

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО МОТИВАЦІЇ В ІННОВАЦІЙНОМУ ПРОЦЕСІ

Постановка проблеми. Для успішного розвитку інноваційної діяльності необхідно крім наукової бази і матеріальних можливостей також мати мотивований персонал. На сучасному етапі розвитку, коли українське суспільство гостро потребує ефективного і результативного управління виробництвом, завданням вчених-економістів є розробка питань мотивації в економічному аспекті, спираючись на напрацювання філософів, психологів, соціологів. А це в свою чергу передбачає комплексний підхід до існуючих теорій мотивації відомих учених, поєднання в дослідженні економічних, психологічних та інших сучасних методів.

Складності економічного дослідження застосування мотивації в інноваційній діяльності обумовлена наступними моментами:

1. Існування великої кількості загальних теорій мотивації і невелика кількість реальних методик для інноваційних підприємств.
2. Складність самого об'єкта дослідження. Мотиви не доступні безпосередньому спостереженню. Для їх фіксації необхідно застосування цілого ряду спеціальних методик.
3. Специфічність, багато стадійність інноваційного процесу висувають особливі вимоги до розробки загальної моделі системи мотивації для інноваційно-орієнтованих підприємств.

Вищевикладені проблеми перетворюють дослідження системи мотивації розробки нового продукту в серйозну проблему.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В основі сучасних мотиваційних систем лежать класичні мотиваційні теорії – теорія потреб Маслоу, двохфакторна теорія Герцберга, «досягнення-вклад» МакКлелланда, теорія очікувань Врума, теорія справедливості Адамса, «ХУ—теорія» МакГрегора, теорія «Z» В.Оучі.

Дана проблема досліджується також у роботах російських авторів Є.Белякова, А.Р.Данієлова, О.К.Комарова, В.В.Радаєва.

Змінам мотивації праці в ринкових умовах приділена значна увага в наукових дослідженнях таких вітчизняних вчених, як А.А.Амоша, В.М.Геєць, Г.А. Дмитренко, В.Д.Лагутін, П.С.Маковєєва, В.В.Степанова, В.О.Тімофєєв.

Серед вітчизняних вчених найбільших успіхів у розробці теорії мотивації досягли Л.С.Виготський та його учні А. Н. Леонтьєв і Б. Ф. Ломов. Оскільки виробничі проблеми ними не розглядалися, їх роботи не отримали подальшого розвитку. Слід відзначити, що всі основні положення теорії Л.С.Виготського справедливі і для виробничої діяльності [7, с.13].

Мета роботи. Метою дослідження є аналіз послідовної появи концептуальних підходів до мотивації і їх практичне застосування в інноваційній діяльності.

Виклад основного матеріалу. Однією найскладнішою проблемою сучасності є необхідність постійного впровадження передових досягнень науки і техніки, раціонального і максимального використання тих видів ресурсів, які має підприємство. Найбільша ефективність підприємства може бути досягнута тільки в разі зацікавленості працівників у результатах діяльності. А для цього робітників необхідно мотивувати,

настроювати на продуктивну працю за допомогою різних складових системи мотивування.

Сучасна система мотивації складається з трьох блоків: заробітна плата, матеріальне стимулювання і нематеріальна сфера (рис.1).

