

4. Должны быть максимально задействованы те компании или ученые, которые занимаются инновационным производством. Они должны быть всячески поддержаны государством.

Литература

1. Инновационное развитие России: анализ основных индикаторов [Интернет-ресурс]. – Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2013/05/24170>(дата обращения 15.11.2015).
2. Жихарева Е.Д., Ширяев Д.В. Проблемы молодежного предпринимательства и способы их решения в вузах // Научный журнал "Молодой ученый". 2014. №4. С. 643-645
3. Жихарева Е.Д., Ширяев Д.В. Способы повышения инновационной активности в молодёжном предпринимательстве в российских вузах // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. №4 (31). С.7
4. Литвин И.Ю. Формирование инновационной идеи и начало развития инновационных проектов. В сборнике: Актуальные проблемы экономики, управления, права. Межвузовская научно-практическая конференция. Институт экономики и предпринимательства; ответственный редактор Ю.А. Соколова. 2014. С.91-94
5. Сендеров В.Л., Ширяев Д.В. Теоретические аспекты применения инновационных технологий в учебном процессе // Международный научно-исследовательский журнал. 2015. № 2-3 (33). С.88-92
6. Топ 10 самых развитых стран Мира [Интернет-ресурс]. – Режим доступа: <http://top10x.ru/top-10-samyie-innovatsionno-razvityie-stranyi-mira-2013-14/> (дата обращения 15.11.2015)
7. Ширяев Д.В. К вопросу использования инновационных технологий в образовательной деятельности // В сборнике: Инновационное развитие социально-экономических систем: условия, результаты и возможности: Материалы III международной научно-практической конференции. 2015. С. 67

Мотивация сотрудника как фактор повышения конкурентоспособности организации

Голубев С.А., Ширяев Д.В., к.э.н.

Университет машиностроения

*Гуманитарно-экономический институт им. В.С.Черномырдина,
кафедра «Менеджмент»*

г. Москва, Россия

kremen621@gmail.com, +7(495)644-16-73

Аннотация. В написанной статье, рассказывается о том, как мотивация и демотивация сотрудников влияет на уровень конкурентоспособности. Считаю эту тему наиболее интересной для современного общества.

Ключевые слова: мотивация, демотивация, конкурентоспособность, организация, методы мотивации, успех.

Понятие «конкуренция» очень доступно иллюстрирует анекдот:

Одним прекрасным летним днем два туриста загорали на солнечной полянке. Внезапно из леса выскочил голодный медведь и понесся к ним огромными скачками. Первый турист вскочил и начал убегать от медведя. Второй принялся обувать кроссовки. Что ты делаешь? – закричал первый...Медведь все равно бежит быстрее!!!! А мне не надо обгонять медведя...Мне достаточно обогнать тебя. Спокойно ответил второй. Таким образом, задачу создания конкурентных преимуществ можно разделить на две подзадачи:

- Делать что-то быстрее, качественнее и дешевле других.
- Суметь донести знание о достигнутых Вами преимуществах до сознания целевой аудитории.

В своей работе я хочу рассмотреть один из самых эффективных способов повышения конкурентоспособности персонала: мотивацию. Из учебников по менеджменту нам известно, что самыми основными функциями в менеджменте являются: организация, контроль, мотивация, планирование. Для успешной работы предприятия, необходимо не только учитывать данные особенности, но и выполнять их.

ООО, ЗАО, ОАО, ПАО, АО и т.п. – за этими аббревиатурами стоят люди, которые работают для достижения целей своих организаций. Для более качественного и быстрого выполнения этой самой работы, этих людей необходимо мотивировать и стимулировать на всём пути следования к цели, именно тогда они будут конкурентоспособны и продуктивны.

Таким образом, мотивация персонала является одним из важнейших факторов, который влияют на успешную работу организации и коллектива. Успешная работа, в свою очередь ведёт к достижению корпоративных целей и повышению конкурентоспособности. Так давайте поговорим о мотивации. Что это? С чем это «едят»? Для чего она нужна?

