

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2022, №1, Том 14 / 2022, No 1, Vol 14 <https://esj.today/issue-1-2022.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/41ECVN122.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Дронова, А. С. Особенности формирования инновационно-ориентированной мотивации на высокотехнологичных производствах в России и за рубежом / А. С. Дронова, Е. Д. Казакова // Вестник евразийской науки. — 2022. — Т. 14. — № 1. — URL: <https://esj.today/PDF/41ECVN122.pdf>

For citation:

Dronova A.S., Kazakova E.D. Features of the formation of innovation-oriented motivation in high-tech industries in Russia and abroad. *The Eurasian Scientific Journal*, 14(1): 41ECVN122. Available at: <https://esj.today/PDF/41ECVN122.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.).

Дронова Анастасия Сергеевна

ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия
Студентка 3 курса бакалавриата, факультет «Социальных наук и массовых коммуникаций»

E-mail: d.nata09j@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5099-8698>

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=1114595

Казакова Екатерина Дмитриевна

ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия
Студентка 3 курса бакалавриата, факультет «Социальных наук и массовых коммуникаций»

E-mail: ed.kazakova@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1610-0925>

Особенности формирования инновационно-ориентированной мотивации на высокотехнологичных производствах в России и за рубежом

Аннотация. Авторами в данной статье подробно рассмотрена актуальная тема, связанная с формированием инновационно-ориентированной мотивации на высокотехнологичных производствах. В современном обществе конкуренция между организациями высокотехнологического производства претерпевает ряд изменений. Это связано с тем, что основа конкуренции трансформируется: борьба происходит не на уровне продуктов, а на уровне организационных культур, что порождает необходимость формирования новых подходов в области мотивации персонала высокотехнологичных организаций в интересах обеспечения их глобальной конкурентоспособности. Следовательно, чтобы обеспечить развитие организаций, важно не только производить качественные продукты, но и вести грамотную политику мотивации персонала.

Процессы глобализации экономики, усиление конкуренции во всех сферах общественной деятельности, активное применение информационных технологий обусловили необходимость пересмотра существующих на предприятиях систем управления трудом, а также внедрения нововведений, особенно в сфере мотивации персонала. В современных условиях инновационного развития к отдаче работников предприятий предъявляются более высокие качественные и количественные требования, появляются новые подходы и инструменты мотивации, учитывающие изменения ценностных установок, структуры потребностей и условий реализации творческого потенциала персонала фирм. Для этого авторами был изучен зарубежный опыт компаний в целях наиболее точного раскрытия темы.

Статья разделена на основные части. В первой — изучены варианты интерпретации основных понятий, связанных непосредственно с исследуемой темой. Вторая часть включает в себе основные подходы исследователей к мотивации. Последняя часть представляет собой логическое завершение всего проанализированного, а также сформулированы возможные рекомендации.

Ключевые слова: мотивация; инновационно-ориентированная мотивация; инновация; управление; высокотехнологичное производство; виды стимулирования; инструменты мотивации; HR

Введение

В условиях современного мира российские организации и компании сталкиваются с рядом трудностей, которые связаны с тем, что необходимо эффективно функционировать в совершенно новых условиях рыночных отношений и, безусловно, конкуренции. Таким образом, факторы, определяющие успех на рынке, также подвергаются трансформации. Чтобы обеспечить стабильное положение на рынке, необходимо развивать внутренние факторы развития предприятий, главенствующим из которых выступает качество деятельности работников. Именно поэтому на первый план выходят проблемы и особенности управления человеческим капиталом. От качества и оперативности разрешения данных вопросов будет напрямую зависеть уровень эффективности в организации.

Важно отметить, что актуальность темы подтверждается статистическими данными. Исследования российских социологов демонстрируют нам, что на предприятиях нашей страны существует ряд недостатков в системе мотивации. Проанализировав имеющиеся данные российских предприятий, было выявлено, что низкий уровень трудовой мотивации сотрудников отметили 51 % респондентов, среди них:

- 16 % — ведущие топ-менеджеры;
- 35 % — руководители в сфере HR.

