

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2019.89.3.023

Влияние мотивации и стимулирования труда на развитие инноваций в современной экономике

Колесник Инна Валериевна

Кандидат экономических наук, доцент,
кафедра экономической теории и методологии,
Нижегородский государственный национальный исследовательский
университет им. Н.И. Лобачевского,
603008, Российская Федерация, Нижний Новгород, ул. Большая Покровская, 37;
e-mail: Prekrasnaya_I@mail.ru

Аннотация

В статье исследованы составляющие механизма мотивации интеллектуального труда в России и за рубежом. Изучены проблемы в сфере мотивации труда в нашей стране, главными из которых являются несовершенство системы правовой охраны интеллектуальной собственности, отсутствие эффективной системы материального вознаграждения авторов нововведений, а также недостаточное государственное финансирование наукоемких отраслей. Рассмотрены механизмы мотивации труда стран с инновационной экономикой и экономикой знаний, среди которых важнейшими являются применение тарифной системы оплаты труда, использование действенных систем премирования за нововведения, более высокая оплата интеллектуального труда, применение стратегии индивидуального подхода к работникам инновационной сферы. Раскрыты формы и методы стимулирования инновационной деятельности как на государственном уровне, так и на уровне предприятия. В странах с инновационным типом экономики и соответствующими инновационными стратегиями практикуется создание особых экономических зон, коворкингов, бизнес-инкубаторов, технопарков, технополисов, промышленных парков и кремниевых долин – объектов, образующих инновационную инфраструктуру той или иной страны (города) в целях осуществления деятельности в сфере высоких технологий. Сделан вывод об определяющем влиянии мотивации труда на экономическое и инновационное развитие общества.

Для цитирования в научных исследованиях

Колесник И.В. Влияние мотивации и стимулирования труда на развитие инноваций в современной экономике // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Том 9. № 3А. С. 216-223. DOI: 10.34670/AR.2019.89.3.023

Ключевые слова

Новые технологии, инновационная деятельность, мотивация и стимулирование труда, государственная инновационная стратегия, модель мотивации труда.

Введение

Мотивация труда выступает одним из важнейших факторов, определяющих характер и динамику развития новых технологий в современной экономике. Мотивация – это механизм, который порождает активность и обуславливает направленность, содержание и модель поведения человека. При этом суть мотивации труда сводится к стремлению работника удовлетворить собственные потребности (получить различные блага) посредством труда. Собственно, мотив обуславливает, что и как надо делать для удовлетворения потребностей персонала. А это означает, что мотивация персонала, в том числе и работников, создающих инновации, должна быть в первую очередь основываться на удовлетворении потребностей персонала через труд.

Инновационное управление трудом – это управление, основанное на развитии творческого потенциала работников, направленное на мотивацию и стимулирование инновационного поведения персонала [Петреня, Глухов, Шилин, 2017, 24]. В связи с этим особое значение приобретает организация труда творческих сотрудников в процессе создания и распространения нововведений. Основным в этой работе должно стать применение стратегии индивидуального подхода к таким работникам. Это будет способствовать повышению эффективности деятельности предприятия, позволит выдвигать на первый план инновации как ключевой компонент стратегии и основной источник развития предприятия.

Основная часть

Исследования показывают, что мотивационный механизм будет эффективным только тогда, когда будет основываться не на принципах административного воздействия, а на экономических рычагах, благодаря чему управляющее воздействие будет осуществляться в режиме саморегулирования [Костенькова, 2017, 82]. Инновационная деятельность зависит от собственной инициативы и заинтересованности персонала в результатах. Важным вопросом при этом является создание такого режима труда на предприятии, который был бы максимально приближенным к творчеству и способствовал бы возникновению инновационных решений.

В настоящее время в России созданы условия для развития инноваций в важных отраслях экономики. Основой развития инновационной деятельности в Российской Федерации являются следующие нормативные документы, принятые Правительством: Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года, Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. и Стратегия государственной национальной безопасности Российской Федерации до 2020 г.

