

На правах рукописи

КАРАВАЕВ ВЛАДИМИР АЛЕКСАНДРОВИЧ

**ПОЗИТИВНАЯ МОТИВАЦИЯ КАК ФАКТОР УПРАВЛЕНИЯ
КАЧЕСТВОМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

Специальность 08.00.05 - Экономика и управление народным
хозяйством (управление инновациями)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Москва - 2015

Работа выполнена на кафедре Менеджмента АНО ВО «Международный университет в Москве».

Научный руководитель Доктор экономических наук, профессор, декан факультета менеджмента АНО ВО «Международный университет в Москве»
Альгирдас Юозович Манюшис

Официальные оппоненты Доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента и маркетинга ФГОБУ ВПО «Московский государственный институт международных отношений (университет) МИД РФ»,
Владимир Арсеньевич Буренин

Кандидат экономических наук, доцент, профессор кафедры маркетинга РГАУ-МСХА им. К.А.Тимирязева,
Сергей Епифанович Чернов

Ведущая организация Кафедра общего менеджмента ГБОУ ВПО МО «Академия социального управления»

Защита состоится «10» декабря 2015 года в «11» часов на заседании Диссертационного совета Д 521.006.01 в Международном университете в Москве по адресу: 125040, г. Москва, Ленинградский проспект, дом 17.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Международного университета в Москве по адресу: 125040, г. Москва, Ленинградский проспект, дом 17.

Опубликовано на официальном сайте Международного университета в Москве <http://www.interun.ru>

Автореферат разослан «__» _____ 2015 г

Ученый секретарь
Диссертационного совета Д521.006.01
доктор экономических наук, профессор

Д.В.Кузин

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Инновационное развитие нашей страны в настоящее время является приоритетным направлением в работе Правительства Российской Федерации.

Специалисты, осуществлявшие анализ и коррекцию стратегии развития России до 2020 г., предложили в своем докладе «Новая модель роста – новая социальная политика» осуществить маневр развития российской экономической политики не только за счет реализации природных ресурсов и создания условий для формирования большого внутреннего рынка, но и развития высокого качества человеческого капитала. Новая социально-экономическая политика должна поддерживать незащищенные слои населения, но основной упор, по мнению экспертов, необходимо сделать на креативный класс и создание новых моделей трудового поведения, в основе которых заложены ценностные ориентации персонала, востребованные не только организацией, но и обществом.

Результативность инновационной деятельности зависит от способности организаций рационально использовать и преумножать человеческий капитал. Стимулирование к непрерывному развитию уровня квалификации специалистов и формирование лояльности, чувства патриотизма к своей организации, социальной ответственности бизнеса, усиливают эти способности. Поэтому очень важными в совершенствовании инновационной деятельности организаций, оказываются процессы функционирования системы воспроизводства специалистов соответствующих новой политике социально-экономического развития.

Следует отметить, что комплекс мер, направленных на развитие профессиональных способностей и личностных качеств работников организаций в целях повышения потенциала инновационной деятельности, может быть расширен за счет совершенствования системы управления качеством человеческого капитала на основе формирования позитивной мотивации.

Формирование позитивной мотивации в системе развития человеческого капитала должно рассматриваться как генератор «пула нематериальных ресурсов» и стать неотъемлемой частью управления инновационной деятельностью организации.

Степень разработанности проблемы. Существенный вклад в развитие активизации деятельности работников на основе изучения влияния социально-психологических факторов на предприятии внесли основатели школы «человеческих отношений»: М.Фоллет, Э.Мэйо, Ф.Ротлисберг. Обоснование потребностей человека и их роль в трудовой деятельности отражены в работах И.Бернарда, А.Маслоу, Ф.Герцберга, Д.Мак-Грегора, Р.Лайкерта и др.

Среди авторов концепций человеческого потенциала, организационного поведения и обучающихся организаций необходимо выделить: И.Адизеса,

К.Арджириса, Р.Дафта, Ф.Лютенса, М.Педлера, П.Сенге, А.Сена, М.Уль-Хака, Д.Шона и др.

Среди современных авторов работ, затрагивающих тему развития человеческих ресурсов, мотивационного и личностного потенциала работника организации, необходимо отметить: А.П.Беляеву, Ю.Е.Галкину, О.С.Виханского, Б.М.Генкина, А.П.Егоршина, В.М.Каткова, А.Я.Кибанова, Е.В.Родионову, С.М.Талтынова, Р.Ю.Турчаеву, Р.Н.Федосову и др.

Исследованию систем управления инновационной деятельностью уделено особое внимание в трудах В.С. Баженова, В.П.Баженова, И.Н. Воропановой, Э.А.Гейгер, В.Н.Гунина, Ю.А. Дмитриева, О.А.Доничева, Г.Ю. Егоркина, В.А.Кретинина, В.И.Кушлина, Ю.Н.Лапыгина, С.Ю.Ляпина, А.И.Мосалева, Т.Д.Омарова, Л.Е.Панягиной, Н.А.Пивоварова, Л.И.Пугиной В.А.Устинова, А.Н.Фоломьева, Н.В. Чайковской, С.А.Шамшина, Ю.В.Яковца и других ученых.

Внимание человеческому капиталу, как важнейшему фактору устойчивого развития социально-хозяйственных систем, уделено в работах зарубежных специалистов, среди которых Г.Беккер, А.Воткинс, К.Койке, Д.Макгрегор, Р.Молденхайер, Б.Отингер и др.; отечественных ученых – И.В.Вотяковой, В.О.Евсеева, А.Е.Илларионова, И.А.Малахи, А.Р.Маркова, С.В.Матвиенко, В.Н.Паутова, И.Г.Ушкалова, С.А.Шеркунова и др.

Несмотря на значительное количество проведенных исследований, посвященных развитию человеческого капитала в интересах инновационной деятельности, многие методические и практические вопросы исследования качества человеческого капитала остаются нерешенными. В частности не до конца изучены стимулы, формирующие мотивы стремления индивидуума к удовлетворению потребностей высших уровней, влияющие на качество человеческого капитала и развитие потенциала инновационной деятельности организации.

Цель диссертационного исследования состоит в теоретическом обосновании и разработке методических рекомендаций для построения эффективных инновационных систем управления качеством человеческого капитала на основе формирования позитивной мотивации.

Достижение цели в диссертационной работе предполагает решение следующих задач:

- исследовать с экономической точки зрения категории «мотивация», «человеческий капитал», определить предпосылки формирования позитивной мотивации;
- провести анализ мотивационных факторов, оказывающих влияние на качество человеческого капитала;
- определить основные мотивационные типы, характеризующиеся инновационной восприимчивостью;
- предложить концептуальную модель системы управления и рационального использования человеческого капитала организации;

- разработать методические рекомендации для управления качеством человеческого капитала организации;

- провести экспериментальное внедрение мероприятий формирования позитивной мотивации в целях управления качеством человеческого капитала организации.

Объект исследования: человеческий капитал в процессе функционирования эффективной инновационной деятельности организации.

Предмет исследования: управленческие отношения, возникающие в процессе развития человеческого капитала.

