

УДК 331.28

Бочарова А. Д.

студент

4 курс, факультет экономики и менеджмента

Украина, г. Донецк

Шумаева Е.А.

к.гос.упр., доцент

доцент кафедры менеджмента и хозяйственного права

Донецкий национальный технический университет,

Украина, г. Донецк

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЕКТАХ

Аннотация. В данной статье проанализированы российский рынок IT-стартапов и его отраслевая структура, характеристики стартап-проектов и особенности применения существующих систем мотивации персонала в них.

Ключевые слова: ИННОВАЦИОННЫЕ ПРОЕКТЫ, СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ, СТАРТАП-ПРОЕКТЫ.

Features motivation of personnel in innovative projects

Abstract. This article analyzes the Russian market of IT-startups and its branch structure, as well as the characteristics of such start-up projects and features of the existing motivation systems for projects teams.

Keywords: INNOVATIVE PROJECTS, MOTIVATION SYSTEM, START-UP PROJECTS.

Инновационная модернизация экономики России актуализирует развитие национальной системы хозяйствования, значимым элементом которой становятся генерирующие новые технологии предприятия, в том числе небольшие стартап-компании (стартапы).

Эффективная реализация новых проектов невозможна без создания гибких систем мотивации персонала. Разработка и внедрение программ стимулирования трудовой деятельности всегда требует больших затрат, но эффект, который они могут принести, значительно больше, так как именно сотрудники являются главным ресурсом в инновационных проектах.

Теоретические аспекты процесса мотивации персонала в разные периоды исследованы такими авторами, как: З.Фрейд, А.Адлер, К.Хорни, А. Маслоу, Г.Олпорт, К.Роджерс, Ф. Лерш, Г.А. Мюррей, Б. Вайнер и др.

Стартап или стартап-компания (от англ. start-up – запускать) представляет собой компанию с короткой историей операционной деятельности, находящейся в стадии развития или исследования перспективных рынков. Понятие «стартап» возникло в сфере информационных технологий и связано с появлением новых организаций, каждая из которых стремилась предложить целевой аудитории новые товары или предоставить новые услуги, которых не было ранее в этой области. Характеристика стартап-проектов представлена в табл. 1.

Таблица 1 – Характеристика стартап-проектов

Ключевые особенности	Характеристика	Особенности команд
<ul style="list-style-type: none"> – высокая скорость развития, т.е. проект запускается в минимально возможные сроки; – инновационность проекта, определяемая использованием новейших технологий и коммерческих моделей; – воспроизводимость, т.е. возможность многократно продать полученное решение; – масштабируемость, т.е. возможность существенного роста проекта; – высокий риск неудачного внедрения новой идеи. 	<ul style="list-style-type: none"> – наличие проектной команды; – наличие обоснованного и реализуемого бизнес-плана; – наличие формализованной и задокументированной системы бизнес-процессов; – получение необходимой регистрационной и разрешительной документации; – наличие инфраструктуры для выпуска продукции или оказания услуг; – реализация пилотного проекта. 	<ul style="list-style-type: none"> – средний возраст участников составляет 20-25 лет, который характеризуется наличием высших идеалов, упорством и желанием работать; – единомыслие и сплоченность участников стартап-проекта,.

По данным Российской ассоциации Управления Проектами «СОВНЕТ», около 40% целенаправленной общественно полезной деятельности реализуется через различные проекты и программы, на

которые тратится 25% мирового бюджета. Профессиональное управление проектами позволяет эффективно распределить ответственность и обязанности между участниками, экономить до 30% времени и до 20% средств, снизить риски неуспеха.

В России существует Фонд развития интернет-инициатив (ФРИИ), поддерживающий стартапы по всей стране и адаптирующий правовую среду для развития венчурной отрасли. Характеристика российского рынка IT-стартапов приведена на рис. 1.

РЫНКИ	ЛЮДИ
1 трлн рублей – составил объем российского интернет-рынка за 2014 год	1,2 млн человек работает в компаниях и организациях, относящихся к интернет-рынкам
7 трлн рублей – объем интернет-зависимых рынков в 2014 году	59,9 млн жителей России выходят в сеть минимум раз в сутки
СТАРТАПЫ	ИНВЕСТИЦИИ
25 тысяч технологических стартапов в России	400 млн рублей инвестиций получили в 2014 году на российском рынке стартапы ранних стадий
50 тысяч предпринимателей прошли через различные программы поддержки ФРИИ с момента старта фонда в 2013 году	650 частных инвесторов – бизнес-ангелов сотрудничают с ФРИИ

Рисунок 1 – Характеристика российского рынка IT-стартапов

Стартап-проекты являются обширной секцией для развития собственного бизнеса. По итогам 2014 г. Фонд LETA Capital представил структуру рынка перспективных отраслей для создания стартап-проектов, где наибольшую популярность среди начинающих предпринимателей в 2014 году получили три блока отраслей: поиск, бронирование, агрегаторы; электронная коммерция, игры, лайфстайл; реклама и потребительская лояльность, мессенджеры, социальные сети (рис. 2).

