

Г.О. Швиданенко, к.е.н., проф.

ДВНЗ «Київський національний університет імені Вадима Гетьмана»

О.А. Ніколайчук, к.е.н.

Криворізький економічний інститут ДВНЗ «Криворізький національний університет»

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

У сучасних економічних умовах зростає роль інноваційної творчої діяльності підприємств. У цих умовах одним з дієвих інструментів щодо прискорення інтелектуалізації є мотиваційний механізм. Обґрунтовано роль стимулювання творчої праці персоналу на підприємствах. Визначено основні завдання для прискорення інтелектуалізації та розвитку інноваційної активності персоналу на сучасних вітчизняних підприємствах. Запропоновано структуру мотиваційного механізму управління інтелектуалізацією діяльності підприємств, що складається з таких елементів: мотивації щодо підвищення рівня освіти та кваліфікації, інноваційної та творчої активності, конкурентоспроможності продукції, якості відносин з партнерами та клієнтами, продуктивності праці. Обґрунтовано напрями удосконалення мотивації на підприємствах за окремими складовими. Запропоновані розробки дозволяють скоригувати систему матеріального та морального стимулювання працівників на підприємствах, змодельовати умови для активізації творчих здібностей персоналу.

Ключові слова: творча праця; мотивація; інноваційна діяльність; інтелектуалізація діяльності.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими практичними завданнями. Тенденції до інтелектуалізації глобальної економіки, що спостерігаються протягом останніх десятиліть, висувають як ключові джерела формування конкурентоспроможності підприємств знання, інтелект, творчу діяльність працівників. Так академік А.Чухно зазначає, що творча праця, творча активність людини – одна з найважливіших рис нового суспільства [12, с. 20].

Саме творча праця дозволяє генерувати нові товари, послуги та інші інтелектуальні продукти, отже, створення умов для ефективної інтелектуальної діяльності є головним завданням сучасних підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, на які спирається автор. Проблеми мотивації творчої праці та інноваційної діяльності стали об'єктом поширеної уваги багатьох зарубіжних і вітчизняних вчених: Д.Богині, В.Гейця, О.Гришної, Дж.Стігліца, Дж.Сакса, І.Іванюк [1], В.Іноземцева [3], І.Карпунь [4], А.Колота, О.Кендюхова, О.Марченко [5], І.Петрової [8], М.Семикіної [9], Л.Федулової [11] та ін. Незважаючи на широке коло досліджень сучасного стану і тенденцій розвитку мотивації творчої праці, вони є недостатньо розробленими і містять певні дискусійні питання, що ускладнює можливість регулювання творчої активності працівників.

Постановка завдання (формулювання мети статті). Метою статті є узагальнення основних теоретичних положень щодо мотивації до інтелектуальної праці та напрямків її вдосконалення на вітчизняних підприємствах.

Викладення основного матеріалу. На відміну від розвинених країн, формування вітчизняної інтелектуальної економіки поки ще не відповідає вимогам сьогодення, тому Україна вимушена розробляти свою особливу стратегію економічного розвитку, підґрунтям якої має стати створення умов для інноваційної діяльності та її ефективне стимулювання.

Завдяки ефективній системі мотивації та стимулювання інноваційної праці компанія «Тойота» щорічно одержує від співробітників 2 млн. пропозицій (приблизно по 35 від кожного), 85 % з яких впроваджуються. «Філіпс» із Нідерландів розробляє 55 патентів у тиждень, на японській корпорації «Соні» – 75 одиниць, на японській «Тошиба» за тиждень додається 60 патентів, «Самсунг» патентує до 6000 винаходів на рік, а «Сіменс» – 154 патенти на тиждень [2]. На противагу в Україні динаміка отримання правоохоронних документів на об'єкти інтелектуальної власності є досить невиразною. Однією з причин недостатньої інноваційної активності є її неефективне стимулювання.