Область исследования: соответствует паспорту специальности 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством «Управление инновациями», п.п. 2.29. Совершенствование методологии управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития.

Теоретической и методологической базой исследования являются материалы трудов отечественных и зарубежных исследователей вопросов трудовой мотивации, человеческого капитала, инновационного менеджмента, достижения ученых в области теорий управления инновационными процессами.

В процессе работы использованы методы сравнительного анализа, логической и статистической обработки данных на основе компьютерных вычислительных ресурсов и возможностей отображения изучаемой информации.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в создании новых концептуальных подходов при формировании систем управления человеческим капиталом в интересах инновационной деятельности организаций на основе влияния факторов позитивной мотивации.

Основные результаты, определяющие новизну проведенного исследования, состоят в следующем:

- уточнены теоретические положения, раскрывающие понятийный аппарат позитивной мотивации для инновационного развития организации, в которых отличительной чертой предложено рассматривать стремление индивидуума к удовлетворению потребностей высших уровней, желание раскрыть свою социальную и духовную сущность через развитие ценностных ориентаций; изучены стимулы, формирующие мотивы стремления индивидуума к удовлетворению потребностей высших уровней; рассмотрено влияние позитивной мотивации на процесс управления человеческим капиталом и развитие потенциала инновационной деятельности организации, а так же в качестве инструмента создания благоприятной деловой среды для инновационной активности;

- показано, что с точки зрения мотивационных факторов, обеспечивающих развитие кадрового потенциала инновационной деятельности организации, большое значение имеют личностные качества; выдвинуто предположение, что личностный потенциал способствует

инновационной восприимчивости, определяет степень значимости и ценности индивида для конкретной организации, формирует величину человеческого капитала организации; рассмотрен процесс накопления человеческого капитала с точки зрения воздействия механизмов позитивной мотивации; сформулировано, что этот процесс обеспечивается следующими факторами: первое – наличие в организации инициаторов, инноваторов и координаторов, обеспечивающих восприимчивость инновационной деятельности в организации; второе – образование благоприятной среды для деловой и инновационной активности посредством рыночной философии управления; третье – создание системы мониторинга качества трудовой жизни на основе измерения и удовлетворения потребностей, возникающих в процессе трудовой деятельности;

- обоснована роль «инноватора», «инициатора», «координатора» в функционировании процессов инновационной деятельности организации и предложены методические рекомендации их идентификации; представлен алгоритм принятия решений по осуществлению инноваций в организации, основанный на разделении зон ответственности инноваторов, инициаторов и координаторов и их взаимодействии в организации, ориентированный на общесистемную восприимчивость инноваций, решение проблемного поля функционирования организации на стадиях адаптации и внедрения инноваций;

- предложена система управления и рационального использования человеческого капитала (СУ и РИ ЧК), работа которой направлена на развитие кадрового потенциала инновационной деятельности посредством взаимодействия организации с профильными отечественными и зарубежными предприятиями, проектными и научно-исследовательскими центрами, ВУЗами, а также на мониторинг качества трудовой жизни сотрудников организации и их непрерывное целевое обучение, оценку уровня знаний, навыков и умений, на оценку инновационной восприимчивости и качество освоенных компетенций, на формирование ценностных ориентаций, определяющих качество человеческого капитала организации;

- разработаны мероприятия и направления совершенствования организации в интересах ее инновационного развития, ориентированные на устранение причин сдерживающих формирование человеческого капитала в инновационной деятельности, установление ценностных ориентиров в организации, а также мероприятий, стимулирующих постоянный рост квалификации, знаний и компетенций на основе уровней персонала.

Практическая и теоретическая значимость работы. Полученные автором результаты исследования теоретически обосновывают необходимость формирования позитивной мотивации в организации с целью стимулирования подготовки высококвалифицированных специалистов, предрасположенных к инновационной деятельности, определяют актуальность методических инструментов развития человеческого капитала,

основанных на совершенствовании мотивационных процессов в организации, имеют практические рекомендации для кадрового менеджмента Российских предприятий. Практическая значимость исследования обусловлена возможностью использования его результатов в разработке эффективных систем совершенствования управления человеческим капиталом Российских организаций. Результаты исследования подтверждаются актами и справками о внедрении.

Апробация результатов исследования. Разработанная автором система управления и рационального использования человеческого капитала на основе формирования позитивной мотивации апробирована в инжиниринговой организации ЗАО «ТОП-Энерго» и производственном предприятии ЗАО «Боровский электроцит» и может быть использована в качестве эффективного подхода к управлению человеческим капиталом в организациях различного профиля.

Основные результаты исследования внедрены в научную и проектную деятельность Научно-внедренческого центра Международного исследовательского института и нашли апробацию на V Международной научной конференции «Гуманитарные науки и современность» (Москва, 25 января 2012 г.), на IV Международной научно-практической конференции «Экономическое развитие страны: различные аспекты вопроса» (г. Таганрог, 27 октября 2011г.), Международной научно-практической конференции «Инновационное развитие экономики России: ключевые проблемы и решения» (г. Иваново, 2010г.).

Результаты научных исследований изложены в 23 публикациях общим объемом 26,68 п.л. (авторских 20 п.л.), в том числе 9 работ в научных изданиях, определенных ВАК Минобрнауки России.

Объем и структура диссертационной работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы, приложений.

Диссертационная работа имеет следующую структуру:

Введение

1. Теоретические основы формирования позитивной мотивации в интересах инновационного развития и управления качеством человеческого капитала организации.

1.1. Теоретические и практические аспекты формирования позитивной мотивации.

1.2. Человеческий капитал и его потенциал в развитии инновационной деятельности.

1.3. Роль позитивной мотивации в управлении качеством человеческого капитала организации.

2. Анализ и измерение факторов позитивной мотивации, оказывающих влияние на развитие инновационной деятельности и качество человеческого капитала организации.

2.1. Факторы позитивной мотивации, формирующие человеческий

капитал организации.

2.2 Методика измерения факторов позитивной мотивации для управления качеством человеческого капитала организации.

3. Проектирование и внедрение системы управления качеством человеческого капитала организации.

3.1. Мероприятия и направления развития организации в интересах инновационной деятельности и управления качеством ее человеческого капитала.

3.2. Результаты внедрения позитивной мотивации в управление качеством человеческого капитала организации.

Заключение.

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ И РЕЗУЛЬТАТЫ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ.

2.1. Общий анализ современных теорий мотивации позволяет сделать вывод, что в них недостаточно разработаны способы воздействия на систему ценностных ориентаций индивида, развитие которой в соответствии целями организации и общества способствует раскрытию самой мощной, внутренней мотивации человека.

При уточнении термина позитивная мотивация, в диссертации показано, что положительная мотивация, как стремление индивида, наделенного разумом к удовлетворению своих потребностей, приобретает качественно новые свойства при стремлении к удовлетворению потребностей высшего уровня. Создание благоприятных социальных норм в организации и условий к стремлению удовлетворения потребностей высших уровней с развитием системы ценностных ориентаций личности, по нашему мнению, создает структуру «позитивной мотивации» (рис.1).

