

УДК 338.46:37

Герасимяк Н. В., к.е.н., доцент,

Новосад І. О.

Луцький національний технічний університет

ПІДХОДИ ДО СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

У статті визначені теоретико – методичні засади стимулювання інноваційної активності працівників підприємства. Визначено суть поняття інноваційна активність працівника підприємства. Розглянуто також сутність мотивації та стимулювання в контексті інноваційної активності працівників підприємства. Узагальнено та систематизовано підходи щодо стимулювання інноваційної активності працівників підприємства.

Ключові слова: інноваційна активність працівників підприємства, мотивація, стимулювання, мотивація інноваційної активності, стимулювання інноваційної активності.

Herasymiak N., Novosad I.

STIMULATION OF INNOVATIVE ACTIVITY OF THE EMPLOYEE EMPLOYEES

In the article the theoretical and methodological foundations of stimulating the innovation activity of the employees of the enterprise are showed. The essence of the concept as the innovative activity of an employee of an enterprise by different scientists are defined. The essence of motivation and stimulation in the context of innovation activity of the employees of the enterprise are also considered. In general, the innovation activity of employees is the ability and willingness of employees to develop, implement and use innovations. The tools of motivation and stimulation in the general as well as in the context of innovative activity of the employees of the enterprise are considered. Motivation of innovative activity of employees is an activity that provides the process of motivating a person to activity for the development of innovations. Conducted analysis of the opinions of scientists has allowed to determine the stimulation of innovation activity of employees of the enterprise. It is a process of external influence on employees to form motives and incentives in them in creating innovations and their commercialization.

The specificity of the innovation activity of employees is determined. It manifests itself in the fact that it can not be the same for all workers, because they have different levels of motivation, creative and intellectual abilities, as well as different speeds of mental processes. The specific features of the innovation activity of the employees are listed. These include: Innovative activity requires creative and intellectual abilities and can not be

inherent to all employees equally; the time for the development of innovations is not regulated, therefore, it can not have clearly defined limits of labor intensity; the subject of innovation activity itself determines the complexity of tasks; the final result and the effect of innovation activity are poorly predicted; improving the quality of the result of innovation activity has no limits.

Approaches to stimulating the innovation activity of employees are generalized and systematized. An effective incentive system facilitates the expansion of innovation opportunities and the strengthening of the competitiveness of the organization. These include: staff development; positive perception of creative and creative ideas, initiative; accumulation and development of individual and collective creative potential; formation of a team of creative specialists; development of innovative culture. In considering approaches to stimulating the innovation activity of employees, forms and methods of stimulation, in particular direct and indirect action, as well as their material and immaterial form were determined. Different motivational load of methods of direct and indirect action is shown. The methods of direct action are aimed at the commercialization of innovation. Methods of indirect action are aimed at creating an innovative enterprise environment. The study also identified tools for stimulating the innovation activity of employees. They include: career growth; letters of credit; flexible work schedule; wages, awards, awards; creation of training centers; change of image of the employee at the enterprise; honors payment for attending seminars and conferences; development of professionalism; privileges; formation of corporate spirit; participation in senior management meetings, access to confidential information; acquisition of company shares; payment for membership in scientific societies; lack of authoritarianism and rigidity of management, etc.

There were also detailed approaches to stimulating the innovation activity of the company's employees. Namely: initiative, staff development, creative potential and innovative culture. Initiative acts as the quality of a person, which determines her ability to take active and independent action. Staff development has an impact on employees in order to achieve high efficiency of production, increasing the competitiveness of personnel in the labor market, etc. Creative potential – a set of abilities that make it possible for a person to put and solve new tasks in the field of their activities. Innovation culture is an important factor in the system of stimulating the innovation activity of employees, since it directly determines the nature of the organization's activities. It represents a stable system of norms and rules for the implementation of innovations in various spheres of life of society, which has developed historically and is inherent in a certain socio-cultural community.

In order to increase the innovation activity of the company's employees, it is necessary to use all the tools in a complex and systematic way.

Key words: innovative activity of employees of the enterprise, motivation, stimulation, motivation of innovation activity, stimulation of innovation activity.

Герасимяк Н. В., Новосад І. О.

СТИМУЛИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье определены теоретико - методические основы стимулирования инновационной активности работников предприятия. Определена суть понятия инновационная активность работника предприятия. Рассмотрены также сущность мотивации и стимулирования в контексте инновационной активности работников предприятия. Обобщены и систематизированы подходы к стимулированию инновационной активности работников предприятия.

Ключевые слова: инновационная активность работников предприятия, мотивация, стимулирование, мотивация инновационной активности, стимулирование инновационной активности.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. На сучасному етапі розвитку економіки, прибутковість та конкурентоспроможність будь-якої організації безпосередньо залежить від її рівня інноваційності діяльності. Необхідність активізації інноваційної активності значущість проблеми розвитку творчості працівників у побудові сучасної організації в цілому. Тому, дуже важливим є вивчення системи мотивації та стимулювання інноваційної активності працівників з метою подолання проблеми творчості, забезпечити можливість переходу організації до інноваційного характеру діяльності, тим забезпечивши її конкурентоспроможність на вітчизняному ринку.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Вагомий внесок в дослідження поняття внесли такі вітчизняні вчені як О. А. Грішнова, Г. А. Дмитренко, А. М. Колот, Л. С. Лісогор, С. В. Мочерний, М. В. Семікіна, Л. В. Шаульська та інші вчені. Серед зарубіжних вчених можна виділити П. Друкер, Д. Мак – Клеланд, Б. Твісс, П. Самуельсон, Х. Хекхаузен та ін. Орієнтація вітчизняної економіки на інноваційну модель розвитку обумовлює доцільність конкретизації досліджень та їх спрямування у сферу інноваційності.

Цілі статті. Метою дослідження є висвітлення понять «інноваційна активність працівників», «мотивація інноваційної активності», «стимулювання інноваційної активності», узагальнення та систематизації підходів до стимулювання інноваційної активності працівників підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Сучасний стан українських підприємств не відповідають вимогам конкурентної економіки, тому мають низький рівень конкурентоспроможності. Наразі ефективне ведення бізнесу вимагає використання інноваційних підходів для забезпечення успішної діяльності організації.

Сучасна наукова література не містить єдиної точки зору щодо категорії «інноваційна активність працівників». Серед найпоширеніших існують такі: інноваційна активність як прояв творчості у трудовому процесі [3; 12]; сприйняття інноваційної активності як діяльності суб'єктів підприємницької діяльності щодо створення нововведень у будь-якій сфері [9] та визначення інноваційної активності як однієї з найважливіших складових трудового потенціалу загалом, реалізація яких дає змогу створювати різноманітні нововведення в процесі трудової діяльності, здійснювати інноваційну працю [10].

Загалом, інноваційна активність – це здібність та готовність працівників до розробки, впровадження та використання нововведень, відповідно до потреб ринку через набуття знань, їх вдосконалення та саморозвитку. Специфіка інноваційної активності проявляється у тому, що не може бути однаковою для усіх працівників, оскільки їм властиві різні рівні мотивації, творчі та інтелектуальні здібності, а також різна швидкість розумових процесів. Специфічні особливості інноваційної активності працівників полягають у наступному: інноваційна активність вимагає творчих та інтелектуальних здібностей і не може бути притаманна усім працівникам в однаковій мірі; час на розробку інновацій не піддається регламентації, тому не може мати чітко визначених меж інтенсивності праці; суб'єкт інноваційної активності сам визначає складність завдань; кінцевий результат та ефект інноваційної активності слабо прогнозуються; вдосконалення якості результату інноваційної активності не має меж [10].

Для активізації інноваційної активності працівників важливим є застосування систем мотивації та стимулювання праці. За А. М. Колотом, мотивація – це вид управлінської діяльності, який забезпечує процес спонукання особи до діяльності, спрямованої на досягнення особистих цілей чи цілей організації [6]. Мотивація в

загальному розумінні – це сукупність рушійних сил, що спонукують людину до виконання певних дій; залежно від поведінки людини – це процес свідомого вибору їм того або іншого типу дій, обумовлених комплексним впливом зовнішніх і внутрішніх факторів (відповідно стимулів і мотивів); в управлінні – це функція керівництва, що полягає у формуванні в працівників стимулів до праці (спонукати їх працювати з повною віддачею), а також у довгостроковому впливі на працівника з метою зміни по заданих параметрах структури його ціннісних орієнтацій та інтересів, формування відповідного мотиваційного ядра і розвитку на цій основі трудового потенціалу [1].

