

УДК 330.341.1

О. П. Старицька,
кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки підприємства,
Тернопільський інститут соціальних та інформаційних технологій

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДІВ СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У статті аналізується роль системи методів стимулювання інноваційної активності на підприємстві, розглядаються можливості та ефективність їх використання. Деталізовано застосування прямих та непрямих методів стимулювання, що використовуються для підтримки інноваційної активності всередині підприємств на основі зарубіжного досвіду. Серед основних методів стимулювання інноваційної діяльності виділено такі: організаційні й адміністративно-примусові методи та методи економічного й морального стимулювання. Доведено, що використання всіх груп методів стимулювання інноваційної діяльності ефективно в комплексі.

In this article the role of methods for stimulating innovative activity within enterprise is analyzed as well as the opportunities and effectiveness of their use are examined. The use of direct and indirect methods of stimulation that are applied to support innovative activities within enterprises based on foreign experience is given in detail. The main methods of stimulating innovation are identified: organizational and administrative compulsory methods and the methods of economic and moral incentives. It is proved that the complex use of all groups of methods to stimulate innovation is effectively.

Ключові слова: методи стимулювання, інноваційна діяльність, економічне стимулювання, моральне стимулювання, преміювання, заохочення.

Keywords: methods of stimulation, innovation, economic incentives, moral incentives, bonuses, incentives.

Постановка проблеми. Науково-технічний прогрес, основою якого є інноваційна діяльність, перетворюється на вирішальний фактор соціально-економічного розвитку України і відіграє провідну роль у вирішенні економічних, екологічних, соціальних та культурних завдань. Недооцінювання його загрожує швидкою втратою позицій на світовому ринку, спадом виробництва, банкрутством підприємств та переходом виробничих проблем в соціально-економічні й політичні. Проте, майже в усіх регіонах і галузях нашої країни відстежується тенденція поступового зниження інноваційної активності. Постійний інноваційний розвиток підприємства є гарантом збільшення конкурентних переваг даного підприємства у ринкових умовах. Трудовий колектив підприємства є ключовим елементом у реалізації та постійному вдосконаленню інноваційного розвитку підприємства. Тому побудова ефективного механізму стимулювання інноваційної діяльності на підприємстві залишається актуальною проблемою української економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Висвітленню проблем використання методів стимулювання інноваційної діяльності на підприємстві приділяли значну увагу у своїх працях Гальчинський А., Гриньова В., Гринько Т., Єфремов О., Кужель Н.Л., Соловійов В., Тивончук О.І., Шаперенков А.В. Однак залишається не до кінця опрацьованою проблема адаптації світового досвіду використання методів стимулювання інноваційної діяльності на підприємстві.

Постановка завдання. Метою даної публікації є обґрунтування та визначення ефективності використання методів стимулювання інноваційної діяльності в на підприємстві.

Виклад основного матеріалу дослідження. Інноваційна діяльність підприємств України в період реформування економіки зазнала негативних змін, які обумовлені впливом зовнішніх та внутрішніх факторів. До числа зовнішніх факторів слід віднести:

- економічні (системна криза в державі, інфляція, великі норми оподаткування, розрив економічних зв'язків, відсутність державного фінансування);
- політичні (нестабільність, несвоєчасність прийняття відповідних нормативних актів);
- юридичні (недосконалість законодавчої бази, відсутність необхідних й дійових правових і нормативних актів стосовно регулювання інноваційної діяльності);
- науково-технічні (недосконалість науково-технічної політики держави, недостатність досвіду з питання купівлі-продажу ліцензій, несприятливий інноваційно-інвестиційний клімат, відсутність ефективної системи заохочення вітчизняного науковця та винахідника);
- соціальні (низький рівень життя, тенденція до зниження чисельності населення, відплив кадрів, старіння нації, зниження рівня кваліфікації через еміграцію фахівців до інших країн та перехід до більш перспективних сфер, що надають можливість вищого заробітку).

