

МОТИВАЦІЙНІ ОСНОВИ СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

О. В. ТУЖИЛКІНА, кандидат економічних наук, доцент
(Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»)

Анотація. Процес кардинальних змін в Україні супроводжується радикальною переоцінкою цінностей і прагненням сформувати нові дієві парадигми розвитку. Тому сьогодні в Україні актуальним є заохочення інноваційної діяльності в усіх суспільно-економічних сферах суспільства. Необхідно формувати фахівців нового типу – інноваторів. Активізація інноваційної складової є найважливішою умовою підвищення ефективності діяльності, зростання конкурентоспроможності національної економіки. Мета статті – виявлення особливостей мотивації праці працівників-інноваторів і детермінуючі її соціально-економічні чинники. У статті виокремлені домінуючі групи потреб у структурі мотивації працівників-інноваторів. Визначені особливості стимулювання інноваційної діяльності персоналу, пріоритетні мотиваційні чинники в системі інноваційного управління людськими ресурсами. Дослідження дало змогу визначити мотивацію як необхідний елемент системи управління людськими ресурсами, як джерело активізації інтелектуальної діяльності персоналу на підприємстві. Визначені особливості мотивації у сфері інноваційної діяльності, домінуючі мотиви у структурі мотивації праці інноваторів, основні чинники стимулювання інноваційної діяльності дають змогу сформувати мотиваційний механізм активізації інноваційної діяльності персоналу відповідно до визначеної стратегії підприємства.

Ключові слова: інноваційна діяльність, інноватори, мотивація, мотиви, стимулювання.

Процес кардинальних змін в Україні супроводжується радикальною переоцінкою цінностей і прагненням сформувати нові дієві парадигми розвитку, в яких з'єдналися б напрацювання із попереднього досвіду з новими знаннями, що набуті у ході аналізу сучасних процесів і явищ.

Цілеспрямоване перетворення всіх сторін життя суспільства з урахуванням його довготривалих потреб – одна з найважливіших ознак інноваційного типу розвитку. Глибока соціально-економічна криза, в якій перебуває наразі Україна, пояснюється вичерпанням мобілізаційного типу розвитку та необхідністю переходу до інноваційного типу розвитку.

Тому сьогодні в Україні актуальним є заохочення інноваційної діяльності в усіх суспільно-економічних сферах суспільства.

Необхідно формувати фахівців нового типу – інноваторів. Активізація інноваційної складової є найважливішою умовою підвищення ефективності діяльності, зростання конкурентоспроможності національної економіки.

Загальновідома виняткова роль мотивації в усіх сферах діяльності людини, зокрема в галузі праці. Проблемам мотивації трудової діяльності присвячено багато праць класиків з управління людськими ресурсами: Г. Емерсона, Е. Мейо, А. Сміта, Ф. Тейлора, К. Альдерфера, В. Врума, Ф. Херцберга, А. Маршала, Д. МакГрегора, Д. МакКлелланда, А. Маслоу та ін.

У наш час загальну теорію мотивації доповнили сучасними дослідженнями багато відомих учених, зокрема А. Афонін, Л. Бунтовська, Н. Волгін, Б. Генкін, В. Герчиков, В. Данюк, Л. Донець, Г. Дмитренко, М. До-

роніна, О. Здравомислов, О. Єськов, Г. Куліков, О. Кібанов, А. Колот, Т. Костишина, Ю. Одегов, М. Семикіна, Є. Уткін, С. Цимбалюк, Л. Червінська, Р. Яковлев та ін.

Виокремлення інноваційної діяльності, як особливого роду свідомої цілеспрямованої праці людей зі створення нововведень і поширенню їх у господарській системі, призвело до появи інтересу до діяльності інноваторів.