Погоджуючись із думкою А. М. Колота, мотивацією інноваційної активності працівників є видом управлінської діяльності, який забезпечує процес спонукання особи до діяльності, спрямованої на розробку інновацій.

Під стимулюванням слід розуміти систему формування в працівників спонукальних мотивів для ефективного ведення трудової діяльності. Дороніна М. С., Є. Г. Наумик, О. В. Соловйов вважають, що стимули діють на зовнішні обставини, а не на особистість тим самим спонукаючи працівників до певних результатів [2]. А. М. Колот, визначає, що стимулювання – це процес зовнішнього впливу на людину для спонукання її до конкретних дій або процес, який спрямовано на усвідомлене пробудження в неї певних мотивів та цілеспрямованих дій [7].

Під стимулюванням інноваційної діяльності підприємств розуміється процес зовнішнього впливу на інтереси суб'єктів господарювання та їхніх працівників, інших учасників інноваційного процесу, передусім суб'єктів фінансування інновацій, для прояви у них спонукального мотиву у здійсненні інноваційної діяльності [11].

Аналіз думок науковців дає змогу сформулювати власне визначення. Згідно аналізу визначень, стимулювання інноваційної активності працівників можна визначити, як процес зовнішнього впливу на працівників для формування в них мотивів і стимулів щодо створення новацій та їх комерціалізації. Стимулювання інноваційної активності працівників є складним процесом, тому обов'язковим є формування та використання на підприємстві форм та методів стимулювання інноваційної діяльності. При розгляді форм та методів стимулювання інноваційної активності працівників слід

зазначити, що методи прямої та непрямой дії різняться у своєму мотиваційному навантаженні. Так, методи прямої дії направлені на досягнення остаточного результату, тобто комерціалізації нововведення, тоді, як методи непрямой пов'язані із спрямуванням на формування сприятливого інноваційного середовища.

Ефективна система стимулювання сприяє розширенню інноваційних можливостей та зміцненню конкурентоспроможності організації. Система стимулювання інноваційної активності персоналу подана у табл. 1.

Таблиця 1

Підходи до стимулювання інноваційної активності працівників

Підхід	Дія	Форма	Інструмент стимулювання
1	2	3	4
Розвиток персоналу	Пряма	Матеріальна	Розмір заробітної плати, премії, пільги
		Нематеріальна	Розвиток кар'єри
	Непряма	Матеріальна	Створення навчальних центрів, оплата їх навчання
		Нематеріальна	Гнучкий графік роботи
Позитивне сприйняття творчих та креативних ідей, ініціативність	Пряма	Матеріальна	Надбавки за розробку ідей щодо вдосконалення діяльності
		Нематеріальна	Відзнаки, грамоти
	Непряма	Матеріальна	Оплата членства в наукових товариствах
		Нематеріальна	Зміна іміджу працівника та організації в цілому
Накопичення і розвиток індивідуального та колективного творчого потенціалу	Пряма	Матеріальна	Премія за вирішення нових задач в межах діяльності
		Нематеріальна	Відсутність авторитарності і жорсткості в управлінні
	Непряма	Матеріальна	Оплата участі у наукових конференціях
		Нематеріальна	Культивування організаційних цінностей, що заохочують інноваційну поведінку працівників
Формування колективу креативних фахівців	Пряма	Матеріальна	Винагороди за подачу креативних ідей щодо діяльності
		Нематеріальна	Зміна статусу підрозділу і керівництва залежно від успіху інновації
	Непряма	Матеріальна	Оплата відвідування семінарів та конференцій
		Нематеріальна	Розвиток професіоналізму усіх працівників підприємства

продовж. табл. 1

1	2	3	4
Розвиток інноваційної культури	Пряма	Матеріальна	Премії, надбавки, страхування, пільги
		Нематеріальна	Залучення до участі в нарадах вищого рівня управління, доступ до конфіденційної інформації
	Непряма	Матеріальна	Придбання акцій компанії
		Нематеріальна	Формування та розвиток корпоративного духу, шляхом організації та проведення активного колективного дозвілля (тімблдинг, чемпіонати, спортивні змагання)

