

Мотивация и стимулирование инновационной деятельности персонала компании

Участники инновационного процесса и факторы их мотивации

Участники инновационного процесса



Менеджеры

Ученые-исследователи

Технические специалисты

Маркетологи

Рабочие

.....

Факторы мотивации участников инновационного процесса



Социально-демографические характеристики
(пол, возраст, социальный статус, уровень образования, профессия, образ жизни, воспитание, ..)

Индивидуальные и психологические особенности (темперамент, стиль мышления)

Профессиональные особенности
(должность, уровень управления, статус в организации, вид деятельности (инновационная)..)



Цель доклада

Обоснование принципа разработки системы стимулирования участников инновационного процесса компании:

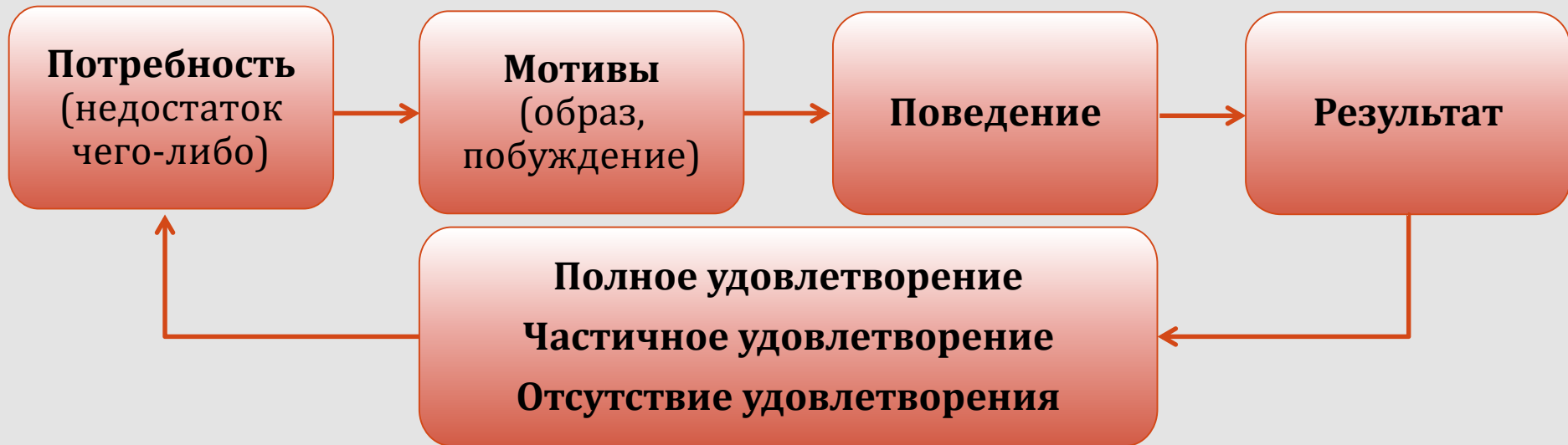
Система стимулирования труда участников инновационного процесса
(должна учитывать индивидуален)

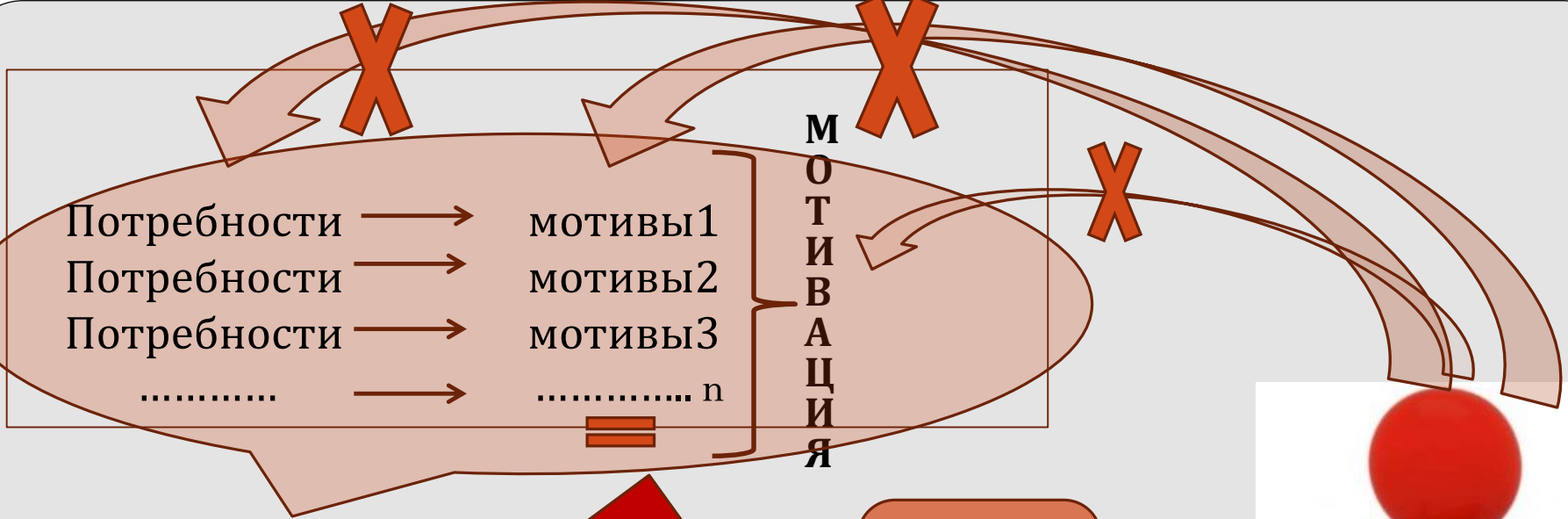
Процесс МОТИВАЦИИ участников инновационного процесса
(индивидуален)

Потребности, МОТИВЫ, ... участников инновационного процесса
(индивидуальны)



Процесс мотивации участников инновационной сферы





- стимулы 1
- стимулы 2
- стимулы 3
- n

СТИМУЛИРОВАНИЕ



потребности, мотивы, потребности, мотивы, потребности.....



