**МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ИННОВАЦИОННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.**

***Окружнова Алина Александровна-студент***

*Ульяновский государственный технический университет, г. Ульяновск, Россия*

*Научный руководитель – Рыбкина Мария Васильевна, к.э.н., доцент кафедры «Экономика и менеджмент» Ульяновского государственного технического университета*

**Аннотация.** В статье рассмотрены результаты исследования мотивации трудовой деятельности персонала инновационной организации. Мотивация трудовой деятельности работников представляет собой одну из важнейших функций управления. В результате исследования предложены рекомендации по формированию мотивационной среды.

**Ключевые слова:** мотивация, инновационная деятельность, эффективность труда, персонал, стимулирование.

На сегодняшний день можно утверждать, что успех хозяйственной деятельности любого предприятия основан на непрерывном повышении эффективности производства за счет модернизации и внедрений инноваций.

Инновационная деятельность важна для изучения в контексте деятельности организации из-за постоянных изменений в экономике и хозяйственной деятельности государства. Трансформация экономики связана с формированием инновационной стратегии ее развития, это обуславливает глубокое изучение инновационной деятельности персонала организаций, их мотивации, стимулирования и модернизации всей системы.

Целью данного исследования является анализ мотивации трудовой деятельности персонала на примереАНО ДО «Детский Технопарк «Кванториум».

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить теоретически особенности мотивации работников в контексте инновационной деятельности организации;

- проанализировать мотивационную деятельность с целью повышения эффективности на примере АНО ДО «Детский Технопарк «Кванториум».

Методы исследования: теоретический анализ и синтез, анкетирование, тест, педагогический эксперимент, качественный и количественный анализ, сравнение, обобщение и др[1].

Успех инновационной деятельности неразрывно связан с обеспечением определенных условий для реализации трудового потенциала государства, с последующим его наращиванием, внедрением инновационных технологий и управления этими процессами. При организации инновационной деятельности необходимо помнить о психологическом аспекте процесса, так как от успешного понимания проблемы мотивационной сферы предприятиями, собственниками и государством зависит успешное развитие экономики страны.

Мотивация трудовой деятельности работников представляет собой одну из важнейших функций управления и зависит от специфики деятельности и ее противоречивости. Так, в процессе производственной деятельности, у персонала важно стимулировать повышение уровня творческой деятельности, создавать атмосферу изобретательства, поиска нестандартных решений и т. д. [2]. Также, необходимо обеспечить коммерческий результат проводимой инновационной деятельности, позволяющий организации существовать в условиях рыночной экономики. Этот результат выражается в конкретных показателях эффективности, таких как, рост прибыли, повышение качества продукции и т.д. Таким образом, можно говорить, что мотивация трудовой деятельности представляет собой как мотивацию к творческой активности, так и мотивацию к коммерциализации новаций[5].

Учитывая специфику мотивационной деятельности современного предприятия, можно сделать вывод, что инновационная деятельность это стремление работников разработать и внедрить инновации путем использования своих профессиональных и новаторских способностей, с целью достижения наиболее эффективного результата.

Для развития инновационной деятельности в условиях любой организации могут применяться разные методы, которые зависят от разных факторов и способствуют формированию мотивационной среды[1]. Применение любых методов мотивации обусловлено анализом целесообразности и возможности их практической реализации в конкретной ситуации.

Формированию мотивационной среды работников в инновационных организациях в практике нашего государства могут способствовать:

1. Формирование адекватной инновационной политики государства, направленной на совершенствование экономической, бюджетной, налоговой систем и т.д.

2. Улучшение финансирования образования и научной деятельности в ВУЗах и научных организациях.

3. Проведение стимулирующей макроэкономической политики, стабилизирующей экономическую ситуацию в стране и влияющую на мотивацию работников предприятий.

4. Формирование конкурентной среды, обеспечение притока капитала в различные отрасли экономики, способствующее привлечению работников в организации.

5. Введение авансовых платежей персоналу, с целью повышения мотивации. Чем выше предполагаемая оплата труда, тем выше мотивация у работников[4].

6. Поддержка инновационной и рационализаторской деятельности со стороны руководства, а также со стороны региональных и государственных органов. Распространение инновационной культуры среди персонала.