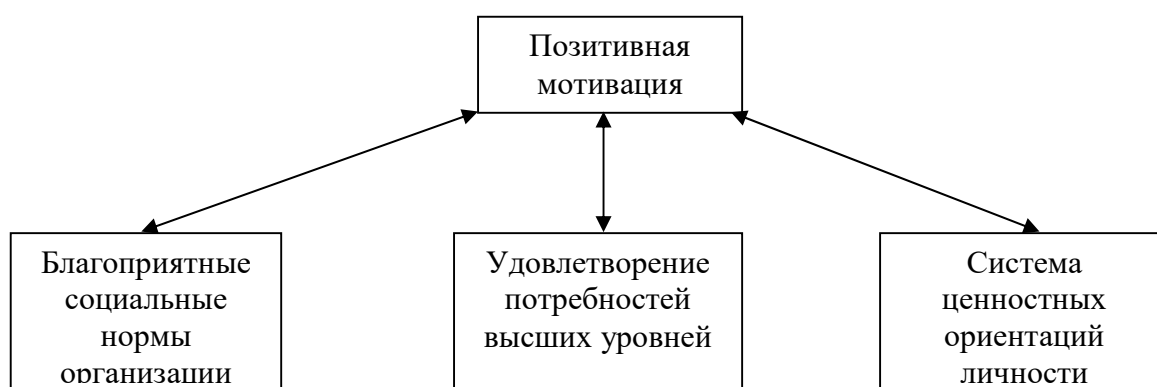


Рис.1. Структура позитивной мотивации

Формирование позитивной мотивации, на наш взгляд, это - максимизация мотивационных процессов, основанная на их диагностике, контроле, оценке, процессном воздействии на человека и корпоративную

культуру организации, подразумевающая удовлетворение потребностей индивида со стойким формированием идей, взглядов, основополагающих ценностей для осуществления эффективного трудового процесса, приносящего максимально возможный положительный и действенный результат.

На наш взгляд, задача позитивной мотивации - сформировать устойчивое понимание личной востребованности, необходимости саморазвития и самореализации. Позитивная мотивация актуализирует ценность человека, способствует раскрытию социальной и духовной сущности каждого индивида, образует стремление к «ощущению потока» (переживание радости, полного растворения себя в деятельности, преодолении препятствий при осуществлении деятельности, поглощенность деятельностью). Ощущение вышеназванных качеств, существенно раскрывает личностный потенциал человека, увеличивая его ценность для организации, которая, в свою очередь, повышает качество человеческого капитала организации.

Рассматривая практический аспект проблемы, в период с 2007 – 2013 гг., было проведено широкомасштабное исследование, охватывающие Московскую, Владимирскую, Нижегородскую и Костромскую области. Обследованию подверглись более двадцати организаций.

Численность работающих в некоторых организациях доходила до 5500 человек. Главным инструментом исследования был выбран социологический опрос.

Проводимый опрос сотрудников разного уровня управления, а также работников цехов и отделов, затронул их ценностные ориентации, многие стороны взаимодействия в организациях, в том числе, правила и нормы поведения, индивидуальные и групповые интересы, особенности поведения, стиль руководства, показатели удовлетворенности работой, уровень взаимного сотрудничества, идентификацию работников с организацией и др.

В ходе исследования были выявлены ценностные ориентации респондентов. Так свою работу респонденты оценивают как:

- средство существования (52%);
- уверенность в завтрашнем дне (30%);
- возможность общения с коллегами (25%);
- возможность самовыражения (12%);
- основная ценность жизни (10%);
- возможность творческого роста (8%).

Социологическое исследование показало также, что:

- поддерживают высшие цели фирмы (48%);
- гордятся своей работой (56%);
- считают не правильной оценку своей работы руководителем (41,5%);
- хотят уйти с работы, но не знают куда (29,4%).

Общий итог проведенных социологических исследований позволяет сделать вывод, что организационная культура на многих предприятиях еще

очень низка, несовершенна и не оказывает положительного влияния на развитие организаций, а условия для формирования позитивной мотивации практически отсутствуют.

2.2. Проведя анализ работ современных авторов, нами выдвинуто предположение, что с точки зрения мотивационных факторов, обеспечивающих развитие кадрового потенциала инновационной деятельности организации, большое значение имеют личностные качества. Выдвинуто предположение, что личностный потенциал способствует инновационной восприимчивости, определяет степень значимости и ценности индивида для конкретной организации, формирует величину человеческого капитала организации. К инновационному личностному потенциалу работников, позволяющему преумножить человеческий капитал организации, мы относим инициативу, способности к реализации целей организации и самореализацию, креативные способности, мотивацию и ценности. На рисунке 2 иллюстрирована структура накопления человеческого капитала организации.

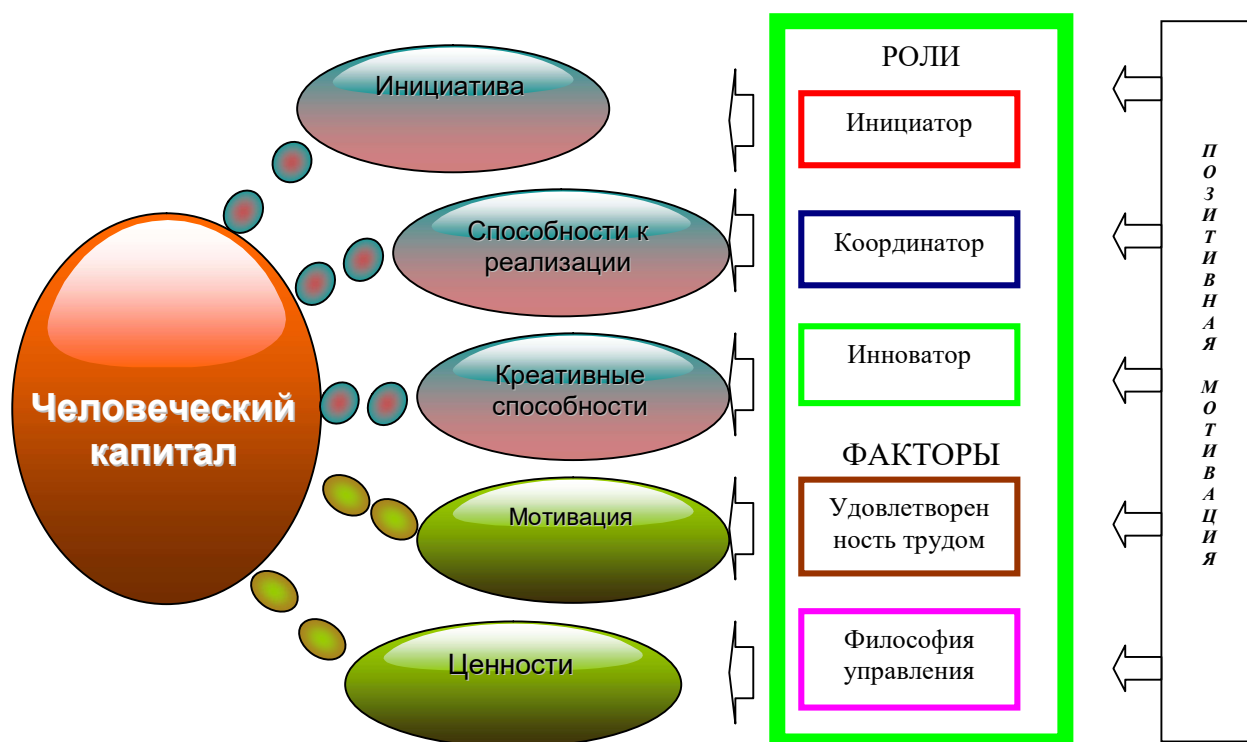


Рис. 2. Структура формирования человеческого капитала

В предложенной структуре рассмотрен процесс накопления человеческого капитала с точки зрения воздействия механизмов позитивной мотивации. Мы предположили, что этот процесс обеспечивается следующими факторами: первое – наличие в организации инициаторов,