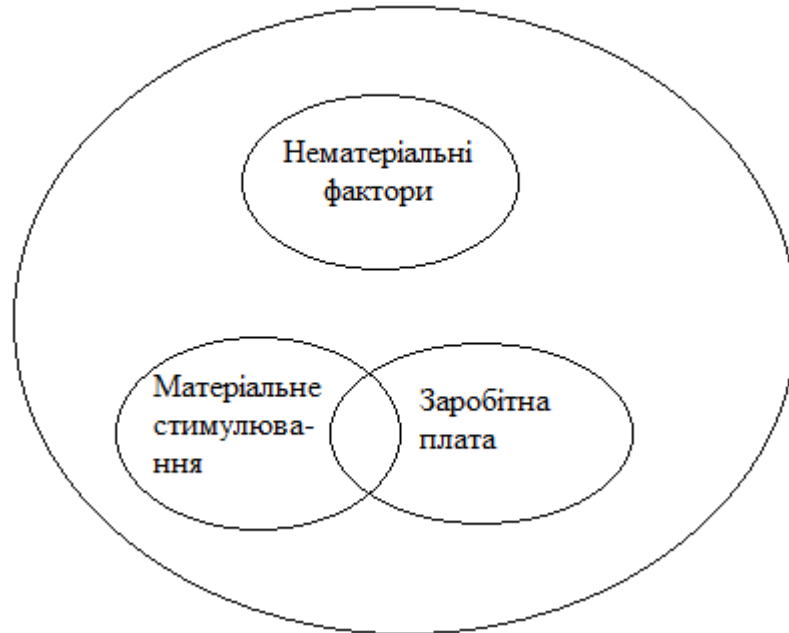


Рис.1. Загальна система мотивації

З розвитком економічних відносин в загальній системі мотивації домінування однієї складової в наслідок об'єктивних причин змінювалось домінуванням другої. Першою була концепція «політика батоба і пряника», вона існувала багато століть. Це був один з перших поширених методів, за допомогою якого можна було навмисно впливати на людей для успішного виконання поставлених завдань. Подальший розвиток взаємовідносин робітників і роботодавців довів, що неможливо матеріальною винагородою (у вигляді заробітної плати) задовольнити усі потреби людини.

Роботи А.Сміта заклали основу, а роботи Ф.Тейлора дозволили сформулювати наступну концепцію. На початку ХХст. почала панувати концепція «людини економічної», велика увага в ній приділялася стимулюванню норми виробітку. Головною винагородою була заробітна плата, величина якої була прямо пропорційна результату праці. Але матеріальну винагороду не можна розглядати як величину, яка може постійно збільшуватися. На практиці ця величина має кінцеве значення. При подальшому аналізі з'ясувалося, що досягнення цих нормованих результатів залежить ще і від організаційної поведінки працівників. Тобто стимулювання не забезпечує єдність інтересів працівника і організації, не активує ініціативу і відповідальність.

Так як існуюча концепція не могла задовольнити усі питання, то на зміну «людини економічної» прийшла концепція «людських відносин», в якій головну роль відіграють групові норми і цінності. Вона домінувала на Заході з 30-х до середини 50-х років ХХ століття. Перенесення центру ваги з матеріального стимулювання на відносини між людьми є основною відмінною характеристикою школи «людських відносин». Нова концепція піддала критиці концепцію «економічної людини» А.Сміта і Ф.У.Тейлора.

Засновники школи (Е.Мейо, М.П.Фоллет, Г.Мюнстерберг) використовували досягнення психології і соціології того часу, однак проведені Мейо дослідження не дали можливості побудувати модель мотивації, яка пояснювала спонукальні мотиви людини до праці.

Визнаючи значення школи "людських відносин" і значення ролі людських ресурсів, вона має ряд недоліків. У даній концепції обґрунтовані психологічні прийоми активізації працівника в підвищенні продуктивності праці і не запропонований аналіз працівників і їх роботи. А також нівелюється економічна сторона проблеми.

Концепція школи «людських відносин» з часом доповнилася школою «поведінкових наук». Якщо перша в основному зосереджувала свою увагу на методах налагодження міжособистісних відносин, то метою дослідження другої було обґрунтування ролі мотивів і потреб людини в його трудовій діяльності. Мотиви розглядались як головний показник відношення робітників к праці і як внутрішня характеристика праці.

Підходи до пояснення причин людської поведінки і мотиви, які визначають вчинки людини, численні. З другої половини ХХ сторіччя з'явилося велика кількість теорій мотивації. Це пояснюється різноманіттям підходів до такого складного і суб'єктивного явищу і суб'єктивізмом поглядів самих авторів. Теорії мотивації поділяються на дві категорії: змістовні і процесуальні.

Змістовні теорії пояснюють поведінку людини виходячи з його потреб – це теорія ієрархії потреб А.Маслоу, теорія набутих потреб Д.Мак-Клелланда, двох факторна теорія Ф.Герцберга. Перераховані теорії основну увагу приділяють аналізу факторів, які лежать в основі мотивації і практично не приділяють уваги самому процесу мотивації.

Процесуальні теорії мотивації засновуються в першу чергу на поведінці людини з урахуванням їх сприйняття і пізнання, це теорія очікування К.Левіна, теорія переваги і очікування В.Врума, теорія справедливості С.Адамса, модель Портера-Лоулера, теорія «Х» і «У» Д.МакГрегора. Ці теорії головним вважають опис і передбачення результатів мотиваційного процесу, але не стосуються змісту мотивів.

