

ЛІГАНЕНКО

Ірина Віталіївна
pickles.jackal@gmail.com

УДК 331.101.3:658.5

МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО
ПІДПРИЄМНИЦТВАMOTIVATIONAL MECHANISM OF INTELLECTUAL
ENTREPRENEURSHIP

к.е.н., доцент, заступник
директора з навчально-
методичної роботи, При-
дунайська філія Міжрегіо-
нальної Академії управління
персоналом, Ізмаїл, Україна

Сьогодні в світі швидко набирають обороти процеси, які пов'язані з інтелектуалізацією діяльності підприємства, а однією з головних передумов прискорення цього процесу є мотиваційний механізм – саме він є рушійною силою підвищення ефективності діяльності будь-якого підприємства. У статті досліджено як саме він впливає формування ефективної діяльності сучасного інтелектуального підприємства.

Сегодня в мире быстро набирают обороты процессы, яки связанные с интеллектуализацией деятельности предприятия, а одной из главных предпосылок ускорения этого процесса является мотивационный механизм – именно он является движущей силой повышения эффективности деятельности любого предприятия. В статье исследовано как именно он влияет на формирование эффективной деятельности современного интеллектуального предприятия.

Today, the world's quickly gaining the turnover processes that take associated with intellectualization enterprise activity, and one of the main preconditions for acceleration of this process is a motivational mechanism - he is the driving force for increasing the efficiency of any enterprise. In this article explored exactly how it affects the formation an effective activities of modern intellectual enterprise.

Ключові слова: мотиваційний механізм, економічна ефективність, інноваційний процес, інтелектуалізація, підприємство

Ключевые слова: мотивационный механизм, экономическая эффективность, инновационный процесс, интеллектуализация, предприятие

Keywords: motivational mechanism, economic efficiency, innovation process, intellectualization, enterprise

ВСТУП

Останні два десятиліття в Україні спостерігається дуже повільний розвиток у теорії та практиці мотивації інтелектуальної праці. Не так багато існує вітчизняних успішних підприємств, котрі могли б постійно мотивувати робітників до ефективної праці. Але майже на кожному з таких підприємств намагаються створити власний механізм мотивації та стимулювання. Це є не дуже простим завданням оскільки враховувати потрібно не тільки реальні умови економічного середовища, доступні ресурси та законодавство, а ще й сучасні інноваційні технології та процеси.

Ключем до розробки такого мотиваційного механізму є саме інтелектуалізація, або створення умов для інноваційної діяльності та ефективне застосування методів стимулювання задля підвищення ефективності.

На основі цієї теорії насамперед гостро виникає питання нематеріального стимулювання, оскільки кожний співробітник має власні мотиваційні потреби, що висвітлюються в процесі його діяльності на підприємстві. Проблему побудови мотиваційного механізму за рахунок стимулювання

інтелектуальної праці вже має свою історію. Більшість спроб здійснення експериментів в економічній галузі траплялись за рахунок досвіду передових вчених. Наприклад праці американських класиків – Ф. Герцберг, К. Арджіріс, Д. Мак-Грегор та А. Маслоу. Відчуваючи вимоги часу, підприємства ідуть на введення кооперативного досвіду і використовують програму «employee stock ownership plan» [1], яка перетворює робітника на співвласника, але ця концепція хоч і популярна серед зарубіжних відомих підприємств гігантів, але вони вже застосували її ще у другій половині 80-х та на початку 90-х років, хоча цей механізм успішно застосовувався ще на початку XX століття. Так наприклад ця бізнес-модель (ESOP) впроваджена такими корпораціями, як Siemens, Lufthansa, UniCredit, Bayer, Daimler, Ubisoft та багатьма іншими – як видно всі ці підприємства працюють у абсолютно різних галузях та вже досить тривалий час.

Вагомий внесок у розвиток та вирішення проблеми вдосконалення мотиваційного механізму та інноваційної діяльності підприємств в умовах інтелектуалізації економіки зробили А. Колот, Н. Назаров

[2], Д. Богиня, А. Василик [3], О. Грішнова, Ю. Нікітін [4], Г. Дмитренко, В. Філіппов [5, 6], Й. Завадський, К. Сударікова [7], Т. Завіновська, Г. Тараненко [8].

Так К. Ковтуненко зазначає, що найчастіше формування інтелектуального капіталу забезпечує саме інноваційна діяльність підприємства. Тому потребує уточнення за рахунок якого процесу формується інтелектуалізація підприємства [9].