Необходимо упомянуть, что существующее различие в указанном процентном соотношении говорит о том, что менеджмент организаций (16 % опрошенных) преуменьшает роль и место системы мотивации как одного из ведущих факторов, обеспечивающих высокий показатель успешности организаций. Однако именно от менеджмента зависит грамотное формирование системы мотивации. Данная динамика позволяет сделать вывод о том, что тема формирования инновационно-ориентированной мотивации работников является актуальной в наше время, требующей особого внимания и пересмотра.

В данном исследовании теоретическим объектом является инновационно-ориентированная мотивация работников организаций высокотехнологических производств. Эмпирическим объектом являются работники организаций высокотехнологических производств в России.

Предметом выступает система инновационно-ориентированной мотивации работников организаций высокотехнологических производств России.

1. Материалы и методы

При проведении исследования, авторами использовался разнокалиберный спектр методов, к ним следует отнести:

- системный подход;
- сравнительный анализ;
- вторичный анализ ранее проведенных статей, диссертаций.

Цель научной публикации: изучить условия и факторы эффективной системы мотивации работников организаций высокотехнологических производств и, как следствие, на базе проведенного исследования разработать практико-ориентированные рекомендации с целью развития организаций высокотехнологических производств в России.

Для наиболее качественного достижения цели, авторами были выдвинут ряд задач:

1. Изучить структуру мотивации работников и описать её основные инструменты.
2. Проанализировать роль и значение инструментов мотивации сотрудников в высокотехнологичных организациях.
3. Выявить процессы внедрения инновационно-ориентированной мотивации в зарубежных организациях.

Для более точного исследования темы мы в процессе анализа теоретико-методологических подходов к изучению инновационно-ориентированной мотивации работников высокотехнологичных производств опирались на серьёзные научные труды: диссертации и монографии. Наибольший вклад, на наш взгляд, оказали работы А.С. Зурабян [1], Г.З. Низамова [2], Н.М. Комаров [3], В.З. Чаплюк [4], О.Н. Жилкин [5], В.В. Коварда [6].

2. Основные результаты и дискуссия

Мотивация персонала — это основное средство обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала¹. Основная цель процесса мотивации получение максимальной отдачи от использования трудовых ресурсов, что позволяет повышать общую результативность деятельности предприятия.

Вопросы инновационных методов мотивации персонала в своей работе также рассматривали Е.В. Пушарева и Э.Р. Аббураимова. Важным аспектом данной работы является то, что авторы описывают классификацию инновационного метода мотивирования сотрудников.

1. Экономические стимулы всех типов, например, заработная плата, премии, беспроцентные кредиты и подобное. Их успех зависит понимания коллективом принципов системы, признания ее справедливой.

Также методом инновационного управления персоналом предприятия может стать применение аналитической системы оплаты труда, основывающуюся на дифференциальной оценке в баллах сложности выполняемой работы при учёте квалификации исполнителя, затрачиваемых физических усилий, условий труда [7].

2. Управление по целям. Этот метод предусматривает введение для личности или группы работников целей, которые поспособствуют решению задач компании. Достижение каждой цели влечёт повышение уровня зарплаты или другую форму поощрения. Могут выдаваться премии работникам за увеличение объема условно чистой продукции в расчете на

¹ Академия бизнеса [Электронный ресурс]. — URL: http://www.rusnauka.com/26_WP_2013/Economics/5_1_44583.doc.htm (дата обращения 14.03.2022).

одну единицу заработной платы (система Ракера) или за экономию рабочего времени в человеко-часах (система Ипрошеар), за предложения рационализации, может совершаться плата за результаты и знания (система Скэнлона), вознаграждение за продолжение образования [8].

3. Обогащение труда, что обозначает предоставление людям содержательной, перспективной работы, большей самостоятельности в определении режима труда, использовании ресурсов. Часто к этому добавляется и рост оплаты труда, а не только повышение социального статуса. Распространенным является метод деления рабочего задания между несколькими служащими [9].