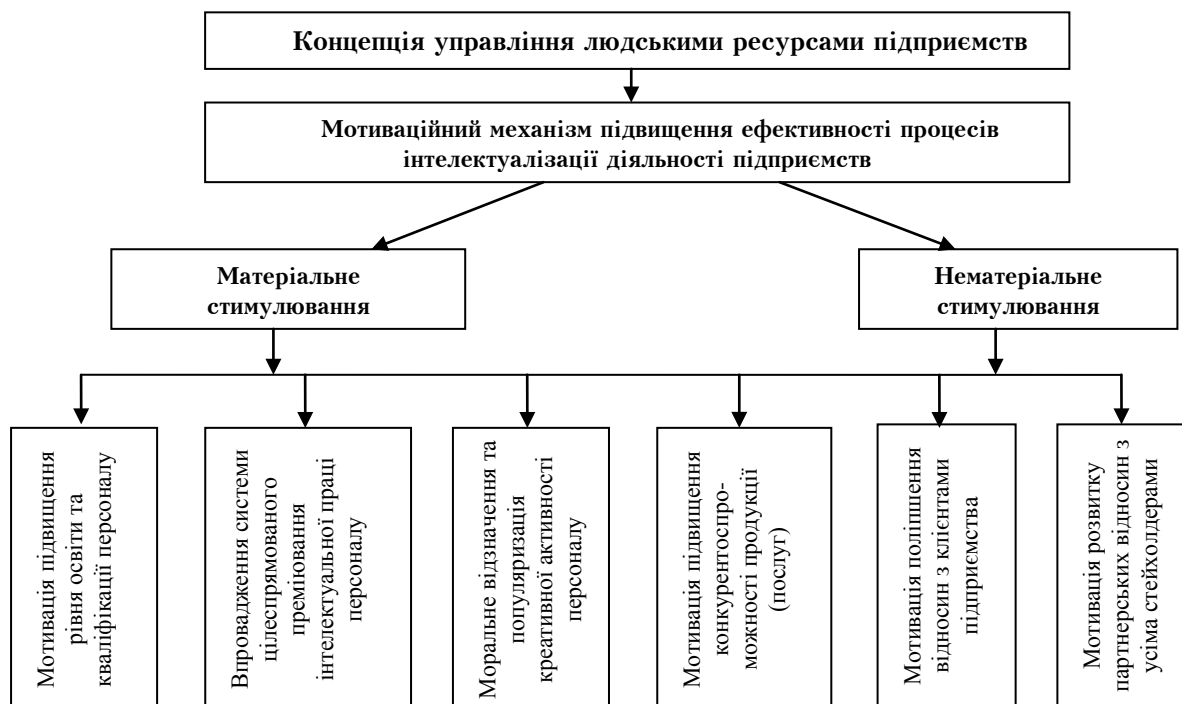
Проведений аналіз мотиваційного механізму до інноваційної діяльності на вітчизняних підприємствах [6–7, 10] свідчить, що даний механізм поки що не став вагомим інструментом її активізації. Тому найважливішим кроком до підвищення рівня інтелектуалізації підприємств є опанування сучасних інструментів креативного менеджменту та побудова ефективного мотиваційного механізму творчої праці.

Для прискорення інтелектуалізації та розвитку інноваційної активності персоналу на сучасних підприємствах необхідно вирішити низку завдань, а саме:

- створення в колективі атмосфери підтримки нововведень, реалізація стратегії зростання інтелектуального капіталу та інноваційного розвитку через удосконалення системи стимулювання й мотивації – керівники, спеціалісти та робітники всіх рівнів мають чітко усвідомити, що без нарощування обсягів інноваційної діяльності підприємство не може розраховувати на високу результативність господарювання;
- кардинальні перетворення потрібні не лише у свідомості робітників, але й у виробничій, управлінській організаційній структурах та їх оновлення відповідно до сучасних вимог. Створення або реорганізація спеціальних структурних підрозділів на підприємстві для управління інтелектуальним капіталом (відділи, бюро, комісії), які в той самий час проводять роботу за трьома головними напрямками: створенням умов для виявлення, сприяння та стимулювання інтелектуальної творчості на підприємстві, підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня персоналу, безперервного оновлення знань персоналу та створення умов для виявлення, сприяння та стимулювання лояльності споживачів;
- розробка положень, додатків до Трудового договору, іншої регламентуючої документації для впровадження в діяльність підприємства системи стимулювання та мотивації високопродуктивної творчої праці й професійного саморозвитку.

Під час формування системи мотивації праці варто акцентувати увагу на інтелектуалізації, інформатизації праці, прояві творчої компетентності, самостійності, ініціативності, професійній майстерності, підвищенні вимог працівника до змістовності своєї діяльності, що може бути досягнуто за рахунок застосування як матеріальних, так і нематеріальних форм стимулювання персоналу.

Вважаємо, що мотиваційний механізм управління інтелектуалізацією діяльності підприємств має містити такі елементи: мотивація підвищення рівня освіти та кваліфікації, інноваційної та творчої активності персоналу, забезпечення конкурентоспроможності продукції, якості відносин з партнерами та клієнтами, зростання продуктивності праці (рис. 1).



