

ЯК МОТИВУВАТИ ІННОВАТОРІВ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Розкрито особливості мотивації інноваційної діяльності персоналу підприємства та процеси формування інноваційної культури, як головної передумови постійного інноваційного розвитку.

Ключові слова: мотивація персоналу, інноваційна діяльність, мотивація інноваційної діяльності, інноваційна культура підприємства

Abstract

The paper explores the features motivation of innovation activates the workers in the enterprise and the process of forming innovation culture as the main prerequisites for the sustainable innovation development

Keywords: staff motivation, innovation activates, motivation of innovation activates, innovation culture of enterprise.

Вступ

У науковій літературі описано велику кількість підходів до визначення інновації.

Метою дослідження є аналіз сучасних тенденцій щодо мотивації інноваторів та виявлення найбільш прогресивних підходів в цій сфері.

Темпи і масштаби інформаційних, технічних та глобалізаційних процесів за останні п'ятдесят років мали значний вплив на зміни змісту, умов та характеру праці. Інноваційна діяльність персоналу виступає одним з пріоритетних напрямів управління на підприємстві це відбуваються внаслідок пріоритетності в розвитку світової економіки напрямків науково-технічних досягнень та інновацій в інформаційній та технологічних сферах.

Результати дослідження

Зазвичай, деякі автори інноваційну діяльність фірми зводять до освоєння нових продуктів і технологій. Теоретичною основою міркувань щодо інновація може слугувати визначення Й. Шумпетера: "...непостійне проведення нових комбінацій у випадках впровадження нового товару; нового методу виробництва; відкриття нового ринку; оволодіння новим джерелом сировини або напівфабрикатів і проведення нової організації" [1]. Питання сутності та оцінки інновації в соціоекономічній діяльності досліджуються в працях В. Кременя, В. Базилевича, Ю. Бажала, О. Білоруса, Ю. Осипова, Б. Санто та ін. Зокрема, розглядаються різні підходи до розуміння інновації як умови цивілізаційного прогресу.

Як вітчизняній, так і світовій літературі властива багатогранність поглядів на сутність поняття «інновація». І це не дивно, бо як зауважив відомий американський футуролог Елвін Тоффлер, серед проблем, з якими стикається бізнес, немає важливішої і складнішої, ніж проблема нововведень. На думку Б. Санто, інновація — це такий суспільно-техніко-економічний процес, який через практичне використання ідей та винаходів приводить до створення кращих за своїми якість виробів, технологій та дає прибуток (у разі, коли інновація орієнтована на економічний зиск), її поява на ринку може принести додатковий дохід [2].

На сьогоднішній день у складному соціально-економічному середовищі, слід постійно створювати і впроваджувати різноманітні інновації для забезпечення ефективної діяльності у ринковій економіці. Необхідність інноваційної діяльності зумовлена загальною закономірністю розвитку та прогресу індивідуального й суспільного відтворення. Як стимулювати інноваційну діяльність та формувати інноваційну культури таким чином, щоб цей процес був передумовою постійного інноваційного розвитку?

Як свідчать дослідження, мотиви інноваційної діяльності можуть бути досить різними. У структурі мотивації персоналу виділяють внутрішню та зовнішню складові. До внутрішньої

мотивації відносять потреби в самовираженні й бажання якось проявити себе, отримати похвалу, визнання, захопленість розумовим, часто рутинним процесом і, зрештою, задоволення потреби пізнання та самоудосконалення [3]. Тобто найважливішими мотивами інноваційної творчої діяльності є внутрішні пізнавальні мотиви. Хоча занадто велика захопленість творчим процесом передбачає в собі й певний негативний момент. Винагорода, похвала, прагнення бути у колі найбільш сильних і сміливих, передових, бути найкращим на рівні здорового глузду важко диференціювати: “Геній завжди передбачає в людині прагнення слави, яка робить його нечутливим до всякого роду побажань, відкриває його душу лише для пристрасті пізнання” [4].

Фінські вчені Мануель Кастельс і Пека Хіманан стверджують той факт, що хоч інноваційна діяльність громадян переважно залежить від грошей, особистості мають забезпечити собі принаймні мінімальний рівень життя, щоб бути в змозі вкладати свою енергію в інноваційний процес. По-перше, це матеріальне стимулювання у вигляді заробітної плати, доплат, премій тощо [4]. У більшості західних компаній поширено три моделі стимулювання праці: Перша модель – безпреміальна, при якій функцію стимулювання праці виконує заробітна плата. Друга модель – преміальна. Вона передбачає виплати, величина яких пов'язана з розміром доходу або прибутку підприємства. Третя модель – преміальна, у якій розміри премій встановлюються з врахуванням індивідуальних результатів праці. Останнім часом у зв'язку зі зростанням продуктивності праці все частіше використовуються системи групового преміювання працівників [5].

По-друге, це трудова мотивація яка виражена, з одного боку, у підвищенні рівня відповідальності, самостійності при вирішенні виробничих завдань, розвитку комунікаційних зв'язків у колективі, вдосконаленні організації праці на робочому місці, а з іншого боку, у самовираженні та самореалізації працівника. По-третє, це статусна мотивація, яка характеризується суспільним визнанням виробничих заслуг працівника, бажанням мати професійний та моральний авторитет, бути неформальним лідером у колективі. Впровадження на підприємстві системи матеріального стимулювання інноваційної діяльності персоналу передбачає застосування процедури економічного обґрунтування матеріальних виплат різних форм [4].

Висновки

Отже, інноваційна діяльність персоналу виступає одним з пріоритетних напрямів управління на підприємстві. Інноваційна праця стає визначальною в сучасних умовах розвитку ринкових відносин, без якої національна інноваційна система не зможе ефективно функціонувати. Моральне стимулювання, займаючи вагоме місце в системі мотивації інноваційної діяльності персоналу підприємств, повинно ефективно поєднуватися з матеріальним стимулюванням. В свою чергу гідний розмір винагороди за інноваційну діяльність сприймається працівниками не лише як засіб задоволення певних матеріальних потреб, а насамперед, як рівень визнання заслуг працівника.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Теория экономического развития: підручник [Текст] / Й Шумпетер. – М.: Экономика, 1982. – 456 с.
2. Бібліотека економіста [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://library.if.ua/book/4/463.html>
3. Державна служба: парадокси дослідження: Зб. наук. праць УАДУ [Текст]. – Вип. 2 : в 4 т. – Ч. 3./ Редкол.: Т. Пахомова / Вид-во УАДУ, 2000. – 96 с.
4. Семикіна М.В. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання: монографія [Текст] / М.В Семикіна, Л.А. Коваль // Кіровоград. – «Степ». 2002. – 212 с.
5. Несен Л. М. Інноваційні підходи до системи оплати праці в посередницьких організаціях [Текст] / Л. М. Несен, В. В. Несен // Тенденції управління фінансовими та інноваційними процесами в умовах ринкових перетворень : матеріали міжнародної науково-практичної конференції. – Вінниця : ВНТУ, 2012. – С. 337-340.

Ірина Ігорівна Околіта – студентка групи МО3-12, факультет менеджменту, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: kolita3@rambler.ru

Науковий керівник: **Несен Леонід Миколайович** – к.т.н., доцент, доцент кафедри менеджменту та моделювання в економіці, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця.

Okolita I.I. – Department of Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnitsa, e-mail: kolita3@rambler.ru

Supervisor: *Nesen Leonid M.* – PhD in Technical, docent, docent of Departmen of Management and Simulation in Economics, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.