7. Обеспечение развития мотивационной среды, как непрерывного процесса, обусловленного совокупностью связанных между собой элементов.

Исследование мотивационной среды работников проведено на примере инновационного образовательного учреждения Ульяновской области АНО ДО «Детский Технопарк «Кванториум», расположенного в городе Ульяновск. Проведенный анализ мотивации работников позволяет предложить рекомендации по стимулированию инновационной деятельности в организации.

Целью деятельности «Технопарка Забайкальского края» является создание эффективной образовательной среды для развития творческого, интеллектуального потенциала, личностного развития, укрепления здоровья детей и подростков, содействиев формировании мотивации к познанию и творчеству, успешной социализации.

Предметом деятельности Учреждения является оказание муниципальной услуги в сфере дополнительного образования, направленного на формирование и развитие творческих способностей детей и взрослых.

Анализ кадрового потенциала служит важным организационным фактором удовлетворения некоторых социальных потребностей как личности так и коллектива, немаловажным условием стимулирования качества труда особенно профессионального развития коллектива.

Таблица 1 – Динамика и структура персонала АНО ДО «Детский Технопарк «Кванториум» по категориям персонала в 2021-2022 гг., чел.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория персонала | 2020г. | | 2021г. | | ОтклонениеТемп роста %  (+/-) | |
| чел. | уд.вес,  % | чел. | уд.вес,  % | 2022г.  от  2021 г. | 2022 г.  от  2021 г. |
| Кол-во штатных единиц | 68 | - | 66 | - | -2 | 97 |
| Кол-во работников, чел. | 62 | - | 58 | - | -4 | 94 |
| Укомплектованность штата, % | 91 | - | 88 | - | -3 | 96 |
| Руководители | 4 | 6 | 4 | 7 | 0 | 100 |
| Педагогические работники | 37 | 60 | 35 | 60 | -2 | 95 |
| Учебно-вспомогательный персонал | 3 | 5 | 3 | 5 | 0 | 100 |
| Обслуживающий персонал | 18 | 29 | 16 | 28 | -2 | 89 |

Среднесписочная численность персонала АНО ДО «Детский Технопарк «Кванториум» за 2022 год составляет 58 человека. В учреждении в 2022 г. работают 35 педагогов, из них являются штатными сотрудниками 30 человек (86%), на протяжении анализируемого периода наблюдается сокращение данной группы персонала на 5%, что является отрицательным фактором, свидетельствующим о нерациональной кадровой политике, так как происходит сокращение основного персонала, от работы которого зависят показатели деятельности учреждения. Основную долю персонала 60% составляют педагогические работники, что является положительным моментом, так как именно от этой категории персонала зависит рост объемных показателей деятельности учреждения.

В АНО ДО «Детский Технопарк «Кванториум» в 2022 г.году работают женщин – 50 человек (86%), мужчин – 8 человек (14%).

Среди сотрудников учреждения было проведено тестирование с целью определения уровня удовлетворенности трудом.

В качестве респондентов выступали 10 руководителя и 30 подчиненных. Испытуемым предлагались следующие тесты:«Я хочу…». Теория мотивации А. Маслоу[2], из результатов которого видно, что основными потребностями являются потребности первого уровня – материальное положение и пятого – потребность в самовыражении.

Тесты «Степень мотивации на достижения» и «Удовлетворенность работой» показали, что в целом удовлетворенность работой считается средней, что находит свое проявление в мотивации.

Таким образом, в результате тестирования был проведен анализ мотивации трудовой деятельности персонала АНО ДО «Детский Технопарк «Кванториум».

В процессе исследования удалось выявить потребности работников, стремление к удовлетворению которых будет мотивировать их к успешной инновационной работе. Следует отметить, что в ходе проведения анкетирования была выявлена неудовлетворенность сотрудников в получаемой ими заработной плате, а как следствие – неудовлетворенность работой в целом. Также было выявлено, что многие сотрудники стремятся к успеху. При правильной организации системы поощрений вероятнее всего поднимется уровень производительности труда, и как следствие – предприятие сможет подняться на более высокий уровень[6].