Джерело: побудовано авторами

Рис. 1. Мотиваційний механізм підвищення ефективності процесів інтелектуалізації діяльності підприємств

Таким чином, основні пропозиції щодо вдосконалення системи морального та матеріального стимулювання персоналу підприємства в напрямку інтелектуалізації їх діяльності полягають у такому:

- 1) зміна організаційно-управлінської структури – реорганізація підрозділів, впровадження інноваційного менеджменту;
- 2) вдосконалення системи підготовки та перепідготовки персоналу – через розвиток системи безперервного навчання;
- 3) розширення форм матеріального стимулювання – через введення премій (за прояв ініціативи, особистий внесок у процес безперервних вдосконалень, розробку і впровадження нової техніки та технології світового рівня), участь в розподілі отриманого економічного ефекту та прибутку, бонусів;
- 4) підвищення ролі нематеріального стимулювання через впровадження соціальних програм та диференційованих мотиваційних пріоритетів (на основі визначення індивідуальних потреб і мотивів персоналу);
- 5) створення сприятливих соціально-психологічних умов: атмосфери сприяння професійному саморозвитку та самореалізації, стратегії корпоративної культури, кар'єрного зростання;
- 6) організаційне сприяння у проведенні конкурсів, аукціонів ідей, ярмарків, науково-практичних семінарів, консультацій, технічної експертизи, одержанні охоронних документів щодо об'єктів інтелектуальної власності;
- 7) сприяння створенню в колективі інноваційної атмосфери, підняття престижу інтелектуальної діяльності та технічної творчості через пресу, телебачення, проведення масових заходів.

Останні дослідження доводять, що мотивація працівників інтелектуальної праці все меншою мірою підпорядковується економічним стимулам. Так, за оцінками експертів, 42 % знань компанії знаходяться у свідомості співробітників, і лише від них залежить, чи стануть ці знання доступними іншим, чи ні. Персонал сучасної корпорації передових країн не тільки є індивідуальним і автономним, але вже не сприймає матеріальні фактори та стимули як домінуючі у своїй діяльності. Першочерговою є можливість підвищувати свій інтелектуальний і культурний рівень, солідарність і зміст роботи [13, с. 127].

Тому для інтенсифікації інноваційної діяльності та більшого залучення персоналу в процеси інтелектуальних перетворень на вітчизняних підприємствах можуть бути застосовані такі вдосконалення системи нематеріальної мотивації:

1. В аспекті заохочення персоналу до творчої та інноваційної активності:

- проведення конкурсу «Краща інноваційна ідея» – підбиття підсумків щоквартально. Переможцем варто вважати автора пропозиції, що подана та знаходиться на стадії впровадження (або вже впроваджена) і ПРИЗВОДИТЬ ДО ОДЕРЖАННЯ найбільшого економічного ефекту серед впроваджених у даному періоді заходів щодо ефективності операційної діяльності. Проводиться у кожному структурному підрозділі та в цілому по підприємстві. Формою нематеріального заохочення є нагородження грамотою «Краща інноваційна ідея», публікація у власних друкованих засобах підприємства та надання автору права вибору часу чергової відпустки;

- проведення щорічного конкурсу на звання «Новатор року». Критерієм відбору працівників для отримання звання «Новатор року» є розробка порівняно максимальної кількості поданих і затверджених до впровадження пропозицій щодо підвищення результативності операційної діяльності. У випадку збігу кількості ідей у декількох працівників переможцем є автор, чії ідеї дають можливість отримати більший економічний ефект. Формою нематеріального заохочення є нагородження грамотою «Новатор року», публікація у власних друкованих засобах підприємства та надання автору пропозиції пільгової оплачуваної путівки;

- проведення конкурсу на звання «Найкращий інноваційний підрозділ» доцільно один раз на рік. Критерієм відбору структурних підрозділів для отримання даного звання є розробка максимальної кількості поданих та затверджених до впровадження пропозицій щодо прирощення рівня ефективності операційної діяльності. У випадку збігу кількості ідей кількох структурних підрозділів переможцем є той відділ, за ідеями якого можна отримати більший

економічний ефект. Формою нематеріального заохочення є нагородження відмітним знаком кращому структурному підрозділу підприємства.

