

А.І. Щербатюк

МЕХАНІЗМ МОТИВАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО РЕСУРСУ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

У роботі досліджено особливості мотивації праці для вищого навчального закладу, з урахуванням функціонально-продуктової особливості типології праці, відзначено сутнісне навантаження категорії «мотивація інноваційної праці». Конкретизовано поняття інтелектуального ресурсу для вищого навчального закладу та визначено його місце та роль у загальній моделі діяльності ВНЗ. Синтезовано елементи поняття «мотивація інноваційної праці інтелектуального ресурсу у ВНЗ», завдяки чому побудовано опорний механізм мотивації інноваційної праці інтелектуального ресурсу вищого навчального закладу. Табл. 2, Рис. 3, дж. 13.

Ключові слова: інноваційна праця, мотивація праці, мотивація інноваційної праці, механізм мотивації інноваційної праці, інтелектуальний ресурс ВНЗ, діяльність ВНЗ, нематеріальна мотивація, матеріальна мотивація.

JEL J01

Вступ

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними задачами. Сучасний вищий навчальний заклад (ВНЗ) України знаходиться на етапі трансформаційних перетворень усіх сфер своєї діяльності. Це спричинено тим, що міцно закріплена пострадянська система надання освітніх послуг на сьогодні вже не має змоги задовольнити потреби та вимоги світового соціально-економічного простору. Забезпечити якісно новий, високий рівень надаваних у ВНЗ освітніх послуг взмозі лише інтелектуально лабільний, емоційно вільний, раціональний, висококваліфікований фахівець, що в своїй сукупності складає інтелектуальний ресурс вишу. Необхідність інноваційної спрямованості сучасного ВНЗ породжує високу інтелектуалізацію усіх процесів кожного з видів діяльності, тож необхідним є виділення саме інноваційної праці, як пріоритетного інструменту в процесі інноватизації вищого навчального закладу. Але рівень самовіддачі інтелектуального ресурсу при виконанні будь-якого типу праці, зокрема і інноваційної, напряду залежить від багатьох чинників, серед яких одним з головних є мотивація праці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, в яких почато рішення даної проблеми та на які спирається автор. Мотивація праці вже довгі роки є поширеною проблемою соціально-економічного простору, тому шляхам її вирішення присвячено дуже велику кількість як відчизняних так і зарубіжних робіт. Глибоко розглядають у своїх працях мотивацію Колот А. М., Богиня Д. П., Куліков Г. Т., Меріман Е, Монастирська Г. В. Проведено значну кількість досліджень з питань мотивації праці [5].

У більшості своїй роботи містять глибокі дослідження мотивації, окреслюють матеріальні проблеми соціально-економічного простору сьогодення, виділяють необхідність перебудови мотиваційної системи.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується дана стаття. Однак, не зважаючи на значну кількість праць, націлених на вирішення проблем системи мотивації праці у вищому навчальному закладі, вона залишається актуальною і гострою на сьогодні, відсутній єдиний механізм мотивації праці, зокрема інноваційної. Організація праці у вищому

навчальному закладі – одне з провідних невіршених питань у процесі інноватизації вишу, а мотивація праці – один з провідних інструментів на шляху до вирішення цього притання. Тож, грамотна побудова механізму мотивації інноваційної праці у ВНЗ – запорука успішних інноваційних трансформацій вищого навчального закладу.

Формулювання цілей статті. Метою данної статті є побудова опорного механізму мотивації інноваційної праці інтелектуального ресурсу ВНЗ, з урахуванням особливостей інноваційної праці вищого навчального закладу.

ОСНОВНІ РЕЗУЛЬТАТИ

Методи та методику дослідження. Для досягнення мети буде використано теоретичні види наукового методу: аналіз, синтез, абстрагування, логічної індукції.

Викладення основного матеріалу дослідження. Інноватизація вищого навчального закладу – єдиний шлях його розвитку задля забезпечення безперервного функціонування. В основі будь-якого розвитку лежить ефективне та якісне нагромадження людського ресурсу – фахівця вишу. Інноваційна спрямованість трансформації сучасного ВНЗ породжує необхідність інтелектуалізації усіх елементів процесів його діяльності. Це зумовлює логічність визначення людського ресурсу через інтелектуальний ресурс. Відмінністю інтелектуального ресурсу від людського є його головна призначеність – забезпечення безперервного розвитку ВНЗ. Швиданенко Г.О. вважає [11]: «Інтелектуальні ресурси» багатогранна категорія, яка відображає частину ресурсів підприємства, що не мають матеріально-уречевленої форми. Це ресурси довготривалого використання як результат взаємодії знань, умінь, накопиченого досвіду персоналу, результатів науково-технічної діяльності та організаційно-методичних рішень. Вони формують потенційні можливості підприємства та виступають джерелом створення стійких конкурентних переваг [11]. У роботі [13] інтелектуальний ресурс розглядається саме на рівні підприємства, та визначається наступним чином: інтелектуальні ресурси компанії - це сукупні розумові здібності всіх її співробітників, які вони використовують для вироблення найбільш адекватних складних ринковим умовам рішень, що дозволяють компанії зберігати сталий розвиток.