Теоретичні погляди сучасних вітчизняних науковців мають перш за все інноваційний характер, та все більше спонукають к інтелектуалізації.

МЕТА РОБОТИ

Метою статті є визначення поняття мотиваційного механізму інтелектуального підприємництва.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Мета розкрита завдяки використанні загальнонаукових методів аналізу – узагальнення, порівняння, комплексності, та економіко-статистичний метод, який угруповує методи зіставлення, табличні та графічні.

Головним є системний підхід, адже саме він обґрунтовує поняття мотиваційного механізму інтелектуального підприємництва, як процес завдяки якому спостерігається підвищення його ефективності.

При проведенні дослідження використано методи структурно-логічного аналізу, порівняння та узагальнення поняття мотиваційного механізму.

Методологічною та інформаційною основою роботи є наукові праці, матеріали періодичних видань, ресурси Internet, нормативно-правові акти.

РЕЗУЛЬТАТИ

Для підвищення якості інтелектуалізації підприємництва запропоновано такий мотиваційний процес, який би дозволив ефективно розпоряджуватися функцією керування на будь якому інноваційному підприємстві. Таким процесом повинен бути механізм мотивації ефективності праці, який включає в себе три складові: мотиваційна, інноваційна, інформаційна. Вони є сукупність методів та мотиваційних прийомів впливу на робітників усієї

системи управління підприємством. Такий підхід спонукає до більш кращих результатів під час праці, що гарно впливає на процес досягнення цілей підприємства. Потрібно більш точно зазначити де повинен бути мотиваційний механізм у цьому процесі, для цього необхідно розглянути відповідні складові окремо:

Мотиваційна складова утворює ланцюг, який взаємодіє з іншими процесами інтелектуалізації. Певно, мотивація праці не є головною задачею керівництва організації. Але співробітники, які вдало мотивовані, та виконують свою роботу більш якісно та працюють з додатковою віддачею є найголовнішим елементом цього механізму. Їх потенціал лише потрібно правильно використати, додавши інші дві складові.

Інноваційна складова утворює умови для інноваційного розвитку, а доведення до робітників необхідності впровадження інновацій доповнює весь інноваційний процес на підприємстві та сприяє підвищенню інтелектуалізації діяльності підприємства. Але без взаємодії інших складових механізму це не буде ефективно.

Інформаційна складова або *інформатизація* є важливою складовою процесу інтелектуалізації підприємства. Процес інформатизації започаткує нові течії та підходи на етапах процесу управління підприємством. Мотиваційний механізм стимулювання персоналу підприємства відповідає за процес перетворення інформації на знання. За такими умовами і відбувається процес інтелектуалізації.

Синхронна взаємодія цих складових призведе до зростання продуктивності праці та до появи нових можливостей на підприємстві.

Ще однією причиною, яка підтверджує переваги інтелектуального підприємництва є те, що зміна форми та характеру праці на інтелектуалізаційну та інформатизаційну ведуть до певної трансформації соціальних структур сучасного суспільства. Так інтелектуалізація задає два етапи впливу на соціальну структуру [7] (Рис. 1).

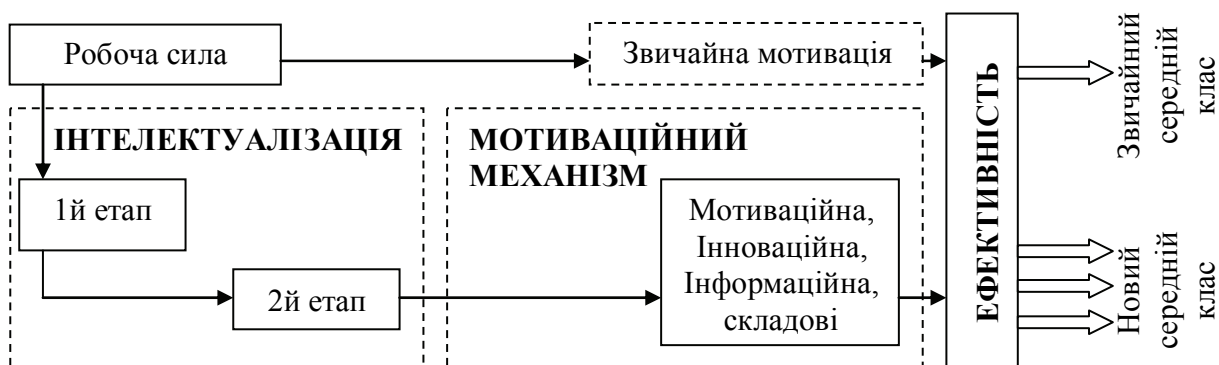


Рис. 1. Зміна структури зайнятості

Першим етапом буде зміна структури зайнятості. Це призведе до постійного збільшення частини робітників середнього класу, які працюють інтелектуально. Проте такий самий клас робітників,

який залишаться в категорії середньо кваліфікованих. Поступово буде попит змінюватись в сторону інтелектуально розвинених робітників.