4. Система участия. Ее проявления могут колебаться от широкого привлечения коллектива к принятию решений по важнейшим проблемам производства и управления до соучастия в собственности путем покупки акций предприятия, на котором трудоустроен человек, на льготных условиях, что установит зависимость между будущим доходом сотрудника и курсом акций корпорации, дающего оценку успеха компании.

В пределах описанных групп методов сегодня разрабатываются отдельные инновационные методики и системы стимулирования персонала [10].

Инновационный подход к мотивации персонала включает ряд специфических черт. Его задача состоит в конструировании мотивационной системы, которая в наибольшей степени соответствовала бы реализации всего комплекса целей организации. В этом случае результаты деятельности организации во многом подчиняются не только персональным достижениям отдельных сотрудников, но и взаимодействиям работников в группе. Руководителям нужно учитывать «командообразование» и содействовать его упрочению в трудовой среде, использовать меры, нацеленные на образование команд, где должно царить взаимодоверие и свободный обмен информацией [11].

Основным фактором стойкого устойчивого развития высокотехнологичного сектора экономики служит инновационная деятельность предприятий и организаций, которая, к сожалению, и в экономике государства, и в соответствующем секторе до сих пор остается на предельно низком уровне.

В первую очередь это обусловлено такими причинами: не идеальностью информационно-аналитического обеспечения системы инновационной деятельности; малой эффективностью деятельности по защите объектов интеллектуальной собственности; устарелой материально-технической и производственной основой компаний; недостаточной подготовкой научных кадров; старением носителей основных технологий; нехваткой и оттоком за рубеж высококвалифицированных сотрудников.

В таком случае главной проблемой компаний высокотехнологичного сектора экономики представляется снижение возможности обеспечения национальной безопасности, умаление технического уровня, качества и конкурентоспособности изготавливаемой продукции, потому задачи инновационного развития находятся под пристальным вниманием руководства государства.

Важно подметить, что объектом оценки персонала выступает индивидуальный сотрудник. При оценке применяются такие меры, как управление по целям, методы сравнения, техники ассесмент-центр [12]. Важен карьерный рост в нынешних системах мотивации, который предусматривает движение работника в организации вверх по служебной лестнице или одного из подразделений предприятия в другое («горизонтальная» карьера) [13].

Кроме этого, инновационный подход предполагает систематический, непрерывный процесс обучения, освоения новых компетенций сотрудниками. Обучение нужно для

повышения качества выполнения обязанностей работниками на занимаемых позициях, а также для подготовки их к постам, на которые они стремятся выдвигаться позднее. Реализуются различные методы подготовки сотрудников: «обогащение труда» (Job enrichment); «ротация труда» (Job rotation); бизнес-курсы, тренинги; компьютерное обучение; моделирование рабочих ситуаций, деловые игры.

Для эффективного управления инновационной деятельностью в организации необходимо создать систему мотивации, согласовывающуюся с ценностями интеллектуальной собственности, необходимой для инновации. В структуру системы мотивации персонала включаются три подсистемы.

Подсистема материальной мотивации активности работников, при введении которой важно брать во внимание такие особенности:

- а) экономическое давление не является одним и универсальным способом влияния на сознательность работников. Оно чаще используется для воздействия на сотрудников с низкой квалификацией, выполняющих рутинную работу, не задействующую высокий профессионализм;
- б) мотивы труда для разных людей индивидуальны, потому материальное стимулирование для некоторых не выделяется как мотивация;
- в) практически никто и никогда не бывает доволен материальным вознаграждением за свой труд. Ошибочно рассчитывать на возможность балансирования затрат на содержание работника и эффективности его труда. Важно отслеживать едва заметные изменения заработной платы на рынке, что рекомендуется делать по данным кадровых агентств и торговых предприятий-конкурентов.

Авторское вознаграждение для стимулирования рационализаторов и изобретателей учитывает интересы отдельной личности новатора и государства: оно выплачивается только за согласованные для внедрения предложения и тем самым предоставляет государству гарантию реального экономического эффекта.

