

УДК 09.054

Куцай Н.С., к.е.н, доцент

Стельмашук І.В., магістрант

Луцький національний технічний університет

СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ІННОВАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА

У даній статті основну увагу приділено подходам до стимулювання персоналу інноваційних підприємств. Розглянуто та проаналізовано зарубіжний досвід спонукання до інноваційної діяльності працівників в епоху економіки знань. Обґрунтовано доцільність застосування морального та матеріального стимулювання персоналу інноваційного підприємства.

Ключові слова: інноваційна діяльність підприємства, стимулювання персоналу, інновація.

Kutsa N., Stelmashchuk I.

STIMULATING THE PERSONNEL OF INNOVATION ENTERPRISES

This article focuses on approaches for stimulating the personnel of innovation enterprises. Considered and analyzed foreign experience of inducement to innovation activity of workers in the age of economic knowledge. The expediency of usage of moral and financial stimulating the innovation enterprises personnel is substantiated. One of the priority directions in the management of enterprise is innovation activity of a personnel. The author considered main questions about the relation to control the system by a personnel from point of innovations, features of innovative process and administrative innovations, problems of development of methodological approaches and mechanisms of introduction of innovation of innovative technologies in the management of enterprise a personnel.

Key words: personnel, enterprise innovation activity, stimulation personnel, innovation.

Куцай Н.С., Стельмашук И.В.

СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА ИННОВАЦИОННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

В данной статье основное внимание уделено подходам к стимулированию персонала инновационных предприятий. Рассмотрены и проанализированы зарубежный опыт побуждения к инновационной деятельности работников в эпоху экономики знаний. Обоснована целесообразность применения

морального і матеріального стимулювання персоналу інноваційного підприємства.

Ключевые слова: інноваційна діяльність підприємства, стимулювання персоналу, інновація.

Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок важливими науковими та практичними завданнями. У період глобальних кризових процесів контроль та аналіз професійного рівня персоналу підприємств стає одним із важливих стратегічних аспектів. Зміни на науково-технічній арені сприяють змінам і новим вимогам до професійного рівня працюючих. Мають місце й стрімкі процеси універсалізації у сфері праці. Насамперед, це інтелектуалізація та інформатизація праці, що відбуваються внаслідок пріоритетності в розвитку світової економіки напрямків науково-технічних досягнень та інновацій в інформаційній, технологічних сферах.

Персонал є невід'ємною частиною будь-якого підприємства, тому що будь-яке підприємство являє собою взаємодію людей, об'єднаних загальними цілями. [5].

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. З метою вирішення питання стимулювання персоналу на підприємстві, і свої зусилля доклали такі вчені як Л.І. Михайлова, Г.А. Дмитренко, Ю.Г. Одегов, В.А. Савченко, Г.О. Зелінська, Г.І. Купалова, Н.В. Коваленко. Проте важливі теоретико-практичні аспекти розв'язання зазначеної проблеми, нині не дістали належного висвітлення.

Цілі статті. Мета статті полягає в узагальненні основних причин низького рівня розвитку персоналу, а також у пропозиції інноваційних підходів стимулювання персоналу на підприємстві.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Професійна підготовка та перепідготовка кадрів є передумовою отримання конкурентних переваг, підвищення рівня конкурентоспроможності, поліпшення іміджу підприємства, що, у свою чергу, є інноваційним розвитком підприємства, котрий неможливий без прямої участі працівників у виробничому процесі, без їхніх професійних знань,

умінь, навичок. Однак звичайна повсякденна робота персоналу не є запорукою успіху, оскільки не існує впевненості в отриманні бажаних результатів, котрі б відповідали необхідному рівню розвитку вмінь і знань. Тому необхідно організувати процес розвитку персоналу таким чином, щоб забезпечити у перспективі підвищення кваліфікації у необхідному напрямку.

