

Мингалева Жанна Аркадьевна

доктор экономических наук,
профессор кафедры экономики и управления
на предприятии
Пермского национального исследовательского
политехнического университета
dom-hors@mail.ru

Старков Юрий Валентинович

кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики и управления
на предприятии
Пермского национального исследовательского
политехнического университета
dom-hors@mail.ru

Депутатова Людмила Николаевна

старший преподаватель кафедры экономики
и управления на предприятии
Пермского национального исследовательского
политехнического университета
dom-hors@mail.ru

**МОДЕЛЬ ОЦЕНКИ
СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ
ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ [1]**

Аннотация:

В статье рассматривается внешняя и внутренняя мотивация и их влияние на интеллектуальную деятельность человека. Представлена комплексная система мотивации, направленная на интеллектуальную деятельность. Предложена модель определения эффективности системы мотивации интеллектуальной деятельности инновационных предприятий.

Ключевые слова:

интеллектуальная деятельность, внутренняя мотивация, внешняя мотивация, экономика знаний, оценка эффективности.

Mingaleva Zhanna Arkadyevna

D.Phil. in Economics,
Professor of the Economics
and Business Management Department,
Perm National Research
Polytechnic University
dom-hors@mail.ru

Starkov Yuriy Valentinovich

PhD in Economics,
Assistant Professor of the Economics
and Business Management Department,
Perm National Research
Polytechnic University
dom-hors@mail.ru

Deputatova Lyudmila Nikolaevna

Senior Lecturer of the Economics
and Business Management Department,
Perm National Research
Polytechnic University
dom-hors@mail.ru

**MODEL OF ASSESSMENT OF
THE MOTIVATION SYSTEM
FOR THE INTELLECTUAL
ACTIVITIES [1]**

Summary:

The article discusses external and internal motivation and their influence on the intellectual activities of a person. The authors consider a complex motivation system for the intellectual activities and suggest a model of assessment of the motivation system's efficiency for the intellectual activities at the innovative enterprises.

Keywords:

intellectual activity, external motivation, internal motivation, knowledge economy, efficiency evaluation.

Главным инструментом повышения эффективности использования человеческого потенциала на предприятии является мотивация. Мотивация позволяет обеспечить формирование компетентного специалиста-профессионала и его наилучшее включение в работу [2].

Система мотивации интеллектуальной деятельности на предприятии представляет собой совокупность взаимосвязанных элементов (системы оплаты труда, поощрения за выслугу лет, карьерный рост, признание успехов и т.д.) и состоит из внешней и внутренней мотивации. Внешняя мотивация направлена на поощрение результата и процесса интеллектуальной деятельности. Внутренняя мотивация направлена на создание, сохранение потенциала интеллектуального работника.

Внутренняя мотивация определяется содержанием и значимостью работы. Если она интересуется человека, позволяет реализовать его природные способности и склонности, то это само по себе является сильнейшим мотивом к активности, добросовестному и продуктивному труду. Наряду с содержанием существенным внутренним мотивом может быть значимость работы для развития определенных качеств человека, полезность данного вида деятельности для группы людей и общества, соответствие этой деятельности убеждениям работника, его этической ориентации.

Внешняя мотивация может быть трех видов: административная, экономическая и статусная. Административная мотивация означает выполнение работы по команде, приказу, то есть по прямому принуждению с соответствующими санкциями за нарушение установленных норм. Экономическая мотивация осуществляется через заработную плату, дивиденды и т.п. Статусная мотивация основана на изменении положения (статуса) сотрудника в организации. Статусная мотивация может выражаться также в различных формах общественного признания заслуг сотрудника, его профессионального и морального авторитета [3].

Внешняя мотивация – конструктор для описания детерминации поведения в тех ситуациях, когда факторы, которые его инициируют и регулируют, находятся вне «Я» личности или вне поведения человека. Внешняя мотивация – это средство достижения цели. Она непосредственно влияет на поведение, но эффективность ее действия ограничена, пока она воспринимается человеком в качестве стимула или давления.

Внутренняя мотивация – конструктор, описывающий такой тип детерминации поведения, когда инициирующие и регулирующие его факторы проистекают изнутри личностного «Я» и полностью находятся внутри самого поведения [4]. Внутренняя мотивация – это понимание смысла, убежденность. Она возникает в том случае, если идея, цели и задачи, сама деятельность воспринимается как достойные и целесообразные.

Значение внешней мотивации для работы велико. Но внутренняя мотивация в современном мире приобретает все большее значение. Она важна из-за ее способности долговременно и устойчиво влиять на результаты труда и отношение к работе. Влияние тем сильнее, чем выше и разнообразнее требования к содержанию работы, чем больше этому содержанию соответствует внутреннее состояние человека. Внешняя мотивация должна выполнять на начальном этапе роль опоры.