Проблем мотивації в інноваційній діяльності торкалися у своїх працях такі фахівці: П. Завлін, Дж. Нейсбіт, П. Абардін, Дж. Дамблтон, Т. Пітер, А. Поршнев, А. Румянцева, А. Фонотова, А. Пригожин, І. Петрова, О. Грішнова, М. Семикіна, Р. Уотермен, А. Тверски, Д. Канеман, Дж. Ронен, К. де Фриз, П. Друкер та ін.

Метою цієї статті є виявлення особливостей мотивації праці інноваторів і детермінуючі її соціально-економічні чинники.

Для досягнення поставленої мети слід виконати такі завдання:

- систематизувати та узагальнити теоретичні проблеми визначення мотивації у сфері інноваційної діяльності;
- встановити структуру мотивації праці інноваторів.

Сучасні зміни у сфері техніки і технологій відіграють ключову роль у розвитку суспільства та економіки. У п'ятому технологічному укладі переважає такий чинник розвитку як інформація і нові знання. В умовах глобалізації світової економіки конкурентоспроможність на світових ринках визначається темпами розвитку інноваційних процесів.

Мотивація інноваційної діяльності виконує важливе завдання впливу на поведінку людини для досягнення цілей інноваційного розвитку. Слабкість мотивації інноваційної діяльності працівників перешкоджає функціонуванню інноваційного процесу на підприємстві, тому що основою будь-якого інноваційного процесу є діяльність людей, що створюють, реалізують, упроваджують інновації.

Інноваційний процес охоплює цикл від виникнення ідеї до її практичної реалізації.

Основна маса інновацій реалізується в ринковій економіці підприємницькими структурами як засіб виконання виробничих, комерційних завдань, найважливіший чинник забезпечення стабільності їх функціонування, економічного зростання та конкурентоспроможності. Інновації можуть бути орієнтовані на ринок, на конкретного споживача або потребу. П. Друкер зараховує до основних завдань економічної науки маркетинг та інновації. Маркетинг націлений на задоволення споживачів сьогодні; інновації задовольняють покупців завтра [1].

Для переходу до інноваційного типу економіки необхідні три головні умови: високий рівень освіти населення, розвинена сфера науки, значний технологічний заділ. Необхідно забезпечити платоспроможний попит на технологічний заділ, який існує. Сучасні вітчизняні реалії такі, що це є найслабшою ланкою інноваційного ланцюга, оскільки відсутні грамотні управлінські рішення для залучення в реальний сектор інвестиційних ресурсів.

Слід визнати мотивацію найважливішим чинником результативності діяльності з продукування та реалізації інновацій. Саме мотивація є основою трудового потенціалу працівника, тобто всієї сукупності властивостей, що впливають на виробничу діяльність. Мотиваційний комплекс працівника інноваційного типу складається з різних мотивів, з-поміж яких домінуючими є мотиви, пов'язані з інтелектуальною складовою: інтелект, креативність, активність, професіоналізм, здатність до розвитку. За наявності значного потенціалу інтелектуальних ресурсів в Україні спостерігається їх низька віддача, що негативно впливає на функціонування інноваційного процесу на підприємствах. Стимулювання праці є елементом трудової ситуації, що впливає на поведінку працівників при продукуванні та використанні інновацій у виробництві. Стимулювання інноваційної активності персоналу виконує економічну, соціальну, моральну функції.

Лояльний, мотивований персонал із високим інтелектуальним потенціалом є одним із найважливіших чинників, що впливають на

