

Мотивационные характеристики инновационной активности личности

Ключевые слова: психология инновационной активности, готовность к инновациям, возможность реализации мотивов, мотивация достижения, мотивация избегания, доверие.

Современные российские производственные предприятия вынуждены непрерывно эволюционировать, развиваться, проявлять инновационную активность, внедрять различные изменения: организационные, технологические, продуктовые, процессные. Отношение сотрудников к изменениям в организации влияет на восприятие нововведений и отражается на их эффективности. Сотрудники компании, персонал представляют собой базовый ресурс, обеспечивающий инновационный процесс на всех уровнях, который эффективно работает при условии хорошей мотивации и достаточных профессиональных компетенций.

Актуальность исследования инновационной активности вытекает из высокой значимости в мировом масштабе инновационной проблематики, с которой справедливо связываются важнейшие ожидания как научно-исследовательского, так и практического характера.

Проблемой исследования является недостаточная изученность способов управления инновационной активностью высоко профессионального персонала, путей оптимизации творческой деятельности, нацеленной на инновационное развитие предприятия.

Практическая значимость работы состоит в установлении взаимосвязей между мотивационными ожиданиями и инновационной активностью сотрудников. Интерес представляет также изучение взаимосвязей типов готовности к инновациям с уровнем мотивации к избеганию неудач в процессе работы специалистов, непосредственно занятых в разработке инновационной продукции. Выборка специалистов для исследования также представляет интерес для практики управления инновациями, т.к. разработчики инновационного продукта – это особая категория сотрудников, требующая специфических подходов к управлению.

Цель работы: изучение мотивационных характеристик инновационной активности сотрудников, связи готовности к инновациям с оценкой возможности реализации мотивов и уровнем мотивации к избеганию неудач (для сотрудников, непосредственно занятых в разработке инновационной продукции).

Мы предположили, что сотрудники, имеющие больше возможностей для реализации мотивов и менее выраженную мотивацию к избеганию неудач, проявляют большую готовность к инновациям, и типы инновационной готовности связаны с различными значимыми мотивами и возможностью их реализации.

Кроме того, можно сформулировать следующие частные гипотезы, продиктованные практическим опытом и исследованиями по инновационному менеджменту:

1) Сотрудники, непосредственно занятые в разработке инновационной продукции демонстрируют низкую готовность к инновациям при условии материального вознаграждения. Для данной категории сотрудников характерна ориентация на содержание деятельности и реализация мотива самостоятельности в принятии решений.

2) Высокий уровень инновационной активности положительно коррелирует с такими мотивами, как соревновательность, самореализация, свобода, самостоятельность в принятии решений, а также с высоким уровнем ответственности.

В исследовании принимали участие сотрудники производственной организации,

разрабатывающей и производящей инновационную продукцию (специалисты - разработчики и конструкторы, а также руководители проектных групп).

Выборку исследования составили 117 человек, из них 57 мужчин и 60 женщин, 28 руководителей и 89 инженеров-проектировщиков. Возраст испытуемых – от 25 до 67 лет, стаж трудовой деятельности по специальности – от 2 до 45 лет, уровень образования: высшее, 13 из 117 сотрудников имеют ученую степень.

Оценивались типы и уровень готовности к инновациям (методика Загашева И.О.), возможность реализации мотивов (методика Доминьяка В.И. в двух вариантах), направленность мотивации к избеганию неудач (методика Элерса Т.), шкала инновационной активности сотрудников в организации (Е.А. Родионова).

Основоположником теории инноваций считают теоретика экономической мысли Й. Шумпетера, который в своей «Теории экономического развития» 1912 года [11, с. 515], определяет инновацию как средство предпринимательства для получения прибыли, а предпринимателями называет как-раз хозяйственных субъектов, функцией которых является осуществление инноваций и которые выступают как его активный элемент. Таким образом, история понятия инноваций берет начало с сугубо экономической проблематики. В дальнейшем трактовка инноваций менялась и приобретала все более широкое толкование.

