социальный механизм» очень часто используется при рассмотрении социально-экономических факторов, влияющих на протекание инновационных процессов. Остановимся на некоторых методологических моментах, связанных с данным понятием.

Исследователи, пытающиеся применить для анализа способов включения человека в инновационную деятельность системный подход, предпочитают в данном случае использовать не понятие «система», а понятие «механизм». Первое, по их мнению, не в полной мере отражает динамичность процесса, так как восприятие всякой системы останавливается на характеристике «статики» того или иного процесса. А вот понятие «механизм» в большей степени отражает функционирование, динамичность процесса. Такой подход (в отличие от традиционного «факторного») обладает рядом преимуществ, так как не ограничивается изучением условий-факторов, а направляет исследование на изучение системообразующих (в том числе функциональных) связей [4].

Социальные механизмы – это особого рода сложные социальные системы, включающие тот или иной набор социальных институтов данного общества, те или иные условия, производственные или непроизводственные, жизнедеятельности субъектов, те или иные стороны их сознания – целей, интересов, потребностей, те или иные формы активности деятельности, поведения, призванных урегулировать определенный социальный процесс и позволяющих в конечном счете достигнуть запрограммированного результата.

Социальный механизм погружен в более широкую систему – общество, в которой определяющее значение имеет человеческий фактор как активная сила развития общества, опосредующая влияние всех других подсистем общественной жизни. Специфика социального механизма ярче всего выявляется через субъекты – «конструкторы» этого механизма, они сами включены в процесс развития, который они же должны регулировать и совершенствовать.

Лучше всего раскрыть содержание понятия «социальный механизм» можно через сведение его к системе социальных регуляторов. Именно эта система является конкретным выражением социального механизма инновационных процессов. При этом важно отметить, что социальный механизм

инноваций включает в себя как регулирование, так и спонтанные элементы, которые всегда проявляются даже при преобладающей роли сознательного регулирования, планирования и управления в обществе. Наличие таких элементов является проявлением синергетической природы инновационной деятельности вообще.

Исследователи выделяют разные виды социальных регуляторов, что ставит на повестку дня вопрос об их классификации.

В качестве основного критерия взят признак – масштабность деятельности. С этой позиции социальные регуляторы делятся на две группы: глобальные и локальные. Первые действуют в масштабе общества в целом и представляют собой наиболее важные социальные институты. Вторые действуют на уровне отдельных предприятий, а следовательно, они должны учитывать конкретные характеристики своих объектов и особенности формирования в них инновационного климата.

Все глобальные регуляторы в совокупности образуют систему, в которой элементы находятся в иерархическом порядке и в целом соответствуют друг другу в периоды стабильного развития общества. Если же спокойное течение развития общества нарушается или последнее не устраивает имеющийся инновационный потенциал и темпы появления инноваций, то система перестраивается, роль локомотива берут на себя политика и идеология, начинают вырабатываться и осуществляться меры, направленные на создание новых принципов организации и деятельности основных социальных институтов, чьи функции тесно связаны с появлением инноваций.

Воздействие глобальных регуляторов идет не непосредственно, а через систему локальных регуляторов, которые, в свою очередь, тесно связаны с характеристиками отдельных субъектов инновационной деятельности, а также между собой: изменение одних может вызвать изменение других. К локальным регуляторам относят следующие: территориальный (близость или удаленность от руководящего центра); производственный (размеры, техническая оснащенность, инновационный потенциал); социальный в узком смысле слова (характер и структура трудового коллектива, социальные качества работников, производственное поведение, инновационное сознание и др.).

Предметом социального механизма мотивации к инновационной деятельности является инновационное поведение работников организации. Подобная трактовка объекта социального механизма мотивации к инновационной деятельности способствует рассмотрению его целей, функции и задач. Цель социального механизма мотивации к инновационной деятельности состоит в формировании условий для креативной деятельности работников организации, содействие в реализации идей, преодоление антагонизма персонала. Важной задачей также является создание искомого позитивного отношения работников к организационным инновациям [5].

