

УДК 330.322.1:658.589(477)

Г.І. КАПІНОС, К.Л. ЛАРІОНОВА  
Хмельницький національний університет

## МОТИВАЦІЯ ТВОРЧОЇ ПРАЦІ В ІННОВАЦІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

*У статті досліджуються окремі питання стимулювання інноваційної діяльності підприємств і розглядаються особливості мотивування працівників до інноваційної праці.*

**Актуальність теми дослідження.** Для сучасних українських підприємств проблема впровадження інновацій є однією з самих центральних, оскільки це один із головних показників конкурентоспроможності вітчизняних підприємств.

Ефективність впровадження нових техніки, технологій на підприємствах багато в чому визначається роботою персоналу. Проблеми, пов'язані з впровадженням і функціонуванням інновацій породжені тим, що діяльність в цій області не має достатньої мотивації. Проблеми мотивації є інтернаціональними і часто мають схожі корені, не дивлячись на відмінність в розвитку економіки. Тому якщо ми хочемо щоб підприємства були прибутковими, потрібно щоб наші працівники прагнули виготовляти якісні інноваційні продукти та технології.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Активізація діяльності щодо вдосконалення мотивації праці на підприємствах характеризується зростанням кількості наукових досліджень в даній галузі знань. Вагомий внесок у вивчення проблеми мотивації персоналу внесли такі вчені: Адамчук В.В., Богиня Д.П., Ведерніков М.Д., Ссінова Н.І., Йохна М.А., Калина А.В., Семикіна М.В., Стадник В.В. та інші.

**Метою** статті є дослідження впливу на інноваційну діяльність підприємств мотивації творчої праці та розробка пропозицій щодо стимулювання працівників до розробки та впровадження інновацій.

**Виклад основного матеріалу.** Перехід нашої країни до ринкової економіки поставив ряд принципово нових завдань, найголовнішим з яких – максимально ефективно використання нововведень та інновацій на підприємствах. Причому це актуально як для українського суспільства в цілому, так і для кожного підприємства, фірми, організації. Але які б не були чудові ідеї, новітні технології, найкращі зовнішні умови, без добре підготовлених трудових ресурсів високої ефективності роботи досягти неможливо.

Під інноваційною діяльністю розуміється діяльність колективу, спрямована на забезпечення доведення науково-технічних ідей, винаходів (новацій) до результату, придатного до практичного застосування та реалізації їх на ринку з метою задоволення потреб суспільства в конкурентоспроможних товарах і послугах. У статті 3 Закону України "Про інвестиційну діяльність" інноваційна діяльність визначається як "одна з форм інвестиційної діяльності", що здійснюється з метою впровадження досягнень науково-технічного прогресу у виробництво і соціальну сферу. Саме техніко-технологічне вдосконалення виробництва під дією науково-технічного прогресу є джерелом зростання продуктивності праці, яке не має меж. За декілька останніх десятиліть в розвинутих країнах рівень екстенсивного використання праці зменшився більш ніж вдвічі, інтенсивність праці не зростала, а продуктивність збільшилася в декілька разів, що проявилось в значному рості добробуту та рівня споживання всіх верств працюючого населення. Тобто саме завдяки науково-технічному прогресу продуктивність праці зростає так швидко, що дає можливість виробляти все більше і більше споживчих благ меншою кількістю праці.

Таким чином, діяльність, що містить елементи новизни, раціоналізації, творчості, значно ефективніше для зростання добробуту народу, ніж чисто виконавська праця за заданою технологією. В зв'язку з цим важко встановити причини, через які частка особистого споживання в результатах роботи винахідників, раціоналізаторів, письменників, музикантів та інших представників творчої діяльності може бути об'єктивно меншою, ніж в тих, хто зайнятий в основному працею.