Приймаючи до уваги домінуючу роль фахівця у процесі інноватизації вищого навчального закладу, специфіку діяльності ВНЗ, визначимо *інтелектуальний ресурс ВНЗ* наступним чином: *це розумова здатність та вміння людського ресурсу, які він має бажання та доцільність використовувати, маючи на це потребу та мотив, задля забезпечення безперервного та підтримки сталого розвитку ВНЗ.*

Саме визначення категорії «інтелектуальний ресурс» чітко відображає його процесну сутність, виділяючи місце та роль у загальній моделі діяльності вищого навчального закладу (рис. 1).

Основоположні категорії моделі наведені в табл.1.

Аналізуючи рисунок 1, можна виділити, що залежність успішного безперервного процесу діяльності вищого навчального закладу в більшості своїй залежить саме від професійної, кваліфікованої активізації інтелектуального ресурсу, що активується під впливом мотивів, виникаючих на базі існуючих потреб.

Функціонально-продуктові особливості процесів діяльності у вищому навчальному закладі, породили необхідність типологічної розрізненості виконуваних інтелектуальним ресурсом типів праці [12]. Отже потреби, що породжують мотиви, у фахівців зайнятих різним типом праці також будуть специфічними та індивідуальними. У загальній тріаді типів праці: творча,

інноваційна, технічна, - саме інноваційна праця є генератором інноваційних перетворень ВНЗ [12]. Інноваційна праця – інструмент забезпечення безперервної діяльності ВНЗ шляхом впровадження та адаптації інновації в освітній процес. Це свідчить про необхідність індивідуального підходу до мотивації саме інноваційної праці (табл. 2).

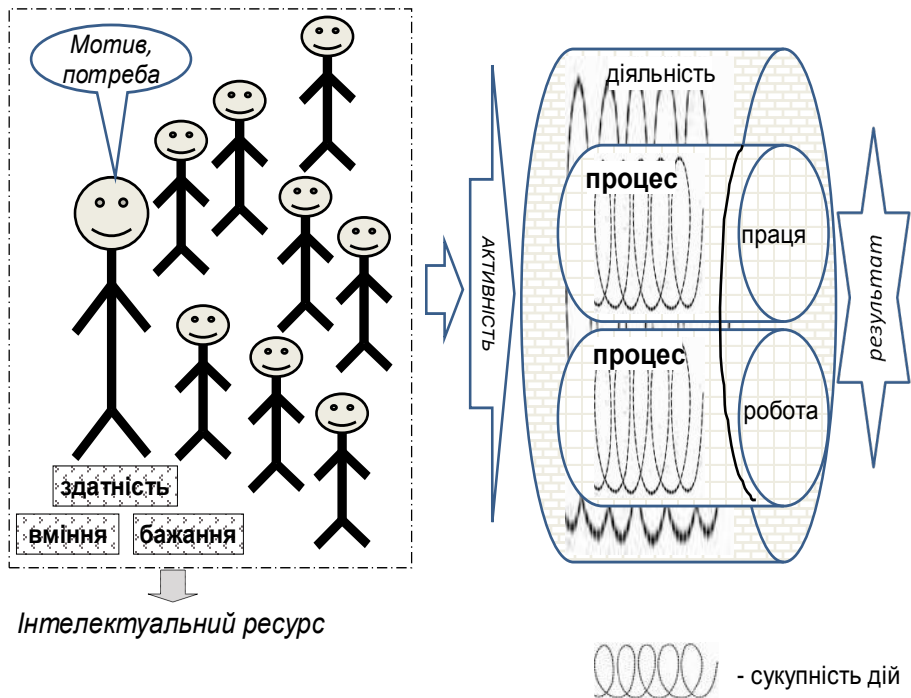


Рис. 1 . Інтелектуальний ресурс у загальній моделі діяльності ВНЗ

Таблиця 1

Сутнісне навантаження ключових категорій

Термін	Визначення
Діяльність	прояв інтелектуальним ресурсом активності та взаємодії як характеристик технічної, творчої, та інноваційної метрик при реалізації процесу
Робота	занятість людського ресурсу в реалізації процесу, при якій проявляються характеристики його технічної метрики
Праця	розумові та фізичні зусилля в реалізації процесу, при яких проявляються характеристики технічної, творчої та інноваційної метрик