Отношение работников к инновациям в организации может быть отрицательным, безучастным и позитивным. Исходя из этого, должны быть решены следующие задачи:

- 1) устранение отрицательного отношения работников к инновациям;
- 2) создание и укрепление позитивного отношения работников к инновациям.

Характерной чертой механизма мотивации к инновационной деятельностью в организации является его системная природа. Он не только побуждает к инновационной деятельности работников, но и «осуществляет комплексное совершенствование и целесообразное применение социально-экономических, организационно-управленческих и общественно-политических факторов».

Таким образом, значимыми отличительными чертами механизма мотивации к инновационной деятельности являются: 1) комплексная сущность; 2) многосубъектность; 3) влияние на инновационное мышление и деятельность работников организации; 4) влияние на позицию сотрудников по их отношению к инновациям, устранение отрицательного отношения; 5) функциональная особенность осуществляемых действий; 6) особенность применяемых инструментов и технологий мотивации инновационной деятельности. Из этого следует, что отличительной чертой инновационной деятельности является ее постоянная трансформация.

Под инновационной средой организации можно подразумевать совокупность обстоятельств, содействующих стремлению сотрудников реализовать инновационные замыслы.

Изменения социальных механизмов могут влиять на тех субъектов, которые сопротивляются переменам. Смысл итератива «социальный механизм» обуславливает особенность «механизменного» отношения к исследованию социальных процессов. В пределах этого подхода подразумевается, что в основе каждого социального процесса лежит свой механизм. Развитие социальных процессов является следствием функционирования воздействующего на него социального механизма.

Создание социальных механизмов происходит под влиянием социальных потребностей, лежащих в основе их формирования. Следовательно, социальные механизмы создаются для решения социальных проблем и удовлетворения социальных потребностей. Формируемые обществом социальные механизмы мотивации труда выражают потребности в полной реализации возможностей работников, повышении их интереса в осуществлении значимых производственных процессов. Социальные механизмы способствуют в реализации потребностей общества в исполнении конкретных социальных функций. Чтобы понять, как социальные механизмы реализуют потребности общества, следует проанализировать структуру социальных механизмов.

На «входе» в социальный механизм находится насущная общественная потребность, а на «выходе» социальные процессы, необходимые для ее реализации. Социальный механизм мотивации к инновационной деятельности связан с реализацией общественных потребностей в инновациях. Данная потребность закреплена за социальными институтами, формирующими среду для ее реализации. Социальный механизм мотивации инновационной деятельности и социально-экономическая политика государства относятся к институтам, координирующим инновационные процессы [5].

Функционирование социальных механизмов – это взаимодействие входящих в их состав элементов. Оно сводится к следующему. Социальные институты формируют условия жизнедеятельности социальных групп, а следовательно, определяют характер их социального положения. Условия и положение групп детерминируют характер их целей и интересов. Цели и интересы

групп непосредственно влияют на их деятельность и поведение. Последние определяют характер соответствующих социальных процессов.

Таким образом, система регуляторов инновационных процессов носит сложный, иерархический характер. Можно сказать, что эти процессы управляются целой цепочкой регуляторов (а точнее, множеством цепочек). Она начинается с глобальных (глубинных, институциональных) и кончается локальными регуляторами, действующими на уровне предприятия и непосредственно определяющими инновационные процессы.

Действие социальных механизмов основано на взаимосвязи включенных в их состав компонентов:

– социальные институты создают среду и основу для деятельности социальных групп;

– особенности функционирования групп определяют природу их целей, потребностей и мотивы деятельности;

– потребности и мотивы деятельности оказывают воздействие на проявление особенностей их поведения.

Потребности и мотивы деятельности и формируют основу социальных процессов. В настоящее время руководителям инновационных систем следует использовать комбинацию методов мотивации и материального поощрения. Кроме того, система материального поощрения не обязательно может формироваться на базе финансового обеспечения инновационной деятельности в целом. Прежде всего необходимо поощрять определенные замыслы и инноваторов.

