УДК 330.341

МОТИВАЦІЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

А. М. Колот,
д. е. н., професор
А. Є. Никифоров,
к. е. н., доцент,
Київський національний економічний університет

На основі аналізу теорій мотивації праці визначена структура інтересів суб'єктів інноваційної діяльності. Обгрунтована пріоритетність матеріальних інтересів на етапі становлення національної інноваційної системи в Україні. Доведено, що існуюча система оплати праці в інноваційній сфері втратила відтворюючу, стимулюючу та регулюючу функції. Обгрунтована авторська концепція формування механізму державного управління інноваційною діяльністю, основними напрямами якого є: підвищення економічної заінтересованості суб'єктів інноваційної діяльності, демократизація інноваційного виробництва, гуманізація інноваційної праці. Запропоновані методи та заходи державного управління інноваційною діяльністю.

On the basis of the analysis of the theories of motivations of work the structure of interests of the subjects of innovation activity is determined. Is proved the priority of material interests at a stage of formation the national innovation system of Ukraine. Is proved, that the existing system of payment of work in innovation sphere has lost reproductive, stimulating and regulating functions. The author's concept of formation of the mechanism of state management by innovation activity is proved, which basic principles are: increase of economic interest of the subjects of innovation activity, democratization of innovation manufacture, humanization of innovation work. The methods and measures of state management by innovation activity are offered.

Реалізація стратегії євроінтеграції потребує підвищення конкурентоспроможності національної економіки шляхом активізації інноваційної діяльності. До числа найважливіших причин інноваційної діяльності правомірно віднести мотиваційну її компоненту. Лише усвідомлюючи чинники, що рухають людиною, які спонукають її до творчої праці, можливо розробити ефективну систему заходів держави, спрямованих на активізацію інноваційної діяльності.

Спроби створити механізм державного управління інноваційною діяльністю на основі перерозподілу коштів через Держіннофонд не мали успіху. Недостатніми виявилися й заходи держави щодо регулювання науково-технічного та інноваційного розвитку економіки за допомогою визначення пріоритетних напрямів. Причини невдалої реалізації в Україні державної інноваційної політики криються, на наш погляд, у тому, що запропоновані заходи не змінювали підвалини ставлення інноватора до праці, не були зорієнтовані на посилення мотивації інноваційної діяльності. Усвідомлення ролі мотивації інноваторів поки ще не стало стрижневим напрямом державної інноваційної політики. Вихід української економіки на траєкторію стійкого зростання потребує кардинальних змін парадигми державного управління інноваційною діяльністю: в його основі має бути прямий зв'язок доходів інноватора з результатами використання інноваційного продукту. Метою статті є розкриття можливості використання основних теорій мотивації праці у механізмі державного управління інноваційною діяльністю.

Узагальнення теоретичних положень різних економічних шкіл щодо проблематики, яка розглядається, та практики сьогодення засвідчують, що в основі мотивації людини до інноваційної діяльності, як і будь-якого іншого виду трудової діяльності лежать потреби. В. Магун стосовно взаємозв'язку потреб і трудових мотивів відмічає: "Мотив, що спонукає людину до трудової діяльності, являє собою образ бажаного блага, яке прийде замість потреби за умови виконання певних трудових дій" [1, с. 70]. З точки зору М. В. Семикіної, потреби — це одна з фундаментальних категорій теоретичної та прикладної економіки, які відображають бажання, прагнення людей мати, споживати, використовувати ті матеріальні та духовні блага, в яких вони відчувають необхідність [2, с. 44]. Аналогічної думки дотримуються Д. П. Богиня [3], Г. Т. Куліков [4], А. І. Рофе, А. Л. Жуков [5]. Важливою стосовно інноваційної діяльності у наведених поглядах науковців, із нашої точки зору, є визначення провідної ролі потреб у формуванні мотивації, а також надання переваги у комплексі потреб особистим потребам. Отже, саме потреби інноватора відіграють головну роль у спонуканні його до інноваційної діяльності.

Аналізуючи еволюцію мотиваційних теорій, важливо пам'ятати, що той чи інший напрям, глибина дослідження проблем мотивації об'єктивно зумовлюються визріванням відповідних матеріальних передумов у суспільстві. Ретроспективний аналіз формування наукових поглядів на мотивацію інноваційної праці показує, що їхня еволюція відбувалася у тісному діалектичному взаємозв'язку з розвитком суспільного виробництва, зміною змісту праці, зростанням кваліфікаційних, креативних вимог до працівників та підвищенням їх інтелектуального потенціалу, посиленням конкуренції на ринку праці, поліпшенням добробуту людей.

Розуміння мотиваційних основ трудової діяльності у сфері інновацій грунтується на доведеному великою кількістю прикладних досліджень факті, що ставлення до праці засновано на реалізації найбільш актуальних потреб працівника. До такого висновку приводять роботи засновників так званих змістовних теорій мотивації А. Маслоу, Д. Мак-Клелланда, Ф. Герцберга та їх послідовників. Американський психолог Абрахам Маслоу на початку 50-х років XX століття обгрунтував ієрархію потреб, згідно з якими існує п'ять головних типів потреб (первинних — фізіологічних, безпеки; і вторинних — належності й причетності,

потреб визнання та самоствердження, самореалізації та творчості) [6].

А. Маслоу довів, що потреби вищих рівнів не спонукають людину до активної трудової діяльності доти, поки не будуть задоволені первинні потреби. Цінність цього висновку, на нашу думку, полягає у тому, що він дає ключ до розуміння загальних тенденцій формування мотивації інноваційної діяльності залежно від можливостей задоволення матеріальних і духовних потреб, які також часто пов'язані з матеріальними умовами існування. Певною мірою з концепцією А. Маслоу співпадає теорія потреб у досягненнях Д. Мак-Клелланда, який доповнив класифікацію потреб поняттями потреб влади, успіху, почуття належності до певної соціальної групи [7].

