



ISSN 2587-9022



**Актуальная
наука**

Международный
научный журнал

№ 4 (51) 2022 г.

ISSN 2587-9022



Международный научный журнал

№ 4 (51) / 2022

Actual science

International scientific journal

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Зуфарова Г.А.
 КОНЦЕПЦИЯ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ
 ГЛОБАЛИЗАЦИИ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ **57**

Зуфарова Г.А., Комилова А., Хакимова Н.
 ЗНАЧЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА
 В ПОДГОТОВКЕ
 КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ **60**

Умурзакова З.С., Саидова М.
 ВЛИЯНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ
 ЭКОНОМИКИ НА ПОВЫШЕНИЕ
 УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ СТРАНЫ **64**

Тешабоева З.Т.
 НАПРАВЛЕНИЯ СОЗДАНИЯ
 ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ
 ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ **68**

Саттикулова Г.А., Махкамова Н.Ю.
 КЛАССИФИКАЦИОННЫЕ ПРИЗНАКИ
 ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА СИСТЕМУ
 УПРАВЛЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ
 ТЕКСТИЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ **72**

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

Рахимова Н.Х.
 БИНАРНЫЙ УРОК КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ
 ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ УЧАЩИХСЯ **75**

Анарбаев А.К., Есиркепов Ж.М.
 ФОРМИРОВАНИЕ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА
 ЖИЗНИ СТУДЕНТОВ НА ОСНОВЕ
 СПОРТИВНО-РЕКРЕАЦИОННОГО ТУРИЗМА **78**

Курбанмурадov У.Ж.
 РЕАЛИЗАЦИЯ МЕЖПРЕДМЕТНЫХ СВЯЗЕЙ
 ФИЗИКИ С ХИМИЕЙ И БИОЛОГИЕЙ
 ПРИ ОБУЧЕНИИ УЧАЩИХСЯ
 ПРЕЗИДЕНТСКОЙ ШКОЛЫ УЗБЕКИСТАНА **84**

ECONOMIC SCIENCES

Zufarova G.A.
 THE CONCEPT OF LABOR MARKET IN CONDITIONS
 OF MODERN ECONOMY GLOBALIZATION

Zufarova G.A., Komilova A., Khakimova N.
 THE VALUE OF HUMAN CAPITAL
 IN THE TRAINING
 OF QUALIFIED PERSONNEL

Umurzakova Z.S., Saidova M.
 THE IMPACT OF THE INNOVATIVE ECONOMY
 ON IMPROVING THE STANDARD
 OF LIVING OF THE COUNTRY'S POPULATION

Teshaboeva Z.T.
 DIRECTIONS FOR CREATING
 AN EFFECTIVE SYSTEM
 OF INNOVATIVE ACTIVITY MO-TIVATION

Sattikulova G.A., Makhkamova N.Yu.
 CLASSIFICATION SIGNS OF FACTORS
 INFLUENCING THE COMPETITIVENESS
 MANAGEMENT SYSTEM OF TEXTILE
 ENTERPRISES

PEDAGOGICAL SCIENCES

Rakhimova N.H.
 BINARY LESSON AS A WAY TO INCREASE
 THE COGNITIVE ACTIVITY OF STUDENTS

Anarbaev A.K., Esirkepov Zh.M.
 FORMATION OF A HEALTHY LIFESTYLE
 OF STUDENTS ON THE BASIS OF SPORTS
 AND RECREATIONAL TOURISM

Kurbanmuradov U.Zh.
 IMPLEMENTATION OF INTER-SUBJECT
 RELATIONS OF PHYSICS WITH CHEMISTRY
 AND BIOLOGY WHEN TEACHING STUDENTS
 OF THE PRESIDENTIAL SCHOOL OF UZBEKISTAN

НАПРАВЛЕНИЯ СОЗДАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В статье раскрыты сущность и необходимость создания системы мотивации инновационной деятельности, дан обзор основных теорий мотивации, предложены направления создания эффективной системы мотивации инновационной деятельности.

Ключевые слова: мотивация, мотивирование, внешние и внутренние факторы мотивации, инновационная деятельность, этапы инновационного процесса, система мотивации.

Управление какими бы то ни было процессами требует глубокого осмысления их сущности, понимания движущих сил. Поэтому, зная, что стоит у истоков возникновения инноваций как таковых, что вызывает к жизни какую-либо идею, что побуждает различных субъектов хозяйствования быть активными участниками инновационной деятельности, какие мотивы лежат в основе их поведения, можно сформировать эффективную систему управления инновационными процессами, как на уровне отдельного предприятия, так и в масштабах всей страны. Основу подобной системы должен составлять механизм мотивации как источник активности различных участников инновационной деятельности в направлении постоянной разработки, внедрения и эффективного использования инновационных продуктов.