Слово «мотивация», означающее движущую силу которая помогает нам добиваться какого-либо результата, давно уже перестало являться всего лишь обычным понятием. Сегодня это одно из новомодных слов, приобретающих всё большую и большую популярность. Давайте разберемся, что же такое мотивация на самом деле. Всё движение человечества вперед с древних времен и по наши дни держится на мотивациях. На совершение действий людей всегда подвигали и продолжают подвигать при помощи мотиваций различные ораторы, тренеры, религиозные или политические лидеры, мотивирующие публикации, лозунги и книги. Мотивация, как движущая сила, которой непременно необходимо обладать, чтобы чего-нибудь добиться, достичь результата. Совершать действия, решать сложные жизненные задачи нас всегда заставляет сильное желание, и лишь оно способно вести нас вперед. Мотивирующие факторы для поддержки этого желания не появляются просто так. Для их развития нужна соответствующая почва. Так что же в точности означает это слово – мотивация.

Давайте вспомним все начатые и незавершенные нами когда-либо дела. Так и не выученный иностранный язык, брошенная на половине пути программа по снижению веса, прерванные тренировки по аэробике или бодибилдингу. По какой же причине всё это было начато, но не доведено до конца? А причина здесь простая. Все эти остановки и незавершенности обусловлены лишь отсутствием мотивации или слишком малым промежутком времени ее влияния на нас. Пройти в этом случае до конца возможно лишь для немногих людей, отличающихся особой самодисциплиной и силой воли.

Если у Вас есть желание достичь чего-либо, но это желание не несет в себе достаточной силы, то вы не почувствуете под ногами твердой почвы для достижения необходимых результатов. Только очень сильное желание может лежать в основе мотивации. Мечты, богатое воображение и сильные эмоции способны подпитывать мотивацию, усиливая желание достижения поставленной цели.

Мотивация любого человека к деятельности представляет собой совокупность сил и факторов, которые влияют на человека и побуждают его к выполнению определённых действий и задач. Силы и факторы, о которых идёт речь, могут находиться как в самом человеке, так и вне его. Стоит обратить внимание, что данные силы и факторы связаны очень сложной системой взаимодействий, поэтому каждый человек по-своему реагирует на данные воздействия, а также по-своему идёт к поставленной цели.

Итак, мотивация – это одна из основных функций менеджмента, направленная на побуждение людей к эффективной деятельности.

К началу 2-го тысячелетия от Рождества Христова выделяют 2 основных вида мотивации:

- материальная мотивация
- нематериальная мотивация

Материальная мотивация, в свою очередь, — это любое поощрение работы персонала с помощью денег или любых других материальных благ.

Нематериальная мотивация – это любое духовное поощрение работы персонала, другими словами включает в себя: похвалу, новые впечатления, дух соперничества, осознанность цели и пр.

Каждый из этих двух видов мотивации играет огромную роль в мире мотивации, но только совокупность обоих этих видов предаст системе мотивации наибольшую эффективность.

В мире, где материальные блага играют большую роль, чем нематериальные, большое количество компаний ежедневно совершают фатальную ошибку на просто забывая про нематериальную мотивацию своих сотрудников. На мой взгляд – это действительно огромная ошибка. Не в коем случае нельзя считать, что подтолкнуть людей к более качественному и быстрому достижению цели можно только при помощи денежных поощрений.

Современное общество привыкло учиться на своих ошибках, далее я хочу рассмотреть самые распространённые ошибки работодателей, которые демотивируют сотрудников:

1. При устройстве на работу, зачастую ожидания не соответствуют реальности, для избегания подобных ситуация работодатель должен предоставлять максимально подробную информацию о предлагаемой должности.
2. Некоторые сотрудники чувствуют себя «вне компании», чтобы такого не происходило нужно формировать командный дух, проводить тимбилдинги и т.п.
3. Зачастую возможности сотрудника недооценивают, именно по этой причине происходит «застой» потенциала сотрудника. Для избегания данной проблемы нужно максимально широко ставить задачи, для максимальной реализации всего потенциала и всех навыков сотрудника.
4. В некоторых случаях идейность сотрудника не воспринимается всерьёз. Для избегания подобных инцидентов нужно прислушиваться к предложениям исходящим от сотрудников, а также поощрять лучшие идеи и внедрять их.
5. Что хочет каждый сотрудник? –Правильно, карьерного роста! Не каждый руководитель может обеспечить этот самый рост, но при этом он может применять всевозможные изменения статуса работника, без изменения его должности, а также ставить краткосрочные задачи, а долгосрочный разбивать на несколько этапов.
6. Бывает и такое, что достижения сотрудников остаются непризнанными, а для этого нужно не так много. Если начать обращать внимание на победы сотрудника, поощрять его финансово и морально, то можно избавиться от данного демотиватора.

