

традиционными и инновационными методами, допуская их комплексное использование на разных уровнях и этапах обучения профессионально-ориентированному ИЯ, делая возможным формировать интегрированные умения в системе методического принципа взаимосвязанного развития всех видов речевой деятельности (интегрированный поход – *integrated-skills approach*).

### Список использованных источников

1. Зимняя, И. А. Психология обучения иностранным языкам в школе / И. А. Зимняя. – М.: Просвещение, 1991. – 222 с.
2. Тарханова, И. Ю. Интерактивные стратегии организации образовательного процесса в вузе: учеб. пособие / И. Ю. Тарханова. – Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2012. – 67 с.
3. Алексеева, Л. А. Методика обучения профессионально ориентированному языку. Курс лекций: метод. пособие / Л. А. Алексеева. – СПб.: Филологический факультет СПбГУ, 2007. – 136 с.

*С. И. Кравченко, О. Г. Шаповалова*  
Украина, Донецк

## ИННОВАЦИОННАЯ АКТИВНОСТЬ ПЕРСОНАЛА КАК ОБЪЕКТ МОТИВАЦИИ

Одним из важных факторов успеха реализации инновационных проектов является эффективное управление персоналом, которое предусматривает побуждение сотрудников к творческой работе, развитие их инициативности и положительного восприятия протекания нововведений. Именно привлечение инструментов и технологий, направленных на выявление и использование внутренних побуждений и целей работника, т. е. мотивация, является действенным средством повышения инновационной активности персонала.

Выделение инновационной деятельности, как особого рода целенаправленной активности работников по созданию и внедрению новшеств, привело к появлению интереса к деятельности инноваторов, их мотивационной сфере. В той или другой мере проблемы мотивации в инновационной деятельности затрагивали в своих работах такие специалисты как П. Друкер, Д. Канеман, Дж. Нейсбит, Т. Питерс, Дж. Ронен, А. Тверски, Р. Уотермен, А. Маслоу и др. Вместе с тем, вопросы исследования

ния специфики мотивации именно инновационной деятельности в литературе проработаны не в полной мере и характеризуются фрагментарностью.

Целью статьи является уточнение сущности инновационной активности персонала как объекта мотивации на основе анализа и систематизации существующих подходов к современной трактовке содержания инновационной деятельности и мотивации.

Как показывает практика, мероприятия по мотивации персонала могут быть эффективными лишь в случае, когда они учитывают особенности объекта мотивации. В этом отношении инновационная деятельность является специфичной. Так, процесс разработки и внедрения новшеств характеризуется неопределенностью и многовариантностью, кроме того, он не является разовым актом, что привносит особую сложность осуществления. Таким образом, задачи мотивации инновационной работы, как одной из функций управления, должны решаться с учетом сложности и противоречивости этого вида деятельности. Во-первых, необходимо добиться повышения творческой активности, стимулировать поиск нестандартных решений, создать и поддерживать атмосферу новаторства и изобретательства. Во-вторых, в условиях рыночной экономики необходимо обеспечить коммерческий результат инновационной работы, что выражается в конкретных показателях эффективности: росте прибыли, снижении затрат, повышении качества продукции.

В свою очередь, обобщая результаты современных исследований, можно выделить несколько общих подходов к трактовке инновационной активности работников в зависимости от ее уровня и вида деятельности персонала. Сторонники первого подхода отмечают, что инновационная активность - это готовность персонала к разработке и внедрению нововведений при условиях поддержки и поощрения со стороны руководства предприятия. Так, П. Друкер, Б. Твисс, П. Самуэльсон в значительной мере отождествляют инновационную активность с творческой деятельностью работников. Т. е., для реализации мотивации персонала к инновационной активности необходимо использование инструментария, который контролирует именно мотивы к проявлению творчества и восприятию нововведений. Тем не менее, в данном подходе не учитывается

наличие инициативы со стороны персонала к осуществлению инновационной деятельности.

Сторонники другой точки зрения (например, Л. К. Семив, М. М. Вороновская) считают, что инновационная активность – это целенаправленная ситуативная деятельность по конструированию, созданию и освоению качественно новых продуктов, объектов интеллектуальной собственности, внедрение более совершенных технологий, форм организации и управления производством. Таким образом, полагается, что активность персонала в сфере нововведений является осознанной и направленной на достижение определенной цели. Этот подход представляется более актуальным с позиции управления инновационной деятельностью предприятий, но он не акцентирует внимание на роли руководства в повышении инновационной активности работников.

В теории управления инновационными проектами также существует подход, что инновационная активность – это одно из проявлений трудовой активности, связанной с реализацией творческих способностей, приобретенных знаний, профессионализма, способность к разработке и внедрению нововведений независимо от сферы деятельности. Сторонниками этого подхода являются такие ученые, как А. М. Колот, О. Е. Кузьмин, М. В. Семькина и другие. Указанный вариант сопоставляет инновационную активность с обычной трудовой деятельностью, т. е. не выделяет специфику инновационной деятельности от рутинной работы, что может отрицательно сказаться на эффективности управления инновационными процессами.

В целом, обобщая вышеизложенное, можно указать, что инновационная активность персонала как объект мотивации – это способность и стремление работников к разработке и внедрению нововведений путем применения творческих, профессиональных и интеллектуальных способностей при условиях формирования руководством потребности персонала в познании, продуцировании и использовании новых знаний.

Предложенный подход базируется на важности учета особого характера инновационной деятельности, что в свою очередь будет способствовать повышению эффективности использования инструментов мотивации с целью побуждения персонала к повышению инновационной активности.

БДЭУ. Беларускі дзяржаўны эканамічны ўніверсітэт. Бібліятэка.