Відзначимо складність завдань, які висувуються до стимулювання залучених до інноваційної діяльності у порівнянні з працівниками рутинної праці. З однієї сторони, для підприємства вкрай важливе підтримання творчої ініціативи, сприяння в засвоєнні та використанні працівниками новітніх досягнень науки на виробництві, зацікавлення та задоволення працівника своєю роботою. Але метою інноваційної діяльності будь-якого підприємства є, в першу чергу, отримання прибутку, тобто досягнення комерційного результату. Отже, не лише самореалізація особистості, але й прибуток майбутніх періодів від інноваційної діяльності є одним із основних критеріїв в оцінці значення інноваційної діяльності працівників. Стимулювання в цьому контексті використовує роль не каталізатора творчості задля творчості та свободи утвердження особистості, а творчості як передумови формування якісно нового рівня розвитку людини та створення на цьому підґрунті конкурентних переваг для підприємства [1, с.148].

Зарубіжний досвід спонукання до інноваційної діяльності працівників в епоху економіки знань стає відображенням значно збагачених підходів до стимулювання праці, які містять чотири самостійні методи стимулювання:

1) грошовий – вплив на трудову поведінку працівника шляхом матеріального підкріплення її бажаних проявів та ігнорування небажаних;

2) цільовий – винагорода за працю прямо залежить від оцінки результату роботи працівника, що визначається на підставі встановленої системи трудових показників;

3) збагачення змісту праці – реструктуризація індивідуальних посадових обов'язків (американський підхід), реорганізація індивідуальної праці в колективну (західноєвропейський підхід);

4) партисипативність – залучення працівників до управління підприємством, широка участь працівників у раціоналізаторській діяльності, надання працівникам права формувати робочі групи з тих співробітників, з якими би вони бажали працювати разом [3, с. 54-61].

Проте пряме запозичення зарубіжних методів стимулювання працівників в інноваційній сфері українськими підприємствами не стане запорукою успіху. Причина неотримання відповідного соціально-економічного ефекту від запровадження таких методів лежить не лише в площині нинішньої невідповідності між рівнями розвитку економічних, соціальних і політичних систем розвинених країн й України. Для кожного працівника стимулювання – процес унікальний, що пов'язано з різним внутрішнім прагненням до досягнення результату – одні встановлюють високий рівень, інші орієнтуються на відносно нижчий, в силу психологічних факторів один і той самий стимул по-різному впливає на поведінку працівника. Навіть за умов приблизно однакового розвитку української та західноєвропейської економічних систем, існують особливості національної культури, які також значною мірою визначають якість кінцевого результату рецепції методів стимулювання. Серед таких особливостей виокремимо домінування колективізму над індивідуалізмом, високий рівень дисципліни влади та незначне бажання йти на ризик. Рецепція напрацьованих світовою практикою методів стимулювання вимагає адаптації з врахуванням ментальних особливостей трудового процесу для українських працівників та особливостей ведення вітчизняного підприємництва.

Висновки. Інноваційна діяльність персоналу виступає одним з пріоритетних напрямів управління на підприємстві. Вона потребує врахування специфіки творчої праці. З огляду на культурні особливості різних працівників, ця специфіка включає свободу вибору та дій, рівень розвитку комунікацій, рівень

сприйняття ризику, самостійність або тяжіння до колективізму тощо. Моральне стимулювання, займаючи вагоме місце в системі мотивації інноваційної діяльності персоналу підприємств, повинно ефективно поєднуватися з матеріальним стимулюванням. Оскільки гідний розмір винагороди за інноваційну діяльність сприймається працівниками не лише як засіб задоволення певних матеріальних потреб, а насамперед, як рівень визнання заслуги працівника відповідно до ступеня впливу на кінцеві результати від впровадження інновації.

1. Бычин В.Б. Персонал и управление радикальными нововведениями в организации / Бычин В.Б. – М.: Информ-знание, 1999. – 400 с.
2. Грішова О.А. Інтелектуалізація праці – визначальна ознака постіндустріального суспільства // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2009. – С. 147–150.
3. Семикіна М.В., Коваль Л.А. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія. Монографія. Кіровоград – «Степ» 2002. – 212 с.
4. Крушеницька О.В. Управління персоналом: навч. посібник / Крушеницька О.В., Мельничук Д.П.. 2-е вид. перероб. і доп. – К.: Кондор, 2006. – 308 с.
5. Пфеффер Дж. Шесть опасных мифов относительно заработной платы. Управление персоналом / Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 272 с.
6. Хміль Ф.І. Управління персоналом: [підручник для студ. навч. закладів] / Хміль Ф.І. – К.: Академвидав, 2006. – 488 с.