В роботах з історії науки приводяться десятки прикладів значного підвищення ефективності виробництва під впливом нових технічних і організаційних ідей. Загальноновизнано, що парова машина Дж. Уатта відшкодувала витрати на науку за всю попередню історію людства. Багатократне зростання ефективності стало слідством винаходу Е. Сіменсом динамо-машини (1857 р.), Г. Даймлером бензинового двигуна (1885 р.), Р. Дізелем двигуна на важкому паливі (1892 р.) і т.д. Якісні зміни у виробництві виникали не тільки унаслідок технічних, але і організаційних ідей. Прикладами можуть служити роботи Г. Форда по організації масового випуску автомобілів, Ф. Тейлора по раціоналізації трудових процесів тощо.

У другій половині ХХ ст. у розвинутих країнах істотно прискорився процес якісних змін не тільки у виробництві, але і в структурі населення: різко зменшилася частина чисельності робітників і селян, а частка зайнятих в науці, освіті, охороні здоров'я, сфері послуг зростає.

Так, 3% населення США, зайнятого в сільському і лісовому господарстві, повністю забезпечує країну продовольством і забезпечує значні експортні поставки. У нашій країні частка зайнятих в сільському і лісовому господарстві наприкінці 80-х років складала понад 20%. Крім того, до сільськогосподарських робіт залучались мільйони городян і військовослужбовців. Отже реально в сільському господарстві було зайнято близько 25% населення країни [2]. При цьому ввозилася значна частина зерна, рослинного і тваринного масла, м'яса тощо.

В цілому корисний результат сільськогосподарського виробництва США з урахуванням якості продуктів був не менше ніж в два рази більший, ніж у нас, а чисельність зайнятих - у вісім разів менше. Отже, реальне відставання вітчизняного сільського господарства від цієї галузі в США по продуктивності праці складало не менше 16 разів. Логічно припустити, що інтенсивність праці американських фермерів практично не може бути вище за інтенсивність праці колгоспників більш ніж в два рази. Тому причини більш ніж 15-кратної відмінності в продуктивності праці треба шукати в тому, що сільськогосподарська праця в США більш механізована, комп'ютеризована, краще організована і в значно більшому ступені використовує досягнення науки. У кожній одиниці сільськогосподарської продукції США та інших розвинених країн не менше половини її вартості складає інтелектуальна праця біологів, хіміків, інженерів, математиків, економістів, метеорологів. Звичайно, треба враховувати і сприятливі кліматичні умови низки країн, зокрема США. Але загальна закономірність від цього не мінється. Наприклад, в Швеції, де кліматичні та ґрунтові умови значно гірші, ніж в середньому по нашій країні.

Аналогічна ситуація спостерігається і в промисловості. У розвинених країнах частка робітників в загальній чисельності населення менше ніж у нас, а товарів і послуг більше, а головне - їх якість на порядок вище. І тут також головна причина - в рівні інтелектуалізації праці, в ефекті, який вносять учені і інженери в створення продукції. При цьому, як вже наголошувалося, частка витрат на особисте споживання винахідників і раціоналізаторів не перевищує 20% чистого економічного ефекту від їх діяльності.

Для економіки країни роль творчої діяльності можна оцінити по приросту кінцевого продукту за рахунок технічного прогресу. У розвинених країнах внесок цього чинника перевищує 50% загального приросту національного доходу за другу половину XX ст. Відповідна величина для колишнього СРСР складала 10-15%. В Україні 90-х років минулого століття і початку XXI ст. внесок технічного прогресу у розвиток економіки став ще менший. Таким чином, наприкінці XX ст. творча діяльність стала основним чинником, що визначає багатство країни і рівень добробуту її народу.

Люди, що мають справу з розробкою і впровадженням нової техніки та продукції, вирізняються серед інших категорій працівників високим рівнем освіти та інтелектуального розвитку. Для них характерне аналітичне мислення, підвищене почуття власної гідності, самостійність і незалежність. Виходячи з цього, стимулювання творчої інноваційної праці має свої специфічні особливості, а саме: використання великої кількості матеріальних і нематеріальних, організаційних і психологічних стимулів, орієнтованих на задоволення потреб вищого рівня; надання процесу стимулювання в інноваційній сфері постійного характеру, а не одиначної тимчасової кампанії.