В классическом понимании инновация – это процесс рождения новых идей и осуществления их на практике [10, с. 433].

Можно выделить следующие отличительные черты инноваций как объекта управления [3, с. 15]:

- признак изменений (целенаправленного перехода от текущего состояния в некоторое желаемое состояние, являющееся целью проекта);
- признак определенной конечной цели;
- признак ограниченной продолжительности;
- признак ограниченности требуемых ресурсов;
- признак новизны для компании и для рынка новшества;
- признак комплексности факторов, влияющих на ход выполнения и результаты проекта;
- признак организационного и правового обеспечения.

Творческой активности сотрудников посвящены многие труды отечественных ученых-психологов Л.С. Выготского, Д.Б. Богоявленской, Я.А. Пономарева, Е.С. Жарикова и др.; зарубежных исследователей С. Ариети, М. Боуден, С. Маджаро, Д.К. Саймонтона, Т. Питерса, А. Дж. Роу и др. [8, с. 2].

Интересны взгляды Ф.У. Тейлора [9, с. 46] на способы стимулирования труда работников, а также исследование Э. Майклза, Х. Хэндфилд-Джонса, Э. Экселрода «Война за таланты», представляющее один из современных подходов к «управлению талантами».

При внедрении инноваций возникают и разрешаются следующие группы противоречий:

1. противоречия между новым и старым;
2. противоречия, связанные с глубиной преобразований (радикальное изменение, инновация-модернизация, совершенствование традиционных методов и принципов работы);
3. противоречия, связанные с перестройкой сознания работников, т.к. инновации изменяют их интересы и ценностные ориентации [4, с. 36].

Большинство исследователей подчеркивают, что одним из основных факторов, определяющих эффективность нововведений, обеспечивающих их внедрение и жизнеспособность, является персонал организации [5, с. 79].

Нередко организационные нововведения заканчиваются неудачей, так как на каждом этапе инновационного процесса присутствуют социально-психологические факторы,

которые могут тормозить этот процесс [7, с. 361]. Те же социально-психологические факторы могут и стимулировать инновационный процесс, если им правильно управлять.

Если в целом попытаться рассмотреть факторы, оказывающие влияние на процесс инноваций, можно выделить 2 основные группы:

- 1) объективные факторы среды (инновационная политика организации, тип и характер производства, экономическое состояние предприятия, особенности конкретного производства и т.п.);
- 2) субъективные факторы (пол, возраст, стаж работы, квалификация, уровень образования, личностные качества и прочие особенности сотрудников организации).

В любой организации встречаются люди, считающие себя жертвами перемен, которые сопротивляются, злятся, либо впадают в депрессию при внедрении новшеств, а также противоположные им – люди, которые полностью поддерживают перемены, кому нравится принимать участие в инновационных проектах, разрабатывать и внедрять новшества.

В основе сопротивления инновациям лежит в целом нормальное стремление людей к стабильности, предпочтение знакомого неизвестному, осторожность в отношении неизвестного. Часто люди соглашаются с новыми идеями только после апробации их другими людьми на практике. Так, люди привыкли действовать, проявляя желание избежать неудачи, и страхуя себя от возможных потерь. Разумное отношение к риску, взвешенность в принятии решений, осторожность считаются положительными качествами, и по крайней мере, не вызывают осуждения в обществе. Однако, будь все люди очень осторожными и не склонными к риску, научно-технический прогресс и сегодня стоял бы на уровне каменного века, а инновации не находили бы своих идеологов и практиков и многие из них до сих пор, возможно, не нашли бы своего воплощения.

Таким образом, момент психологической готовности сотрудников к инновациям для успешной инновационной деятельности организации требует особого внимания руководства.

И.О. Загашев определяет готовность к инновациям как: «систему характеристик специалиста, обуславливающую его эффективность и направленность в реализации инновационных проектов» [2, с. 523]. И это определение полностью соответствует направленности данного исследования.