инноваторов и координаторов процессов, обеспечивающих восприимчивость инновационной деятельности в организации; второе – образование благоприятной среды для деловой и инновационной активности посредством рыночной философии управления; третье – создание системы мониторинга качества трудовой жизни на основе измерения и удовлетворения потребностей, возникающих в процессе трудовой деятельности.

2.3. В диссертационной работе нами было выдвинуто предположение, что существуют мотивационные типы, обеспечивающие восприимчивость инновационной деятельности в организации. Осуществить поиск мотивационных типов предрасположенных к инновационной деятельности в организации нам позволило совмещение типологий В.Герчикова и С.Деллингера.

Классификация «психогеометрической ориентации», предложенная С.Деллингером, выделяет 5 групп респондентов, ориентированных на треугольник, квадрат, зигзаг, круг и прямоугольник. В рамках теории деятельности психологический подход В.Герчикова выделяет 5 мотивационных типов: инструментальный (ИН), патриотический (ПА), хозяйский (ХО), профессиональный (ПР) и люмпинизированный (ЛЮ), среди которых также можно выделить желательные (ПА, ХО, ПР) и нежелательные (ИН, ЛЮ) мотивационные типы. Исследования показали, что доля респондентов с нежелательным мотивационным типом на предприятиях составляет 61%. Следовательно, можно констатировать тот факт, что система стимулирования многих организаций не поддерживает желательные мотивационные типы.

Совмещение типологий В.Герчикова и С.Деллингера показало следующие результаты. Оказалось, что в группе респондентов с геометрической ориентацией на «круг» (см. рис.3) заметен значительный уровень показателя патриотического типа - 20,22%, что говорит о присутствии в данной группе «инициаторов».

Ценность инициатора для инновационной деятельности организации определяет эффективность и качество работы коллектива, которые во многом зависят от морально-психологического климата. Успех организации зависит от настроения этих сотрудников, от их патриотических установок и заряженности на хорошую работу, от культивирования ими патриотического аспекта мотивации.

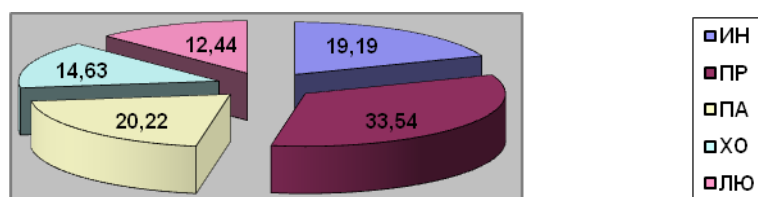


Рис.3. Распределение мотивационных типов с геометрической ориентацией на «круг»

В группе респондентов, ориентированных на «зигзаг» (рис.4), необходимо отметить высокое значение профессионального типа – 29,14%. Эмпирические данные этой группы показывают наличие в ней «инноваторов».

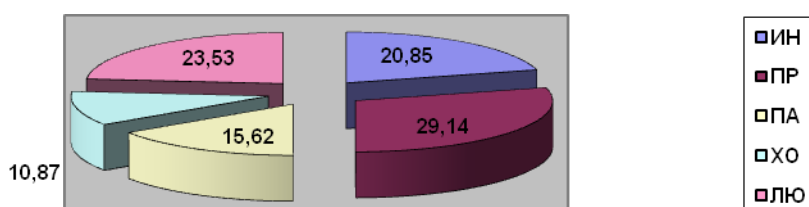


Рис.4. Распределение мотивационных типов с геометрической ориентацией на «зигзаг»

Анализируя совмещение мотивационных типов, нами выдвинуто предположение, что наличие хозяйственных навыков (хозяйский тип В.Герчикова) у геометрически предрасположенных индивидов на «треугольник», позволяет их рассматривать в качестве «**координаторов**». Координаторы осуществляют рациональное руководство трудовым процессом коллектива. В таблице 1 показана матрица совмещения типологий, идентифицирующая мотивационные типы: инноватор, инициатор, координатор.

Анализ результатов эмпирического исследования показал, что доля инноваторов в организациях, т.е респондентов с ярко выраженным профессиональным типом и ориентированных на зигзаг - 4%, координаторов с доминантным хозяйским типом и ориентированных на треугольник - 3%. Доля инициаторов, имеющих базовый патриотический тип и ориентированных на круг – 5%.

Таблица 1

Матрица совмещения типологий

Типология	Треугольник	Круг	Зигзаг
Хозяйский тип	КООРДИНАТОР		
Патриотический тип		ИНИЦИАТОР	
Профессиональный тип			ИННОВАТОР

Для пояснения роли инноваторов, инициаторов и координаторов в развитии человеческого капитала для процессов инновационной деятельности нами иллюстрирована модель процессов инновационной деятельности организации на рисунке 5.



Рис.5. Модель процессов инновационной деятельности в организации

Современная инновационная организация рассматривается как единый организм, где все процессы деятельности тесно взаимосвязаны. Роль инноваторов в процессе инновационной деятельности организации неоспорима. Обладая инновационным и творческим мышлением, предпринимательской активностью, они постоянно находятся в поиске эффективных инновационных решений, проводя как собственные НИОКР, так и осуществляя взаимодействие с партнерами по бизнесу, заинтересованными в результате совместной деятельности.

Их деятельность не является обособленной, они эффективно взаимодействуют с инициаторами и координаторами своей организации.

Нематериальные мотивационные активы, такие как активная лидерская позиция, политика организации, имидж, миссия и корпоративная культура, система менеджмента организации и др. - сегодня являются важным конкурентным преимуществом организации, воплощение которого в реальный результат доверено инициаторам процессов инновационной деятельности организации.

Их работа распространяет свое влияние не только на внутренние процессы в организации, они тесно взаимодействуют и продвигают интересы своей компании во внешней среде, налаживая цепи профессиональных контактов с предприятиями сателлитами.

Сателлиты, задействованные в общем проекте, в ряде случаев могут оказаться зарубежными, но чаще, отечественными или совместными предприятиями. Роль инициаторов в процессе организационного управления заключается еще и в создании условий, приращающих уникальность и ценность компании, повышении потенциала организации за счет формирования особого морально-психологического климата в организации, стимулирующего инициативу и креативные способности, вовлечение в инновационную деятельность.