Сутнісне навантаження категорії «мотивація інноваційної праці»

Змістове навантаження у визначенні		Розкриття змістовного навантаження
Термін		МОТИВАЦІЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ
Метрика	зміст	ключовий елемент
	процес стимулювання інтелектуального ресурсу	
	сутність	
	до професійної, кваліфікованої активізації обумовленої потребами впровадження інновації задля створення умов для сталого розвитку та зростання ВНЗ	
умови		з урахуванням соціально-економічних процесів сучасності
ціль		спрямовану на забезпечення інноватизації вищого навчального закладу через задоволення власних, зокрема інтелектуальних потреб.

Синтезуючи згенероване поняття, можна виділити головні елементи, що можуть стати основоположними в побудові механізму мотивації інноваційної праці інтелектуального ресурсу вищого навчального закладу (рис. 2).

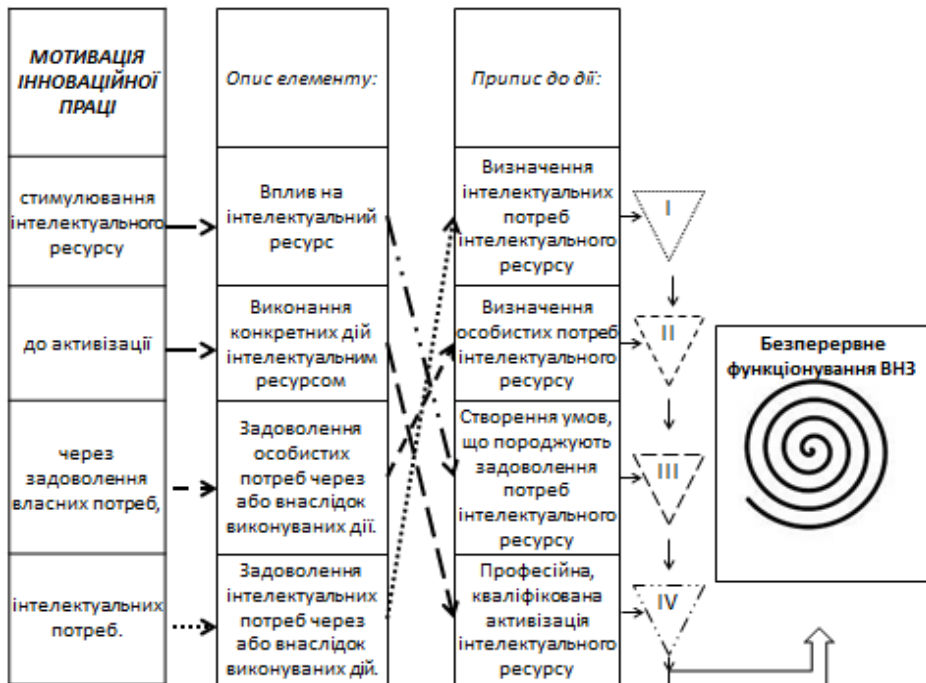


Рис. 2. Синтез елементів поняття «мотивація інноваційної праці інтелектуального ресурсу у ВНЗ».

Як результат проведеного синтезу, можна сформулювати опорну послідовність дій загального механізму мотивації інноваційної праці інтелектуального ресурсу вищого навчального закладу: першим етапом є визначення інтелектуальних потреб інтелектуального ресурсу – даний етап займає першу шаблону, бо особистість, зайнята інноваційною працею – високоінтелектуально лабільна, емоційно вільна та раціонально достатня, тому задоволення її інтелектуальних потреб - це невід’ємний елемент її саморозвитку та самореалізації; другим етапом постає визначення особистих потреб інтелектуального ресурсу – поваги, соціальних, безпеки, фізіологічних. В залежності від пріоритетності конкретних потреб для кожного фахівця будується індивідуальний для кожного третій етап: створення умов, що забезпечують задоволення потреб інтелектуального ресурсу. Внаслідок успішного виконання перших трьох етапів – активізація інтелектуального ресурсу буде кваліфікованою та професійною. Тож, підсумувавши, можна допустити, що опорний механізм мотивації інноваційної праці інтелектуального ресурсу може мати наступний вигляд (рис. 3).