В своей работе он утверждает, что к изменениям в организации готовы все сотрудники без исключения, при выполнении определенных условий. Такая точка зрения позволяет включить любого сотрудника в инновационный процесс, если с умом подойти к планированию изменений.

Исследователем выделены следующие типы инновационной готовности:

1) Готовность последовать за лидером (при преобладании данного аспекта готовности к инновациям работник поддерживает новшество при условии, что есть лидер, который будет ставить задачи, объяснять, брать на себя ответственность, контролировать исполнение);

2) Готовность при условии материального вознаграждения (работник активно поддерживает инновацию и прикладывает максимум усилий, рассчитывая на материальную выгоду);

3) Готовность при условии возможности взять на себя ответственность за инновацию (работник поддерживает новшество, реализуя себя в качестве руководителя, проявляя свои лидерскими наклонностями, беря на себя ответственность за дело и результат);

4) Готовность при условии личной и профессиональной самореализации (работник поддерживает инновацию, если она, в его представлении, связана с личной и профессиональной самореализацией, помогает ему чувствовать себя профессионалом,

классным специалистом, продвигаться и развиваться в профессиональном плане, личностно расти);

5) Готовность при условии отсутствия серьезных изменений (работник поддерживает инновацию, если она не несет ощутимых изменений в его привычной деятельности);

6) Готовность на основании прошлого опыта (работник поддерживает инновации, поскольку в прошлом у него был успешный опыт участия в инновационных проектах);

7) Готовность на основе позитивного эмоционального восприятия всего нового (работник хорошо воспринимает все новое, его прельщает чувство новизны, инновационный процесс представляется ему позитивным, и он готов его поддерживать).

В качестве инструмента измерения типов готовности к инновациям мы взяли методику И.О. Загашева [2].

Инновационную активность личности мы рассматриваем как систему характеристик специалиста, обуславливающую его эффективность и направленность в реализации инновационных проектов, предполагая, что разных сотрудников следует привлекать к инновационному процессу на разных этапах, в соответствии с тем, для какой доминирующей функции они более подходят. Предполагается трёхкомпонентная модель инновационной активности личности, включающая в себя:

1. Когнитивный компонент – понимание, осознание необходимости инновационных изменений.

2. Поведенческий компонент – готовность прикладывать усилия для разработки инновационного продукта, внедрения инновационных решений.

3. Эмоциональный компонент – положительное отношение к инновационным изменениям в компании.

Мотивацию трудовой деятельности мы определили, как процесс удовлетворения работниками своих потребностей и ожиданий в работе, осуществляемый в результате реализации их целей, согласованных с целями и задачами организации.

Современный подход к мотивации сформировался на базе трех теоретических направлений: теории подкрепления, содержательных и процессуальных теорий, на базе которых разрабатывались инструменты, призванные обеспечить эффективное управление персоналом на основе согласования целей и задач компании с мотивационным профилем сотрудника.

В эмпирической части данной работы мы базируемся на теории ожиданий В. Врума и будем оценивать мотивационные ожидания сотрудников в качестве фактора готовности к инновациям, а воспринимаемую сотрудниками возможность реализации мотивов как ресурс управления их трудовой и инновационной активностью.

Методика «Возможность реализации мотивов» В.И. Доминьяка [1, с. 197] позволяет оценить мотивационный профиль сотрудников, внося в нее значимый для нас компонент оценки возможности реализации мотивов в компании. В свою очередь, в основе методики В.И. Доминьяка лежит тезис, что побуждения к деятельности, возникающие на основе потребностей сотрудника, формируют его картину ожиданий в отношении организации-работодателя. Кроме того, рассчитав среднее арифметическое по каждому мотиву профессиональной деятельности, можно получить профили мотивационной привлекательности организации. Совмещая профиль мотивационных ожиданий работника с профилем самой организации, можно наглядно увидеть и проанализировать совместимость сотрудника и организации с точки зрения его мотивационных перспектив, получить индекс мотивационной привлекательности организации.