Тем не менее, несмотря на попытки со стороны государства оказать влияние на внедрение новых технологий и развитие инноваций посредством различных программ, России необходимо сделать очень многое для активизации инновационной деятельности своих предприятий, поскольку наша страна существенным образом отстает в этом вопросе от стран, сопоставимых по уровню образования и качества человеческого капитала, не говоря уже о передовых странах с инновационной экономикой или экономикой знаний.

Если говорить о проблемах, существующих в сфере мотивации труда в инновационной сфере в России, следует отметить, что основные из них сводятся к следующему:

- несовершенство системы правовой охраны интеллектуальной собственности в России снижает мотивацию к инновационной деятельности; это происходит вследствие

нежелания инженеров, ученых, людей интеллектуального труда терять права на результаты своего труда, а также возможный доход от них;

- непоследовательность и слабость государственной политики в сфере охраны авторских и смежных прав, что наносит ущерб и государству, и авторам;
- отсутствие государственной и социальной поддержки каждого отдельно взятого человека или предприятия, занимающегося инновационной деятельностью, а также мощной инновационной экосистемы по примеру таких стран, как Франция, США, Израиль, Эстония, Китай, которая позволяет обмениваться опытом и сотрудничать отдельным деятелям и предприятиям в рамках инновационной деятельности, а также получать консультации и прочие виды поддержки;
- отсутствие как таковой системы дополнительного финансового вознаграждения сотрудников, внедряющих новшества, инновации, рацпредложения, что не вызывает желания у последних работать больше, чем того требуют прямые рабочие обязанности;
- практическая невозможность для сотрудников, внедривших инновации, закрепить свои авторские права на них и получать от этого дополнительный доход в будущем;
- в целом невысокая заработная плата сотрудников, занимающихся инновационной деятельностью, а также недостаточное государственное финансирование наукоемких отраслей, что существенным образом снижает мотивацию персонала;
- часто устаревшая научно-техническая база, препятствующая раскрытию потенциала сотрудников в области инноваций;
- рассогласованность инновационной стратегии государства с реальными возможностями ее внедрения и получения желаемых результатов.

Как уже было отмечено, мотивация труда персонала, занимающегося инновационной деятельностью, сказывается на инновационном развитии страны. Однако справедливо и обратное: в странах с высоким уровнем инновационного развития (инновационной экономикой, экономикой знаний) используются инновационные стратегии, позволяющие развивать и мотивировать персонал, занятый в наиболее наукоемких и передовых отраслях экономики.

Поэтому целесообразно изучить опыт передовых стран в области мотивации труда изобретателей и других работников инновационной сферы на двух уровнях – уровне государства и уровне отдельно взятых предприятий. В качестве объектов для изучения выбраны страны с инновационной экономикой и развитым венчурным бизнесом (США, Япония, Германия, Финляндия, Австралия, Канада, Швеция, Израиль, Сингапур и другие страны) и экономикой знаний как высшей формой инновационной экономики (США, Япония, Германия, Республика Корея и Великобритания).

Если говорить об уровне государства, то в странах с инновационным типом экономики и соответствующими инновационными стратегиями (или стремящихся стать таковыми) практикуется создание особых экономических зон, коворкингов, бизнес-инкубаторов, технопарков, технополисов, промышленных парков и кремниевых долин – объектов, образующих инновационную инфраструктуру той или иной страны (города) в целях осуществления деятельности в сфере высоких технологий.

В развитых странах, действующих в рамках или находящихся в процессе перехода к инновационной экономике или экономике знаний, создание инновационной экосистемы может являться результатом внедрения инновационной стратегии государства, являющейся набором правил и норм, которые определяют процедуру изменения системы отбора и реализации

нововведений в технологии и управлении ею согласно общественной ориентации развития. Основной задачей инновационной стратегии является гармонизация интересов участников инновационного процесса и разнонаправленных процессов.

Страны с экономикой знаний или инновационной экономикой чаще используют стратегию «наращивания». Она сводится к использованию собственного научно-технического потенциала, привлечению зарубежных ученых и конструкторов, интегрированию прикладной фирменной науки и фундаментальной науки университетов в целях создания новых продуктов и высоких технологий, реализуемых в производстве и социальной сфере, что свидетельствует о перманентном наращивании инноваций.