Также стоит сказать об организационно-административных методах трудового мотивирования, которые объединяют «организационно-стабилизирующие» или обязательные правовые нормы и акты, закреплённые государственными органами; «методы организационного воздействия», которые действуют внутри организации, регламентируют взаимосвязи всех подсистем компании; «дисциплинарные методы», которые руководят страхом людей потерять работу, получить выговор, штраф; «распорядительные методы», то есть приказы, распоряжения управляющего персонала.

Большую роль играют социально-психологические способы управления мотивацией труда персонала, которые включают:

- участие работников предприятия в собраниях, конференциях;
- удовлетворение культурных и духовных потребностей путём организации досуга, праздников;
- утверждение социальных и этических норм поведения в трудовой деятельности, традиции компании;
- установление моральных санкций и поощрений, т. е. справедливое сочетание позитивных и негативных стимулов;
- социальная защита работников организации такие, как бесплатная медицинская помощь, льготы;

- духовно-нравственные методы, развивающие самоуважение, гордость за свою фирму.

В дополнение можно подробнее раскрыть основные виды материального поощрения, к которым относятся:

- формирование многообразных форм оплаты труда, приспособленных к конкретным типам работ, предприятий, этапам деятельности;
- оплата учебы и повышение квалификации, путевки, страховки, гарантии, соцпакет в полном объеме, повышенное пенсионное обеспечение.

К нематериальным видам мотивирования трудовой активности работников подключаются:

- похвала;
- публичное признание успеха;
- гибкий рабочий день;
- возможность квалификационного роста;
- возможность карьерного роста;
- благоприятный психологический климат в коллективе.

Эксперты по мотивации труда как раз выделяют следующие основные направления улучшения мотивации труда: материальное стимулирование, не денежное стимулирование, улучшение организации труда, повышение качества рабочей силы, вовлечение персонала в процесс управления. Для каждого из перечисленных направлений существуют способы мотивирования персонала работников предприятия.

Однако стоит учитывать, что система методов мотивации, которая эффективно работала в течение какого-то периода, может оказаться безрезультатной в дальнейшем ввиду изменения потребностей человека, общества, предприятий, государства. Весьма значимыми в современной практике мотивирования трудовой активности работников представляются методы морально-психологического и социального стимулирования.

В настоящее время в мировой экономике легко обнаружить не прекращающийся рост веса и влияния высокотехнологичных отраслей, которые обрисовываются повышенным, относительно среднего, уровнем наукоемкости. Такие отрасли направляют достаточно высокие траты на НИОКР (научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы) по сравнению с общим уровнем производственных затрат. Согласно долгосрочному прогнозу социально-экономического развития до 2020 г., к высокотехнологичным отраслям можно отнести такие экономические отрасли как: авиационная промышленность и двигателестроение; ракетно-космическая промышленность; судостроительная промышленность; радиоэлектронная промышленность; атомный энергопромышленный комплекс; информационно-коммуникационные технологии. В высокотехнологичном секторе экономики (ВСЭ) Россия обладает значительными конкурентными преимуществами или предполагает их формирование в среднесрочной перспективе [13].

Основным фактором стойкого устойчивого развития высокотехнологичного сектора экономики служит инновационная деятельность предприятий и организаций, которая, к сожалению, и в экономике государства, и в соответствующем секторе до сих пор остается на предельно низком уровне.

В первую очередь это обусловлено такими причинами: не идеальностью информационно-аналитического обеспечения системы инновационной деятельности; малой эффективностью деятельности по защите объектов интеллектуальной собственности; устарелой материально-технической и производственной основой компаний; недостаточной подготовкой научных кадров; старением носителей основных технологий; нехваткой и оттоком за рубеж высококвалифицированных сотрудников.

В таком случае главной проблемой компаний высокотехнологичного сектора экономики представляется снижение возможности обеспечения национальной безопасности, умаление технического уровня, качества и конкурентоспособности изготавливаемой продукции, потому задачи инновационного развития находятся под пристальным вниманием руководства государства.

В рамках исследования инновационной мотивации стоит обратиться к практическому опыту зарубежных компаний по реализации различных инструментов мотивации:

1. Применение системы свободного графика работы.