Рис. 3. Опорний механізм мотивації інноваційної праці інтелектуального ресурсу ВНЗ

Особливістю механізму мотивації саме інноваційної праці є першочерговість забезпечення умов для задоволення інтелектуальних потреб інноваційного ресурсу: можливість застосування такої якості як «інтелектуальна лабільність», можливість саморозвитку та самореалізації.

ОБГОВОРЕННЯ

Обґрунтування отриманих результатів. Механізм мотивації інноваційної праці інтелектуального ресурсу ВНЗ – складний процес, що має свої особливості та складності, обумовлені частково непростією економічною ситуацією в Україні, частково недостаємністю інноватизацією соціального простору. Але, враховуючи зовнішні обставини, побудова єдиних чітко послідовних,

індивідуальних для кожного фахівця мотиваційних дій дозволить забезпечити професійну та кваліфіковану активізацію інтелектуального ресурсу у вищому навчальному закладі сьогодення.

Висновки. Результатом даної праці є побудова опорного механізму мотивації інноваційної праці інтелектуального ресурсу вищого навчального закладу. Шляхом аналізу та синтезу результатів наукових праць та проєкції їх на власні доробки встановлено актуальність використання механізму мотивації інноваційної праці як інструменту забезпечення інноватизації ВНЗ.

Перспективи подальших досліджень у даному напрямку. Побудований у роботі механізм є теоретичною основою до подальших розробок практичної єдиної мотиваційної програми для фахівців зайнятих інноваційною працею у вищому навчальному закладі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Обмок О.Г. Рейтинг у системі мотивації науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів [Електронний ресурс] / О.Г. Обмок. – Режим доступу: <http://elibrary.nubip.edu.ua/7890/1/10oog.pdf>

2. Василик А.В. Інтелектуалізація трудової діяльності в контексті формування та розвитку інтелектуального капіталу: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.07 / Алла Володимирівна Василик ; Державний вищий навчальний заклад "Київський національний економічний ун-т ім. Вадима Гетьмана". — К., 2009. — 20 с.

3. Мэрман Э. Мотивация персонала. Инструменты мотивации для успеха организации / Э. Мэрман. — Х.: [б.и.], 2007.

4. Монастирська Г.В. Мотивація наукової діяльності в умовах економічних перетворень у країні. // Проблеми науки. – 2006. - №3 – С.15-21.

5. Беліченко С.П. Мотивація діяльності науково-педагогічних працівників. [Електронний ресурс] / С.П. Беліченко, Л.Ф. Столітня-Соболенко, В.С. Черевик. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/10_NPE_2008/Pedagogica/29640.doc.htm.

6. Рудченко С.М. Стимулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників [Електронний ресурс] / С.М. Рудченко. – Режим доступу: [file:///D:/Downloads/staptp_2012_56_21%20\(1\).pdf](file:///D:/Downloads/staptp_2012_56_21%20(1).pdf)

7. Abraham H. Maslow. Motivation and Personality (2nd ed.) N.Y.: Harper & Row, 1970; СПб.: Евразия, 1999 Терминологическая правка В.Данченко К.: PSYLIB, 2004

8. Куликов Г.Т. Мотивация труда наемных работников/ Куликов Г.Т.– К.:ИЭ НАНУ, 2002. – С. 37.

9. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. — К.: КНЕУ, 2002. – 345 с.

10. Богиня Д.П. Еволюція теорій мотивації на рубежі XXI ст.// Регіональні перспективи / Богиня Д.П. – 2002. - № 3- 4 (22-23) – С. 5-8. 5.

11. Швиданенко Г.О. Інтелектуальні ресурси: визначення та систематизація. [Електронний ресурс] / Г.О. Швиданенко. - Режим доступу: kneu.edu.ua/userfiles/ec_pidpr_th_pr_4/2/Svidanenko.doc

12. Щербатюк А.І. Сутність інноваційної праці в розрізі життєвого циклу інновацій / А.І. Щербатюк // Економіка. Менеджмент. Підприємництво: Збірник наукових праць. - Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2013. - № 25 (II).

13. Ахтямов М.К., Кузнецова Н.А., Саакова Л.В. Обоснование критерия эффективности использования интеллектуальных ресурсов // Креативная экономика. — 2011. — № 5 (53). — с. 17-25.

Рецензент статті
д.е.н., проф. Бузько І.Р.

Стаття надійшла до редакції
23.09.2014р.