

МАТЕРИАЛИ
ЗА X МЕЖДУНАРОДНА
НАУЧНА ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦИЯ

«ДИНАМИКАТА
НА СЪВРЕМЕННАТА НАУКА -
2014»

17 - 25 юли 2014 г.

Том 2
Икономики

София
«Бял ГРАД-БГ» ООД
2014

Москалюк О.В.

студент Хмельницького національного університету

Черномазюк А.Г.

*старший викладач кафедри менеджменту
Хмельницького національного університету
Україна, м. Хмельницький*

МОТИВАЦІЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Успіх будь-якого процесу, як виробничого, технологічного, так і інноваційного значною мірою залежить від того, наскільки учасники зацікавлені у швидкій та ефективній його реалізації. Розуміння внутрішніх механізмів мотивації та стимулювання до інноваційної діяльності дає змогу менеджерам виробити ефективну політику у цій сфері трудових відносин, створити «режим найкращого сприяння» для тих, хто прагне вдосконалення як своєї роботи, так і діяльності організації загалом.

Метою статті є визначення ролі та обґрунтованих напрямів у формуванні мотивації персоналу та стимулювання інноваційного розвитку економіки підприємства.

В економічній літературі нагромаджено великий і цінний досвід у питаннях, які стосуються різних форм мотивації інноваційної діяльності. Зокрема, ці проблеми відображені у працях таких вітчизняних вчених, як Д. Богиня, М. Долішній, С. Ілляшенко, М. Йохна, А. Калина, А. Колот, В. Стадник, Л. Федулова, зарубіжних науковців – таких, як Л. Абалкін, І. Бланк, Д. Львов, Дж. Стігліц, Дж. Сакс, Г.ж. Колодко та ін.

Мотивацію як внутрішній фактор, що детермінує поведінку людини, М.І. Дяченко, Л.О. Кандибович розглядають як сукупність мотивів, що спонукають до досягнення мети. С. Занюк – як сукупність спонукальних факторів, які визначають активність людини. В.Н. Дружинін та інші – як сукупність психічних процесів, які надають поведінці енергетичного імпульсу та загальної спрямованості. Мотивацію, процес зовнішнього впливу на поведінку людини, Б.М. Генкін визначає як досягнення особистих, групових і суспільних цілей. О.Г. Шпитуляк – як створення умов для всебічного заохочення, спонукання до результативної праці. В.Д. Шапіро – як процес стимулювання когось-небудь до діяльності, спрямованої на досягнення цілей організації [2].

Однак, *потрібно відзначити, що специфіка здійснення інноваційних процесів на сучасних підприємствах вимагає перегляду, доопрацювання та удосконалення теоретичних засад та практичних інструментів з формування мотиваційного механізму.*

Виклад основного матеріалу. Сучасна економічна ситуація в Україні характеризується низьким рівнем використання наукових знань, вкрай повільним на-

рошенням інноваційного виробництва. І це незважаючи на те, що Україна належить до восьми держав світу, що мають необхідний науково-технічний потенціал для створення й виробництва найсучасніших моделей авіаційної техніки, входить до десятки найбільших суднобудівних держав світу, а вітчизняна продукція машинобудування займає одне з провідних місць у Європі [1].

Тому, перед кожним керівником у сфері мотивації персоналу до інноваційної діяльності, постає завдання – виявити потреби кожної конкретної людини, з'єднати їх із зовнішніми стимулами, які найбільш повно задовольнятимуть виявлені потреби людини за умови, що буде виконана потрібна для підприємства робота.