Вопросы мотивации людей изучены в работах А. Маслоу, Э. Мэйо, Герцберга, Портера-Лоулера и других исследователей, которые исходили из предположения, что в основе поведения людей лежат потребности. Например, знаменитая «Пирамида потребностей» А. Маслоу показывает иерархию потребностей, где каждая из более высших, по утверждению автора, не может служить мотивирующим фактором, пока не удовлетворена потребность более низшего уровня [1]. Однако, в практике известны многие случаи, когда человеком движут мотивы более высшего порядка, даже если базовые потребности не удовлетворены.

В 1962 году Э. Хаген ввёл понятие «инновационной личности», одной из главных черт которого является способность к творчеству.

Изучая исследовательское поведение или внутреннюю мотивацию исследовательской деятельности, психологи Э. Деси и Р. Райан создали теорию самодетерминации, которая опреде-

ляет, что у человека имеется три врождённых потребности: компетентность, связь с другими людьми и автономность [2]. Как утверждают Э. Деси и Р. Райан, ощущение компетентности – это необходимое условие мотивации, направленной на исследование окружающего мира. Прежде чем достичь компетентности, человек должен ощутить автономность. Автономность – это внутренняя независимость от внешних поощрений, которая толкает человека на преодоление трудности решаемой задачи без оглядки на получение награды в конце выполненного задания.

По мнению Р. Фрэнкина, мотивацией к исследованию является новизна и разнообразие объектов, а также их сложность [3] При этом уровень сложности должен быть чуть выше уровня знакомых задач или ситуаций и именно в таком состоянии новизна может привлечь человека.

Интересны исследования Н.Г.Пьянковой, которые изучают природу творческой деятельности человека и его составляющие [4].

В современной научной практике инновационную деятельность персонала трактуют как направленную на предоставление новых идей и разработок, приводящих к изготовлению качественно нового продукта, новым технологиям, технике, к использованию информации, знаний и т. д. Такой труд считается высшим уровнем интеллектуальной активности и часто характеризуется термином «креативный» (от латинского слова «сгеаге» – творить, создавать) [5].

При подготовке данной статьи использованы методы анализа, синтеза, качественного сравнения и логического анализа. В работе использованы теоретические работы исследователей, нормативно-правовые документы, анализ материалов статей отечественных и зарубежных новостных сайтов, газет и обзорных статей бизнес-блогов.

Рассматривая вопросы формирования действенной системы мотивации инновационной деятельности, необходимо понимать сущность самого определения этого процесса. **Мотивация** – процесс формирования мотивационной структуры личности как совокупности мотивов, под воздействием комплекса мотивообразующих факторов, побуждающих субъекта к целенаправленному поведению и получению определённого результата.

Процесс пробуждения в индивиде тех или иных мотивов с целью побуждения его к определённым действиям посредством воздействия извне представляет собой **мотивирование**. Именно процессы мотивирования лежат в основе управления человеческим ресурсом.

При решении задачи создания системы мотивации инновационной деятельности, необходимо понимать специфику и внутреннюю противоречивости этого вида деятельности [8]. 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 труда, который выражается в конкретных показателях эффективности: росте прибыли, снижении издержек, повышении качества продукции. Поэтому, рассматривая инновационную деятельность как объект мотивации, целесообразно провести анализ мотивации к творческой активности и мотивации к коммерциализации новаций.

Говоря о мотивах, лежащих в основе поведения участников инновационной деятельности, можно увидеть, что зачастую они сводятся только лишь к прагматическим интересам материального характера и, в частности, к максимизации прибыли, рассматриваемой в качестве основной цели этой деятельности [7]. Выдвигаясь на передний план, материализм сводит к нулю значение и влияние нематериальных факторов на мотивацию деятельности таких, как потребность в самореализации, самоутверждении, любовь к своему делу, стремление к общественному признанию и другие, которые могут и должны быть мощным мотиватором любой, тем более, инновационной деятельности.

В зависимости от этапа инновационной деятельности, таких как: инициация инноваций, 2) создание новшеств, 3) освоение нововведений, 4) использование инноваций, 5) коммерциализация инноваций, различаются и причины, побуждающие работников совершать те или иные действия, а также способы и рычаги воздействия мотивирующей стороны.

При формировании системы мотивации инновационной деятельности руководству нужно принимать во внимание, что каждая стадия инновационного процесса характеризуется своей структурой мотивов, находящейся под воздействием многочисленных факторов, способствующих созданию благоприятных условий для творческой деятельности или же препятствующих её реализации. В результате конструктивного или деструктивного влияния этих факторов происходят изменения в совокупности мотивов, как в процессе реализации конкретного этапа, так и при переходе к следующей стадии инновационного процесса [9]. Это предполагает определённые изменения в приоритетности мотивов, ликвидацию одних и возникновение других мотивов, связанные с изменением условий протекания инновационного процесса, со сменой его участников, их потребностей, интересов, целевых установок и т.д.