Розвиваючи ідеї змістовних теорій, Фредерік Герцберг запропонував двофакторну теорію задоволення працею, поділяючи чинники спонукання до праці на "гігієнічні" (пов'язані з умовами праці, її оплатою, відношенням із колегами і керівництвом, соціальним статусом працівника) та "мотиваційні" (зміст і характер виконуваної роботи, відчуття успіху, можливості професійної та службової кар'єри, рівень самостійності, відповідальність у роботі). Якщо "гігієнічні фактори" за умов певного рівня їх задоволення не дають розвинутися почуттю негативного ставлення до праці, то "мотиваційні фактори" активно впливають на ступінь задоволення працею [8].

Проте далеко не усі науковці поділять погляди Ф. Герцберга стосовно класифікації вказаних факторів. Найвагомішим аргументом, який ставить під сумнів запропоновану класифікацію, є те, що за допомогою зароблених грошей людина матиме можливість також задовольнити широкий спектр потреб нематеріального характеру (соціальних, духовних та ін.). Тому віднесення оплати праці суто до "гігієнічних факторів" вимагає більш глибоких пояснень та обрунтувань. Так, аналізуючи рівень оплати інноваційної праці в Україні, Д. П. Богиня вважає доцільним віднесення заробітної плати до мотиваційних факторів [3, с. 19]. Цей висновок підтверджується результатами досліджень інших українських учених, які довели, що за умов, коли винагорода за працю не забезпечує задоволення потреб, необхідних для підтримки рівня життя, що відповідає певному соціальному статусу працівника, саме заробітна плата стає для більшості працівників вирішальним фактором мотивації [2, 4, 9].

Подальший розвиток теорій мотивації праці відбувався у період переходу провідних індустріальних країн на інноваційний шлях розвитку (70—80 роки XX століття). У цей період виникають процесуальні теорії мотивації праці, найвидатнішими представниками яких є Д. Кемпбелл, В. Врум, С. Адамс, Л. Портер, Е. Лоулер. У процесуальних теоріях мотивації праці стан задоволеності людини працею вважається результатом усвідомлення співвідношення трудових зусиль й одержаної компенсації у порівнянні із співвідношенням тих самих показників в інших працівників на аналогічних роботах.

Зокрема, В. Врум сформулював мотиваційну теорію очікувань, основні положення якої можна сформулювати наступним чином. Для того щоб людина ефективно працювала, вона має бути впевненою, що: по-перше, трудові зусилля мають дійсно привести до очікуваного результату; по-друге, досягнення у праці дозволять одержати гідну винагороду; по-третє, одержана винагорода матиме для працівника реальну цінність [10]. Певний розвиток концепція Врума отримала у працях С. Адамса — засновника теорії справедливості. Головна ідея теорії справедливості полягає в тому, що в процесі праці людина постійно порівнює, те як були оцінені її дії та результати праці із тим, як були оцінені дії та результати інших. І на підставі цього порівняння людина робить висновок, на скільки справедливо були оцінені її зусилля. Якщо "інші" незаслужено отримують більшу винагороду, то людина почуває себе ображеною, що призводить до невдоволення, зниження її трудової активності [11].

Комбінацією елементів теорії очікування і справедливості стала процесуальна теорія мотивації Л. Портера і Е. Лоулера [12]. Найважливіший для практики управління висновок цієї теорії полягає у тому, що саме результативна праця веде до появи почуття задоволеності, а не навпаки. Адже результативність — це наявність створених матеріальних і нематеріальних благ та послуг, які становлять основу задоволення потреб.

Розгляд змістовних і процесуальних теорій мотивації, аналіз практики управління інноваційною працею у США, Західній Європі, Японії та результати соціологічних досліджень, проведених в Україні та Росії, дозволяють нам зробити висновок, що в умовах формування економіки інноваційного типу винагорода за працю продовжує відігравати провідну роль. Одночасно посилюється значимість мотивів, пов'язаних із задоволенням духовних і соціальних потреб. З урахуванням перспектив подальшого розвитку суспільства у напрямі переходу до економіки знань можна припустити, що еволюція мотивації інноваційної діяльності буде відбуватися шляхом розширення та збагачення діапазону потреб, підвищення в їхній структурі ролі потреб нематеріального характеру, суспільного визнання вагомості новітніх знань. Відповідно, й державне управління інноваційною діяльністю має бути зорієнтовано на комплексне та різнобічне стимулювання інноваційної праці та підприємництва для максимального залучення та реалізації творчого потенціалу інноватора, постійного оновлення його професійних знань, інтелектуального розвитку.

Разом із тим, відзначаючи цінність окреслених теорій мотивації трудової діяльності, їх не можна визнати досконалими та універсальними для створення механізму державного управління інноваційною діяльністю (МДУІД). По-перше, поза увагою згаданих теорій залишається вплив на мотивацію зовнішніх чинників (рівня інфляції, процентних ставок, рівня безробіття, соціального статусу інноватора, соціального захисту та соціального забезпечення, кон'юнктури на ринках праці та інновацій, інших чинників). По-друге, ці теорії у якості об'єкта досліджень, як правило, обирають найманого працівника, не враховуючи при цьому особливостей мотивації інноваційного підприємця. По-третє, зарубіжні теорії не розглядають як суттєвий фактор зв'язок мотивації з національними особливостями менталітету працівників, підприємців та урядовців.

Практичне застосування перелічених класичних теорій мотивації праці у країнах, які ще тільки починають формувати національні інноваційні системи ринкової орієнтації, вимагає обачливості та гнучких підходів. Так, результати порівняльного опитування працівників у США та в Росії[1], проведені у середині 90-х рр., незважаючи на принципову близькість оцінок, показали суттєву відмінність у мотивації інноваційної праці у цих країнах [13, с. 534]. Якщо для американців основним стимулом підвищення продуктивності праці є хороші шанси просування по службі, то у росіян — висока заробітна плата. Зв'язок оплати праці з її результатами для американців стоїть на третьому місці, тоді як для росіян лише на п'ятому. Пріоритетна роль матеріальної компоненти у системі мотивів неодноразово підтверджувалася й результатами досліджень українських учених. Це доводить справедливість висновку про те, що задоволення соціальних і духовних потреб не є головними мотивами інноваційн-

[1]Були опитані 160 респондентів у США та 160 — у Росії. Переважно це працівники середньої ланки управління банків, акціонерних товариств, проектно-виробничих і консалтингових фірм.