Обобщив результаты теоретического анализа, можно предположить, что все сотрудники готовы к инновациям, но по разным причинам, а значит, разные типы инновационной готовности связаны с различными значимыми мотивами и возможностью их

реализации. При этом сотрудники, имеющие больше возможностей для реализации мотивов, склонны проявлять большую готовность к инновациям.

С пониманием актуальности выбранной тематики и ее практической ценности, проанализировав основные положения и раскрытие темы в литературе, можно перейти к исследованию конкретных особенностей готовности сотрудников к инновациям и их мотивации, обращаясь к обозначенной категории сотрудников - разработчиков новшеств, в двух ипостасях: управленческого творчества и продуктовых инноваций, то есть к категориям руководителей и исполнителей – инженеров-проектировщиков.

В соотношении шкалы инновационной активности и типов готовности к инновациям мы получили следующую содержательную модель (рис. 1).

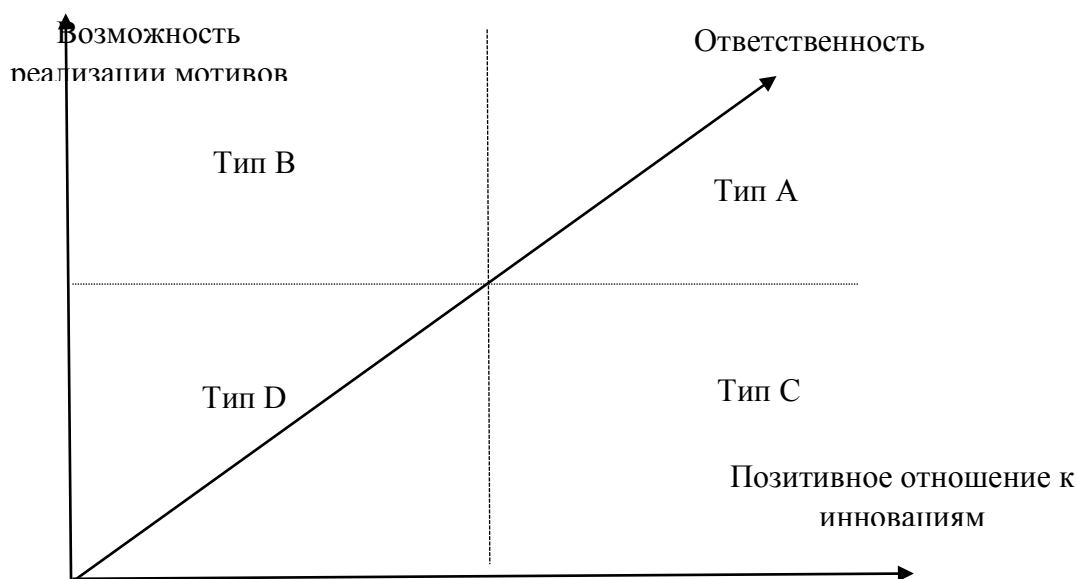


Рис. 1. Типы инновационной активности сотрудников

Тип А характеризуется высокой инновационной активностью, низким уровнем сопротивления инновациям. Для сотрудников этого типа инновационной активности характерны выраженные лидерские наклонности, они готовы поддерживать новшество, если оно помогает реализовать им себя. Они готовы взять на себя ответственность за процесс и результат. Таким образом сотрудники позитивно воспринимают все, что связано с инновационной деятельностью и внедрением инноваций в компании. Сотрудники, относящиеся к типу А, поддерживают инновации на всех этапах и стабильно показывают высокие результаты в инновационной деятельности.