2. В аспекті вдосконалення мотивації щодо підвищення рівня освіти та кваліфікації персоналу:

- проведення один раз на рік конкурсу на звання «Кращий наставник молоді». Кандидатами на звання можуть бути працівники структурних підрозділів, які мають високі трудові показники та підготували трьох або більше стажерів, які, в свою чергу, показали позитивні результати трудової діяльності. Формою нематеріального заохочення є нагородження грамотою «Кращий наставник» та занесення на Дошку пошани підприємства;

- проведення конкурсу «Кращий проект молодого спеціаліста» один раз на рік. Переможця конкурсу обирають серед молодих спеціалістів-учасників, чий конкурсний проект має найкращі результати за трьома групами показників: інноваційність, новизна та готовність до реалізації, величина і динаміка економічного ефекту, організаційний потенціал і кваліфікація працівника. Формою нематеріального заохочення є нагородження грамотою «Кращий проект молодого спеціаліста» та надання додаткового вихідного дня;

- проведення конкурсу «Кращий молодіжний керівник». Присвячується дню створення підприємства. Переможця конкурсу обирають серед молодих керівників-учасників, чий структурні підрозділи продемонстрували найкращі виробничі та соціальні результати за трьома групами показників: приріст обсягів виробництва та реалізації продукції (послуг), високий рівень охорони праці та трудової дисципліни. Формою нематеріального заохочення є нагородження грамотою «Кращий молодіжний керівник», занесення на Дошку пошани підприємства та надання додаткового вихідного дня;

- стимулювання фахівців щодо підвищення професійних навичок за допомогою впровадження механізму обліку результатів сертифікації професійного рівня при плануванні кар'єрного росту.

3. Мотивація розвитку корпоративної культури: проведення заходів щодо відчуття належності до компанії, участі у прийнятті важливих рішень; організація свят і спеціальних подій для співробітників; щорічні путівки співробітникам у санаторії, медичні заклади й здравниці; надання персоналу можливості участі в конференціях регіонального та національного рівнів; мотивація співробітників, які пропонують нові рішення бізнес-завдань.

Висновки та перспективи подальших наукових досліджень. Впровадження запропонованих розробок дозволяє скоригувати систему матеріального та морального стимулювання персоналу, змоделювати умови для активізації та його розвитку, що дозволяють розкрити інтелектуальні, творчі здібності кожного; трансформувати інтелектуальний капітал співробітників в інтелектуальні ресурси (активи) підприємства; а також підвищувати інноваційну активність персоналу.

Список використаної літератури:

1. *Иванюк И.А.* Мотивационная основа воспроизводства интеллектуального капитала / *И.А. Иванюк, О.А. Воротилова* // Бизнес. Образование. Право : Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2013. – № 3 (24). – С. 89–92.
2. Изобретательство – двигатель прогресса [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://fryazino.bezformata.ru/listnews/izobretatelstvo-dvigatel-progressa/486631>.
3. *Иноземцев В.Л.* На рубеже эпох. Экономические тенденции и их неэкономические следствия / *В.Л. Иноземцев*. – М. : ЗАО «Экономика», 2003. – 776 с.
4. *Карпунь І.Н.* Мотивація і стимулювання інноваційної діяльності підприємства / *І.Н. Карпунь* // Проблеми економіки та управління. – 2008. – № 628. – С. 529–533.
5. *Марченко О.С.* Мотивація інтелектуальної праці як складова системи управління знаннями / *О.С. Марченко* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.kpi.kharkov.ua/archive/Наукова_періодика/vestnik/Технічний_прогрес_та_ефективність_виробництва/2010/58/NTU_XPI_58_2010_9.pdf.
6. *Ніколайчук О.А.* Врахування мотиваційних аспектів при побудові стратегії управління інтелектуальним капіталом на гірничо-збагачувальних підприємствах Кривбасу / *О.А. Ніколайчук* // Актуальні проблеми і прогресивні напрямки управління економічним розвитком вітчизняних підприємств : матер. II Всеукраїнської науково-

- практ. конф. (Кривий Ріг, 23–24 квітня 2013 р.). – Кривий Ріг : КЕІ КНУ, 2013. – Ч. 1. – С. 299–305.
7. Пасєка С.Р. Зайнятість в інтелектуальній сфері: проблеми мотивації / С.Р. Пасєка // Наук. віс. Полтав. ун-ту екон. і торг. – 2011. – № 6 (51), Ч. 1. – С. 282–286.
 8. Петрова І.Л. Особливості стимулювання інноваційної діяльності / І.Л. Петрова // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : зб. наук. пр. – Маріуполь : Вега-Принт, 2009. – С. 139–142.
 9. Семикіна М.В. Інтелектуальний капітал: мотиваційні основи розвитку / М.В. Семикіна // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : зб. наук. пр. – Маріуполь : ПДТУ, 2008. – С. 70–73.
 10. Ткаченко О.А. Удосконалення системи мотивації праці в умовах інноваційного розвитку економіки / О.А. Ткаченко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://dspace.udpu.org.ua:8080/jspui/bitstream/6789/2810/1/satty_tkachenko%28monoqr.%29.pdf.
 11. Федюлова Л.І. Економіка знань : підручник / Л.І. Федюлова. – К., 2009. – 600 с.
 12. Чухно А. Актуальные проблемы стратегии экономического и социального развития на современном этапе / А.Чухно // Экономика Украины. – 2004. – № 5. – С. 20.
 13. Экономика и социология труда : учебник / под ред. А.Я. Кубанова. – М. : Инфра-М, 2013. – 584 с.