Список литературы

1. **Колмакова, И. Д.** Инновационная деятельность: пути обеспечения и факторы мотивации / И. Д. Колмакова, Е. М. Колмакова // Вестник Челябинского государственного университета. – 2014. – № 2. – С. 45–47.
2. **Гершанок, Г. А.** Методы и механизмы инноваций и предпринимательства : учеб.-метод. пособие / Г. А. Гершанок, Е. И. Вейсгербер. – Пермь : Изд-во Перм. гос. техн. ун-та, 2010. – 133 с.
3. **Самойлов, А. В.** Механизм управления инновационной деятельностью / А. В. Самойлов // Вопросы экономики и права. – 2012. – № 3. – С. 181.
4. **Kammeyer, K. C. W.** Sociology: Experiencing Changing Societies / K. C. W. Kammeyer, G. Ritzer, N. R. Yetman. – Boston ; London, 1992. – P. 12.
5. **Седлецкий, А. В.** Основные подходы к мотивации инновационной деятельности / А. В. Седлецкий // Экономика и общество: проблемы и перспективы модернизации в России : моногр. / под общ. ред. В. В. Бондаренко, В. А. Дресвянникова, О. В. Лосевой. – Пенза : Изд-во ПГУ, 2013. – С. 529–537.
6. **Иванов, В. В.** Территории высокой концентрации научно-технического потенциала в странах ЕС / В. В. Иванов. – М., 2005. – 180 с.
7. **Полутин, С. В.** Интеграция высшей школы как социального института в инновационную систему России / С. В. Полутин, А. В. Седлецкий // Интеграция образования. – 2011. – № 1. – С. 3–9.

References

1. Kolmakova I. D., Kolmakova E. M. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Chelyabinsk State University]. 2014, no. 2, pp. 45–47.
2. Gershanok G. A., Veysgerber E. I. *Metody i mekhanizmy innovatsiy i predprinimatel'stva: ucheb.-metod. posobie* [Methods and mechanisms of innovations and entrepreneurship: learner's guide]. Perm: Izd-vo Perm. gos. tekhn. un-ta, 2010, 133 p.

3. Samoylov A. V. *Voprosy ekonomiki i prava* [Issues of economics and law]. 2012, no. 3, p. 181.
4. Kammeyer K. C. W., Ritzer G., Yetman N. R. *Sociology: Experiencing Changing Societies*. Boston; London, 1992, p. 12.
5. Sedletskiy A. V. *Ekonomika i obshchestvo: problemy i perspektivy modernizatsii v Rossii: monogr.* [Economics and society: problems and prospects of modernization in Russia: monograph]. Penza: Izd-vo PGU, 2013, pp. 529–537.
6. Ivanov V. V. *Territorii vysokoy kontsentratsii nauchno-tekhnicheskogo potentsiala v stranakh ES* [Areas with high concentration of scientific and technical potential in EU countries]. Moscow, 2005, 180 p.
7. Polutin S. V., Sedletskiy A. V. *Integratsiya obrazovaniya* [Integration of education]. 2011, no. 1, pp. 3–9.

Полутин Сергей Викторович

доктор социологических наук, профессор,
заведующий кафедрой социологии,
Мордовский государственный
университет им. Н. П. Огарева
(Россия, г. Саранск,
ул. Большевикская, 68)

E-mail: polutin.sergei@yandex.ru

Polutin Sergej Viktorovich

Doctor of sociological sciences, professor,
head of sub-department of sociology,
Ogarev Mordovia State University
(68 Bolshevistskaya street, Saransk, Russia)

Седлецкий Александр Викторович

кандидат социологических наук, доцент,
кафедра менеджмента и маркетинга,
Финансовый университет
при Правительстве РФ
(Пензенский филиал)
(Россия, г. Пенза, ул. Калинина, 33Б)

E-mail: alexsus_75@mail.ru

Sedleckij Aleksandr Viktorovich

Candidate of sociological sciences,
associate professor, sub-department
of management and marketing, Financial
University under the Government
of the Russian Federation
(33b Kalinina street, Penza, Russia)

УДК 316.453

Полутин, С. В.

Формирование социального механизма мотивации работников к инновационной деятельности / С. В. Полутин, А. В. Седлецкий // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2015. – № 4 (36). – С. 96–103.