Данный метод заключается в том, что предоставляет для сотрудников большую свободу при формировании своего рабочего времени, а именно сотрудником фирмы в течение определенного периода времени (недели или месяца) дается возможность свободно распоряжаться рабочим временем. Данная практика позволяет сотрудникам более грамотно устанавливать баланс между бытовыми и рабочими вопросами, существенно сокращает проблему с самовольным уходом с работы. Данный инструмент мотивации широко применяется в практике западных стран.

2. Премирование временем.

Данный метод завязан на индивидуальных особенностях персонала. Он предоставляет работникам возможность выполнять установленные задачи в тот срок, в который могут уложиться сотрудники, при этом отставшее время работник может использовать на своё усмотрение. Но стоит отметить, что для эффективного применения данного метода очень важно, чтобы были точно сформированы нормы выработки, и не было возможности для их внепланового пересмотра.

3. Введение платы за любое рационализаторское предложение

Данный инструмент мотивации говорит сам за себя. Любому работнику за любое рациональное предложение по улучшению эффективности предприятия и не только сразу же выплачивается небольшая сумма, которая служит для сотрудников приятным бонусом к зарплате и выражением благодарности за вовлеченность.

4. Доплата или приз для некурящих работников

Этот способ мотивирует сотрудников расстаться с вредной привычкой, что позволяет компании сократить расходы на медицинское обслуживание и исключить затраченное на курение время. Обычно доплата производится либо ежемесячно как бонус к окладу, либо формируется в виде постоянной перемирии для некурящих. Чаще всего используется два источника доплат: недоплата для курящих, либо же специально созданный для этих целей фонд.

5. Введение ежегодной аттестации персонала

Данный метод особо актуален в рамках высокотехнологичных производств, так как работникам, вовлеченным в интеллектуальный труд, особо ценны признание их работы. Соответственно, оценка количества, а главное качества труда работников, не только мотивирует сотрудников тем, что от полученных результатов будет зависеть их премия, но и тем, что подчеркивает их вклады в общее дело и позволяет получить новый класс или разряд. Особо данный метод распространен в Японии, а также в Западной части Европы.

6. Проведение ежегодных конкурсов профессионального мастерства

Этот метод также мотивирует сотрудников при помощи подчеркивания важности их вклада в достижение цели организации. Однако он также предоставляет крупные призы. Часто используется в компаниях США.

7. Неформальное общение в коллективе

Неформальные встречи помогают сплотить коллектив, укрепить корпоративную культуру [13].

Формирование эффективной системы мотивации представляет из себя и одновременно и цель, которую компания должна достичь для повышения эффективности производства, и средство с помощью которого повышает эта эффективность.

Заключение

Особенностью инновационного подхода в рамках разработки мотивации работников современных предприятий заключается в создании специальной системы мотивации, которая будет сконцентрирована в первую очередь на реализации потенциала работников, реализации поставленных целей предприятия и удержании уже нанятых и привлечении новых особенно ценных специалистов.

При этом, несомненно, что трудовая мотивация представляет из себя один из наиболее ключевых факторов эффективного функционирования организации, это связано с тем, что именно работники напрямую влияют на качество и объем производимой продукции или услуг.

При этом мотивация является важнейшим инструментом, который позволяет оказывать действенное влияние на различные аспекты работы организации.

В современных условиях необходимо подчеркнуть, что не существует стандартного набора для системы мотивации, который бы работал на всех видах организаций, среди всех сотрудников. В рамках инновационной мотивации важно понимать, что именно индивидуальных подход к мотивированию сотрудников будет приносить пользу.

В связи с чем, очень важно использовать социологические и психологические подходы для того, чтобы находить наиболее подходящие для каждого человека методы мотивации. Комплексный подход приведет к увеличению эффективности работы всего кадрового состава организации, а система мотивации будет выполнять свою задачу в полной мере.