ної діяльності до того часу, доки не будуть задоволені матеріальні потреби на рівні, який відповідає стандарту якості життя інноватора, визначеного його соціальним статусом.

Практичні завдання формування МДУІД вимагають з'ясування ролі таких важливих елементів детермінації інноваційної діяльності, як "інтереси" та "ціннісні орієнтації". У процесі усвідомлення потреби перетворюються в інтереси, що стають джерелом діяльності, містять у собі внутрішню необхідність виконання певних суспільних функції для їх задоволення. На наш погляд, різноманітні інтереси інноваторів можна класифікувати за багатьма ознаками й, передусім, за їх суб'єктивною та об'єктивною природою (рис. 1).

Економічний інтерес — це реальний, зумовлений відносинами власності та принципом економічної вигоди мотив щодо задоволення динамічних систем індивідуальних потреб її суб'єктів. Економічний інтерес є породженням і соціальним проявом потреби. Інтерес виникає, коли задоволення потреби усвідомлюється як конкретна мета (збільшення доходів інноваторів, підвищення конкурен-

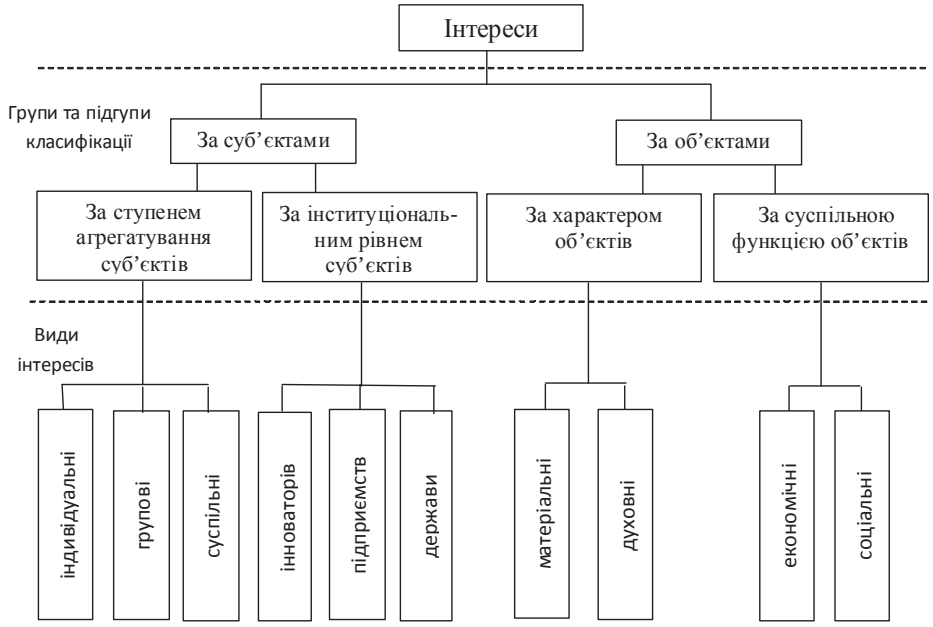

Рис. 1. Класифікація інтересів суб'єктів інноваційної діяльності

тоспроможності підприємств, перехід на інноваційну модель розвитку економіки країни тощо). Отже, економічні інтереси інноваторів — це усвідомлені потреби існування і розвитку різного рівня суб'єктів інноваційної діяльності (інноваторів, інноваційних підприємств, держави). Генезис інтересу полягає у виборі свідомістю найважливіших потреб для їх задоволення.

Інтереси можуть бути різноманітними як в окремого індивідуума (змінюючись у часі), так й в інших суб'єктів інноваційної діяльності. Між тим не викликає сумніву, що більшість інноваторів на певному рівні задоволення потреб мають подібні системи пріоритетних інтересів. Пріоритетні інтереси інноватора слугують основою його ціннісної орієнтації. Ціннісні орієнтації інноватора — це стійке відношення до сукупності матеріальних і духовних цінностей, що формують мотиви до їх досягнення, шляхом здійснення інноваційної діяльності. Таким чином, для кожного типу ціннісної орієнтації інноваторів мотиви формуються у діалектичній послідовності: потреби — інтереси — мотиви.

Виходячи із сучасних мотиваційних теорій та враховуючи специфічні риси інноваційної діяльності, а також структуру мотивів і стимулів, на даному етапі розвитку економіки України, МДУІД схематично можна представити у вигляді відкритої системи, у якиий функціонує прямий та зворотній зв'язок (рис. 2).

Особливу увагу слід звернути на те, що МДУІД має враховувати стан та взаємний зв'язок (прямий і зворотній) зовнішніх і внутрішніх чинників інноваційної діяльності та безпосередньо мотивів інноваторів, регулюючи їх прагнення до створення нововведень, активізацію інноваційної діяльності відповідно до імпульсів ринку. По-перше, МДУІД є складовою механізму державного управління економікою, що функціонує на ринкових засадах, тому зовнішні чинники, які впливають на формування мотивів інноваторів, характеризуються індикаторами стану національної економіки (рівень інфляції; процентні ставки за кредит; рівень безробіття, зокрема, у сфері інноваційної діяльності; обмеженість матеріальних ресурсів; соціальний статус інноваційної праці та ін.). Це обумовлює спрямування заходів державної інноваційної політики на створення сприятливого соціального середовища.