Основываясь на результатах проведенных исследований можно предложить следующие рекомендации по формированию мотивационной среды в организации:

1. Развить системы дополнительного материального стимулирования работников: создание возможности для льготного проезда и проживания к местам отдыха работников и членов их семей, предоставление абонементов в спортивно-оздоровительные учреждения, учреждения культуры, оплата питания, компенсация проезда до места работы, дополнительных отгулов.

2. Предоставление бесплатного питания работникам выгоднее для организации. Отсутствие затрат на питание будет экономить его реальную зарплату, следовательно, она будет выше чем у данной категории работников в других торговых организациях хотя номинально будет одинаковой.

Для организации будет выгодно потому, что процент налога за оплату услуг ниже, чем сумма процентов налогов за оплату труда персонала (18% против 43%). Учреждение же вправе уменьшить налогооблагаемую прибыль на стоимость продуктов, услуг поваров, обслуживания и затрат на содержание помещения. А поскольку невозможно подсчитать, какая часть продуктов приходится на каждого работника, страховые взносы и НДФЛ за них начислять не нужно[1]. Учреждение также экономит на НДС: им не облагается безвозмездная передача пищи в рамках трудовых отношений. Однако стоит учесть, что обеды – это получение работником дохода в натуральной форме, а его размер ограничен. Также предоставление питания должно быть прописано в коллективном или трудовом договоре. Для повышения эффективности влияния на мотивацию можно предоставлять льготы на питание в зависимости от стажа, например, только для сотрудников со стажем более 2 лет или топ-30 сотрудникам по показателям эффективности.

3. Также интересен вариант с предоставлением льготных путевок для сотрудников и их детей. Большинство опрошенных сотрудников проголосовало за этот вид нематериальной мотивации. Стоимости путевок на лечение или отдых, а также иные социальные выплаты в пользу работников не учитываются при определении базы по налогу на прибыль, а при предоставлении путевок через профсоюзную организацию ее стоимость освобождена от обложения НДФЛ. Если лицо, для которого приобретена путевка, не работает в организации, то страховые взносы тоже начислять не надо. Путевки также можно предоставлять в зависимости от стажа, должности и, например, от количества несовершеннолетних детей.

В планах предприятия на ближайшее будущее обозначено создание корпоративного онлайн тренинга для персонала. На его базе можно будет проводить обучение, обмен опытом, коуч-сессии для персонала.

Проводить социально-психологические тренинги для создания положительного климата в коллективе. Для этого сначала необходимо исследовать характерологические особенности работников (типологию характеров, тип профессиональной мотивации)[3]. От этого во многом зависит эффективность работы, выполняемой персоналом и выбор элемента стимулирования для каждого конкретного сотрудника. Такие исследования следует проводить с помощью разнообразных тестов еще в период приема на работу. Для уже принятых сотрудников это можно делать на базе корпоративного онлайн тренинга, во время встреч с психологом.

Выполнение данных рекомендаций позволит эффективно повысить лояльность и мотивацию персонала, что положительно скажется на их работе и работе организации в целом.

В результате, можно сделать вывод, что внедрение системы мотивации и мотивация работников в целом важны для любой организации и ее хозяйственной деятельности. Формирование мотивационной среды и эффективное использование мотивации, как творческой составляющей труда, так и экономического результата важно для эффективной деятельности организации в рамках ее функций и задач.

**Список использованных источников**

1. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / А. П. Егоршин. — 3-e изд., перераб. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2019. — 378 с.

2. Глик, Д. И. Эффективная работа с персоналом: практическое пособие / Д. И. Глик. – 2-е изд. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 144 c.

3. Данилина, Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учебник / Д.В. Горелов, Я.И. Маликова, Е.И. Данилина. – М.: ИТК «Дашков и К», 2019. – 208 с.

4. Быстров, О.Ф. Теория менеджмента. Монография. / О.Ф. Быстров, Д.Э. Тарасов – Москва: Русайнс, 2020. – 182 с.

5. Кнышова, Е. Н. Менеджмент: Учебное пособие / Кнышова Е. Н. — Москва: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2020. — 304 с.

6. Основы современного управления: теория и практика: учебник / под.ред. А.Т. Алиева, В. Н. Боробова. – 2-е изд. — Москва: Дашков и К, 2020. — 526 с.