Успіх інноваційного процесу залежить від того, у якій мірі безпосередні учасники - персонал, зайнятий в інноваційному процесі, - зацікавлені у швидкому й економічно ефективному впровадженні результатів НДДКР у виробництво. Тут визначну роль відіграють методи й форми стимулювання їх праці з боку організації. Слід зазначити, що завдання стимулювання науково-технічної праці досить складне через його специфіку. Виникає необхідність підвищувати активність персоналу в пошуку нових знань, нових ідей, стимулювати прийняття нестандартних рішень і підтримувати атмосферу творчості. З іншого боку, в ринковій економіці важливим є не сам інноваційний процес, а його комерційний результат, який відображається в оновленні продукції, розширенні ринку, зниженні витрат, підвищенні конкурентоспроможності й одержанні прибутку. Комерційний критерій відіграє вирішальну роль в оцінці значення праці новаторів.

В усьому цивілізованому світі основою розподілу суспільного багатства вважається принцип розподілу за працею. Вибір тієї або іншої бази розподілу визначається змістом і умовами конкретного трудового процесу.

Праця робітника, що виконує певну операцію технологічного процесу, або комплекс таких операцій, або етап обробки крупної деталі (наприклад, валу турбіни), практично не може не оплачуватися за нормованими витратами праці, які необхідні для досягнення необхідного (планового) виробничого результату. Це відноситься до праці, що виконується за заданою технологією.

По відношенню до праці, що містить істотну частку елементів новизни, тобто творчої праці, організація оплати повинна бути принципово іншою. Чим вища частка елементів творчості, тим в більшій мірі розподіл неминує орієнтуватися не на витрати, а на результати праці. У таких видах творчості, як наукова, технічна, педагогічна тощо, розподіл продуктів праці здійснюється як за витратами, так і за результатами. Переважання тієї або іншої баз розподілу цілком визначається часткою

творчості в даному виді діяльності. У економічному аспекті творчою слід вважати працю, основою оплати якої принципово може бути авторський гонорар. Але в даний час не тільки в нашій країні, але і у всіх розвинених країнах більшість учених та інженерів не можуть жити тільки на гонорар за плоди своєї творчості. Оскільки підприємництво є одним з видів творчої діяльності, остільки прибуток підприємця - це не що інше як вид авторського гонорару. Разом з тим в сучасних умовах найбільших успіхів добиваються, як правило, ті підприємці, які доводять до практичної реалізації нові наукові та технічні ідеї або відкривають нові імена в мистецтві. Іноді підприємець і автор нової ідеї - одна і та ж особа (наприклад, засновник компанії "Форд" Генрі Форд). Частіше підприємець реалізує патент, який представляється йому і його радникам перспективним, або купує акції перспективних фірм. У всіх цих випадках першоджерелом прибутку є творчість авторів нових науково-технічних ідей, корисність яких збільшується завдяки творчості підприємця.

Гранична продуктивність працівника залежить від попиту і пропозиції на відповідному ринку праці. При раціонально організованій економіці ціна висококваліфікованої творчої праці значно вища, ніж малокваліфікованої. Це відображає вищу продуктивність кваліфікованої праці. Проте в умовах різкої зміни суспільних відносин і технологічних устроїв істотно змінюється структура попиту на працю, і ціна деяких видів висококваліфікованої праці може значно знизитися. Такий стан характерний для ринку праці України кінця XX – початку XXI ст., коли доходи багатьох учених та інженерів виявилися нижчими, ніж у продавців, касирів і охоронців. У подібних ситуаціях, при яких ринковий механізм не забезпечує адекватної реакції, повинні діяти державні заходи регулювання, спрямовані на збереження інтелектуального і духовного потенціалу країни. Ці заходи "спрацьовують" за наявності достатніх засобів в державному бюджеті. Якщо ця умова не виконується, неминуча деградація науки, освіти, культури з очевидними наслідками для майбутнього країни. Розглянута ситуація є наслідком відмінностей в короткотерміновому та довготерміновому аспектах співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці.