Другим етапом буде повна зміна неоднорідності структури сучасного середнього класу. Таке явище можна пояснити розрізненнями в характері праці звичного і нового середнього класів. Звичний середній клас все також буде виконувати працю переважно нетворчу та не інтелектуальну, а новий середній клас буде працювати творчо, та інтелектуально.

Мотиваційний механізм інтелектуального підприємництва повинен базуватись не лише на типових чинниках власно мотивації, але ще і на зовнішніх чинниках мотивації творчої активності персоналу. Так як для самореалізації робітника інтелектуальний труд потребує великих розумових та психологічних зусиль, а сучасний науково-технічний прогрес потребує ще й постійного навчання, або оновлення знань, звідси й з'являється потрібність постійної підтримки власних робітників та ефективно розпоряджуватися функцією керування на підприємстві методом використання інноваційної та сучасної системи стимулів.

Головним важелем становлення інтелектуалізації на підприємстві та максимізації корисної віддачі у вигляді підвищення ефективності та результативності є людина, яка повинна бути зацікавленою пропонуваною роботою, та володіти супутніми факторами: відповідальність інтелектуальної праці та її відповідність ціннісним орієнтирам підприємства. Ці фактори дають можливість співробітникам самореалізуватися та виявити в собі свій творчий потенціал. Ще один фактор самореалізації робітника, який повинен займатися інтелектуальною діяльністю на підприємстві – це персоналізація на індивідуальному рівні (можливо робочого місця, або одягу), також потрібно надати можливість працювати незалежно або автономно. Автономність для співробітників – це ключ до появи нових можливостей, виявлення індивідів, створення інновацій та нових знань.

Самотивацію до інтелектуальної праці кожного працівника на підприємстві можна здобути, якщо вчасно розпізнати та виявити наступні мотиви:

- Впровадження, оновлення або розробка нових ідей, обладнання, програмного забезпечення самими співробітниками;

- Враховувати у співробітника його інтерес до науки, навіть якщо його посада не надає йому цієї можливості

- Враховувати самостійне волевиявлення співробітника принести користь підприємству через залишення за його ім'ям його раціоналізаторських ідей;

- Допомога в отриманні певного соціального статусу, отримання наукових, або державних регалій;

- Постійна підтримка в прагненні до творчої самореалізації методом семінарів та інших навчальних прийомів за частковий, або повний рахунок підприємства, або навіть проведення власних семінарів де працівник мог би їх проводити.

- Просування по скалярному ланцюгу, бажання досягти популярності серед колег, матеріальні цінності,

- Професійний та творчий зріст індивіда завдяки наслідкам процесу інтелектуалізації;

- Спонування отримати такі конкурентні переваги які б дозволили фахівцю не перейматися у випадку скорочення, або просто пошуку іншої роботи;

- Створення мотивуючих псевдопосад, які не затратні для підприємства, але підвищуються самооцінку співробітника, наприклад, адміністратор сторінки в соціальній мережі, або головний модератор корпоративного сайту, чи форуму.

Крім вищеперерахованих нестандартних мотивуючих факторів потрібно враховувати ще і стандартні, як матеріальні стимули мотивації інтелектуальної активності, так і складові нематеріальної мотивації. До них можна віднести застосування «дошок передовиків та новаторів», популяризувати співробітника у інших відділах і таким чином створювати з нього імідж героя на території підприємства, а також формування умов, середовища та атмосфери творчості на підприємстві.

Слід зазначити, що в Україні, на відміну від інших європейських країн, мотиваційний потенціал оплати інтелектуальної праці застосовується дуже слабо, тому молоді інтелектуально розвинені фахівці шукають можливість виїхати за кордон, або змінити профіль праці з наукової до звичайної, наприклад піти до малого бізнесу.

ВИСНОВКИ

Досліджено, що інтелектуалізація є головним процесом розвитку підприємництва, та виявлено що однією з головних передумов прискорення цього процесу є мотиваційний механізм – саме він є рушійною силою підвищення ефективності діяльності будь-якого підприємства. Механізм мотивації ефективності праці включає в себе три складові: мотиваційна, інноваційна, інформаційна – взаємодія цих складових приведе до збільшення показника продуктивності праці та до появи нових можливостей на підприємстві. А це, в свою чергу, приведе до стабільності роботи підприємства в майбутньому.