По-друге, на мотиви інноватора впливають внутрішні чинники інноваційної діяльності, які характеризують стан ринку інновацій, пов'язаний, передусім, із кон'юнктурою на інноваційні товари, наявністю фінансових ресурсів у інноваційних підприємств і матеріально технічної бази для проведення досліджень та випуску інноваційної продукції, інформаційного забезпечення інноваційної діяльності тощо. Державна інноваційна політика у цьому напрямі повинна мати за мету створення конкурентного середовища у сфері інновацій. По-третє, на процес мотивації до інноваційної діяльності безпосередньо впливають стимули, що створюються державою та бізнесом на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях (зокрема, рівень оплати інноваційної праці, можливості професійного та кар'єрного зростання, ступінь задоволення соціальних і духовних потреб інноватора). Цей напрям державного управління інноваційною діяльністю реалізується в МДУІД шляхом створення відповідного інституціонального середовища.

Для формування ефективної системи стимулів важливе значення мають дослідження складу й структури мотивів інноваційної діяльності, що проведені вітчизняними науковцями у останні роки Д. П. Богинею, Г. Т. Куліковим, М. В. Семикіної. Для узагальнення цих досліджень доцільно, на наш погляд, скористуватися класифікацією потреб та відповідних мотивів за ознакою характеру і причин їх виникнення, якої дотримуються автори статті. За цією ознакою пропонується виділити три групи мотивів: матеріальні, трудові, статусні [8, с. 8]. Матеріальні мотиви виражають прагнення інноватора до певного рівня добробуту, матеріального стандарту життя. Трудові мотиви пов'язані із самою роботою: рівнем творчості, умовами праці, організацією трудового процесу, режимом праці тощо. Статусні мотиви відображають прагнення людини до лідерства (офіційного чи неофіційного) і проявляються у бажанні посісти вищу посаду, мати шану в колективі, виконувати складнішу, відповідальнішу роботу, працювати у сфері діяльності, яка вважається престижною, суспільно значущою.

Результати досліджень згаданих учених стосовно рейтингової оцінки структури вказаних груп мотивів доводять пріоритетність матеріальних мотивів до інноваційної праці на даному етапі розвитку українського суспільства. На другому місці знаходяться трудові мотиви, на третьому — статусні [3, с. 65 — 79; 4, с. 103 — 113; 2, с. 117 — 126].

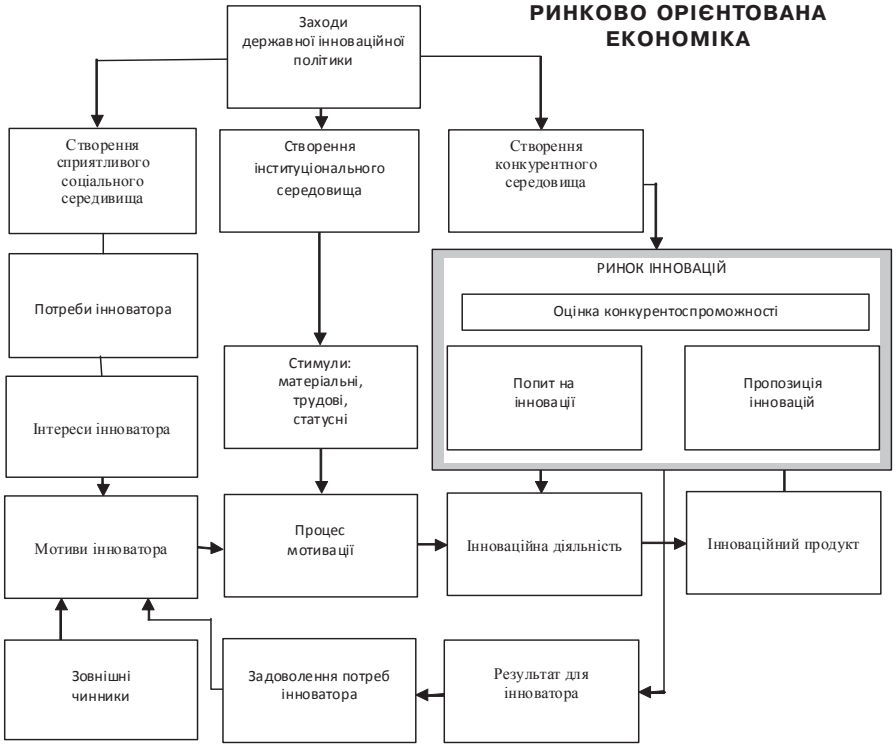

Рис. 2. Механізм державного управління інноваційною діяльністю

Порівняння структури мотивів із стимулами, які нині застосовує держава для управління інноваційною діяльністю, вказує на їх значну невідповідність. Діюча в інноваційній сфері система оплати праці вичерпала свої можливості, оскільки практично втратила відтворювальну, стимулюючу, регулюючу й соціальну функцію [2, с. 127]. Вартість інтелектуальних послуг, які становлять основу інноваційної діяльності, в Україні сьогодні удвічі менша, ніж в Росії, і майже в 25 разів нижча, ніж в США [14, с. 57]. З розрахунку середньомісячної заробітної плати працівників наукових організацій в Україні (табл. 1) видно, що за період 2001—2006 рр. у номінальному обчисленні вона зросла у 3,0 рази, тоді як реальна заробітна плата збільшилася у 2,1 рази. Закріпилася тенденція зниження щорічних темпів росту реальної заробітної плати цієї категорії працюючих. Варто підкреслити, що середньомісячна заробітна плата в економіці України за той самий період зросла в 3,3 рази. Значно більшою порівняно із працівниками інноваційної сфери є середня заробітна плата працівників фінансового сектора, державного управління, транспорту та зв'язку, промисловості. До того ж середня заробітна плата працівників наукових організацій (1151 грн. у 2006 р.) є значно нижчою порівняно із середньою заробітною платою працівників, що зайняті дослідженнями і розробками (1323 грн. у 2006 р.) [15, с. 392].**

Таблиця 1. Середньомісячна заробітна плата працівників наукових організацій в Україні