Успех создания и продвижения инноваций в организации, в конечном счете, определяется тем, насколько качественно в них выстроена система управления, эффективность которой определяют координаторы. Область их задач не ограничивается системой управления организации, они определяют механизмы взаимодействия с прикладной и фундаментальной наукой, сопровождают процессы обмена информацией и знаниями с проектными организациями, высшими учебными заведениями и научно-исследовательскими институтами.

Получение организацией новых и уникальных знаний и компетенций, позволяющих качественно выделиться на фоне остальных, это заслуга инициаторов и координаторов, но адаптация, «доведение до ума» и внедрение уникальной информации, компетенций и технологий, во многом зависит от способностей инноваторов и креативных профессионалов. Увидеть, воспринять новации и внедрить их – главная задача их совместной работы. Результат работы и взаимодействия инноваторов, инициаторов и координаторов ориентирован на общесистемную восприимчивость инноваций в организации, направлен на обнаружение новаций, решение проблемного поля функционирования организации на стадиях адаптации и внедрения новшеств. Нами показан алгоритм принятия решений адаптации инноваций в организации, представленный на рис.6.

На этапе полного анализа источников инноваций, проблем, рисков, возможностей внедрения инноваций происходит детальный анализ проекта, выявляется комплекс возможностей, угроз и противоречий. На следующем этапе происходит разделение процессов по зонам ответственности инноваторов, инициаторов и координаторов. Координаторы разрабатывают критерии эффективности инновации в разработке проекта. Очень часто от них

требуется постановка многокритериальной задачи и ее соответствие целям проекта. На них также возложена функция измерения эффективности инноваций.



Рис.6. Алгоритм принятия решения о внедрении инноваций

Иноваторы генерируют идеи и моделируют решения, которые можно осуществить в проекте. На этапе генерации идей и решений происходит обнаружение инноваций, обеспечивающих актуальность, оригинальность и эффективность рассматриваемого проекта. На инициаторов возложена функция мониторинга проблем реализации инновации в проекте и поиск возможных альтернатив. На третьем этапе принимается коллегиальное решение об эффективности инновации в реализуемом проекте. В случае положительного заключения осуществляется доведение решения до исполнителей, контроль исполнения и корректировка. В представленном алгоритме существенную роль в раскрытии инновационного личностного потенциала играют мотивационные типы (инноватор, инициатор и координатор), для выявления которых в организации должна функционировать система управления и рационального использования человеческого капитала.

2.4. Предложена система управления и рационального использования человеческого капитала (СУ и РИ ЧК), работа которой направлена на развитие кадрового потенциала инновационной деятельности посредством взаимодействия организации с профильными отечественными и зарубежными предприятиями, проектными и научно-исследовательскими центрами, ВУЗами, а также на мониторинг качества трудовой жизни сотрудников организации и их непрерывное целевое обучение, оценку уровня знаний, навыков и умений, на оценку инновационной восприимчивости и качество освоенных компетенций, на формирование ценностных ориентаций, определяющих качество человеческого капитала организации. Функционирование СУ и РИ ЧК (рис.7) обеспечивается работой ее четырех подсистем. В состав СУ и РИ ЧК, необходимо привлекать не только специалистов из системы высшего образования, но и ведущих квалифицированных сотрудников предприятий «сателлитов» и проектных организаций, ведущих специалистов самой организации (инноваторов, инициаторов, координаторов). Тем самым, формируется механизм, стимулирующий взаимодействие, обмен опытом и актуальной информацией между организацией и привлекаемыми высококвалифицированными экспертами и консультантами и обеспечивается функционирование подсистемы непрерывного образования в организации.

Работа подсистемы управления мотивационным типом направлена на обнаружение желательных мотивационных типов. Она позволяет четко идентифицировать, трансформировать и регулировать психофизиологические, профессиональные и творческие навыки людей в соответствии со стратегическими задачами организации. Снижает риски и способствует совершенствованию процесса подбора и развития персонала. В конечном итоге это проявится в важнейшем конкурентном преимуществе – уровне компетенции персонала, работающего в организации, и эффективности накопления человеческого капитала.

Задача подсистемы мониторинга качества трудовой жизни – выявить и провести анализ насущных потребностей трудового коллектива (в том числе и высших потребностей), создать условия и провести мероприятия, чтобы их удовлетворить.