До внутрішніх факторів, які вплинули на інноваційну діяльність, слід віднести:

- скорочення показників зняття з виробництва застарілих видів техніки та введення в дію механізованих та автоматизованих ліній;
- недостатній обсяг проведених маркетингових досліджень;
- відсутність належного заохочення винахідника і раціоналізатора;
- низький рівень інноваційної культури тощо.

Все це наслідок недосконалості та відсутності ефективної системи стимулювання інноваційної діяльності підприємства взагалі.

Інноваційний розвиток підприємства може стимулюватися ззовні та з середини організації. Зовнішнє стимулювання проявляється у вигляді: податкових кредитів та пільг зі сторони держави, розвитку венчурного бізнесу, державних замовлень, відкриття та організування технологічних парків, підтримки діяльності лабораторій, субсидій та дотацій з боку держави для розвитку творчої діяльності та стимулювання винахідництва.

Стимулювання інноваційної діяльності підприємств ми розуміємо як процес зовнішнього впливу на інтереси підприємств як суб'єктів господарювання та їхніх працівників, інших учасників інноваційного процесу, передусім суб'єктів фінансування інновацій для появи у них спонукального мотиву у здійсненні інноваційної діяльності та підвищенні її ефективності. На сьогодні інноваційна активність українських підприємств поступово зростає, але занадто повільними темпами, що не додає плюсів у інноваційному розвитку країни в цілому (табл.1).

Таблиця 1. Інноваційна активність [9]

Рік	Питома вага	Загальна	У тому числі за напрямками
-----	-------------	----------	----------------------------

	підприємства займалися інноваціями	сума витрат	дослідження і розробки	НДР	придбання нових технологій	придбання машин та обладнання пов'язані з упровадженням інновацій
			млн.грн			
	%					
2007	14,2	10850,9	986,5	793,6	192,9	7471,1
2008	13,0	11994,2	1243,6	958,8	284,8	7664,8
2009	12,8	7949,9	846,7	633,3	213,4	4974,7
2010	13,8	8045,5	996,4	818,5	177,9	5051,7
2011	16,2	14333,9	1079,9	833,3	246,6	10489,1

Підхід сучасних компаній до стимулювання праці в інноваційному процесі визначається двома головними моментами – прагненням максимально активізувати творчу особистість і направити цю активність на досягнення конкретного економічного результату [6, с.127]. Серед основних методів стимулювання інноваційної діяльності виділено такі: організаційні й адміністративно-примусові методи та методи економічного й морального стимулювання. Принципово важливо використовувати всі групи методів стимулювання інноваційної діяльності в комплексі (рис.1).

Необхідно розуміти, що організаційні й адміністративно-примусові методи стимулювання інноваційності є переважно методами прямої безпосередньої дії. Методи економічного й морального стимулювання є переважно методами опосередкованого діяння, що спонукають людину до визначеної поведінки. Робітник має можливість як прийняти певні вигоди, пов'язані із стимулюванням, так і відмовитись від їх отримання.



Рис. 1. Методи стимулювання інноваційної діяльності

Завдання стимулювання інноваційної діяльності дуже складна. По-перше, необхідно домогтися підвищення розумової активності, стимулювати пошук нестандартних рішень, створити і підтримувати атмосферу творчості. По-друге, в умовах ринкової економіки важливий не сам по собі інноваційний процес, а його комерційний результат, що виражається в конкретних показниках ефективності: зростанні прибутку, зниженні витрат, підвищенні якості продукції. Комерційний критерій відіграє вирішальну роль і в оцінці значимості праці інноваторів. Таким чином, підхід сучасних компаній до стимулювання праці в інноваційному процесі визначається двома головними моментами – прагненням максимально активізувати творчу особистість і направити цю активність на досягнення конкретного економічного результату (табл. 2).