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Чисельність працівників основної діяльності (тис. осіб)	181,5	178,0	173,9	173,6	170,6	160,8
Чисельність працівників, зайнятих науковою і науково-технічною роботою за сумісництвом (тис. осіб)	55,4	57,2	63,4	65,6	68,5	74,9
Середня спискова чисельність працівників (тис. осіб)**	195,4	192,3	189,7	190,0	187,7	179,5
Витрати на оплату праці (тис. грн.)	888795,7	1046887,6	1255384,1	1646375,8	2141245,4	2480025,7
Індекс споживчих цін (% до попереднього року)	112,0	100,8	105,2	109,0	113,5	109,1
Індекс споживчих цін (% до 2001 р.)	100	100,8	106,0	115,6	131,2	143,1
Середньомісячна заробітна плата (грн.)						
- номінальна	379,0	463,7	551,5	772,1	950,7	1151,4
- реальна	379,0	460,0	520,3	667,9	724,6	804,6
Темп росту середньомісячної заробітної плати (% до попереднього року)						
- номінальної	-	122,3	118,9	140,0	123,1	121,1
- реальної	-	121,4	113,1	128,4	108,5	111,0

**Розраховано автором за даними: Наукова та інноваційна діяльність в Україні. — К.: Держкомстат, 2003. — С. 32, 110, 2005. — С. 32, 136, 2006. — С. 32, 136, 2007. — С. 32, 136; Статистичний щорічник України за 2006 рік. — К.: Консультант, 2007. — С. 68. Розраховано: Чисельність працівників основної діяльності + 0,25 х Чисельність працівників, зайнятих науковою і науково-технічною роботою за сумісництвом.

Причиною виявлених диспропорцій в оплаті інноваційної праці є недооцінка оплати висококваліфікованої праці у державних установах інноваційної сфери (наукових організаціях і вищих навчальних закладах, які фінансуються повністю або частково за рахунок бюджету), що у цілому позначається на рівні заробітної плати цієї категорії працівників. Так, заробітна плата у недержавних науково-дослідних організаціях і вищих навчальних закладах, за нашими даними, лише на 10—15% є більшою від заробітної плати відповідних працівників державних установ. Це ж відбувається унаслідок того, що пропозиція на ринку інноваційної праці по багатьом науковим спеціальностям перевищує попит приватного сектора. Про те, що визначальним на ринку інноваційної праці є рівень заробітної плати у державних установах, свідчить хоча б той факт, що у державному секторі працюють понад 80% фахівців, які виконують наукові та науково-технічні роботи, 96% докторів і кандидатів наук, в організаціях колективної форми власності — 18,7% і 3,8% відповідно, а в приватних організаціях — лише 0,3% та 0,2% [16, с. 45, 73].

Водночас діюча схема посадових окладів, затверджена для бюджетних організацій, де провідні фахівці — конструктор, технолог, електронник мають одержувати майже однакову заробітну плату з вантажником, прибиральником чи опалювачем, повністю знецінює зміст висококваліфікованої праці, нівелює відмінності репродуктивної та творчої праці й з точки зору ефективності стимулювання інноваційної діяльності є неприпустимим явищем. До того ж приватний сектор за виконання робіт, які потребують нижчої кваліфікації, порівняно з науковими та науково-технічними роботами, пропонує значно вищу заробітну плату. Так, за оголошеннями у періодичних виданнях на працевлаштування для фахівців із вищою освітою у м. Києві запропонована оплата за виконання інженерних (економічних, облікових) робіт складає 2,0 — 2,5 тис. грн. у місяць, що у 2 рази більше від заробітної плати наукових і науково-технічних працівників (табл. 2). Диспропорції в оплаті праці призводять до зниження мотивації до наукової і на-

уково-технічної діяльності, у першу чергу, у молоді, старіння наукових кадрів, втрати унікальних знань, руйнації наукових шкіл, падіння суспільного статусу інноваційної діяльності. Як наслідок не сприйняття вітчизняною наукою і виробництвом сучасних технологій. Між тим добре відомо, що без власної науки не можливим є інноваційний розвиток економіки.

Отже, тривалий період рівень доходів інноваторів в Україні формувався під постійним тиском політики стримування заробітної плати. Тенденції щодо збереження традиційно низьких розмірів заробітної плати в інноваційній сфері переважно за рахунок її струмування у бюджетному секторі (не дивлячись на заходи щодо їх підвищення у 2001 — 2006 рр.), можуть бути тільки відносно не тривалим чинником економічної стабілізації та зростання. У цьому аспекті ми погоджуємося з думкою Я. Б. Базилюк, яка підкреслює, що вигоди від такої політики не співвідносяться із втратами, які несе національна економіка внаслідок відставання у темпах науково-технічного прогресу, відтоку висококваліфікованих фахівців в інші сектори економіки і за кордон [17, с. 61].

Результати мотиваційного моніторингу, проведеного М. В. Семикіної та Л. А. Коваль, вказують на недостатню ефективність трудових і статусних стимулів інноваційної праці, що застосовуються у практиці менеджменту на промислових підприємствах. Так, кожен другий опитаний працівник, зайнятий інноваційною працею, однозначно переконаний у тому, що відчуває інтерес до своєї праці, крім того, 28% вказують, що "інтерес більш є, ніж його немає", тобто для 79% опитаних їхня робота усвідомлюється як переважно цікава [2, с. 119]. Проте діючі трудові стимули, які повинні бути спрямовані на збагачення змісту праці, мали важливе значення лише для 18% опитаних, а створення доброзичливої соціально-психологічної атмосфери відзначили 13% респондентів [2, с. 121]. На запитання "Що в роботі Вас не влаштовує?" більше третини опитаних виокремили низьку оплату праці, кожен п'ятий — невідповідність доходів складності роботи, що пов'язана з розробкою та впровадженням інновацій, на думку 12% респондентів, бажання займатися інноваційною працею гальмує відсутність будь-яких заохочень із боку керівництва; кожного десятого опитуваного не влаштовують умови праці та розподіл функціональних обов'язків між колегами та між підрозділами; деякі працівники звернули увагу на необхідність більш активного залучення авторів новацій до прийняття управлінських рішень [2, с. 122—123].