Для создания системы эффективного труда ее можно также рассматривать как дополнительный поддерживающий стимул в период консолидации. Однако долговременная мотивация и эффективные изменения в поведении сотрудников достигаются только при условии создания внутренней мотивации [5].

Интеллектуальную деятельность можно рассматривать в четырех аспектах, исходя из того, какую роль она играет на том или ином этапе своего осуществления и какое место занимает в производственной деятельности предприятия. Это роли: «ресурса», «основы», «процесса» и «результата».

Внутренняя мотивация влияет на роли интеллектуальной деятельности как ресурса и как основы. Внешняя мотивация влияет на процесс выполнения и результат работы.

Комплексная система мотивации, включающая внутреннюю и внешнюю мотивацию интеллектуальных работников, направленная на создание и применение ими специализированных знаний является эффективным инструментом инновационного предприятия.

Комплексная система мотивации должна быть направлена на повышение человеческого потенциала, компетенций и результатов труда, а также эффективную коммуникацию:

1. Мотивация, направленная на повышение человеческого потенциала, формирует интеллектуальную деятельность как «ресурс».

2. Мотивация, направленная на эффективную коммуникацию, формирует интеллектуальную деятельность как «основу».

3. Мотивация, направленная на повышение компетенций интеллектуального работника, формирует интеллектуальную деятельность как «процесс».

4. Мотивация, направленная на повышение результатов труда интеллектуального работника, формирует интеллектуальную деятельность как «результат».

Если хотя бы одно из составляющих комплексной системы мотивации не работает эффективно, вся система будет снижать свою результативность.

Эффективность системы мотивации можно выразить через результативность генерирования интеллектуальной деятельности на всех стадиях ее существования.

Дисгармоничное развитие структурных элементов системы мотивации снижает эффективность использования интеллектуального капитала предприятия.

Типичным для российских компаний является развитие внешней мотивации, включающей преимущественно системы оплаты труда и премирования, иерархию на предприятии (сфера «Б» на рисунке 1) без создания условий внутренней мотивации (сфера «А» на рисунке 1).

Оценка эффективности системы мотивации позволит определить, насколько эффективно работает система по активизации человеческого капитала как главного фактора производства интеллектуального продукта.



Рисунок 1 – Сферы воздействия внутренней и внешней мотивации на трансформацию стадий интеллектуальной деятельности

Развитие потенциала интеллектуального работника позволяет повышать характеристики интеллектуальной деятельности как процесса и результата труда. В свою очередь результат труда и новые компетенции сотрудника являются уже новым ресурсом работника. Данная модель демонстрирует в динамике эффективность системы мотивации интеллектуальных работников (рисунок 2).

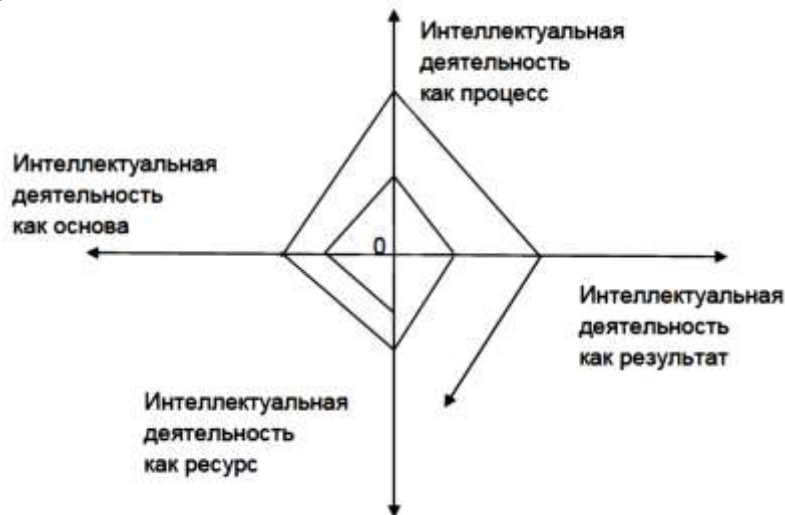


Рисунок 2 – Раскручивающаяся модель интеллектуальной деятельности

Непрерывное наращивание индивидуального потенциала работников и его реализация создают базу для развития интеллектуального капитала предприятия в целом. Это в свою очередь положительно влияет на стимулы к инновационной деятельности работников и инновационное развитие предприятия [6].

Раскручивающаяся модель интеллектуальной деятельности стремится к своему максимуму, то есть идеальной модели интеллектуальной деятельности, где каждая составляющая модели оценена по максимуму в 10 баллов (рисунок 3).



