

РОЛЬ МОТИВАЦИИ К ТРУДУ В ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В НАУЧНЫХ И ПРОЕКТНЫХ ФИРМАХ

Телетов А.С., Безрук Ю.Н.

Возникновение новых и более широких возможностей в условиях перехода к рынку привело к изменению мотивационных установок ученых, когда на первый план выходят материальные потребности, а профессиональные интересы занимают второстепенные места. В инновационной деятельности мотивация имеет колоссальное значение. В этой связи важную роль играет классификация и анализ факторов — мотиваторов, связанных с данной деятельностью.

В общей системе трудовых ценностей и мотиваций наиболее распространено отношение ученых к своей работе как к источнику средств существования — 42% опрошенных, т.е. для них труд — средство для удовлетворения физиологических потребностей, обеспечивающих существование людей (потребности в пище, одежде, жилье). Отношение к работе как самоценной деятельности, т.е. мотивация самого высокого порядка — работа важна и интересна независимо от оплаты — встречается у 29% опрошенных работников и специалистов. Примерно у каждого седьмого респондента (15%) работа, — дело важное, но есть и другие, не менее важные интересы. Доля респондентов, считающих, что работа — неприятная обязанность, составляет 0,6%. Восприятие научного труда существенно меняется в зависимости от наличия ученой степени: для докторов наук — это явно самоценная деятельность (64% из них), а для тех, кто не имеет степени, — инструментальная ценность (соответственно 48%). У кандидатов наук отношение к научному труду более размыто, но и среди них доля высоко оценивающих интерес к работе (40%).

В научных и проектных фирмах больше, чем в любой другой сфере деятельности, успех зависит от индивидуальных способностей работников, степени их подготовки, желаний и т.д. Согласно результатам Центра исследований и статистики науки выявлено семь типов ученых, демонстрирующих определенные мотивационные и поведенческие особенности исходя из трудовых ценностей (табл. 1).

№	Наименование типа	% от общего числа опрошенных
1	Интересная работа и работа по способностям	13
2	Хороший заработок и интересная работа	19
3	Удобное время работы, интерес к работе	5
4	Полезность для общества, ответственность в работе, отсутствие чрезмерного давления	8
5	Надежное место работы, возможность продвижения, хороший заработок, интересная работа	4
6	Хороший заработок, отсутствие чрезмерного давления, большой отпуск	1
7	Невыраженная ориентация мотивации к научному труду	50

Наличие и пропорции предложенной в табл. 1 классификации подтверждаются данными опроса «Наиболее важными в вашей работе являются...», проведенного в конструкторских и научно-исследовательских подразделениях ОАО «Насосэнергомаш» (табл. 2).

Таблица 2 – Важность параметров мотивации к труду среди персонала ОАО «Насосэнергомаш»

Категория персонала	Параметры мотивации к труду										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Научные работники	+				+	+		+	+		
Конструкторы	+	+	+	+			+				
Технологи	+			+	+					+	+
Производственники	+	+			+				+	+	
Экономисты	+	+	+		+		+				

1 – хороший заработок; 2 – хорошие коллеги по работе; 3 - уважаемая работа; 4 - возможность инициативы; 5 - интересная работа; 6 - удобное время работы; 7 - ответственность в работе; 8 – полезность для общества; 9 - отсутствие давления; 10 - большой отпуск; 11 - продвижение по службе.

Таким образом, накопленный мировой опыт в условиях НТП диктует Украине необходимость преодоления инновационной инертности субъектов всех форм хозяйствования, создание такого механизма, который обеспечит их активное инновационное поведение. Это повысит восприимчивость предприятий к новым достижениям научно-технической мысли и вернет престижность работы в сфере научно-исследовательских и технических инноваций.