Таким образом, чтобы удовлетворить потребности персонала и повысить их конкурентоспособность необходимо сочетать материальную и нематериальную мотивацию.

Вывод

В заключении хотелось бы отметить, что в мире бизнеса, высокотехнологических производств, высокого уровня рынка услуг и т.д. нельзя забывать, что для более успешной работы любого механизма нужно помнить о мотивации, ведь именно она повышает уровень конкурентоспособности как работников, так и организации в целом. Конкурентоспособные и мотивированные сотрудники – конкурентоспособное предприятие.

Литература

1. Аленина Е.Э., Сендеров В.Л., Бровцина Е.Ю. Повышение конкурентоспособности выпускника университета // Международный научно-исследовательский журнал. 2014. № 1-3 (20). С. 63-64.
2. Брасс А.А. [Текст] Менеджмент: основные понятия, виды, функции : Пособие. - Мн.: ООО “Мисанта”, 2002.
3. Виноградова И.М. Создание системы мотивации // Вестник Самарского государственного университета. 2011. № 6 (87). С. 4-10.

4. Виханский О.С. [Текст] Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: учеб. пособие/ О.С. Виханский, А.И. Наумов. - М.: МГУ, 1995. – 438 с.
5. Дембовский В.Р. Эффективное управление мотивацией труда персонала // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. Вступление. Путь в науку. 2014. № 1-2 (9). С. 5-14.
6. Десслер Г. [Текст] Управление персоналом/ Пер. с англ.М: "Издат-во БИНОМ", 1997.
7. Жихарева Е.Д., Ширяев Д.В. Проблемы молодежного предпринимательства и способы их решения в вузах // Научный журнал "Молодой ученый". 2014. №4. С. 643-645
8. Жихарева Е.Д., Ширяев Д.В. Способы повышения инновационной активности в молодёжном предпринимательстве в российских вузах // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. №4 (31). С.7
9. Сендеров В.Л., Ширяев Д.В. Теоретические аспекты применения инновационных технологий в учебном процессе // Международный научно-исследовательский журнал. 2015. № 2-3 (33). С.88-92
10. Трапицын С.Ю. [Текст] Мотивация персонала в современной организации: Учебное пособие / Под общ. ред. С. Ю. Трапицына. – СПб.: ООО «Книжный Дом», 2007. – 240 с.
11. Шерягин В.В. [Текст] Современные конкурентные преимущества : Пособие. -Правообл.\ Издательство: «Accent Graphics communications», 2013.
12. Ширяев Д.В. К вопросу использования инновационных технологий в образовательной деятельности // В сборнике: Инновационное развитие социально-экономических систем: условия, результаты и возможности: Материалы III международной научно-практической конференции. 2015. С. 67

Роль лидерства в преобразованиях инновационной сферы

Ширяев Д.В., к.э.н., Виноградова Е.А.

Университет машиностроения

*Гуманитарно-экономический институт им. В.С.Черномырдина,
кафедра «Менеджмент»*

г. Москва, Россия

shdmit@yandex.ru, +7(495)683-99-15

Аннотация. Роль лидерства в преобразованиях инновационной сферы представляется ведущей в силу возникающего эффекта синергии, обусловленного командностью и единомыслием при достижении целей. Рассмотрены вопросы сравнительной устойчивости организаций руководимых лидером и обычным менеджером. Показана эффективность перегруппировки ресурсов в инновационных организациях, возглавляемых лидером. Сформулированы основные факторы влияния на инновационные преобразования. Разработана модель действий лидера в условиях влияния этих факторов, на основе которой предложена методика оценки степени эффективности деятельности лидера. Сформулирован специфический подход к мотивации подчинённых руководителем-лидером.

Ключевые слова: инновации, инновационная сфера, преобразования, лидерство, лидер, синергия, команда, модель, мотивация, устойчивость организаций, стабильность, развитие, мотивация.

Процессы инновационных преобразований требуют от менеджеров и всех членов организации в идеале - наличия стремления к введению организационных и производственно-технологических изменений, или хотя бы - непротивления продуцируемым преобразованиям. По своей природе инновации лежат в основе преобразований.

Однако, человеку в принципе свойственно стремление к стабильности, что означает уверенность в завтрашнем дне, возможность с большей достоверностью прогнозировать,