

ності підприємства. Такий підхід забезпечує концентрацію зусиль підприємства на досягнення найвищих фінансових результатів і стимулювання як колективної, так і індивідуальної праці персоналу підприємства.

Наук. керівн. Сігасва Т. Є.

Література: 1. Герчикова І. М. Мотивація персоналу / І. М. Герчикова. – К. : Видавництво "ЦІЛ", 2006. – 346 с. 2. Базарова Т. Ю. Управління персоналом / Т. Ю. Базарова. – К. : Видавництво "Майстерність", 2002. – 240 с. 3. Лук'янченко Н. Д. Мотивація персоналу / Н. Д. Лук'янченко. – Донецьк : Видавництво "ДонНУ", 2004. – 302 с. 4. Пономаренко Ю. М. Стратегія управління трудовими ресурсами / Ю. М. Пономаренко. – К. : Видавництво "Омега", 2002. – 490 с. 5. Пьюселик Ф. М. Значення мотивації персоналу в діяльності підприємства / Ф. М. Пьюселик. – К. : Видавництво "КНЕУ", 2007. – 278 с.

УДК 005.32:331.101.3

Петрик М. О.

Магістр 1 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ПОНЯТТЯ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ ВИРОБНИЧОГО ПЕРСОНАЛУ

Анотація. Досліджено систему стимулювання інноваційної праці виробничого персоналу, у тому числі методи, принципи і інструменти стимулювання праці працівників виробничої сфери.

Аннотация. Исследована система стимулирования инновационной труда производственного персонала, в том числе методы, принципы и инструменты стимулирования труда работников производственной сферы.

Annotation. The article studies incentives for innovative work of personnel, including the methods, principles and tools to stimulate the production sector workers.

Ключові слова: стимулювання, виробничий персонал, інноваційна діяльність, керівник, персонал.

В умовах ринкової економіки в Україні виникла потреба обґрунтування та вдосконалення механізмів стимулювання праці виробничого персоналу для підвищення ефективності інноваційної праці. Існуючий механізм стимулювання у сфері праці залишається недосконалим, що не сприяє інноваційній діяльності та економічному розвитку економіки України [1].

Існує виникнення протиріч між застарілими підходами у заохоченні виробничого персоналу до результативної праці та сучасними потребами промислового виробництва в Україні в умовах інноваційного розвитку.

Прискореного економічного розвитку можна досягнути лише за умов максимально ефективної роботи працівників, що можливо тільки при правильній побудові механізму стимулювання праці.

Теоретичні та прикладні аспекти стимулювання інноваційної праці відображаються у наукових публікаціях таких вітчизняних вчених, як: Андрієнко В. Ф., Богиня Д. П., Багорова І. В., Грیشнова О. А., Данюк В. М., Карлін М. І., Колот А. М., Куліков Г. Т., Лагутін В. Д. Істотний внесок у вивчення цих питань належить зарубіжним вченим: Жукову А. Л., А. Маршаллу, Кейнсу Дж. М., П. Самуельсону, Макконнеллу К. Р.

Реакція на ті ж самі стимули у різних людей неоднакова. Механізм використання стимулів із метою мотивації персоналу називається процесом стимулювання [2]. Інноваційна праця можлива тільки в певному середовищі, де будуть з'єднані такі найважливіші чинники, як: знання, бажання, вміння його застосувати і потреба в цьому.

Отже, для того, щоб праця була інноваційною необхідно створити сприятливі умови – необхідна організація й управління інноваційним процесом.

Для того, щоб процес стимулювання пройшов вдало, керівництву необхідно виконати такі завдання (рис. 1) [3, с. 135].