* сформовано на основі даних джерела: [5]

Згідно табл. 1, ініціативність виступає якістю людини, яка визначає її здатність до активних і самостійних дій [8]. Розвиток персоналу являє собою цілеспрямований та систематичний вплив на працівників шляхом здійснення професійного навчання впродовж їх трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності виробництва чи наданих послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання працівниками нових більш складних завдань на основі максимально можливого використання їх здібностей та потенційних можливостей [11]. Творчий потенціал – сукупність здібностей, що дають можливість людині ставити і вирішувати нові завдання у сфері своєї діяльності. Індивідуальним слід вважати потенціал, яким володіє окремих працівник, тоді як колективним є сукупністю потенціалів усіх працівників, які спрямовані на досягнення конкретних цілей [8]. Інноваційна культура є важливим чинником у системі стимулювання інноваційної активності працівників, адже безпосередньо визначає характер діяльності організації. Вона являє собою стійку систему норм та правил здійснення нововведень в різних сферах життя суспільства, що склалася історично та притаманна певній соціокультурній спільноті [4].

Висновки. Отже, провівши дослідження визначили, інноваційна активність працівників – це здібність і готовність працівників до розробки і впровадження та використання нововведень, відповідно до потреб ринку через набуття знань, їх вдосконалення та саморозвитку.

Стимулювання інноваційної активності працівників являє собою процес зовнішнього впливу на працівників, для формування в них мотивів і спонукання до створення новацій та їх комерціалізації.

Аналізуючи підходи до стимулювання інноваційної активності працівників підприємства, визначили такі: розвиток персоналу; позитивне сприйняття творчих ідей, креативність, ініціативність; накопичення і розвиток індивідуального та колективного творчого потенціалу; формування колективу креативних фахівців; розвиток інноваційної культури. Успіх стимулювання інноваційної активності працівників залежить від оптимального поєднання інструментів стимулювання, що залежить від специфіки діяльності підприємства та його стратегії.

1. Гайдученко С. О. Тексти лекцій з навчальної дисципліни «Мотивація персоналу» / С. О. Гайдученко – Х. : ХНУМГ, 2013. – 111 с.
2. Доронина М. С. Управление мотивацией : научн. изд. / М. С. Доронина, Е. Г. Наумик, О. В. Соловьев. – Харьков : Изд. ХНУ, 2006. – 240с.
3. Друкер П. Ф. Инновации и предпринимательство / П. Ф. Друкер. – М. : Изд-во «Деловой мир», 1992. – 432 с.
4. Лляшенко С. М. Роль інноваційної культури у формуванні інноваційно-сприятливого середовища на підприємстві / С. М. Лляшенко, Ю. С. Шипуліна. – Макіївка : Макіївський економіко-гуманітарний інститут, 2010. – Т. 3. – С. 69–72.
5. Карпунь І. Н. Мотивація і стимулювання інноваційної діяльності підприємства / І. Н. Карпунь // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://vlp.com.ua/files/84_0.pdf
6. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручн. / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.
7. Колот А. М. Інноваційно-інтелектуальні чинники розвитку вищої освіти як провідного інституту економіки знань / А. М. Колот // Стратегія розвитку України: економіка, соціологія, право. – Вип. 1–2. – К. : НАУ., 2008. – С. 502–507.
8. Москалець В. П. Психологія особистості : навч. посібн. для вузів / В. П. Москалець. – Київ : ЦУЛ, 2013. – 260 с.
9. Мочерний С. В. Економічна енциклопедія : [у 3 т.]. – Т. 2 / С. В. Мочерний. – К. : Видавничий центр «Академія», 2001. – 848 с.
10. Попова І. А. Концептуальні підходи до сутності стимулювання інноваційної активності працівників / І. А. Попова // Економіка та держава. – 2012. – №7. – С. 46–49.
11. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с.
12. Твисс Б. Управление научно-техническими нововведениями / Б. Твисс. – М. : Экономика, 1989. – 271 с.