И это еще раз указывает на наличие очевидной связи между высоким уровнем общего экономического развития страны и ее инновационной стратегией и типом экономики. Таким образом, важнейшим фактором, который обеспечивает лидирующие позиции передовых стран в мировой экономике, является государственное воздействие на сферу инновационного развития. А общий уровень развития передовых стран мира, в свою очередь, оказывает мощное влияние на уровень жизни (и один из важнейших его показателей – заработную плату, в том числе в инновационной сфере) и создает полноценную среду, в рамках которой действуют отдельно взятые предприятия.

Изучение особенностей мотивации и стимулирования труда за рубежом позволяет выделить следующие ключевые тенденции в этой сфере: 1) применение тарифной системы оплаты труда, которая дает возможность дифференцировать величину зарплаты разных категорий работников в зависимости от их квалификации и степени сложности труда; 2) использование действенных систем премирования за нововведения; 3) более высокая оплата интеллектуального труда; 4) применение стратегии индивидуального подхода к работникам инновационной сферы.

Анализируя зарубежный опыт мотивации труда, целесообразно сравнить среднемесячную зарплату инженера (как трудящегося в инновационной сфере) в качестве наиболее мощного метода стимулирования труда, с прожиточным минимумом в каждой из стран, а также сопоставить аналогичные показатели в России (см. Таблицу 1).

Таблица 1 – Сравнение месячной заработной платы инженера передовых стран мира и России с прожиточным минимумом (2019 год)

Страна	Средняя заработная плата инженера	Прожиточный минимум	Соотношение заработной платы и прожиточного минимума
Япония	450850 йен	100305 йен	4,5 раза
США	6667 долларов	1257 долларов	5,3 раза
Франция	3500 евро	1254 евро	2,8 раза
Великобритания	3491 евро	1087 евро	3,2 раза
Германия	5600 евро	1240 евро	4,5 раза
Швеция	1209 евро	1000 евро	1,2 раза
Россия	40000 рублей	11280 рублей	3,5 раза

Как свидетельствуют данные таблицы, труд инженера наилучшим образом оценивается в США (месячная зарплата превышает прожиточный минимум в 5,3 раза), в Японии и Германии

(превышение — в 4,5 раза), на среднем уровне – в Великобритании (в 3,2 раза) и России (3,5 раза), и хуже всего – во Франции (в 2,8 раза) и Швеции (в 1,2 раза).

Несмотря на то, что у России среднее значение показателя среди передовых стран мира, все же даже те страны, которые отстают от нее по показателю отношения средней заработной платы инженера к прожиточному минимуму, во многом ее превосходят благодаря социальной политике и гибкой системе вознаграждения. Исходя из этого, целесообразно предложить меры по совершенствованию мотивации труда в инновационной сфере в России, основываясь на опыте передовых стран и перенимая наиболее подходящие для России методы на уровне государства и предприятия.

Итак, к мерам совершенствования мотивации труда персонала на уровне государства можно отнести:

- создание различных объектов инновационной инфраструктуры (особых экономических зон, коворкингов, бизнес-инкубаторов, технопарков, технополисов, индустриальных парков и кремниевых долин);
- переход от инновационной стратегии «заимствования», практикуемой в России, к инновационной стратегии «наращивания», свойственной странам с инновационной экономикой или экономикой знаний, что позволит со временем пополнить ряды стран с передовым типом экономики;
- финансовая поддержка инновационной деятельности, обеспечение участникам инновационного процесса доступности специализированных сервисов и услуг (консалтинговых, маркетинговых, образовательных, экспертных);
- налоговое льготирование и стимулирование со стороны государства предприятий, осуществляющих инновации;
- совершенствование законодательства в области авторских прав и охраны интеллектуальной собственности;
- представление специальных государственных кредитов на разработку инноваций и внедрение новшеств;
- частичное государственное финансирование заработной платы работников предприятий, которые занимаются научными и техническими исследованиями.