Говоря о приоритетности в рассмотрении проблем мотивации на каждой из стадий инновационного процесса и формировании действенного мотивационного механизма, надо отметить, что основное внимание в современных условиях должно уделяться именно этапу зарождения идеи, так как это источник генерации инноваций, основанный на возможностях кадровой составляющей инновационного потенциала государства в целом или отдельного предприятия, научно-исследовательской организации и т.п. [6]. Именно человеческий ресурс с его неисчерпаемым интеллектуальным потенциалом является главной движущей силой инновационных трансформаций, поэтому разработка вопросов мотивации творчества (инициирования инноваций) выступает ключевым фактором преодоления существующей сегодня инертности субъектов инновационной деятельности.

Используемые сегодня различные конкретные формы организационных связей, составляющих основу системы мотивации, можно объединить по следующим общим направлениям:

- аудит персонала и определение инновационного и творческого потенциала работников;
- лояльность руководства и его безусловная поддержка инновационной деятельности;
- создание условий и всемерное содействие творчеству и новаторству на всех уровнях и во всех подразделениях организации;
- справедливость оценки деятельности работников, воспринимаемая ими как важный мотивирующий фактор;
- совершенствование организационных и межличностных коммуникаций, обогащение инновационной составляющей инновационной деятельности;
- формирование комплексных мотивационных систем, включающих различные формы и методы как материального поощрения инновационной деятельности, так и действенных мер социально- психологического воздействия на работников;
- создание атмосферы соревновательности между работниками и подразделениями организации;
- вовлечение работников во все фазы инновационного процесса и принятия решений, что позволит работникам ощутить чувство сопричастности с общим делом;
- непрерывность обогащения сотрудниками своих знаний;
- терпимость к возможным неудачам, так как инновационная деятельность связана с высоким уровнем риска, и боязнь возможного наказания может «закрывать» желание экспериментировать.

В этой связи следует обратить внимание на одно из важнейших условий развития конкурентоспособности отечественных товаропроизводителей – повышение общеобразовательного и профессионального уровня рабочей силы страны.

Государство должно стимулировать приток капитала в инновационную сферу за счёт использования таких форм и методов господдержки, как доленое финансирование, льготное налогообложение, государственные гарантии, страхование проектов, создание венчурных фондов, систем информационной поддержки. Главным инструментом технологического прорыва является поворот инвестиций к инновациям, инновационному предпринимательству, на что следует направить имеющиеся в руках государства силы и средства.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Маслоу А. Мотивация и личность. – СПб.: Питер, 2003 – 52 с.
2. Ryan R., Deci E. Self-determination theory and facilitation of intrinsic motivation social development and well-being // Am. Psychologist. – 2000. – V. 55, № 1. – P. 68–78.
3. Фрэнкин Р. Мотивация поведения: биологические, когнитивные и социальные аспекты. – СПб.: Питер, 2003. – 651 с.
4. Пьянкова Н.Г. К вопросу о мотивации инновационной деятельности // Вестник Костромского государственного университета. Сер.: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2007. – № 3 [электрон. текстовые данные]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-motivatsii-innovatsionnoy-deyatelnosti> (дата обращения: 19.10.2022).
5. Черданцева К.А., Акимочкина Т.А. Мотивация персонала в инновационной деятельности // Материалы X Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум» [электрон. текстовые данные]. – Режим доступа: <https://scienceforum.ru/2018/article/2018002370> (дата обращения: 18.10.2022).
6. Соболева И.В. Человеческий потенциал российской экономики: проблемы сохранения и развития. – М.: Наука, 2007. – С. 201, [1] с. : табл. – (Экономическая теория и стратегия развития / Российская акад. наук, Ин-т экономики).
7. Тешабоева З.Т. Совершенствование механизма мотивации инновационной деятельности // Актуальные проблемы современной науки. – 2014. – № 2. – С. 23–24. [электрон. текстовые данные]. – Режим доступа: <https://rucont.ru/efd/488412> (дата обращения: 27.03.2022).
8. Тешабоева З.Т. Использование современно-инновационных методов управления предприятиями и организациями // Colloquium-journal. – 2021. – № 34 (121) [электрон. текстовые данные]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-sovremenno-innovatsionnyh-metodov-upravleniya-predpriyatiyami-i-organizatsiyami> (дата обращения: 09.02.2022).
9. Эралиев А.А., Тешабоева З.Э. Повышение экономической эффективности предприятий за счет совершенствования системы управления [increasing the economic efficiency of enterprises by improving the management system] // XX international scientific survey of problems of economics, finance and management [электрон. текстовые данные]. – Режим доступа: <https://scientific-conference.com/grafik/grafik-2019-pervopolugodie.html> (Boston, USA – 25 November, 2020).

Teshaboeva Z.T.
Senior Lecturer

Andijan Machine-Building Institute
Uzbekistan, Andijan

DIRECTIONS FOR CREATING AN EFFECTIVE SYSTEM OF INNOVATIVE ACTIVITY MOTIVATION

The article reveals the essence and necessity of creating a system of motivation for innovation, gives an overview of the main theories of motivation, suggests directions for creating an effective system of motivation for innovation

Key words: *motivation, motivation, external and internal factors of motivation, innovation activity, stages of the innovation process, motivation system.*