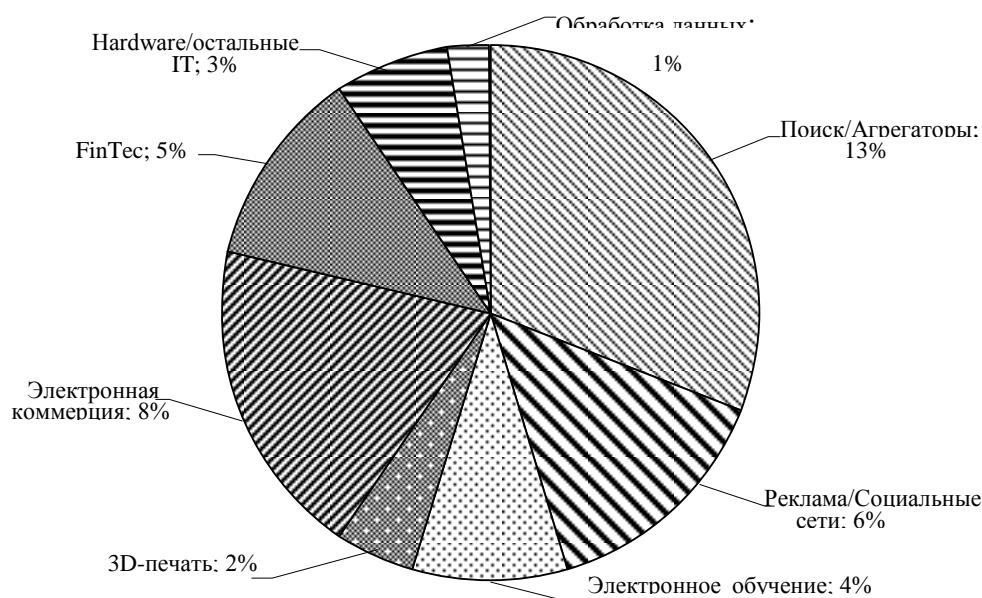


Рисунок 2 – Отраслевая структура рынка стартапов в 2014 году. [1]

Для успешного развития стартапов необходимо правильно разработать и внедрить систему мотивации команды, зависящую от этапов развития проектов. Следовательно, на этапе запуска мотивация не является проблемой, так как в стартапах работают люди, заинтересованные в результате и объединенные общей целью, однако, на этапе роста необходимо вводить систему мотивации сотрудников, поскольку ими движет желание получить вознаграждение за свою работу.

Эффективность той или иной мотивационной системы в практической деятельности во многом зависит от эффективности системы управления в проекте. За последние годы сделаны определенные предпосылки к повышению роли самих предприятий к разработке собственных систем мотивации, которые на конкретном отрезке времени позволяют претворять в жизнь стоящие перед предприятиями цели и задачи в условиях рыночных отношений.

Особенности применения некоторых существующих систем мотивации персонала в стартап-проектах приведены в табл. 2 [2].

Таблица 2 – Особенности применения систем мотивации персонала в стартап-проектах.

Системы мотивации	Содержание	Применение
основанные на «Теории X»	предполагается постоянный контроль сотрудников, отсутствие доверия к ним	На начальных стадиях проекта, при малом бюджете проекта
основанные на «Теории Y»	предполагается полное доверие к сотруднику, относительную свободу действий	На стадиях продвижения проекта, для увеличения доходности
основанные на «Теории Z»	предполагается создание командного клана, компании-семьи, свободу действий, осознанность и порядочность сотрудников	На стадии зрелости
основанные на KPI	предполагает планирование реальных показателей	На стадиях продвижения проекта, для увеличения доходности
основанные на неформальной мотивации	предполагает стремление сотрудников к хорошим результатам, проявление инициативы в компании, со стороны руководителя предоставления дополнительных условий, облегчающих труд	На всех стадиях проекта, дополнительные блага на предприятии для сотрудников
основанные на мотивации через систему управления талантами	предполагает развитие талантов сотрудника и применение их на благо компании	На всех уровнях организациях, для борьбы с тотальной похожестью

Достичь наибольшей отдачи можно только в том случае, если выгоду от труда работника имеет и компания, и он сам. Поэтому для достижения наилучших результатов работы компании необходимо найти те мотивы, которые движут каждым сотрудником в его трудовой деятельности, и создать ему такие условия, чтобы он мог и хотел выполнить поставленные перед ним задачи.

Использованные источники:

1. Официальный сайт корпоративного венчурного фонда LETA Group [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://leta.vc/media/publications/startups_cp/

2. Подберезкина А. «Пуховые дни» или KPI? Теории мотивации [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://zillion.net/ru/blog/1373/pukhovyye-dni-ili-kpi-tieorii-motivatsii>

Электронное научно–практическое периодическое издание «Экономика и социум» — 2016. — №2 (21) — С. 1216–1221