Тип В готов поддерживать инновационную деятельность, если она способствует его самореализации и возможности реализации его актуальных мотивов. Работники типа В готовы поддержать новшество, инновацию, если она, в их представлении, связана с личностной и профессиональной самореализацией, помогает им почувствовать себя профессионально выше, способствует получению какой-либо выгоды, не всегда материального характера. Как правило, этот тип инновационной активности успешен на этапе реализации инновационных проектов.

Тип С. Данный работник в принципе хорошо воспринимает все новое и на первых стадиях внедрения инновации он будет ее поддерживать, но, если чувство новизны «сойдет на нет», он может «переключиться» на что-то другое. Работник поддерживает инновации, поскольку они связаны с успехом участия в инновациях в прошлом. При этом для таких сотрудников характерна направленность избегания неудач.

Тип D. Низкая инновационная активность при высокой степени сопротивления инновациям. Работник готов поддержать инновацию, если она в его представлении не несет ощутимых изменений в привычной деятельности. Этот тип сотрудников успешно подключается к разработке проектов и внедрения инновационных продуктов, когда необходимы усилия при высокой степени определенности по поводу выполнения и корректировки инновационных задач.

Анализ мотивационных профилей сотрудников и уровня инновационной активности показал, что для инновационно активной личности значимыми мотивами являются такие, как возможность управления, руководства другими людьми, свобода самостоятельность принятия решений, ориентация на результат и возможность повышения собственной профессиональной компетенции и соревновательность. При этом мы получили отрицательную корреляцию инновационной активности с такими мотивами, как «общение с коллегами» и «стабильность, надежность». Мотивационные профили сотрудников с высоким и низким уровнем инновационной активности представлены на рис. 2. Статистически значимые различия мы получили по выше перечисленным мотивам.