References:

1. Ivanyuk, I.A. and Vorotilova, O.A. (2013), „Motivatsionnaya osnova vosproizvodstva intellektual'nogo kapitala”, *Biznes. Obrazovanie. Pravo, Vestnik Volgogradskogo instituta biznesa*, № 3 (24), pp. 89–92.
2. „Izobretatel'stvo – dvigatel' progressa”, available at: <http://fryazino.bezformata.ru/listnews/izobretatelstvo-dvigatel-progressa/486631>
3. Inozemtsev, V.L. (2003), *Na rubezhe epokh. Ekonomicheskie tendentsii i ikh neekonomicheskie sledstviya*, ЗАО «Экономика», Moskva, 776 p.
4. Karpun', I.N. (2008), „Motyvaciya i stymuljuvannja innovacijnoi' dijial'nosti pidprijemstva”, *Problemy ekonomiky ta upravlinnja*, № 628, pp. 529–533.
5. Marchenko, O.S. (2010), *Motyvacija intelektual'noi' praci jak skladova systemy upravlinnja znannjamy*, available at: www.kpi.kharkov.ua/archive/Naukova_periodyka/vestnik/Tehnichnyj_progres_ta_efektyvnist'_vyrobnyctva/2010/58/NTU_XPI_58_2010_9.pdf
6. Nikolajchuk, O.A. (2013), „Vrahuvannja motyvacijnyh aspektiv pry pobudovi strategii' upravlinnja intelektual'nym kapitalom na girnycho-zbagachuval'nyh pidprijemstvah Kryvbasu”, *Aktual'ni problemy i progresyvni naprjamky upravlinnja ekonomichnym rozvytkom vitchyznjanyh pidprijemstv*, materialy II Vseukrai'ns'koi' naukovo-praktychnoi' konferencii', kvitnja 23–24, 2013 r., КЕІ КНУ, Кривий Ріг, Ч. 1, pp. 299–305.
7. Pasjeka, S.R. (2011), „Zajnjatist' v intelektual'nij sferi: problemy motyvacii'”, *Naukovyj visnyk Poltav's'kogo universytetu ekonomiky i torgioli*, № 6 (51), Ч. 1, pp. 282–286.
8. Petrova, I.L. (2009), „Osoblyvosti stymuljuvannja innovacijnoi' dijial'nosti”, *Teoretychni i praktychni aspekty ekonomiky ta intelektual'noi' vlasnosti*, Vega-Prynt, Mariupol', pp. 139–142.
9. Semykina, M.V. (2008), „Intelektual'nyj kapital: motyvacijni osnovy rozvytku”, *Teoretychni i praktychni aspekty ekonomiky ta intelektual'noi' vlasnosti*, PDTU, Mariupol', pp. 70–73.
10. Tkachenko, O.A., *Udoskonalennja systemy motyvacii' praci v umovah innovacijnogo rozvytku ekonomiky*, available at: http://dspace.udpu.org.ua:8080/jspui/bitstream/6789/2810/1/satty_tkachenko%28monoqr.%29.pdf
11. Fedulova, L.I. (2009), *Ekonomika znan'*, Kyev, 600 p.
12. Chuhno, A. (2004), „Aktual'nye problemy strategyy ekonomicheskogo y socyal'nogo razvytyja na sovremennom etape”, *Ekonomyka Ukrainy*, № 5, pp. 20.
13. *Ekonomyka y socyologija truda* (2013), pod red. Kybanova, A.Ja. Ynfra-M, Moskva, 584 p.

ШВИДАНЕНКО Генефа Олександрівна – кандидат економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки підприємств ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана».

Наукові інтереси:

– управління ресурсами підприємства.

E-mail: shvidanenko-go@mail.ru.

НІКОЛАЙЧУК Ольга Анатоліївна – кандидат економічних наук, старший викладач кафедри економіки та стратегії підприємств Криворізького економічного інституту ДВНЗ «Криворізький національний університет».

Наукові інтереси:

– управління інтелектуальним капіталом підприємства.

E-mail: olganicolaychuk@rambler.ru.

Стаття надійшла до редакції 10.02.2016.