Таким чином, в нормально функціонуючій ринковій економіці принцип розподілу за працею модифікується в принцип розподілу за граничною продуктивністю праці.

Злидений стан в якому сьогодні опинилися на промислових підприємствах інженерно-технічні працівники, відсутність захисту прав інтелектуальної власності не тільки руйнують всіляку самомотивацію до творчості, а й поширюють відчуження працівників від змісту праці та інтересів підприємства. За результатами мотиваційного моніторингу, що проводився серед інженерно-технічних працівників промислових підприємств нестача матеріальних стимулів та соціальних гарантій не дозволяє зберегти раціоналізаторство і винахідництво на виробництві: кожен третій респондент незадоволений вкрай низькою оплатою праці, кожен п'ятий - невідповідністю одержуваного доходу і складності роботи, що пов'язана з розробкою та впровадженням нововведень; на думку респондентів бажання займатись інноваційною працею гальмує відсутність будь-яких заохочень з боку керівництва; кожного десятого респондента, зайнятого розробкою та впровадженням інновацій, не влаштовують умови праці, розподіл функціональних обов'язків.

Успішне проведення науково-технічної та інноваційної політики в Україні неможливе без активізації творчої активності та винахідництва, що крім того пов'язане з розвитком як вищої, так і професійної освіти. Матеріальна база багатьох вищих навчальних закладів (особливо технічних) на сьогоднішній час є застарілою, потребує оновлення. Так само і методи навчання. Зруйнована також система галузевих інститутів підвищення кваліфікації, у підприємств недостатньо коштів для внутрішньофірмовою підготовки кадрів, знизилась мотивація до винахідницької діяльності, винахідники шукають кращої долі за межами рідної держави. У державі фактично законодавчо не закріплені права та пільги винахідника, ученого-новатора, жодні інші механізми економічної і моральної мотивації та державної підтримки винахідництва, що ініціює інноваційні технологічні зміни в економіці.

Творча інноваційна праця спрямовується на створення нових засобів праці, які на відміну від предметів споживання не втрачаються в процесі споживання, а стають базою подальшого зростання національного багатства. Наприклад, використання тонни нафти або вугілля практично означає знищення цієї частини природних ресурсів, а використання плодів творчості означає їх багатократне відтворення. Така особливість реалізованих творчих здібностей робить їх найбільш ефективним зі всіх видів ресурсів, які має в своєму розпорядженні людство. Розвиток інноваційної праці в Україні має розглядатися як дуже важлива передумова виходу з економічної кризи; забезпечення економічного зростання як реальне джерело одержання конкурентних переваг організації, галузі, регіону, держави

Вважаємо, що процес спонукання до інноваційної праці цілком можливо розглядати як підсистему трудової мотивації з притаманними характерними рисами з огляду на особливості інноваційної праці, специфіку її змісту, структуру мотивів і стимулів до такого виду діяльності. Нагадаємо, що в літературі трудова мотивація трактується як процес впливу на трудову поведінку людей, спонукання їх для досягнення особистих цілей і цілей організації.

Перш, ніж зосередити увагу на особливостях мотивації до інноваційної праці, наведемо окремі

положення, які схематично відбивають загальну сутність процесу трудової мотивації. Стан трудової мотивації людини завжди визначається сумарним впливом внутрішніх і зовнішніх чинників (мотиваторів).

Внутрішні трудові мотиви працівника залежать від структури актуальних потреб, ціннісних орієнтацій, менталітету, рівня освіти, кваліфікації, професійних навичок, віку, сімейного стану, набутого соціального статусу в суспільстві, рівня добробуту.

Зовнішніми мотиваторами називають сукупність чинників, які на рівні підприємства, організації, країни впливають на ставлення до праці. Звичайно, було б помилкою зводити їх лише до оплати праці та доходів, адже до їх переліку, наприклад, входять: зміст та організація праці, її безпека, соціально-психологічний клімат у трудовому колективі, делеговані повноваження, рівень відповідальності в роботі, перспективи службового зростання, соціальні гарантії, можливості одержання безвідсоткової позики на підприємстві, часткового відшкодування вартості житла, освіти, наявна соціально-економічна ситуація в регіоні, країні, купівельна спроможність грошей тощо.