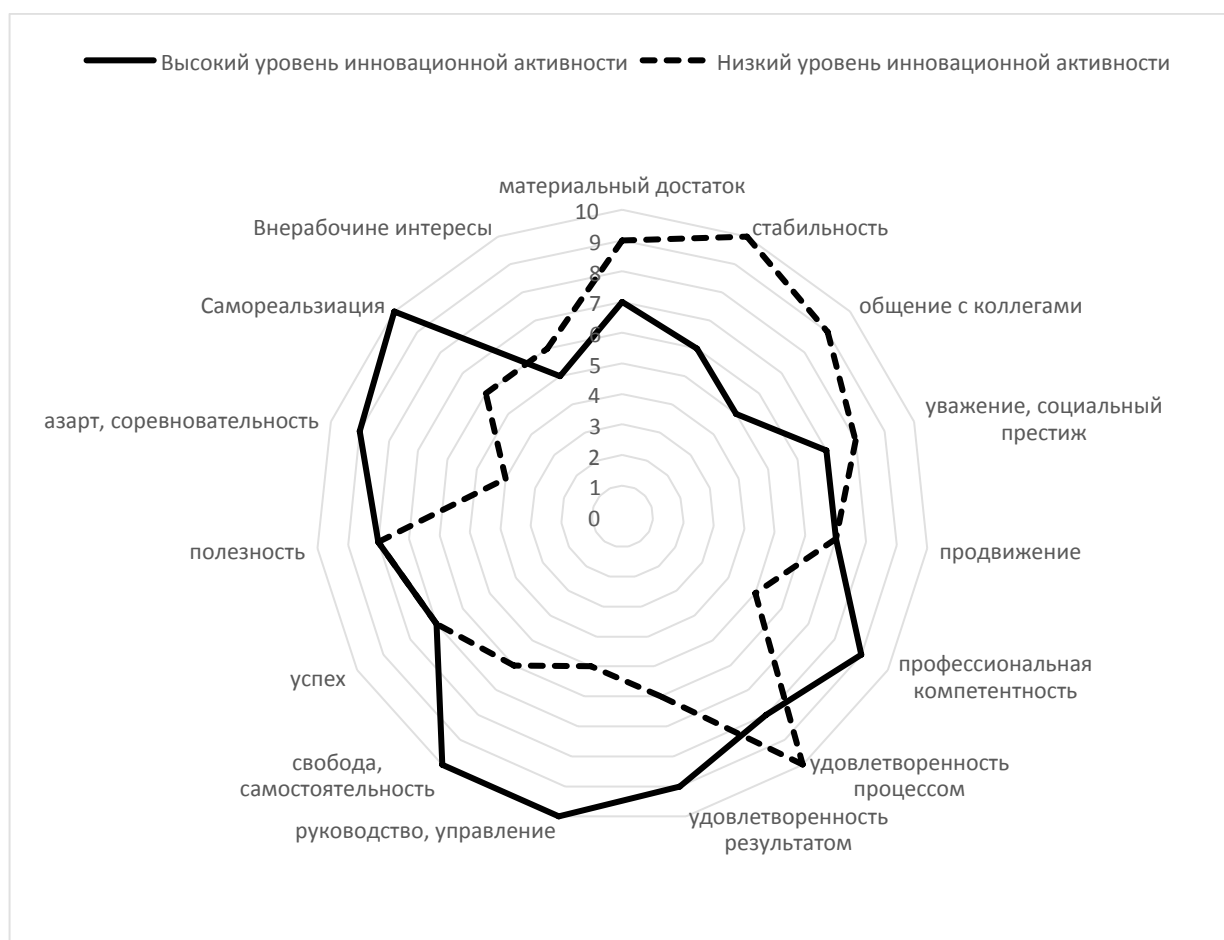


Рис. 2. Сравнение мотивационных профилей личности с разным уровнем инновационной активности

Готовность к инновациям статистически значимо связана с возможностью реализации большинства мотивов, включавшихся в исследование по методике В. Доминьяка. Это подтверждает тот факт, что сотрудники будут тем более готовы к инновациям, чем в большей степени в организации будут удовлетворяться мотивы их трудовой деятельности: уважение со стороны других, социальный престиж, продвижение, карьерный рост,

повышение собственной профессиональной компетентности, удовлетворение от достижения цели, результата деятельности, управление, руководство другими людьми, свобода, самостоятельность в принятии решений, азарт соревнования. Причем, все сотрудники организации готовы к инновациям, но типы их готовности разные и зависят они от разных мотивов.

Для разных сотрудников ведущими могут быть разные типы готовности к инновациям, и для руководства организации очень важно стимулировать именно те мотивы и потребности коллектива, от которых зависит поддержание целевого уровня и типа готовности к инновациям.

Тип готовности к инновациям при условии возможности взять на себя ответственность за инновацию довольно сильно связана с возможностями реализации мотивов управление, руководство другими людьми (0,43, $p \leq 0,01$) и повышение собственной профессиональной компетентности (0,42, $p \leq 0,01$), что легко объяснимо, как для руководителей, так и для остальных специалистов, так как ответственные сотрудники организации желают проявить себя и в инновационной деятельности в качестве самостоятельных и ответственных специалистов.

Тип готовности к инновациям при условии личностной и профессиональной самореализации наиболее сильно выражен при высоких оценках возможности реализации мотивов удовлетворение от достижения цели (0,47, $p \leq 0,01$), а также повышение собственной профессиональной компетентности (0,43, $p \leq 0,01$), и азарт соревнования (0,42, $p \leq 0,01$), а также со значимостью мотива удовлетворение от процесса деятельности (0,49, $p \leq 0,01$). Связи положительные и достаточно сильные, что отображено на рис. 3. Сотрудники, ориентированные на самореализацию и профессиональный рост, обращают большое внимание на возможность роста в организации, для них важно достигать поставленные перед ними цели, они с удовольствием соревнуются с коллегами и высоко ценят удовольствие от процесса деятельности, не соглашаясь на скучный, монотонный труд.