Коли заходить мова про мотиви, які лежить в основі поведінки учасників інноваційної діяльності, то найчастіше вона зводяться до прагматичних інтересів матеріального характеру і, зокрема, до максимізації прибутку, що розглядається як основна мета діяльності підприємства [5, с. 88]. Однак, загальновідомо, що на інноваційну діяльність суттєво впливають також юридично-правове поле, психологічні та соціальні аспекти суспільного виробництва, науково-технічного прогресу та розподілу продуктивних сил. Проблема відсутності стимулів істотно посилює несприятливий діловий клімат. Не меншим бар'єром для впровадження наукових розробок є надмірний податковий тягар. Проблема полягає в тому, що купуючи сучасне і дуже дороге обладнання вартістю близько мільйон доларів, компанія додатково повинна сплатити податок з прибутку, 20% ПДВ при ввезенні, мито. У разі, якщо підприємство має наміри вкладати гроші у власний розвиток, то цьому перешкоджає брак доступних кредитів.

Інноваційна діяльність залежить від власної ініціативи та зацікавленості персоналу в результатах. Важливим питанням при цьому є створення такого режиму праці на підприємстві, який був би максимально наближеним до творчого режиму і сприяв би виникненню інноваційних рішень. Мотивація інноваційної діяльності є бажаною функцією підприємства. До інновацій не прагне той керівник, який постійно критикує підлеглих, вбиває їхню ініціативу, так як ініціативність працівників – одна з головних переваг, яка дозволяє підприємству зростати і розвиватися [4].

Визначення частки зусиль мотивації інноваційної діяльності у виконанні місії організації вимірюється у фінансовому еквіваленті і на практиці виражається у витратах на проведення науково-дослідних робіт, підвищення кваліфікації персоналу та оплату праці відповідних кадрів. Матеріальне стимулювання має формувати матеріальну базу досліджень, дозволяючи більше часу присвячувати розробкам та експериментам. Головною умовою є бажання до творчості самих працівників, яке можна стимулювати за допомогою соціально-психологічних способів впливу, стосунків найманих працівників та власників, рівня ентузіазму.

Винагорода за інноваційні розробки на підприємстві має формуватися незалежно від того, чи реалізує підприємство інноваційні рішення зовнішнім споживачам, чи використовує їх в своїй подальшій діяльності. Розмір премії працівників-розробників інноваційних продуктів та процесів залежить від результатів

творчої діяльності, удосконалень, розробок та досягнень. Однак, точно спрогнозувати якість і кількість наукових розробок досить важко.

Наприклад, у США матеріальне заохочення праці винахідників і раціоналізаторів здійснюється через впровадження аналітичних систем, особливістю яких є диференційоване оцінювання складності виконаної роботи з врахуванням умов праці та кваліфікації виконавця тощо. Різниця оплати порівняно з працівниками середньої складності звичайних робітників істотна. У Німеччині, Франції, Англії та інших європейських країнах створюють спеціальні фонди для преміювання за розроблення, освоєння і випуск нової продукції. Розмір премій залежить від приросту обсягу продажу такої продукції, її частки в загальному обсязі виробництва [2].

Для збільшення інноваційних ідей на українських підприємствах потрібно запровадити дозвіл витратити певний відсоток свого робочого часу на пошук та розробку своїх особистих нововведень. У деяких випадках виділяти додаткові кошти на проведення цих досліджень. Тобто, принцип управління, який має діяти у багатьох фірмах: «Чим більше свободи, тим більше простору для творчості», але важливо, щоб творчість не перетворювалася на самоціль, без врахування фінансових витрат і результатів.

Досвід провідних інноваційних компаній світу свідчить про правомірність цих міркувань. Найбільш вражаючим прикладом може слугувати діяльність компанії IBM: світовий лідер за кількістю інновацій патентує більше шести розробок щоденно.