Стосовно статусного стимулювання інноваційної праці автори статті поділяють погляди Д. П. Богині, що недооцінка в Україні такого чинника як формування науково-технічної еліти в умовах перехідної економіки призводить до втрати інтелектуальних ділових та духовних лідерів, що поглиблює стагнацію в інноваційній сфері, перетворює її із провідника економічного розвитку у другорядну діяльність [3].

Зазначені недоліки існуючої державної інноваційної політики (низький розмір заробітної плати інноваторів порівняно як із сферою бізнесу в національній економіці, так й ще більший розрив із доходами інноваторів інших країн при відповідності конкурентних вимог до інноваційної діяльності світовому рівню; неефективність трудової та статусної мотивації, великий податковий тиск на інноваторів, відсутність кредитних пільг та ін.) гальмують інноваційний процес, що само по собі може мати тяжкі наслідки для конкурентоспроможності економіки в той час, коли інші країни набувають конкурентних переваг саме на шляху інноваційного розвитку. Незадовільна якість життя більшості працівників, що зайняті створенням інноваційного продукту, руйнують мотивацію до інноваційної діяльності, ведуть до деградації якості інтелектуального потенціалу, протидіючи зростанню його конкурентоспроможності. Без

Таблиця 2. Пропозиція роботи для фахівців із вищою освітою у м. Києві* (липень 2007 р.)

Спеціальність	Інформаційне видання									
	"Пропоную роботу" №25		"Нова робота" №47		"Лучшая работа" №24		"Работа и учеба" №25		"Aviso" №49	
	Вимоги до фахівців	Зарплата у місяць	Вимоги до фахівців	Зарплата у місяць	Вимоги до фахівців	Зарплата у місяць	Вимоги до фахівців	Зарплата у місяць	Вимоги до фахівців	Зарплата у місяць
Інженер-конструктор	ВО-промислове та цивільне будівн., ДР, ПК, ОС AutoCAD-проектув. залізобет. та метал. конструкц. (с. 102)	700 у.е.	ВО, ДР, ПК, ОС Solid-works – проектув. низько- та високовольтного обладн. (с.43)	2000-3000 грн.	ВО-промислове та цивільне будівн., ДР, ПК (с. 5)	1000 у. е.	ВО-літако-гвінтокр. ракето-будуван. ДР, ПК, ОС Auto CAD – пректув. вузлів цивільн. літаків, баж. англ (с. 61)	2500 грн. + премія	ВО, ДР, знання ЕСКД, ПК, ОС AutoCAD-проектув. опалюваль. обладн. (с.89)	2500 грн. + премія
Бухгалтер	ВО, ДР, ПК, ОС 1С: Бухгалтерія (с. 103)	500 у.е.	ВО або ССО, ДР, ПК, ОС 1С: Підприємство (с. 39)	2500 грн. + повн. соц. пакет	ВО або ССО, ДР, ПК, ОС 1С.	500 у.е.	ВО-економіч. ДР, ПК, ОС 1С: Оптова торгівля (с. 54)	500 у.е.	ВО, ДР, ПК ОС 1С: Бухгалтерія 7 – 7 (с. 94)	600 у.е.
Програміст	ВО, ДР, Модифікація та супроводж. систем на базі 1С: Підприємство (с. 95)	800 у.е.	ВО, ДР, Модифікація та супроводж. систем на базі 1С: Торгівля (с. 95)	1800 грн. + повн. соц. пакет	ВО, ДР, Розробка, модифікація та супроводж систем на базі 1С: Підприємство (с. 12)	400 у.е.	ВО, ДР, Модифікація та супровод. систем на базі 1С: Торгівля (с. 80)	1800 грн. + премія	ВО, ДР, Веб-програміст із знанням PHP (с. 94)	500 у.е.

* ВО — вища освіта; ССО — середня спеціальна освіта; ДР — досвід роботи (як правило, у межах 2—5 років); ПК — уміння працювати з програмним забезпеченням персонального комп'ютера; ОС уміння працювати зі спеціальними операційними системами та програмами

підняття соціального статусу праці науковців та інженерів вряд чи можна сподіватися на прояв творчості та підвищення інноваційної активності.

Таким чином, підвищення ефективності державного управління інноваційною діяльністю можливе лише на основі науково обгрунтованого впливу на мотивацію інноваторів. На думку авторів, для реалізації цієї концепції, необхідно у МДУІД здійснювати стимулювання інноваційної праці у трьох напрямах: підвищення матеріальної заінтересованості інноваторів, гуманізація інноваційної праці, розвиток виробничої демократії. Кожний напрям пропонується реалізувати за допомогою методів стимулювання, наведених у таблиці 3. Застосування запропонованих методів стимулювання на практиці передбачає виконання робіт та здійснення заходів, які охоплюють, з більшим чи меншим ступенем деталізації усі функцій управління: аналіз параметрів об'єкта управління, прогнозування, програмування, дослідження мотивації, організацію, регулювання, моніторинг.

Ефективне управління інноваційною діяльністю не може проводитися без виявлення причин, дослідження інтересів, розробки та реалізації заходів, які змушують підприємців і власників приватних підприємств і організацій здійснювати інноваційні перетворення. Іншими словами, для досягнення цілей і отримання певних позитивних результатів інноваційної діяльності необхідно стимулювати інноваційних підприємців і приватних власників до проведення необхідних змін. На нашу думку, можна виділити наступні основні причини, що спонукають до підвищення рівня інноваційної активності підприємств і організацій:

I. Найважливішим інтересом підприємців і приватних власників є одержання переваг у конкурентній боротьбі товаровиробників. Простежується пряма пропорційна залежність — чим вищий рівень конкурентної боротьби, тим більше прагнення до здійснення інноваційних перетворень, і навпаки, чим нижчий рівень конкурентної боротьби, тим менше бажання до впровадження нововведень. Саме конкуренція спонукає розробників, виробників інноваційної продукції та торговельних посередників вносити у свою діяльність певні зміни, впроваджувати інновації для того, щоб зайняти більш вигідне становище на ринку порівняно з конкурентами. При цьому можна виділити два напрями інноваційної активності:

1. "Гонка за лідером", коли інноваційна діяльність і її результат у виді інноваційної продукції є відповідною реакцією на появу ефективних інновацій у лідерів на тому чи іншому сегменті ринку. При цьому менеджмент "відстаючої" фірми (підприємства, організації) впроваджує інновацію, яка уже довела свою ефективність, для того щоб утримати своє становище на ринку.