Как уже было отмечено, мотивация труда на отдельно взятом предприятии вписана в социально-культурный контекст, зависит от социальной, инновационной и экономической политики государства. Кроме того, заработная плата зависит от общего уровня жизни в стране. Усовершенствовать систему мотивации труда в инновационной сфере в России на уровне предприятий возможно посредством внедрения следующих мер:

- создание гибкой системы оплаты труда, предполагающей доплату за инновационную деятельность, полезную предприятию;
- начисление процента от дохода предприятия тем сотрудникам, нововведения которых позволили существенным образом повысить доходы предприятия;
- доплата за высокую квалификацию и повышение уровня образования (поскольку знания лежат в основе инновационного развития);
- использование количества рационализаторских предложений как одного из факторов мотивации труда;
- доплата за высочайшее качество и штрафы за плохое качество работы;
- поощрение предпринимательской активности;

– юридическое закрепление прав на инновацию за сотрудником, предложившим ее.

Заключение

Таким образом, предложенные меры мотивации персонала предполагают индивидуализацию оплаты труда через внедрение сочетания элементов сдельной и повременной оплаты труда, доплат за инновации и участие в прибыли в случае мощного эффекта от новшества, предложенного сотрудником. Суть этой системы сводится к тому, чтобы одновременно удовлетворить потребности персонала, тем самым побудив его достигать целей предприятия. Изложенные предложения являются основой для дальнейших научных исследований по определению качества реализации стратегии мотивации и стимулирования инновационной деятельности.

Библиография

1. Зарубежный опыт мотивации труда. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1731>
2. Инновационная стратегия и основные направления инновационной политики государства. URL: https://studme.org/52437/investirovanie/innovatsionnaya_strategiya_osnovnye_napravleniya_innovatsionnoy_politiki_gosudarstva
3. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/28c7f9e359e8af09d7244d8033c66928fa27e527/
4. Костенькова Т.А. Влияние материального стимулирования на развитие трудового потенциала работника // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2017. № 2. С. 81-83.
5. Национальная стратегия инновационного развития США. URL: <http://www.webeconomy.ru/index.php?page=cat&newsid=1107&type=news>
6. Обзор статистики зарплат профессии инженер в России: аналитическое исследование. URL: <https://russia.trud.com/salary/692/3670/>
7. Петреня Ю.К., Глухов В.В., Шилин П.С. Механизмы развития и стимулирования персонала, интенсифицирующие инновационную деятельность // Актуальные проблемы экономики и управления. 2017. № 4 (16). С. 24-31.
8. Стратегия государственной национальной безопасности Российской Федерации до 2020 г. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_87685/d1fcf035bcf1df96d5e7b9950129df5461a23ed5/
9. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года. URL: <https://digital.gov.ru/common/upload/2227-pril.pdf>
10. Что такое: коворкинг, бизнес-инкубатор, технопарк, технополис, индустриальный парк, особая экономическая зона? URL: <https://investmoscow.ru/investor-guide/business-conditions/special-zones/what-are-co-working-business-incubator-technology-park-science-park-industrial-park-and-special-economic-zone/>

The impact of motivation and incentives on the development of innovation in the modern economy

Inna V. Kolesnik

PhD in Economics, Associate Professor,
Department of Economic Theory and Methodology,
Nizhny Novgorod State National Research University named after N.I. Lobachevsky,
603008, 37, Bol'shaya Pokrovskaya st., Nizhny Novgorod, Russian Federation;
e-mail: Prekrasnaya_I@mail.ru

Abstract

The article examines the components of the mechanism of intellectual labor motivation in Russia and abroad. Problems in the field of labor motivation in our country were studied, the main ones being the imperfection of the system of legal protection of intellectual property, the lack of an effective system of material remuneration for the authors of innovations, as well as insufficient state financing of knowledge-intensive industries. The mechanisms of labor motivation of countries with innovative economy and knowledge economy are considered, among which the most important are the use of a tariff wage system, the use of effective bonus systems for innovations, higher wages of intellectual labor, the application of an individual approach strategy to workers in the innovation sphere. activities both at the state level and at the enterprise level. In countries with an innovative type of economy and relevant innovative strategies, special economic zones, coworkings, business incubators, technology parks, technopolises, industrial parks and silicon valleys are being created, the objects that form the innovation infrastructure of a particular country (city) in order to carry out activities in the field of high tech. The conclusion is made about the determining influence of labor motivation on the economic and innovative development of society.

