

МОТИВАЦИИ ТВОРЧЕСКИХ СОТРУДНИКОВ

Винокурова Н.А.

Центральный экономико-математический институт РАН,
Россия, 117418, г. Москва, Нахимовский проспект, 47.
Тел. +7 (495) 421 54 30. E-mail: vinokurova@yandex.ru

Проблема мотивации творческих сотрудников становится с каждым годом всё актуальнее в связи с возрастанием роли креативности в современной экономике. Основная идея, обсуждаемая специалистами-психологами, занимающимися вопросами мотивации творческих работников, и специалистами по менеджменту – это снижение роли материального стимулирования и возрастание роли внутренней когнитивной мотивации для людей, чьи занятия можно отнести к творческим. Выделяют три основных фактора мотивации, чаще всего со ссылкой на работы Д. Пинка. Первое – это «автономность». Под автономностью понимается определенная самостоятельность и свобода, означающая, в том числе, и свободный режим работы. Второй фактор – «мастерство», что трактуется как желание личностного роста и совершенствования в профессии. Третий фактор – «целеустремленность». По Пинку это означает стремление ставить перед собой высокие цели. У других авторов данная триада несколько меняется. К примеру, целеустремленность заменяется «взаимосвязью», т.е. необходимостью взаимодействовать с коллегами, принадлежать к группе, получать признание в коллективе. Менеджеры, соглашаясь с двумя первыми факторами, делают акцент на необходимости понимания задач, которые ставятся перед сотрудниками. В принципе, менеджеры склонны расширять список мотивационных факторов, исходя из конкретных управленческих задач. При этом американские специалисты по мотивациям, на работы которых опираются практики из различных компаний с большой долей творческого труда (например, IT-компаний), предполагают, что базовые потребности сотрудников уже полностью удовлетворяются за счёт их заработков. Про Россию сказать это трудно. Тем не менее, проведенное автором исследование молодёжи в науке подтверждает, что даже при существующих низких заработных платах в сфере науки внутренние мотивации для учёных важнее внешних. Три основных мотивационных фактора, выявленных в ходе исследования, почти повторяют факторы, изложенные выше. Для научной молодёжи важны и автономность и мастерство, но также стремление к важной, интересной инновационной деятельности и желание работать во вдохновляющей атмосфере. Это очень близко к концепции «потока» Михайля Чиксентмихайи, согласно которой истинная внутренняя мотивация и стремление к совершенству возможны только в потоке – когда само занятие приносит удовольствие. Что касается материального вознаграждения, то его границы, признаваемые молодёжью достаточными для удовлетворения необходимых потребностей, мобильны и различаются у разных групп. Выше других ценят деньги кормильцы семей и те, кто вынужден снимать жильё. Но с ростом заработков их значение непропорционально падает.