2. "Гра на випередження" здійснюється тоді, коли фірма намагається зайняти домінуюче становище на ринку шляхом розроблення і впровадження ще більш ефективних інновацій, які забезпечують їй конкурентні переваги.

Таким чином, з одного боку, інновації є наслідком зростаючої конкурентної боротьби, а з іншого боку інновації є вирішальним засобом забезпечення конкурентних переваг.

II. Інший не менш важливий інтерес підприємців і власників підприємств полягає у прагненні отримання надприбутків. Впровадження інновацій дає можливість фірмі тимчасово зайняти монопольне становище на ринку (до моменту засвоєння аналогічної інновації іншими фірмами) з усіма випливаючими звідси наслідками, зокрема, з'являється можливість диктату цін покупцям і як наслідок — отримання додаткового прибутку. Варто зауважити, що обсяг надприбутку й період її отримання залежатиме від радикальності інновації, звичайно, за умови наявності попиту на неї. Тобто чим більш радикальною є інновація, тим більшу вона має рентабельність і тим триваліший період часу вона приносить надприбутки.

III. Інноваційна діяльність є практично єдиним засобом збільшення обсягів виробництва і реалізації продукції. Саме інноваційний продукт відкриває для фірми нові види діяльності, нові, ще не зайняті ринки. При цьому зростання обсягу виробництва обмежується лише масштабом створюваного ринку й не натрапляється на протидію фірм конкурентів. Одночасно впровадження процесних інновацій дає можливість надати уже існуючим товарам нові характеристики, які забезпечують збільшення їх споживчої привабливості (зниження ціни, підвищення якості, появу нових споживчих властивостей і т. ін.), що дозволяє збільшити обсяг продажу й, відповідно, обсяг отриманого прибутку.

IV. Крім того, інноваційна діяльність фірм обумовлена прийняттям державою нових законодавчих і нормативних актів, які містять вимоги до продукції. У даному випадку зміна стандартів, норм, квот, сертифікація продукції змушує підприємства впроваджувати відповідні нововведення. Так, наприклад, впровадження більш жорстких норм щодо охорони навколишнього середовища змушує підприємства здійснювати відповідні зміни у техніко-технологічних системах, що забезпечують дотримання встановлених норм.

Отже, головним інтересом інноваторів-підприємців є економічний інтерес, якій полягає у забезпеченні конкурентоспроможності та підвищенні економічної ефективності інноваційних підприємств. Врахування економічних інтересів інноваторів-підприємців визначає стратегію державного управління інноваційним підприємництвом, в основу якої, на нашу думку, має бути покладено сприяння розвитку ринкових відносин в

Таблиця 3. Стимулювання інноваційної праці у МДУІД

Групи мотивів	Напрями стимулювання	Методи стимулювання
Матеріальні мотиви	Традиційні методи матеріального симулювання	Застосування єдиних тарифних ставок оплати праці у наукових установах та вищих навчальних закладах, що фінансуються з державного бюджету. Збільшення тарифної ставки першого розряду до рівня прожиткового мінімуму. Розширення діапазону диференціації тарифних коефіцієнтів до 10.
	Нетрадиційні методи матеріального симулювання	Запровадження конкурсної системи найму і контрактної форми оплати праці. Створення організаційно-правових форм підприємництва, що передбачають участь інноваторів у прибутках, право на придбання акцій на пільгових умовах. Застосування індивідуальних доплат у залежності від результатів праці. Захист інтелектуальної власності. Впровадження механізму інтелектуальної ренти (роялті).
Трудові мотиви	Гуманізація інноваційної праці	Збагачення змісту праці відповідно до кваліфікації інноваторів, структурі та ієрархії мотивів. Якнайліпше пристосування матеріально-технічної бази досліджень, розробок і виробництва до потреб інноваторів. Створення сприятливих умов праці. Раціоналізація режимів праці і відпочинку, запровадження гнучких графіків роботи.
	Розвиток інтелектуального потенціалу	Підвищення професійно-кваліфікаційного рівня шляхом оволодіння новітніми знаннями. Формування інноваційної культури менеджерів. Орієнтація кадрової стратегії на якнайширше залучення молоді до інноваційної діяльності.
Статусні мотиви	Розвиток виробничої демократії	Створення організаційно-правових форм підприємництва, що передбачають планування кар'єри. Впровадження гнучких структур управління, передбачаючих перерозподіл відповідальності між інноваторами та менеджерами. Застосування різних форм участі інноваторів в управлінні.
	Створення сприятливого соціально-психологічного клімату	Суспільне визнання значущості інноваційної праці. Підтримка науково-технічної творчості молоді. Розширення сфери соціальних послуг для інноваторів Забезпечення широкої доступності інформації про результати інноваційної праці та діяльності органів управління.