Поява великої кількості теорій мотивації сприяла зміні домінуючою в той час концепції школи «людських відносин» на нову концепцію «управління персоналом». Запропоновані теорії мотивації давали пояснення, як ті чи інші потреби можуть впливати на мотивацію людини до діяльності і як знаючи про певну динаміку дії потреб, можна впливати на людину, тим самим керувати нею. Спостерігається зміна акцентів, на передній план виходить управління працівником на підприємстві через мотиви і потреби з метою збільшення прибутку.

Розвиток економічних відносин – це безперервна гонитва за прибутком і постійний пошук шляхів для досягнення цієї мети. Третя науково-технічна революція викликала великі зміни в техніці, технології, управлінні і сприяла створенню сприятливих умов для розвитку інноваційної діяльності. Це в свою чергу позначилось на переосмисленні ролі і місця людини на виробництві.

В Сполучених Штатах Америки в 70-х роках ХХ сторіччя затвердились поняття «людські ресурси» і «управління людськими ресурсами» взамін існуючих «персонал» і «управління персоналом».

Раніше, протягом довгого часу існувала мінімізація вкладення капіталу в найману робочу силу і спостерігалось постійне прагнення зменшувати витрати на персонал. В кінці ХХ ст., в наслідок розвитку інноваційної активності підприємств, коли наука становиться фактором виробництва, ситуація змінилася навпаки і людина стала розглядатися як джерело досягнення конкурентних переваг. Відмінність концепції «людських ресурсів» полягає у визнанні економічної доцільності капіталовкладень в працівників і розгляд їх, як ключового ресурсу виробництва. Таким чином «людські ресурси» зрівнюються в правах з фінансовими і матеріальними ресурсами.

Саме людський ресурс з його невичерпним інтелектуальним потенціалом є головною рушійною силою інноваційних трансформацій, тому актуальним є питання мотивації творчості, аналіз нематеріальних мотивів і стимулів. Розвитку інноваційної

діяльності сприяють наукові працівники і творчі особистості – «генератори нових ідей». Для творчих працівників грошова мотивація має важливе значення, але частіше важливішими стають нематеріальні фактори, як засоби задоволення потреби більш високого порядку, наприклад, престиж, кар'єра, влада, вплив.

Так з появою концепції «людських ресурсів» більше уваги стали приділяти вивченню нематеріальних факторів впливу і ця складова в загальній системі мотивації посіла рівноправне місце поряд з заробітною платою і стимулюванням.

В останній час з'явилась і викликає інтерес концепція «організаційного розвитку», яка застосовується в більшості промислово розвинених країнах. Прихильники цієї концепції виходять з того, що під впливом зовнішніх факторів змінюються погляди і моделі поведінки працівників як членів соціально-технічної системи, а в наслідок цього змінюється і сама система. «На сучасному етапі концепція організаційного розвитку одержала назву «організаційна трансформація». Вона являє собою програму розвитку, призначену для широкомасштабних, радикальних і фундаментальних змін на підприємстві в зв'язку з розробкою і застосуванням інновацій.[5, с.549]

Процес розробки інновацій є багатоступеневим і охоплює різні види діяльності:

1. творчість (ініціювання ідеї),
2. аналітична діяльність (економічне обґрунтування, маркетингові дослідження),
3. виробнича діяльність (створення конкретного інноваційного продукту),
4. управлінська діяльність (керівництво виробничими і науковими процесами).

Якщо піддати аналізу мотиви інноваційної діяльності на різних етапах інноваційного процесу з точки зору його учасників, то кожна стадія характеризується своєю структурою мотивів, які знаходяться під впливом численних факторів і здатні створити сприятливі умови для конкретного виду діяльності. Зміна діяльності передбачає певні трансформації в пріоритетності мотивів, ліквідацію одних і виникнення інших мотивів. Це пов'язано зі зміною умов протікання інноваційного процесу, зміною його учасників, їх потреб, інтересів, цільових установок.

Наприклад, в основі творчої активності ініціаторів нових ідей можуть перебувати різноманітні мотиви такі, як прагнення вирішувати певну проблему, пізнавальний інтерес, потреба самовираження, самоствердження, постійного творчого пошуку, суспільне визнання та інші. На етапі економічного обґрунтування і маркетингових досліджень домінуючим є прагнення отримати максимальний ефект від впровадження найбільш раціонального варіанту. Найбільш дослідженою є група мотивів, яка стосується виробничої діяльності.

Розгляд проблеми мотивації на кожній із стадій інноваційного процесу і формування дієвого мотиваційного механізму показує, що на сьогоднішній день мотивування управлінської діяльності, а також етапу зародження ідеї є маловивченою областю. Тому при розробці мотиваційної системи для інноваційного підприємства необхідно використовувати усі існуючі теоретичні розробки в залежності від функцій підрозділів і виду діяльності (колективна або індивідуальна).