Исследование процесса мотивации сотрудников

1. Социологические опросы (анкетирование, интервьюирование)
2. Психологические тесты
3. Проективные методики (для выявления скрытой мотивации) (кейсы, задания, деловые игры)

Актуальные потребности участников инновационного процесса

Потребность в заработной плате и материальном вознаграждении

Потребность в достижении

Потребность в самовыражении и творчестве

Принадлежность к группе и командной работе

Потребность в уважении и признании

Потребность в самостоятельности и свободе

Потребность в социальном статусе, во власти

Потребность в сотрудничестве

.....

Потребность в заработной плате и материальном вознаграждении

Возможные стимулы:

- * оплата труда (отражающая вклад + сопоставима с оплатой труда аналогичных видах инновационной деятельности),
 - * премиальные нормативы (процент от общей суммы прибыли, получаемой от внедрения инновации);
 - * отложенные премии
 - * гарантия занятости и уровня оплаты труда прежней должности сотрудника
-

Потребность в самовыражении

- выражается в реализации потенциальных возможностей и росте сотрудника как личности; наиболее полному использованию своих знаний, способностей, умений и навыков

Возможные стимулы:

- * расширение фронта работ, круга инновационных задач
- * участие в программах обучения и развития (использование потенциала работников)
- * предоставление свободного времени для самообразования
- * участие в конкурсах по инновационной тематике

Потребность в достижении

- выражается в удовлетворении от успеха в выполнении трудных задач, достижения совершенства в своей сфере деятельности, нахождения лучших путей в решении проблем

Возможные стимулы:

- * возможность реализации инновационных проектов (сложных) + делегирование полномочий и ответственности
- * участие в качестве эксперта, например, в Совете по инновациям (оценка стартапов)

Потребность в творчестве

- выражается в решение новых, нестандартных проблем, разработку креативных проектов, рождение новых идей. Возможный отказ от повышения в должности ради профессионального творчества

Возможные стимулы:

- * решение сложных, нестандартных задач
- * свободный график работы
- * минимальный контроль со стороны руководства
- * возможность работать над собственными идеями в плановом порядке, (при их соответствии профилю организации)
- * отсутствие директивности и жесткости в управлении
- * обеспечение техническими и информационными ресурсами
- * расширение инициативных работ
- * организация «мозговых штурмов» по решению креативных задач

Потребность в принадлежности к группе и командной работе

- выражается в стремлении быть принятым членами команды, иметь позитивные отношения с коллегами

Возможные стимулы:

- * вовлечение в групповые методы принятия решений
- * встреча с руководством компании
- * создание рабочих групп, действующих на постоянной основе, и выделение для них отдельных помещений
- * поддержание командной символики и знаков отличия
- * проведение тренингов по team building
- * активации совместной интеллектуальной и исследовательской работях
- * участие в симпозиумах, семинарах, конференциях, «круглых столах»

Потребность в уважении и признании

- выражается в желание людей быть компетентными, уверенными в себе и собственном положении, особенно в глазах других людей

Возможные стимулы:

- * публичное (на совещании) выражение позитивной оценки сотрудника, успешно решившего сложную задачу
- * внедрение в компании системы званий для успешных сотрудников (например, «лучший новатор»);
- * стенд (сайт, корпоративная система) с информацией и фотографиями лучших сотрудников
- * организация выставки достижений в лучшем подразделении
- * право представлять компанию на научных семинарах и конференциях

Потребность в независимости, самостоятельности и свободе

- выражается в желании выполнять работу без непосредственного контроля со стороны руководителя, в нежелании зависеть от других людей (стремление либо к руководящим постам, либо к созданию собственного бизнеса)

Возможные стимулы:

- * работа в автономном режиме
- * делегирование полномочий и ответственности
- * создание рабочих групп, действующих на постоянной основе, и выделение для них отдельных помещений
- * обеспечение руководителя с партнерским стилем управления
- * предоставление свободы сотруднику в выборе средств решения поставленной задачи
- * руководство инновационным подразделением, проектом, рабочей группой
- * назначение автора успешного инновационного проекта на должность вновь организовавшейся структуры (бизнес-единицы) по реализации данного проекта

Потребность в конкуренции

- выражается в желании в соперничестве, в борьбе за достижение лучших результатов

Возможные стимулы:

- * выделение активных сотрудников, получающих незаурядные результаты
- * постановка амбициозных задач, стимулирующих честолюбие таких сотрудников
- * выработка объективных критериев оценки для сравнения результатов работ конкурирующих между собой сотрудников
- * направление амбициозных сотрудников на престижные формы обучения
- * определение карьерных перспектив для конкурирующих сотрудников (расширение полномочий, увеличение штата сотрудников их отделов)
- * проведение конкурсных работ

**СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!**