В результаті сукупної взаємодії внутрішніх трудових мотивів і зовнішніх мотиваторів відбувається підвищення або зниження трудової активності, що відбивається на результатах трудової діяльності. Якщо забезпечити наближення інтересів працівника, підприємства і суспільства, відповідність стимулів трудовим очікуванням людини, можна досягти підвищення мотивації, більш активного залучення у трудовий процес знань, навичок, здібностей, нахилів працівника, одержання більш високих результатів трудової діяльності. При цьому інтенсивність трудових зусиль працівника, сила мотивації зростатиме відповідно до задоволення дійсно важливих для нього потреб та очікувань.

Процес формування мотивів і стимулів інноваційної праці повністю підпорядковується загальній схемі трудової мотивації, проте він не може не мати своєї специфіки, адже така праця передбачає прояв творчості, самостійності. Внутрішню мотивацію інноваторів (авторів нових ідей, проектів) частіше визначає зміст і значущість роботи: якщо інноваційна праця цікавить людину, дозволяє реалізувати творчий потенціал, відповідає провідним ціннісним орієнтирам, то це вже само собою (самотивація) стає могутнім важелем активізації трудової діяльності, важливою передумовою результативної, інноваційної праці. Йдеться про те, що інноваційна активність працівника часто стає результатом його внутрішнього вибору, хоча, зрештою, на нього суттєво впливає зовнішнє середовище.

Специфіка інноваційної праці вимагає з боку творчої особистості на виробництві значних інтелектуальних та психологічних зусиль для самоствердження та самореалізації, постійного оновлення знань, тому інноватори потребують обов'язкової підтримки з боку підприємства, держави, залучення продуманої та несуперечливої системи стимулів для творчої роботи. Водночас визнання неординарної ролі саме внутрішньої мотивації у результативності інноваційної праці персоналу підкреслює, що спонукальна сила лише одних матеріальних чинників може виявитися недостатньою, потрібне гнучке поєднання матеріальних і моральних чинників (у т.ч. етнопсихологічних; з акцентом на регіональні особливості національного трудового менталітету, трудові традиції), застосування в системі стимулювання *індивідуальних оцінок* праці, виокремлення та заохочення *особистих* досягнень працівників, заохочення розвитку здорової конкурентної психології

Зовнішня мотивація, що виступає у формі адміністративного, економічного, соціального, морально-психологічного впливу, виконує роль *стимулювання*. Зрозуміло, що найбільший ефект в процесі мотивації персоналу до інновацій можна очікувати тоді, коли структура стимулів, що пропонується роботодавцем і державою взагалі відповідає структурі внутрішніх мотивів найманого працівника, а не суперечить їм. На практиці така відповідність можлива лише в ідеалі, тобто спрацьовують як стимули, так і антистимули – фінансово-економічні, матеріально-технічні, інформаційні, соціально-психологічні, організаційно-управлінські, юридичні тощо. Проте менеджерам необхідно прагнути до максимального скорочення дії антистимулів, а для цього слід розуміти і враховувати сутність та специфіку внутрішньої мотивації працівників до інноваційної діяльності, створювати умови для розкриття творчого потенціалу персоналу. Варто пам'ятати, що талановиті, творчі люди потребують делікатного ставлення - має бути продумана до деталей реально діюча система матеріальних і моральних спонукань і стимулів, у першу чергу механізм внутрішнього управління, ступінь участі працівників у формуванні і реалізації інноваційних планів, способи оцінки творчої ініціативи в процесі індивідуального і колективного заохочення, можливості подальшого підвищення кваліфікації і просування по службі, участь у семінарах, науково-практичних конференціях, умови фіксування та оформлення винаходів, публікацій робіт наукового характеру.