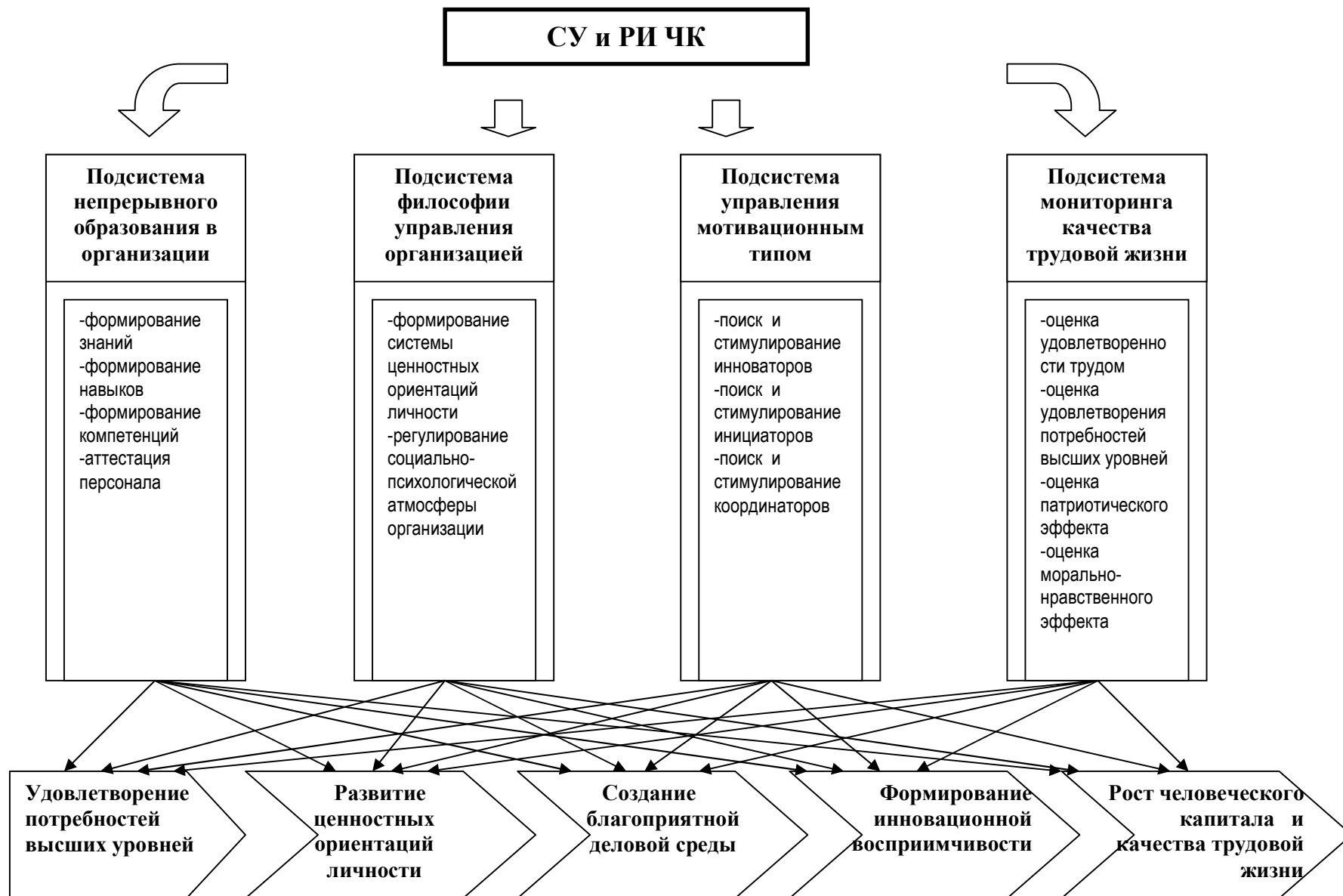


Рис. 7. Система управления и рационального использования человеческого капитала (СУ и РИ ЧК)

Роль подсистемы философии управления совместно с подсистемой управления мотивационным типом заключается в совершенствовании управления кадровым потенциалом организации за счет приращения уникальной ценности компании на основе стимулирования инициативы, креативности сотрудников, вовлечения в процессы инновационной деятельности мотивационных нематериальных активов.

Участие СУ и РИ ЧК в инновационной деятельности организации условно показана на рисунке 8.

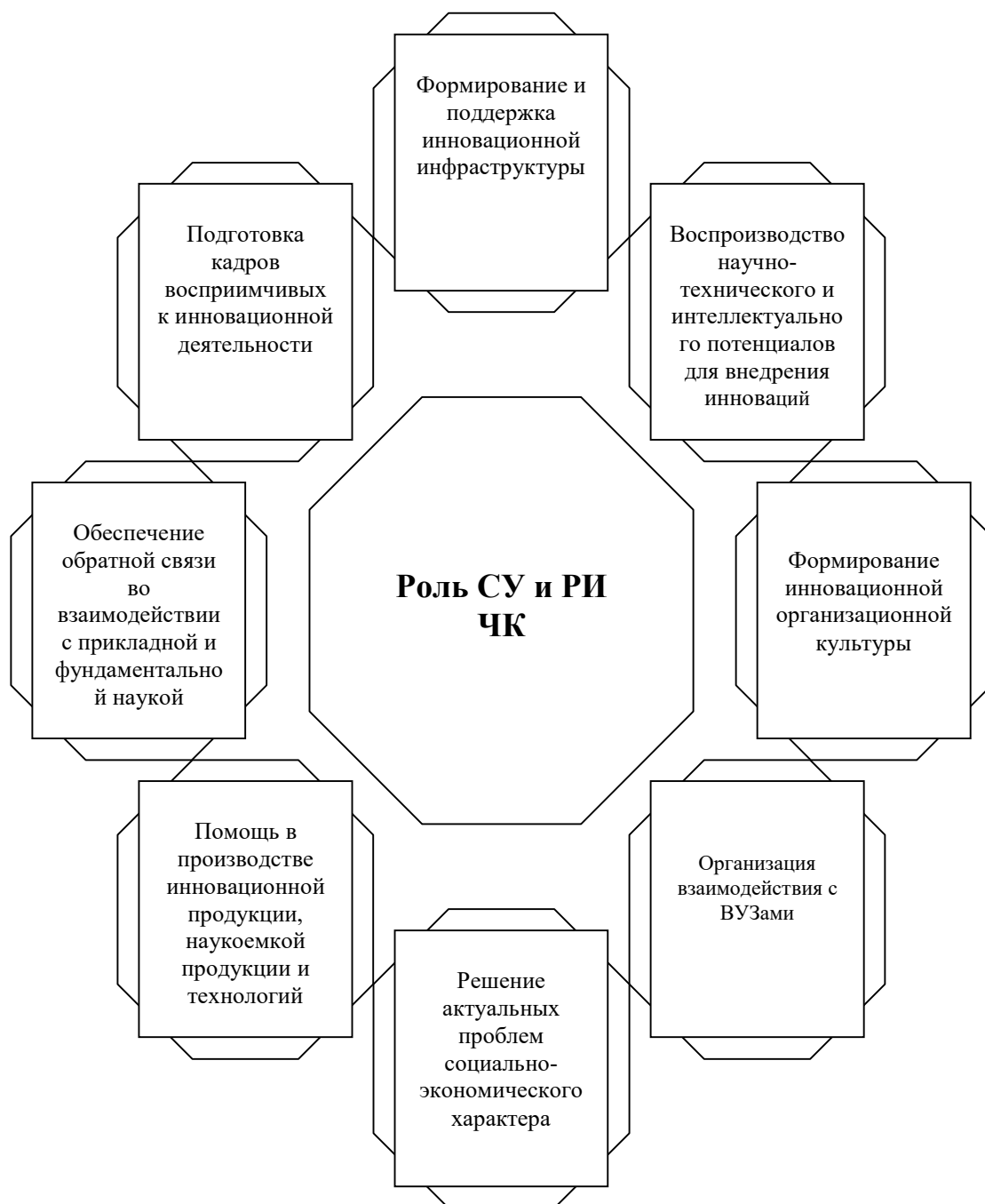


Рис.8. Участие СУ и РИ ЧК в инновационной деятельности организации

2.5. В рамках реализации методических рекомендаций по формированию позитивной мотивации, нами разработаны и задействованы в практической деятельности организационные мероприятия, которые были направлены на усиление менеджмента качества организации, внедрение новой философии управления и системы уровней персонала. Организационные мероприятия, направленные на формирование позитивной мотивации, проводились в три этапа (см. табл.2).

Таблица 2

Этапы формирования позитивной мотивации.

Этапы (мероприятия)
1 этап: Создание инфраструктуры для внедрения мероприятий
1.1.Создание экспертной комиссии из числа сотрудников предприятия и сторонних специалистов.
1.2. Исследование мотивационной сферы организации (изучение факторов-мотиваторов и мотивационно-профильных факторов) с помощью проведения анкетирования и собеседований.
1.3.Определение необходимой структуры мотивационных типов сотрудников.
1.4.Определение проблемных точек организации. Составление приоритетных задач необходимых для развития организации.
1.5.Разработка философии управления организацией, включающей миссию, рыночные принципы функционирования, корпоративную культуру.
2 этап: Реализация организационно-мотивационных мероприятий
2.1. Проведение организационной стабилизации общей системы управления.
2.2. Проведение мероприятий по совершенствованию работы аппарата управления персоналом.
2.3. Обучение руководящего состава современным мотивационным механизмам.
2.4. Создание системы сбора, учета, анализа и реализации предложений работников.
2.5. Подготовка информационных проспектов о состоянии дел и перспективах развития организации.
2.6. Проведение периодических групповых тренингов и семинаров с привлечением сотрудников научных учреждений.
2.7.Создание системы стимулирования мотивационных типов.
2.8. Внедрение системы уровней персонала.
2.9. Внедрение новой философии управления организацией.
3 этап: Поддержание организационно-мотивационных мероприятий.
3.1. Проведение ежегодной аттестации работников организации.
3.2. Создание системы непрерывного профессионального образования.
3.3. Разработка ежегодных научно-технических задач организации.
3.4. Выделение успехов отличившихся работников при информировании о результатах работы.
3.5. Обучение и продвижение наиболее перспективных сотрудников организации.