Проте, якщо проаналізувати мотиви інноваційної діяльності на підприємстві з різних точок зору її учасників, то не можна прагнення до здобуття максимального економічного ефекту зводити в ранг провідного мотиву в ієрархічній системі мотивів суб'єктів-учасників інноваційної діяльності на кожному конкретному етапі. Кожна стадія інноваційного процесу характеризується своєю структурою мотивів, що знаходиться під впливом численних чинників, які сприяють створенню сприятливих умов для творчої діяльності або ж що перешкоджають її реалізації. У результаті конструктивного або деструктивного впливу цих чинників відбуваються зміни в сукупності мотивів, як у процесі реалізації конкретного етапу, так і при переході до наступної стадії інноваційного процесу. Цей перехід передбачає певні трансформації в пріоритетності мотивів, ліквідацію одних і виникнення інших мотивів, пов'язаних із зміною умов протікання інноваційного процесу, зі зміною його учасників, їхніх потреб, інтересів, цільових установок і так далі. Наприклад, на етапі зародження ідеї, що розглядається як етап пошуку, відкриття чогось нового, що не існує в реальності або ж зміна і подальше вдосконалення вже існуючих предметів, явищ, в основі творчої активності ініціаторів нових ідей, розробників інноваційної продукції, взагалі можуть знаходитися найрізноманітніші мотиви такі, як: прагнення вирішити певну проблему технічного, технологічного, організаційного характеру; пізнавальний інтерес; потреба самовираження, самоствердження, постійного творчого пошуку; ідентифікація з кумиром; матеріальні мотиви, суспільне визнання та інші. При цьому, якщо на стадії виникнення ідеї домінуючим мотивом в системі мотивації суб'єкта до проведення досліджень було прагнення вирішити проблему певного характеру, то на

етапі економічного обґрунтування на перший план висувається прагнення отримати максимальний ефект від впровадження найбільш раціонального варіанта вирішення даної проблеми [5, с. 89].

Таким чином, головним мотивом інноваційної, творчої діяльності працівників є внутрішній мотив, незалежно від місця походження людини та місця її роботи.

Висновки. Інноваційна діяльність персоналу виступає одним з пріоритетних напрямів управління на підприємстві. Вона потребує врахування специфіки творчої праці. Моральне стимулювання, займаючи вагомe місце в системі мотивації інноваційної діяльності персоналу підприємств, повинно ефективно поєднуватися з матеріальним стимулюванням. Гідний розмір винагороди за інноваційну діяльність сприймається працівниками не лише як засіб задоволення певних матеріальних потреб, а насамперед, як рівень визнання заслуг працівника відповідно до ступеня впливу на кінцеві результати від впровадження інновації.

Для успішного здійснення активної інноваційної діяльності керівництво підприємств повинно постійно реалізовувати цілий комплекс заходів щодо створення та підтримки у колективі атмосфери творчості, ініціативності та динамічності, а також усілякими методами мотивувати працівників до участі у процесі втілення нововведень. Необхідно створити таку систему саморозвитку в організації, яка враховувала б усі особливості її головного ресурсу – людського.

Література:

1. Білоброва Т.О. Проблеми мотивації інноваційної діяльності: світова практика та українські реалії: Культура народів Причорномор'я. – 2006. – N78. – С. 9-13.
2. Карпунь І.Н. Мотивація і стимулювання інноваційної діяльності підприємства / І.Н. Карпунь // Проблеми економіки та управління. – Л. : Вид-во Нац. ун-ту «Львів. політехніка», 2008. – С. 529-533.
3. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу ; пер. с англ. А. М. Татлыбаевой. – СПб. : Ихтик, 1999. – 299 с.
4. Пчелянська Г.О., Марчук І.В. Мотивація інноваційної діяльності на підприємстві // VII Міжнародна научно-практична Інтернет-конференція «АЛЬЯНС НАУК: УЧЕНЫЙ – УЧЕНОМУ», – 2012 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.confcontact.com/2012_03_15/ek1_pchelyanska.php.
5. Фіщенко О. М. Формування механізму мотивації інноваційної діяльності підприємства / О. М. Фіщенко. – Вісник Запорізького національного університету. – №3(7), – 2010. – 234 с.
6. Шпитуляк О.Г. Менеджмент персоналу та мотивація праці в аграрних підприємствах. Автореф. ... канд. екон. наук: 08.06.01. – К., 2004. – 20 с.