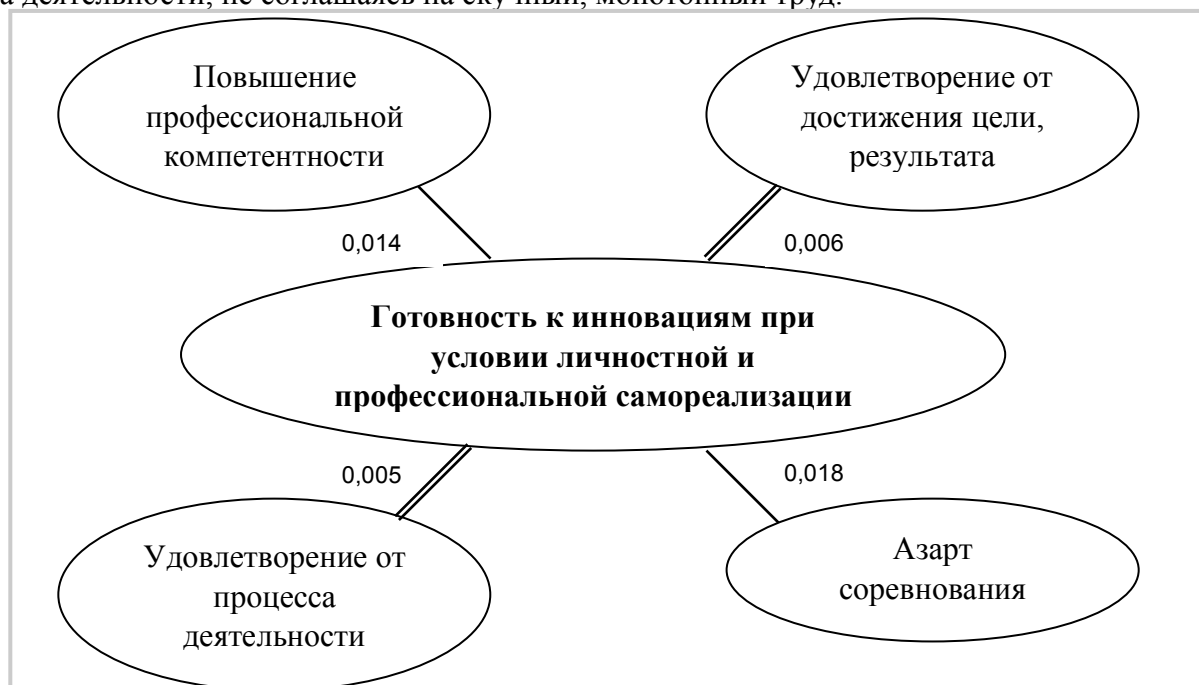


Рис. 3. Взаимосвязь готовности при условии личностной и профессиональной самореализации с оценкой возможности реализации мотивов и их значимостью.

Интересны взаимосвязи «типа готовности к инновациям при условии отсутствия серьезных изменений»: наблюдается положительная связь с мотивацией к избеганию неудач (0,38, $p \leq 0,01$). Кроме того, отрицательная связь этого типа готовности к инновациям наблюдается с возможностью и ориентацией на карьерный рост (-0,35, $p \leq 0,01$) и руководство

другими людьми (-0,43, $p \leq 0,01$). Такие сотрудники не стремятся рисковать, избегают брать на себя личную ответственность за проект и координировать работу других сотрудников, и обычно не заинтересованы в карьерном росте.

На данной выборке не обнаружены связи готовности к инновациям с возможностью реализации мотива материальный достаток, что подтверждает одну из первоначальных частных гипотез данного исследования, навеянную практически опытом, о том, что для разработчиков новых продуктов важны не столько материальное вознаграждение, сколько содержание работы. Не обнаружено также взаимосвязи с такими мотивами, как: ощущение стабильности, надежности, общение с коллегами, удовлетворение от процесса деятельности, возможность наиболее полной самореализации в профессиональной деятельности, удовлетворение вне рабочих интересов.

Выводы.