В ходе внедрения мероприятий была апробирована модель оценки качества человеческого капитала на основе уровней персонала (рис.9). Модель базировалась на работе трех подсистем СУ и РИ ЧК, обеспечивающих непосредственно оценку уровня развития компетенций персонала. Уровень квалификации определяется подсистемой непрерывного образования. Уровень знаний испытуемого после аттестации определяется тремя категориями: недостаточно квалифицированный специалист, достаточно квалифицированный специалист и высококвалифицированный специалист. Систему ценностных ориентаций персонала формировала подсистема философии управления, классифицирующая уровень развития сотрудника как: низкий, средний, высокий. Уровень восприимчивости к инновационной деятельности – задача подсистемы управления мотивационным типом. Она идентифицировала инноваторов, инициаторов и координаторов деятельности организации.

Уровень персонала присваивался на основании результатов оценки трех подсистем СУ и РИ ЧК. Уровень сотрудника было рекомендовано пересматривать не реже одного раза в год. По заявлению сотрудника, его уровень мог быть пересмотрен через полгода. При переоценке уровень мог быть, как повышен, так и понижен. Уровнем персонала определялась базовая часть оплаты труда сотрудника организации.

Оценку влияния проведенных мероприятий на социальные нормы организации мы осуществили по показателям удовлетворенности трудовой деятельностью сотрудников организации с помощью двухпараметрической методики. Она показала изменение качества трудовой жизни и позволила определить динамику развития качества человеческого капитала организации, а также сделать заключение о результативности формирования позитивной мотивации.

Нами были рассчитаны значения факторов удовлетворенности трудовой деятельностью до и после мероприятий. Среди которых мы выделили ключевые факторы, идентифицирующие развитие внутренних ценностей личности и факторы потребностей высших уровней. Оценка данных факторов проводилась по шкале от 0 до 100%. Можно заметить (см. табл.3), что позитивные изменения значений факторов (п.1-п.6) произошли по всем шести пунктам. Изменения показателей по п.7 и п.10 оказались тоже положительными, в то же время незначительные изменения показателей по п.8 и п.9 оказались негативные. По нашему мнению, незначительное отрицательное изменение показателей связано с тем, что необходимо более длительное воздействие проводимых мероприятий. Общие результаты, показывающие изменение показателей, все же свидетельствует о правильности реализованных мероприятий и целесообразности их поддержания и развития в организации.

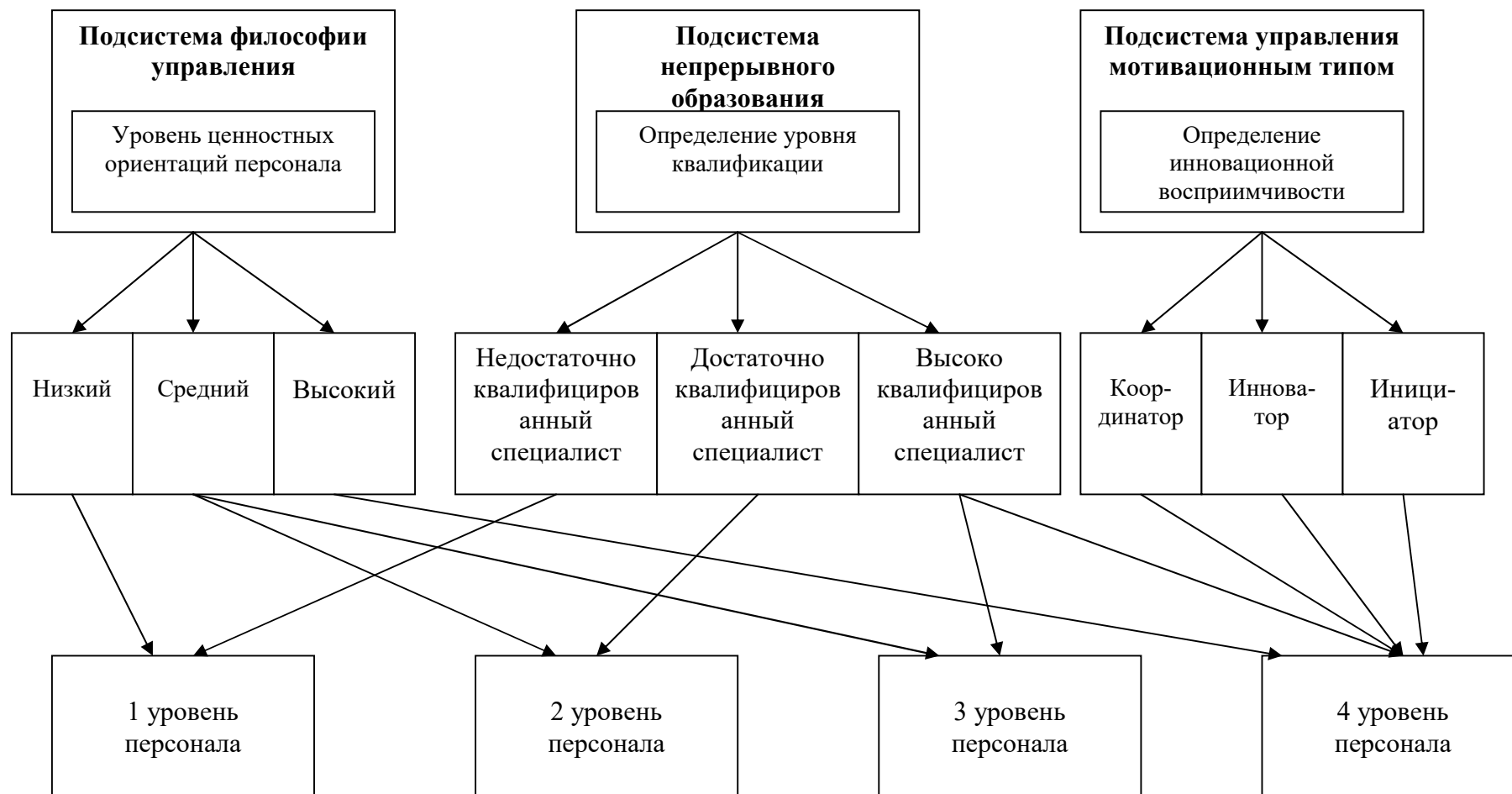


Рис.9 Модель оценки качества человеческого капитала

Таблица 3

Факторы удовлетворенности трудовой деятельностью

Ключевые факторы	До проведения мероприятий	После проведения мероприятий
1.Сопричастность личных целей с целями организации	52,50	55,63
2.Гордость за организацию	58,13	59,38
3.Лояльность и преданность организации.	54,38	58,13
4.Вовлеченности в процесс труда	44,6	47,87
5.Справедливость оценки труда.	42,69	47,21
6.Уважение к работнику организации	34,43	42,39
Факторы потребностей высших уровней		
7.Содержание работы	58,75	60
8.Перспективы карьерного роста	53,75	51,87
9.Моральное признание и одобрение работы	52,5	51,87
10.Возможности творческого роста и самореализация	49,44	54,61

Подводя итог на основе данных, полученных в результате комплекса исследований, мы отмечаем, что практический эффект от проведенных мероприятий на предприятиях ЗАО «Топ-Энерго» и ЗАО «Боровский электроцит» выразился в формировании позитивного сдвига мотивационной сферы и качестве человеческого капитала организаций.