Важливо зазначити при цьому, що мотивація до інноваційної праці повинна мати довготривалий характер, інакше стає неможливим здійснення стратегічних інноваційних планів, розрахованих на тривалий термін. Для створення певних довготривалих орієнтацій в трудовій поведінці персоналу на промислових підприємствах інноваційного типу слід надавати перевагу позитивним мотиваційним чинникам (стимулам), а не негативним (антистимулам, наприклад, санкції, обмеження самостійності, покарання). Необхідно закріпити у трудовій свідомості працівника надію на успіх, впевненість у

підтримці та заохоченні творчих пошуків з боку адміністрації. Дотримання ж іншої позиції (пріоритет негативних мотиваційних чинників в системі управління), наприклад, критика, скарги на невдале запровадження нововведень, зайвий адміністративний контроль за роботою інноваторів викличуть природне прагнення усунути причини незадоволення і скарг, і, водночас, зменшать бажання йти на свідомий ризик, пропонувати оригінальні та нестандартні рішення.

Ще одним важливим чинником інноваційного розвитку суспільства є людський фактор, його сукупність знань, практичних навичок, творчих здібностей і активності. Творча праця – це праця, пов'язана з постійним пошуком, з необхідністю виконання неповторюваних дій, вона вимагає максимального прояву індивідуальних здібностей і якостей людини. Здатність до інновацій у людей різна. Проте не всі люди усвідомлюють свій творчий потенціал і схильність до розробки нововведень. Одна з ключових проблем активізації інноваційної діяльності полягає у створенні умов, ситуацій, що максимально розвивають творчу активність персоналу. В організації або на підприємстві існує безліч стимулів щодо активізації творчої активності: організаційна структура; стиль керівництва безпосереднього керівника відділу, зайнятого інноваційною діяльністю; графік роботи та ефективне використання часу; умови праці; інноваційна культура та психологічний клімат в організації. Проте розбіжності в рівні кваліфікації, стажі роботи за спеціальністю та безпосередньо за даним напрямом діяльності, психологічні особливості й таке інше не можуть не впливати на продуктивність творчої праці персоналу, зайнятого інноваційною діяльністю. На все це необхідно зважати в процесі мотивації, головною ціллю якої є отримання інновацій, вирішення науково-технічних проблем суспільства, розвиток науки і техніки.

**Висновок.** Завдання побудови конкурентоспроможної економіки України неодмінно вимагатимуть збагачення поглядів на інноваційну працю, її об'єкти та суб'єкти, і, відповідно, методи мотивації в умовах конкурентного середовища. З огляду на перспективи постіндустріального розвитку праця в умовах конкуренції, характерної для ринкової економіки, має розглядатися як інноваційна, притаманна багатьом учасникам виробничого процесу: відбудеться подолання поширених сьогодні уявлень про інноваційну працю як особливий вид діяльності вузького кола спеціалістів, що працюють переважно в науково-дослідних лабораторіях, окремих відділах інноваційних підприємств. Виходячи з цього, можна очікувати, що спонукання до інновацій у всіх сферах трудової діяльності і галузях економіки поступово стане невід'ємною складовою мотиваційного менеджменту, орієнтованого на розвиток конкурентоспроможної праці в Україні.

Використання нових підходів до вдосконалення мотивування і стимулювання праці дасть змогу підвищити ефективність реалізації і розвитку трудового і творчого потенціалів науково-технічних працівників. А також безумовно важливим залишається питання державного регулювання та забезпечення на гідному рівні захисту інтелектуальних прав та стимулювання творчої інноваційної діяльності.

### Література

1. Семикіна М.В. Мотиваційні умови розвитку праці в умовах конкурентного середовища // Регіональні перспективи. - 2002. - № 3-4. - с. 234-236.
2. Гончарова Н.П. Концептуальные подходы к инновационному развитию промышленности // Стратегія економічного розвитку України: Наук. збірник. - К.: Київський національний економічний університет, 2001. - С. 115.
3. Стадник В.В., Йохна М.А. Інноваційний менеджмент: Навчальний посібник. – К.: Академвидав, 2006. – 464 с.