інноваційний потенціал підприємств. У мотивації інноваційної активності персоналу слід розставити такі акценти: гарантовані перспективи, розширення горизонту професійної діяльності, розвиток, індивідуальний підхід. Під час упровадження інновацій на перше місце виходять такі якості персоналу, як професіоналізм, здатність до творчості, інтелектуальні здібності, комунікативні якості, психофізіологічні і соціально-демографічні характеристики. Якісний склад персоналу інноваційного підприємства повинен відповідати індивідуалізованій кадровій політиці. Йдеться про діалог керівника з особистостями, а не з уніфікованим персоналом. В інтелектуальній діяльності саме особистісний аспект відіграє визначальну роль. Індивідуалізація виявляється в різних формах – від матеріальної винагороди до участі в прийнятті рішень. Індивідуалізація як стиль управління означає також мінімізацію контролю і високий ступінь довіри до самоорганізації інноваційного персоналу. Багато соціологічних досліджень фіксують бажані орієнтації фахівців не на формальну кар'єру, а на підвищення професіонального статусу. Професіонали воліють працювати за фахом і одночасно обов'язково рости кваліфікаційно.

У структурі мотивації працівників-інноваторів можна виокремити такі домінуючі групи потреб: стабільна зайнятість з адекватною компенсацією на перспективному підприємстві, відповідальність, визнання, розвиток, досягнення тощо.

Стимулювання інноваційної діяльності персоналу має ряд відмінностей від стимулювання трудової діяльності рутинного характеру, які створюють додаткові складності для керівника в процесі управління інноваціями на підприємстві:

- складність у вимірі кінцевого результату праці персоналу. Невизначеність кінцевого результату впровадження інновацій ускладнює процес оцінки результату праці працівників. Крім того, на стадії розробки інновацій використовуються переважно колективні інструменти генерування ідей, що ускладнює оцінку внеску окремого працівника внаслідок створення інновації;

- здійснення інноваційної діяльності вимагає не тільки наявності професійних компетенцій, а й розвитку особистісних компетенцій, таких як креативність, творча активність, нестандартне мислення.

Ці особливості спрямовують стимулювання інноваційної діяльності у бік нематеріальних складових, актуалізуючи завдання інноваційного розвитку персоналу підприємства. Інноваційний розвиток персоналу – це не тільки процес адаптації співробітників до змін у функціонуванні виробничих процесів, але також підвищення ступеня залученості в розробку стратегічних напрямів діяльності підприємства [2].

Визначення особливостей мотивації у сфері інноваційної діяльності та встановлення структури мотивації праці інноваторів дає змогу сформувати оптимальну систему управління трудовою активністю працівників у сфері інновацій. Основою цієї системи має бути мотиваційний механізм стимулювання інноваційною діяльністю персоналу на підприємстві.

У системі інноваційного управління людськими ресурсами як основних проблем мотивації інноваційної діяльності можна виділити такі пріоритетні чинники:

- створення сприятливого інноваційного клімату та умов для висунення нових ідей і пропозицій;
- організація подачі та відбору пропозицій;
- створення мотивуючої системи оцінки потенціалу і результатів праці інноваторів;
- створення мотивуючої системи визнання та винагороди праці інноваторів;
- створення мотивуючої системи професійного зростання і планування кар'єри інноваторів;
- створення механізму акумулювання нових ідей;
- створення умов для інтенсивних комунікацій і інше.

Дослідження у сфері розвитку інноваційної діяльності дають змогу визначити мотивацію як необхідний елемент системи управління людськими ресурсами, як джерело активізації інтелектуальної діяльності пер-

соналу на підприємстві. Визначені особливості мотивації у сфері інноваційної діяльності, домінуючі мотиви в структурі мотивації праці інноваторів, основні чинники стимулювання інноваційної діяльності можуть бути використані під час формування мотиваційного механізму активізації інноваційної діяльності персоналу відповідно до визначеної стратегії підприємства. Формування цього механізму має бути спрямоване на забезпечення інтересів усіх сторін соціально-трудових і господарських відносин: працівників-інноваторів, власників і інвесторів. Метою подальших досліджень є формування мотиваційного механізму активізації інноваційної діяльності персоналу з урахуванням особливостей загальної і кадрової стратегії підприємств.