Таблиця 4. Стимулювання інноваційного підприємництва у МДУІД

Групи інтересів	Напрями стимулювання	Методи стимулювання
Підвищення конкурентоспроможності	Боротьба з монополіями	Зниження бар'єрів для вступу інноваційних підприємств на ринки. Стимулювання вступу на монопольні ринки нових інноваційних підприємств. Розукрупнення державних монопольних утворень.
	Розвиток конкуренції	Установлення стандартів і показників якості для інноваційних товарів і послуг та норм для шкідливих виробництв. Укладання державних замовлень з інноваційними підприємствами, що вступають на монополізовані ринки. Регулювання цін і тарифів, обов'язкове декларування (з належним обгрунтуванням) зміни цін на інноваційну продукцію підприємствами-монополістами.
Підвищення економічної ефективності	Економічне стимулювання	Кредитне стимулювання інноваційного підприємництва. Податкове стимулювання інноваційного підприємництва. Впровадження ліберальної системи амортизації.
	Організаційна підтримка	Бюджетні компенсації зниження рентабельності розробників інноваційного продукту у наслідок дифузії інформації. Розвиток лізингових відносин в інноваційній сфері. Створення сприятливих умов для розвитку страхування інноваційної діяльності. Підтримка нових організаційних форм інноваційного підприємництва.

інноваційній сфері. Цю стратегію пропонується реалізувати у МДУІД за допомогою заходів, які можна об'єднати у наступні напрями: боротьба з монополіями, розвиток конкуренції, економічне стимулювання, організаційна підтримка (табл. 4).

Підвищення ефективності управління інноваційною діяльністю відповідає інтересам держави. На нашу думку, слід виділити наступні інтереси держави, що обумовлюють необхідність реалізації інноваційної політики.

1. Потреба у фінансових ресурсах для вирішення проблем соціального розвитку. Інновації у сучасних умовах є основним засобом економічного зростання. Отже, чим вища інноваційна активність в економіці, тим більший обсяг валового внутрішнього продукту, й, відповідно, надходження у державний бюджет, які можуть бути використані для вирішення поточних і перспективних завдань соціального розвитку. А це є головною умовою збереження при владі тих чи інших політичних сил. Зрозуміло, що без підтримки і стимулювання інноваційних перетворень надзвичайно складно забезпечити розв'язання цієї проблеми, тим більше якщо мова іде про довгострокову перспективу.

2. Забезпечення конкурентоспроможності, національної та економічної безпеки країни. Очевидно, що засвоєння у виробництві інноваційної продукції дає можливість національним підприємствам зміцнити свої позиції на внутрішньому ринку та зайняти більш вигідне місце на світовому товарному ринку. Чим вищий технічний і технологічний рівень цієї продукції, тим більша питома вага доданої вартості у ціні продукції, а значить, й більший обсяг валового внутрішнього продукту. Економічне зростання, у свою чергу, є одним з основних свідчень успішності політичних сил, що знаходяться при владі. Збільшення обсягу валового внутрішнього продукту, яке відбувається шляхом підвищення конкурентоспроможності, посилює економічну безпеку країни й створює матеріальні передумови для зміцнення національної безпеки.

3. Посилення впливу громадської думки щодо необхідності вирішення проблем, які викликають негативний настрій у населення. До таких проблем можна віднести екологічні (наприклад, забруднення навколишнього середовища, вирубка лесів), соціально-економічні (інфляція, безробіття, небезпечні умови праці) та ін. Вирішити ці проблеми вкрай складно без здійснення відповідних інноваційних перетворень. Проте затягування з їх вирішенням, а тим більше їх ігнорування, ставить під загрозу політичне майбутнє провладних політичних сил.

Підсумовуючи викладене, хотілося би звернути увагу на те, що концепція запропонованого МДУІД полягає не у збільшенні бюджетного фінансування інноваційної сфери, хоча й цей засіб стимулювання є надзвичайно важливим для встановлення паритету в оплаті праці, а, передусім, у реалізації заходів ліберально-демократичного характеру, спрямованих на створення державою умов для збільшення доходів інноваторів шляхом активізації та підвищення ефективності інноваційної діяльності.

Література:

1. Магун В. С. Потребности и психология социальной деятельности личности. — Л.: "Наука", 1983.

2. Семикіна М. В., Коваль Л. А. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання: Монографія. — Кіровоград: Степ, 2002. — 212 с.

3. Богиня Д. П., Семикина М. В. Трудовий менталітет у системі мотивації праці. — Кіровоград: Поліграф-Терція, 2002. — 226 с.

4. Куликов Г. Т. Мотивация труда наёмніх работников: Монография / Отв. ред. Д. П. Богиня. — 2-е изд. перераб. — К.: Ин-т демограф. и социаль. исслед. НАН Украины, 2006. — 244 с.

5. Рофе А. И., Жуков А. Л. Теоретические основи экономики и социологии труда. — М.: Изд-во МИК, 1999. — 224 с.

6. Abraham H. Maslow. A theory of Human Motivation// Psychological Review. 1943. July. 370; Motivation and Personality. 2d ed. New York: Harper & Row, 1970.

7. Анализ теории Мак-Клеланда http://www.socioego.ru/teoriya/istoch/maddi/macclel_sod.html

8. Frederick Herzberg. Work and the Nature of Man. New York: World, 1971.

9. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. — 2-ге вид. — К.: КНЕУ, 2006. — 340 с.

10. Анализ теории В. Врума http://www.socioego.ru/teoriya/istoch/maddi/macclel_sod.html

11. Adams J. S. Toward an understanding of equity. "Journal of Abnormal and Social Psychology", № 67, 1963. p. 422—436.

12. Porter L. W., Lawler E. E. Managerial behavior and performance. Home-wood, IL: Dorsey Press, 1968.

13. Управление проектами/ Ильин Н. И., Лукманова И. Г., Немчин А. М. и др. / Под общ. ред. Шапиро В. Д. — СПб.: ДваТри, 1996. — 610 с.

14. Иванова Н. И. Национальные инновационные системи. — М.: Наука, 2002. — 244 с.

15. Статистичний щорічник України за 2006 рік. — К.: Консультант, 2007. — 552 с.

16. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. — К.: Держкомстат, 2004. — 360 с.

17. Базилюк Я. Б. Конкурентоспроможність національної економіки: сутність та умови забезпечення. — К.: НІСД, 2002. — 132 с.