Рисунок 3 – Идеальная модель интеллектуальной деятельности

Данная модель позволяет также определять в динамике узкие места в системе мотивации. На рисунке 4 представлена скручивающаяся модель интеллектуальной деятельности. Скручивание может происходить на любом этапе существования интеллектуальной деятельности.

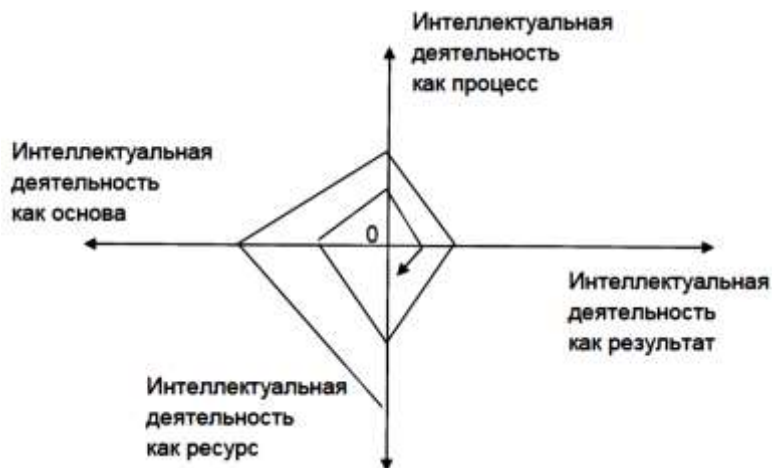


Рисунок 4 – Скручивающаяся модель интеллектуальной деятельности

Экономика знаний предполагает наибольшее повышение уровня конкуренции как на макро-, так и на микроуровнях [7]. Предприятие, функционирующее на рынке интеллектуальных продуктов, сможет выжить только тогда, когда непрерывно предлагает продукты с новыми качествами – инновационные. В свою очередь, при производстве продукта нового качества необходимо непрерывно повышать результаты интеллектуальной деятельности. Такой механизм роста качественных характеристик результата труда нам демонстрирует только рисунок 2. Следовательно, эффективная система мотивации является неотъемлемым условием повышения конкурентоспособности инновационного предприятия.

Ссылки и примечания:

1. Работа выполнена в рамках Темплана-2012 ФГБОУ ВПО ПГНИУ по заказу Министерства образования и науки РФ (тема № 6.6042.2011).
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов. 7-е изд., доп. М., 2007. С. 448.
3. Мингалева Ж.А., Быкова Е.С., Лобова Г.Ю. Самоактуализация личности: управленческие аспекты институционализации // Власть 2012. № 9. С. 110–113.
4. Трунин С.Н., Бублик Н.Г. Специалисты творческого труда в коммерческих банках: проблемы внешней и внутренней мотивации // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2012. № 1. С. 58–60.
5. Мингалева Ж.А., Максименко И.И. Формирование компетентного специалиста-профессионала как фактор увеличения интеллектуального потенциала региона // Вестник Пермского университета. Серия: Экономика. 2010. № 3. С. 20–27.

6. Мингалева Ж.А. О реформировании системы управления инновационной деятельностью предприятия // Экономика и предпринимательство. 2013. № 4. С. 353–356.
7. Мингалева Ж.А. Инновационная активность и формирование национальной конкурентоспособности // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2013. № 1. С. 96–99.

References:

1. The work was performed as part Templana-2012 VPO PGNIU commissioned by the Ministry of Education and Science of the Russian Federation (the theme № 6.6042.2011).
2. Genkin, BM 2007, *Economics and sociology of work*, 7th ed., Moscow, p. 448.
3. Mingaleva, JA, Bykova, ES & Lobova, GY 2012, 'Self-actualization of the individual: the managerial aspects of institutionalization', *Power*, no. 9, p. 110-113.
4. Trunin, SN & Bublik, NG 2012, Experts creative work in commercial banks: issues of external and internal motivation, *Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law*, no. 1, pp. 58-60.
5. Mingaleva, JA & Maksimenko, II 2010, 'Formation of a specialist professional competence as a factor in increasing the intellectual capacity of the region', *Bulletin of the University of Perm. Series: The Economy*, no. 3, pp. 20-27.
6. Mingaleva, JA 2013a, 'On the Reform of the system of innovation management company', *Economics and Business*, no. 4, pp. 353-356.
7. Mingaleva, JA 2013b, 'Innovation activity and the formation of national competitiveness', *Vector science of Togliatti State University. Series: Economics and Management*, no. 1, pp. 96-99.