ЛІТЕРАТУРА

1. Друкер П. Ф. Бизнес и инновации / Питер Ф. Друкер; [пер. с англ. канд. полит. наук К. С. Головинского]. – Москва [и др.]: ИД «Вильямс», 2007. – 423 с.
2. Пугачов В. П. Мотивация трудовой деятельности / В. П. Пугачов. – М. : Гардарики, 2014. – 287 с.
3. Сидоров В. И. Мотивационный механизм управления инновационной деятельностью в условиях транзитивных экономических процессов / В. И. Сидоров, Т. Е. Шедякова // Механізм регулювання економіки. – 2009. – № 3. – Т. 1. – С. 102–109.
4. Петрова І. Ринок інноваційної праці: тенденції формування в Україні / І. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 5. – С. 3–7. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap_2013_5_3. – Назва з екрана.

REFERENCES

1. Druker P. F. *Biznes i innovacii* [Business and Innovation]. Moscow: Vyl'yams, 2007. 423 p.
2. Puhachov V. P. *Motivacija trudovoj dejatel'nosti* [Work motivation]. Moscow: Gardaryky, 2014. 287 p.
3. Sydorov V. Y. *Mechanism of Economic Regulation*, 2009, no. 3, t. 1, pp. 102–109.
4. Petrova I. *Ukraine: aspects of labor*, 2013, no. 5, pp. 3–7, Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap_2013_5_3.

О. В. Тужилкина, кандидат экономических наук, доцент (Высшее учебное заведение Укоопсоюза «Полтавский университет экономики и торговли»). Мотивационные основы стимулирования инновационной деятельности в современных условиях.

Аннотация. Процесс кардинальных изменений в Украине сопровождается радикальной переоценкой ценностей и стремлением сформировать новые действенные парадигмы развития. Поэтому сегодня в Украине актуальным является поощрение инновационной деятельности во всех общественно-экономических сферах общества. Необходимо формирование специалистов нового типа инноваторов. Активизация инновационной составляющей является важнейшим условием повышения эффективности деятельности, роста конкурентоспособности национальной экономики. Цель статьи – выявление особенностей мотивации труда работников-инноваторов и детерминирующие ее социально-экономические факторы. Определены доминантные группы потребностей в структуре мотивации работников-инноваторов, особенности стимулирования инновационной деятельности персонала, приоритетные мотивационные факторы в системе инновационного управления человеческими ресурсами. Исследование позволило определить мотивацию как необходимый элемент системы управления человеческими ресурсами, как источник активизации интеллектуальной деятельности персонала на предприятии. Определены особенности мотивации в сфере инновационной деятельности, доминантные мотивы в структуре мотивации труда инноваторов, основные факторы стимулирования инновационной деятельности, что позволяет

сформировать мотивационный механизм активизации инновационной деятельности персонала в соответствии с определенной стратегией предприятия.

Ключевые слова: инновационная деятельность, инноваторы, мотивация, мотивы, стимулирование.

O. Tuzhytkina, Cand. Econ. Sci., Docent (Poltava University of Economics and Trade). *Motivational basis of promoting innovation in modern conditions.*

Summary. The process of fundamental changes in Ukraine accompanied by a radical reassessment of values and the aspiration to form a new paradigm of effective development. So, today in Ukraine is important to encourage innovation in all socio-economic spheres of society. It is essential to the formation of a new type of professionals who can speak innovators. Enhancing innovation component is essential for improving performance, increase the competitiveness of the national economy. Identify the features of motivation of workers, innovators and the determining of its socio-economic factors. Single dominant group needs structure of employee motivation-innovators. Features of fostering innovation personnel priority motivational factors in the system of innovative human resource management. The study made it possible to determine motivation as a necessary element of human resource management a source of intellectual revitalization of personnel in the enterprise. The features of motivation in innovation, the dominant motives in the structure of motivation innovators, the main factors stimulation the innovation make it possible to form a motivational mechanism of activation of innovative personnel in accordance with defined business strategy.

Keywords: innovation, innovators, motives, motivation, stimulation.