Також слід відмітити, що інтелектуалізація впливає на соціальну структуру, та задає два етапи її зміни:

- зміна структури зайнятості;

- зміна неоднорідності структури сучасного середнього класу.

Результатом від цього явища є поділ середнього класу на звичний середній, який виконує нетворчу та не інтелектуальну працю, а новий середній клас буде працювати творчо, та інтелектуально.

Встановлено що одним з головних чинників підвищення ефективності підприємства за рахунок впровадження інтелектуалізації є самореалізація та самотивація співробітника, а головними факторами для досягнення цього є: відповідальність до інтелектуальної праці, персоналізація співробітника та його автономність.

Щоб підприємство змогло не тільки зрости, а ще й отримати стабільність на ринку інновацій, йому потрібно стати інтелектуальним, адже інтелектуальне підприємство сьогодні працює ефективно.

Інтелектуалізацію забезпечують співробітники фірми, а її рівень певні засоби мотивації. Тому потрібно вдосконалювання мотиваційного механізму, впровадження нових, нестандартних методів мотивації в сукупності з класичними матеріальними та нематеріальними мотивами.

Список використаних джерел

1. У Верховній Раді проведено круглий стіл на тему: «Кооперація та ESOP в Україні – на шляху до інклюзивної економіки» [Електродний ресурс] // Прес-служба Апарату Верховної Ради України. – Оф. новини Верховної Рада України: від 14.12.2016. – Режим доступу: <http://rada.gov.ua/news/Novynu/138441.html>. – Назва з екрана. – Доступно на 14.12.2016.
2. Назаров Н.К. Мотиваційний механізм інтелектуальної праці / Н.К. Назаров // Теоретичні та прикладні питання економіки: Зб. наук. пр. – Київ, 2016. – Вип. 2 (33). – С. 136-145.
3. Василик А.В. Сучасні підходи до мотивації інтелектуальної активності персоналу підприємства / А.В. Василик // Формування ринкової економіки : Зб. наук. пр. – Київ, 2010. – Спец. вип.: Соціально-трудові відносини: теорія та практика: у 3 т. – Т. 1. – С. 124-132.
4. Нікітін Ю.О. Сучасні моделі та механізми мотивації персоналу українських підприємств / Ю.О. Нікітін, В.Г. Рукас-Пасічнюк // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – № 4. – С. 238-246.
5. Філіппов В.Ю. Використання інструментів мотивації для регулювання плинності кадрів на підприємствах [Електродний ресурс]: матеріали V міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. [«Актуальні проблеми теорії та практики менеджменту»] (м. Одеса, ОНПУ, 23-24 травня 2016 р.) / В.Ю. Філіппов, А.С. Кучинський, В.С. Савченко. – Одеса: ОНПУ, 2016. – Режим доступу: <http://economics.opu.ua/files/science/men/2016/121.pdf>. – Назва з екрана. – Доступно на 09.10.2016.
6. Філіппов В.Ю. Використання заробітної плати в якості інструменту мотивації управлінського персоналу [Електронний ресурс] / В.Ю. Філіппов, А.С. Кучинський // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2015. – № 3 (19). – С. 99-103. – Режим доступу: <http://economics.opu.ua/files/archive/2015/No3/99-103.pdf>. – Назва з екрана. – Доступно на 09.10.2016.
7. Сударікова К.Г. Проблема інтелектуалізації праці в Україні [Електронний ресурс] : Матеріали XI міжнар. наук.-практ. конф. [«Достижения высшей школы – 2011»], (Болгарія, Софія, 15-22 ноября 2011) / К.Г. Сударікова, Н.Г. Романенко. – Софія : «Бял ГРАД-БГ» ООД, 2011. – Т. 20. Экономические науки. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/29_DWS_2011/Economics/5_95092.doc.htm. – Назва з екрана. – Доступно на 09.10.2016.
8. Тараненко Г.Г. Інтелектуалізація праці як чинник розвитку економіки / Г.Г. Тараненко // Інтелект ХХІ. – 2014. – № 4. – С. 100-105.
9. Ковтуненко К.В. Інноваційний процес та інноваційна діяльність як рушійна сила формування інтелектуального капіталу промислового підприємства [Електронний ресурс] / К.В. Ковтуненко // Економіка. Управління. Інновації. – 2013. – № 1. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2013_1_25. – Назва з екрана. – Доступно на 09.10.2016.