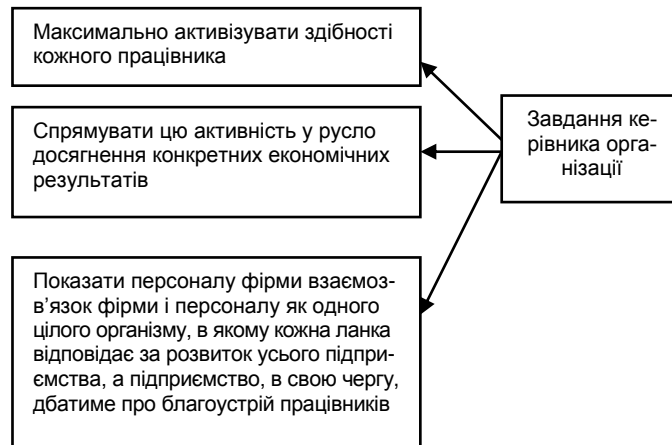


Рис. 1. Завдання керівників організацій щодо стимулювання інноваційної праці

Головна передумова інноваційної діяльності підприємства полягає в тому, що вона потребує постійного оновлення з урахуванням вимог сучасності. Тому необхідно систематично відкидати все те, що зносилося, застаріло, стало гальмом на шляху до прогресу, а також враховувати помилки, невдачі і прорахунки. Для цього на підприємствах періодично необхідно проводити атестацію продуктів, технологій і робочих місць, аналізувати ринок і канали розподілу. Іншими словами, повинна проводитися своєрідна рентгенограма всіх сторін діяльності підприємства [1].

Завдання керівництва підприємства – створити умови, при яких потенціал працівників міг розкритися найбільшою мірою та виникла б потреба в напруженій і результативній праці. При цьому керівництву при стимулюванні працівників важливо брати до уваги конкретні ситуації, в яких здійснюється стимулювання, враховувати не тільки особисті здібності працівників, а і їх особисті мотиви: потреби, інтереси, пріоритети, амбіції.

Керівник повинен усвідомлювати необхідність упровадження сучасних методів стимулювання та актуальність появи інноваційних ідей у виробничого персоналу. Унаслідок чого менеджер повинен сам володіти психологічною стійкістю, професійними здібностями та моральною свідомістю [4, с. 36].

Керівники повинні дотримуватись певної сукупності принципів у стимулюванні працівників виробничої сфери (рис. 2).

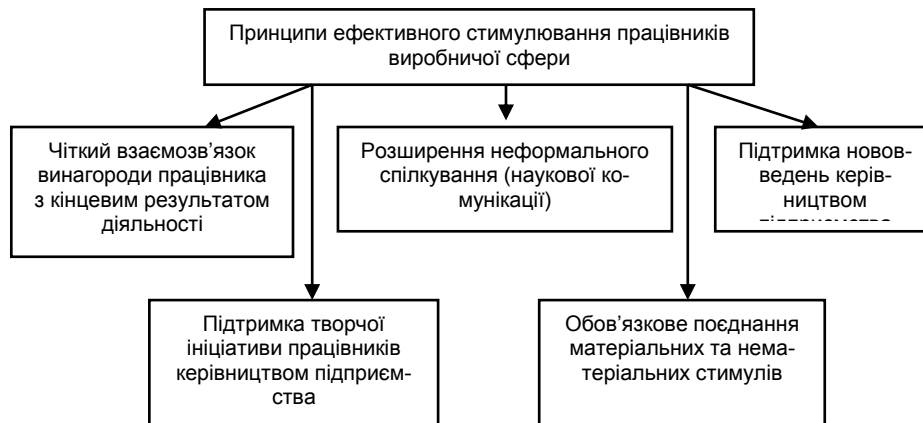


Рис. 2. Сукупність принципів ефективного стимулювання працівників виробничої сфери [1]

Стимулювання працівників потребує неабиякого вміння, наполегливості та розуміння людської природи. Вона вимагає розвинутих здібностей спонукати виконавців до вищого рівня напруження зусиль, для досягнення ефективних результатів праці. Тому керівнику необхідно чітко спланувати свої дії та етапи стимулювання інноваційної праці виробничого персоналу.

Етапи механізму стимулювання працівників [5]:

1. Чітка постановка завдань.
2. Поділ працівників на категорії згідно з рівнями потреб.
3. Розробка стимулів згідно з класифікацією працівників.
4. Розробка системи штрафів, стягнень за порушення.
5. Оцінка роботи персоналу та кінцевих результатів.
6. Винагорода працівників згідно з докладеними зусиллями.



У результаті дослідження [2, с. 277] визначено фактори, що можуть привести до максимальної віддачі чи підвищити привабливість праці.