For citation

Kolesnik I.V. (2019) Vliyanie motivatsii i stimulirovaniya truda na razvitie innovatsii v sovremennoi ekonomike [The impact of motivation and incentives on the development of innovation in the modern economy]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 9 (3A), pp. 216-223. DOI: 10.34670/AR.2019.89.3.023

Keywords

New technologies, innovative activity, motivation and stimulation of personal, government innovation strategy, motivation model.

References

1. *Chto takoe: kovorking, biznes-inkubator, tekhnopark, tekhnopolis, industrial'nyi park, osobaya ekonomicheskaya zona?* [What is: coworking, business incubator, technopark, technopolis, industrial park, special economic zone?]. Available at: <https://investmoscow.ru/investor-guide/business-conditions/special-zones/what-are-co-working-business-incubator-technology-park-science-park-industrial-park-and-special-economic-zone/> [Accessed 02/02/2019]
2. *Innovatsionnaya strategiya i osnovnye napravleniya innovatsionnoi politiki gosudarstva* [Innovation strategy and main directions of innovation policy of the state]. Available at: https://studme.org/52437/investirovanie/innovatsionnaya_strategiya_osnovnye_napravleniya_innovatsionnoy_politiki_gosudarstva [Accessed 02/02/2019]
3. *Kontseptsiya dolgosrochnogo sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya Rossiiskoi Federatsii na period do 2020 g.* [The concept of long-term socio-economic development of the Russian Federation for the period up to 2020]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/28c7f9e359e8af09d7244d8033c66928fa27e527/ [Accessed 02/02/2019]
4. Kosten'kova T.A. (2017) Vliyanie material'nogo stimulirovaniya na razvitie trudovogo potentsiala rabotnika [Influence of material incentives on the development of the labor potential of the employee]. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika i upravlenie* [Bulletin of the Voronezh State University. Series: Economics and Management], 2, pp. 81-83.
5. *Natsional'naya strategiya innovatsionnogo razvitiya SShA* [National strategy for innovative development of the United States]. Available at: <http://www.webeconomy.ru/index.php?page=cat&newsid=1107&type=news> [Accessed 02/02/2019]
6. *Obzor statistiki zarplat professii inzhener v Rossii: analiticheskoe issledovanie* [Review of statistics on the salary of the engineer profession in Russia: an analytical study]. Available at: <https://russia.trud.com/salary/692/3670/> [Accessed 02/02/2019]
7. Petrenya Yu.K., Glukhov V.V., Shilin P.S. (2017) Mekhanizmy razvitiya i stimulirovaniya personala, intensifitsiruyushchie innovatsionnuyu deyatel'nost' [Mechanisms of staff development and stimulation, intensifying

-
- innovative activity]. *Aktual'nye problemy ekonomiki i upravleniya* [Actual problems of economics and management], 4 (16), pp. 24-31.
8. *Strategiya gosudarstvennoi natsional'noi bezopasnosti Rossiiskoi Federatsii do 2020 g.* [Strategy of the state national security of the Russian Federation up to 2020]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_87685/d1fcf035bcf1df96d5e7b9950129df5461a23ed5/ [Accessed 02/02/2019]
9. *Strategiya innovatsionnogo razvitiya Rossiiskoi Federatsii na period do 2020 goda* [Strategy of innovative development of the Russian Federation for the period up to 2020]. Available at: <https://digital.gov.ru/common/upload/2227-pril.pdf> [Accessed 02/02/2019]
10. *Zarubezhnyi opyt motivatsii truda* [Foreign experience of labor motivation]. Available at: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1731> [Accessed 02/02/2019]