1. В основе инновационной активности личности лежит мотивационно-ценностная структура. Для личности с высоким уровнем инновационной активности характерны такие значимые мотивы, как свобода, самостоятельность в принятии решений, управление, руководство другими людьми, реализуемое в руководстве проектами и проектной группой, соревновательность и возможность самореализации, направленность на достижение успеха.

2. В структуре инновационной активности личности проявляется выраженность такого типа готовности к инновациям как готовность на основе позитивного эмоционального восприятия всего нового, а в наименьшей - готовность при условии материального вознаграждения, что подтверждает одну из первоначальных частных гипотез данного исследования.

3. Инновационная активность сотрудников тесно связана с возможностью реализации значимых мотивов в компании. Наблюдается снижение инновационной активности при низкой оценке возможности реализации мотивов.

4. Сотрудники, являющиеся руководителями отделов и проектных групп, демонстрируют более высокую оценку реализации мотивов по сравнению с исполнителями, что подтверждает еще одну из первоначальных частных гипотез. По отдельным мотивам наблюдаются существенные расхождения, например, руководители гораздо выше оценивают мотив управления, руководства, ощущение свободы, самостоятельности в принятии решений, а также демонстрируют очень низкую оценку мотива вне рабочих интересов.

5. Сотрудники, ориентированные на материальное вознаграждение при внедрении инноваций, ориентированы на социальный престиж, выраженный в признании авторства, патентовании разработки, возможности участия в профильных научных сообществах в качестве автора изобретения и т.п., что открывает им возможность получать альтернативные материальные выгоды, помимо оплаты труда в организации (например, в виде роялти, авторских вознаграждений, доплаты за научную деятельность).

6. В структуре инновационной активности личности значимым компонентом является эмоциональный компонент. Сотрудники, принимающие возможность изменений на эмоциональном уровне, показывают большую готовность к изменениям на поведенческом и когнитивном уровне.

Следует отметить, что полученные результаты характерны для выборки сотрудников, которые по роду своей деятельности связаны с разработкой инновационной продукции, находятся в инновационном организационном поле. Результаты имеют практическую значимость для проектных команд как в области отбора и развития персонала, так и в области оптимизации мотивационной политики компании: полученные значительные расхождения между возможностью реализации мотивов и мотивационными требованиями сотрудников, позволили предложить конкретные практические рекомендации руководству организации в отношении управления персоналом и разработке программы стимулирования.

Список литературы:

1. Доминьяк В.И. Индексы мотивационной и карьерной привлекательности как посредники между организациями и обществом. // Психология и современное общество: взаимодействие как путь взаиморазвития: материалы Международной научно-практической конференции. - СПб.: СПбИУиП, 2006. Ч.1.
2. Загашев И.О., Психологические аспекты управления инновациями в организациях // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика/ Под ред. Проф. Г.С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2010.
3. Кириллов М.А. Многомерные задачи при распределении ресурсов в управлении проектами. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. М.:2005.
4. Лаврентьев Г.В., Лаврентьева Н.Б.; Инновационные обучающие технологии в профессиональной подготовке специалистов, Барнаул, Изд-во Алтайского Государственного Университета, 2002
5. Леонова А.Б., Мотовилина И.А. Профессиональный стресс в процессе организационных изменений, Психологический журнал, том 27, №2/2006.
6. Майклз Э., Хэндфилд-Джонс Х., Экселрод Э. Война за таланты. М.: 2005.
7. Маслоу А. Мотивация и личность. Санкт-Петербург: Питер. 2006.
8. Минералов В.Ю. Управление инновационной активностью сотрудников с высоким творческим потенциалом. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата социологических наук. М.: 2009.
9. Тэйлор Ф.У. Принципы научного менеджмента: Пер. с англ. М.: Журн. "Контроллинг": Изд-во стандартов, 1991.
10. Шермерорн Дж. Организационное поведение, СПб.: Питер, 2006
11. Шумпетер Й. Теория экономического развития. – М.: Директ-Медиа, 2007.