Важливою особливістю розробки системи мотивації на інноваційному підприємстві є врахування двох умов:

- гнучке використання структурного співвідношення заробітної плати, матеріального стимулювання і нематеріальних факторів;
- певна комбінація існуючих теорій мотивації для робітників, фахівців, керівників. Те як вони поєднуються, залежить від зовнішніх умов, внутрішніх умов на підприємстві, від конкретної ситуації, від особистого досвіду працівників і керівників.

Висновок. Головною рушійною силою інноваційного розвитку є людський ресурс з його невичерпними інтелектуальними можливостями, тому розробка питань мотивації процесів творчості та управління вимагає нестандартних рішень, де чимале значення має

комплексний диференційний підхід з урахуванням існуючих теорій мотивації в залежності від виробничої ситуації.

Таким чином, зі зміною поглядів на робітника в процесі виробництва змістились акценти в загальній системі мотивації. В еволюції відносин праці і капіталу трудова мотивація посіла гідне місце. Якщо на перших порах вона необхідна була як засіб зняття напруги (через заробітну плату) між робітниками і роботодавцями, між двома полюсами трудових відносин, то згодом стала сприяти зближенню цілей організації та її членів. Раніше був потрібен робітник-додаток до машини, то тепер з розвитком інноваційних технологій потрібен робітник освічений і думачий. Якщо раніше було достатньо тільки матеріальної винагороди за працю, то тепер для підвищення продуктивності праці і розвитку інноваційної діяльності необхідні усі три складові сучасної мотиваційної системи.

Анотація

В статті пропонується аналіз різноманітних концептуальних підходів до загальної системи мотивації. Досліджено поступове становлення складових загальної системи мотивації. Запропоновано гнучке використання структурного співвідношення складових системи мотивації в інноваційному процесі.

Ключові слова: мотивація, концепція, інноваційний процес

Аннотация

В статье предлагается анализ различных концептуальных подходов к общей системе мотивации. Исследовано постепенное становление составляющих общей системы мотивации. Предложено гибкое использование структурного соотношения составляющих системы мотивации в инновационном процессе.

Ключевые слова: мотивация, концепция, инновационный процесс.

Summary

The analysis of various conceptual approaches towards a general system of motivation is proposed in the article. The gradual formation of the components of the general system of motivation is studied. A flexible use of structural relationships between components of motivation system in the innovation process is proposed.

Key words: motivation, conception, innovation process.

Список використаних джерел:

1. Андрійчук В.Г. Стратегічні пріоритетні орієнтири і парадигми забезпечення інноваційно-модернізаційного розвитку економіки України // Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право, 2012. – №4(63). – С.5-13.
2. Андрощук Г.О. Програма інноваційного розвитку економіки Німеччини: стратегія високих технологій // Наука та інновації. – 2009. – Т.5 – №3. – С. 72-88.
3. Гаудж П. Исследование мотивации персонала / П.Гаудж . – Днепропетровськ: Баланс Бизнес Букс, 2008. – 272с.
4. Захарченко Ф.І. Інноваційний менеджмент, теорія і практика в умовах трансформації економіки / Ф.І. Захарченко, Н.М. Корсікова, М.М. Меркулов.—К.: Центр учбової літератури, 2012. – 657с.
5. Економіка і організація інноваційної діяльності / под. общ. ред. О.І.Волкова, М.П.Денисенко. – Київ:Видавничий дім Професіонал, 2004. – 650с.

6. Касьяненко В.О. Модедювання та прогнозування економічних процесів: навчальний посібник / В.О Касьяненко, Л.В.Старченко. Суми: Унів. Книга, 2006. – 185с.
7. Лепейко Т.И. Генезис современных теорий мотивации / Збірник наукових праць УДМТУ ім. адм. Макарова, 2004. – №1(394). – С.3-14.
8. Пушкар Р.М. Менеджмент: теорія та практика / Р.М.Пушкар, Н.П.Тарнавська. – Тернопіль:Карт-бланш, 2003. – 486с.
9. Парсяк В.Н. Управління персоналом промислових підприємств: мотиваційни впливи: монографія / В.Н.Парсяк, В. Я. Гацура, О. В. Погорелова. – Миколаєв: еТ, 2011. – 238с.
10. Симоненко В.К. Пятирічка «враздрай»:економічне есе / В.К.Симоненко. – К.:Знання, 2011. – 428с