ЛИТЕРАТУРА

1. Зурабян А.С. Инновационная активность промышленных предприятий и механизмы ее стимулирования // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 9, № 2 (2017) <http://naukovedenie.ru/PDF/52EVN217.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.
2. Низамова Г.З., Рахмангулова Э.Н. Состояние и тенденции развития химической отрасли РФ // Интернетжурнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 9, № 1 (2017) <http://naukovedenie.ru/PDF/48EVN117.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.
3. Комаров Н.М., Кондратенкова Т.И., Сухарева А.И. Современная парадигма высокотехнологичности и особенности Калужского автомобильного кластера // Вестник Евразийской науки. — 2020 № 3. — URL: <https://esj.today/PDF/32ECVN320.pdf>.
4. Чаплюк В.З., Сорокина Л.Н., Аль Хумсси Ахмад Основы формирования государственной инвестиционной политики в развитии наукоёмких производств // Вестник Евразийской науки, 2018 № 4, <https://esj.today/PDF/57ECVN418.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.
5. Жилкин О.Н., Лопаткин Р.В. Массовая кастомизация. Влияние на конкурентоспособность авиастроительных предприятий и развитие их индустриальных моделей // Вестник Евразийской науки. — 2018 № 5. — URL: <https://esj.today/PDF/49ECVN518.pdf>.
6. Коварда В.В. Анализ динамики нормативного регулирования оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации // Вестник Евразийской науки. — 2019 № 4. — URL: <https://esj.today/PDF/02ECVN419.pdf>.
7. Андреев В.В. Проблемы стимулирования руководителей и специалистов на промышленных предприятиях // Управление персоналом. 2005. № 10. С. 21–23.
8. Курбатова М., Магура М. Секреты мотивации или мотивация без секретов — М.: Управление персоналом, 2007. — 653 с.
9. Пушкарёва Е.В., Абдураимова Э.Р. Инновационные методы мотивации персонала // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Экономика и управление. 2013. № 2. С. 117–124.
10. Толмачев Р.А., Хруцкий В.Е. Оценка персонала: современные системы и технологии — М.: Финансы и статистика, 2004. — 176 с.
11. Пул М., М. Уорнер Управление человеческими ресурсами— СПб., 2002. — 1200 С.
12. Никитина В.В. Зарубежный опыт мотивации персонала и возможность его применения в отечественной практике // Вестник ИрГТУ. 2010. № 4(44). С. 227–232.
13. Хохлова, Е.Д. Современные подходы к мотивации персонала организации // Молодой ученый. 2019. № 46(284). С. 364–366.

Dronova Anastasiya Sergeevna

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

E-mail: d.nata09j@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5099-8698>

RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=1114595

Kazakova Ekaterina Dmitrievna

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

E-mail: ed.kazakova@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1610-0925>

Features of the formation of innovation-oriented motivation in high-tech industries in Russia and abroad

Abstract. The authors in this article consider in detail the topical topic related to the formation of innovation-oriented motivation in high-tech industries. In modern society, competition between organizations of high-tech production is undergoing a number of changes. This is due to the fact that the basis of competition is being transformed: the struggle takes place not at the level of products, but at the level of organizational cultures, which creates the need to form new approaches in the field of motivation of personnel of high-tech organizations in the interests of ensuring their global competitiveness. Therefore, in order to ensure the development of organizations, it is important not only to produce high-quality products, but also to conduct a competent staff motivation policy.

The processes of economic globalization, increased competition in all spheres of public activity, and the active use of information technologies have necessitated the revision of existing labor management systems at enterprises, as well as the introduction of innovations, especially in the field of personnel motivation. In modern conditions of innovative development, higher qualitative and quantitative requirements are imposed on the return of employees of enterprises, new approaches and motivation tools appear that take into account changes in value attitudes, the structure of needs and conditions for the realization of the creative potential of the personnel of firms. To do this, the authors studied the foreign experience of companies in order to most accurately disclose the topic.

The article is divided into main parts. In the first one, the variants of interpretation of the basic concepts directly related to the topic under study are studied. The second part contains the main approaches of researchers to motivation. The last part is the logical conclusion of everything analyzed, as well as possible recommendations are formulated.

Keywords: motivation; innovation-oriented motivation; innovation; management; high-tech production; types of incentives; motivation tools; HR