1. Фактори підвищення продуктивності:

перспективи просування по службі;
високий рівень корпоративної культури;
оплата праці, що безпосередньо пов'язана з досягнутими результатами;
визнання, схвалення та об'єктивна оцінка виконаної роботи;
ділова атмосфера в колективі працівників;
складна, але цікава робота, що дозволяє розвинути здібності;
робота з можливістю самостійно приймати рішення, що вимагає творчого підходу;
персональна відповідальність за результати виконаної роботи.

2. Фактори, що роблять роботу більш привабливою:

робота без значних напружень і стресів;
зручний розпорядок;
відсутність на робочому місці шуму та будь-яких виявів забруднення оточуючого середовища;
комфортність робочого місця;
робота з людьми, яким симпатизуєш;
достатня інформованість про дійсний стан справ у фірмі (про те, що насправді відбувається);
гнучкий темп роботи та робочий час;
значні додаткові пільги;
справедливий розподіл обсягу робіт.

Стимулювання праці – визначальний чинник ефективності діяльності підприємств; ефективне стимулювання може бути забезпечене тільки поєднанням цілого комплексу інструментів впливу на ефективність праці; матеріальне стимулювання є одним із найважливіших стимулів підвищення ефективності праці; виявлення потреб співробітників, класифікація працівників за рівнями потреб – основна передумова економічності мотивації; нематеріальні стимули – важливий чинник впливу на керуючий персонал; урахування специфіки підприємства – важливий фактор при виборі керівництвом політики стимулювання [2, с. 345].

Для здійснення підприємством інноваційної діяльності, воно повинно мати такі структури і настрої, які сприяли б створенню атмосфери підприємництва та сприйняття нового як сприятливої можливості.

Слід розглянути стимулювання праці як технологію управління з урахуванням таких функцій [4, с. 56]:

економічна функція – стимулювання праці сприяє підвищенню ефективності виробництва, зокрема, підвищенню продуктивності праці та якості продукції;

моральна функція – стимули до активізації трудової активності формують життєву позицію, моральний клімат в організації і в суспільстві;

соціальна функція – забезпечується формуванням соціальної структури суспільства, через різні рівні доходів, які залежать від впливу стимулів на людей. Так само формування потреб та життєвої позиції формується під впливом стимулів.

Представник концепції соціального обміну Джордж Хоманс визначив причини і стимули, які змогли б спонукати працівника до інноваційної діяльності [2, с. 278].

1. Чим частіше окрема дія дія працівника винагороджується, тим частіше він прагне здійснювати цю дія.

2. Якщо який-небудь стимул привів до дії, яка була винагороджена, то при повторенні такого стимулу працівник буде прагнути повторити цю дія знову.

3. Чим більш цінним є для працівника певний результат дії, тим сильніше він буде прагнути досягти цього результату.

4. Чим частіше працівник отримував певну винагороду, тим менш цінним буде для нього повторення такої винагороди.

5. Якщо працівник не отримує очікуваної винагороди, то стає розсердженим і поводить себе агресивно, а це не сприяє якійсь роботі.

Робітники, які отримували більше, ніж очікували, стають радісними і поводяться позитивно, тим самим показують, що готові цінувати дану організацію.

Отже, завданням будь-якої організації є необхідність створення такої системи стимулювання праці, яка сприяла б розвитку особистості працівника, тим самим забезпечуючи високий рівень життя і відповідаючи вимогам сучасного суспільства. Керівник повинен детально проаналізувати особисті властивості підлеглих, удосконалити та застосувати існуючі методи стимулювання інноваційної праці до виробничого персоналу.

Наук. керівн. Томах В. В.

Література: 1. Краснокутська В. Н. Інноваційний менеджмент / В. Н. Краснокутська. – К. : КНЕУ, 2003. – С. 68–76. 2. Осипов Г. В. История социологии в Западной Европе и США / Г. В. Осипов. – М. : НОРМА, 2001. – 393 с. 3. Кузин Б. И. Методы и модели управления фирмой / Б. И. Кузин. – Питер : 2001. – 245 с. 4. Скопилатов И. А. Управление та диагностика персоналу / И. А. Кудрявцева Е. И. Управление персоналом : учебная тетрадь / Е. И. Кудрявцева. – СПб. : Изд-во МИПК, 2008. – 78 с. 5. Скопилатов И. А. Управление персоналом / И. А. Скопилатов, О. Ю. Ефремов. – СПб., 2000. – 399 с.