III. РЕЗУЛЬТАТЫ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ОТРАЖЕНЫ В СЛЕДУЮЩИХ ПУБЛИКАЦИЯХ:

Работы, опубликованные в журналах, входящих в список ВАК РФ:

1. Караваев В.А. Направления повышения качества современного менеджмента предпринимательских организаций [Текст]/В.А.Караваев // Век качества.-2011.-№4.-С.40-41.(0,3 п.л.);
2. Караваев В.А. Факторы удовлетворенности трудовой деятельностью: измерение и оценка [Текст]/В.А.Караваев // Известия ВУЗов. Серия «Экономика, финансы и управление производством».- 2011.-№3(09).-С.40-45. (0,5 п.л.);
3. Караваев В.А. Качество управления персоналом повысит геометрия [Текст]/В.А.Караваев // Век качества.-2011.-№6.-С.34-35. (0,3 п.л.);
4. Караваев В.А. Направления повышения эффективности управления персоналом организации [Текст]/В.А.Караваев // European Social Science Journal (Европейский журнал социальных наук).-2012.-№1.С406-409. (0,25 п.л.);
5. Караваев В.А. Пути совершенствования системы управления персоналом компании [Текст]/В.А.Караваев // Сибирская финансовая школа.-2012.-№2.-С.105-107. (0,2 п.л.).
6. Караваев В.А. Новые подходы к созданию системы управления качеством человеческого капитала инновационной организации [Текст]/В.А.Караваев // Век качества.-2013.-№1. С.18-21. (0,25 п.л.)
7. Караваев В.А. Влияние факторов позитивной мотивации в системе управления человеческим капиталом организации. [Текст]/В.А.Караваев // European Social Science Journal (Европейский журнал социальных наук).-2013.-№6. –С.363-369. (0,25 п.л.)
8. Караваев В.А. К вопросу о качестве человеческого капитала инновационной организации [Текст]/В.А.Караваев // Век качества.-2013.-№3.-С.36-37. (0,2 п.л.)
9. Караваев В.А. Потенциал позитивной мотивации в формировании человеческого капитала организации [Текст]/В.А.Караваев // Современная экономика: проблемы и решения.-2013.-№9. С.62-69. (0,37 п.л.)

Монографии:

10. Караваев В.А. Управление человеческим капиталом организации на основе формирования позитивной мотивации персонала. Монография.- М.: Издательство «Перо», 2013.- 132 с. (8,25 п.л.).
11. Караваев В.А. Инновационные технологии управления современным предприятием [Текст]/В.М.Катков, В.А.Караваев // Монография. – М.: Издательство «Перо», 2012.- 154 с. (9,63/4 п.л.);
12. Караваев В.А. Технология исследования и совершенствования мотивационных процессов на предприятии [Текст]/В.А.Караваев // Проблемы экономики и организации управления предприятием: монография /

В.А.Караваяев и др. / Науч.-инф. издат. центр «Институт стратегических исследований». Москва, 2012. – С.24-63. (9,07/1,5 п.л.);

13.Караваяев В.А. Совершенствование маркетинговой службы на промышленном предприятии [Текст]/В.М.Катков, В.А.Караваяев // Современное предпринимательство: социально-экономическое измерение: монография под ред. проф. О.И.Кирикова.- Кн.21.- Воронеж: ВГПУ, 2008.- С.177-194. (1,5/0,65 п.л.).

Работы, опубликованные в других научных журналах и изданиях:

14.Караваяев В.А. Геометрия приходит на помощь менеджерам [Электронный ресурс] /В.А.Караваяев // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы.-2011.-№4.- Режим доступа: http://www.mivlgu.ru/site_arch/educational_activities/journal_ec/journal_arch/N4/Karavaev.pdf (0,5 п.л.);

15. Караваяев В.А. Управление позитивной мотивацией сотрудников организации [Электронный ресурс] /В.А.Караваяев // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы.-2011.-№5.- Режим доступа:http://www.mivlgu.ru/site_arch/educational_activities/journal_ec/journal_arch/N5/karavaev.pdf (0,7 п.л.);

16. Караваяев В.А. Технология разработки философии управления фирмой [Текст]/В.М.Катков, В.А.Караваяев //Проблемы экономики, финансов и управления производством. Сб. науч. трудов вузов России. Вып.26. Иваново: Изд-во Ивановск. гос. химико-технологич. ун-та, 2009.- С.133-140. (0,8/0,4 п.л.);

17.Караваяев В.А. Формирование позитивной мотивации у работников организации [Текст]/В.А.Караваяев // Современные направления научных исследований. Материалы V международной научно-практической конференции / журнал «Мир гуманитарных наук»- Екатеринбург: ИП Бируля Н.И., 2011-С.73-74. (0,2 п.л.);

18. Караваяев В.А. Социально-психологические факторы в управлении организацией [Текст]/В.А.Караваяев // Экономическое развитие страны: различные аспекты вопроса: Материалы IV Международной научно-практической конференции (27 октября 2011 г.): Сборник научных трудов. – М.: Издательство «Спутник+», 2011. – С.160-163. (0,2 п.л.);

19.Караваяев В.А. Мотивационные механизмы в управлении карьерой сотрудника организации [Электронный ресурс] /В.А.Караваяев // Современные научные исследования и инновации. – Январь, 2012.- Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2012/01/6086> (0,1 п.л.);

20. Караваяев В.А. Система позитивной мотивации в организации [Электронный ресурс] /В.А.Караваяев // Гуманитарные научные исследования. – Январь, 2012. - Режим доступа: <http://human.snauka.ru/2012/01/480> (0,2 п.л.);

21. Караваяев В.А. К вопросу о позитивной мотивации персонала [Электронный ресурс] /В.А.Караваяев // Экономика и менеджмент

инновационных технологий. – Январь, 2012.-Режим доступа: <http://ekonomika.snauka.ru/2012/01/278> (0,2 п.л.);

22. Караваев В.А. Роль позитивной мотивации в образовании человеческого капитала [Электронный ресурс] /В.А.Караваев // Современные научные исследования и инновации. – Февраль, 2013.- Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2013/02/21850> (0,25 п.л.);

23. Караваев В.А. Проектирование системы управления и рационального использования человеческого капитала [Электронный ресурс] /В.А.Караваев // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – Февраль, 2013.- Режим доступа: <http://ekonomika.snauka.ru/2013/02/1594> (0,23 п.л.).