Таблиця 2. Впровадження інновацій на промислових підприємствах [9]

Рік	Впроваджено нових технологічних процесів, процесів	у т.ч. маловідходні, ресурсозберігаючі	Освоєно виробництво інноваційних видів продукції, найменувань	з них нові види техніки
2007	1419	634	2526	881
2008	1647	680	2446	758
2009	1893	753	2685	641
2010	2043	479	2408	663
2011	2510	517	3238	897

Принципово важливо використовувати всі групи методів стимулювання інноваційної діяльності в комплексі. Звісно, що окрема їх частина буде мати пріоритет на конкретному підприємстві в залежності від багатьох параметрів.

Організаційні методи стимулювання інноваційних процесів є первинними по відношенню до інших. Підприємство, яке має чітку й адаптовану до особливостей своєї діяльності й зовнішнього середовища структуру, концентрації інформації, прийняття управлінських рішень, оплати праці, більш підготовлене до впровадження нововведень у своїй діяльності, ніж підприємство, що має неефективну організаційну структуру. Прикладом організаційного стимулювання інноваційної діяльності можна вважати метод виділення в окремий структурний підрозділ тих дільниць, що у найбільшій мірі потребують впровадження інноваційних рішень у технічній, технологічній сферах. Також застосовується метод поєднання різних структурних підрозділів. Доцільність використання настільки різних підходів обумовлена специфікою кожного конкретного підприємства. Як окремий метод стимулювання і інноваційної діяльності на підприємстві можна виділити метод створення тимчасових творчих колективів.

Інша група методів стимулювання інноваційності підприємства – адміністративно-примусового характеру – тими чи іншими варіаціями існують в кожній економічній системі. Із розвитком промислового виробництва їх значення повільно знижується, але вони повинні бути в арсеналі кожної крупної корпорації, що прагне розвитку. Це внесення до Положень про структурні підрозділи і посадових обов'язків записів про необхідність участі в інноваційній роботі, а також створення механізму аналізу й оцінки дій відповідних підрозділів і керівників.

Особливо важливими залишаються методи морального стимулювання розробки й використання інновацій. Серед них можна виділити участь у прийнятті управлінських рішень, визначення кращих спеціалістів різних професій, кращих структурних підрозділів за різними показниками роботи, в тому числі за здійснення інноваційної діяльності, формування атмосфери єдиного трудового й творчого колективу.

В умовах стабільного функціонування економіки об'єктивно підвищується роль економічної зацікавленості у результатах своєї праці. Методи економічного стимулювання інноваційної діяльності більш складні в розробці, але зустрічають менший опір при їх застосуванні. У їх основі завжди знаходиться прагнення

керівників підприємства використати зацікавленість працюючих у підвищенні свого матеріального добробуту для стимулювання виконання необхідних задач. Економічне стимулювання робітників на здійснення інноваційної діяльності повинно відбуватися саме через заробітну плату, в тому числі через її змінну частину – преміювання.

Як заохочення винахідників роботодавцями найбільше часто використовується механізм збільшення заробітної плати, доплат до неї, підвищення в посаді, визнання заслуг авторів. Для службовців, у чій службовій обов'язки входить винахідницька діяльність, основною формою матеріального стимулювання є встановлення підвищеного окладу в порівнянні з іншими групами персоналу фірми.

Традиційною формою спеціальної винагороди є преміювання осіб, що створили винахід. Істотні стимули для винахідників містять заохочувальні програми компаній, що намагаються поставити величину грошової винагороди в залежність від одержуваного економічного ефекту. Згідно цього показника ефективною стає система матеріального стимулювання, що дає змогу одержати додатковий ефект, який перевищує за розмірами преміальні виплати. Критерій ефективності можна подати у вигляді рівняння [5, с.128]:

$$Pe \geq \sum Vn,$$

де Pe - розмір економічного ефекту, одержаний унаслідок дії системи стимулювання;

$\sum Vn$ - сума виплат персоналу підприємства згідно з системою матеріального стимулювання.

Різниця між цими двома показниками являє собою додатковий абсолютний прибуток підприємства, отриманий унаслідок дії системи матеріального стимулювання. Розрахувати його можна за допомогою рівняння:

$$Pa = Pe - \sum Vn \geq 0,$$

де Pa - додатковий абсолютний прибуток підприємства, отриманий унаслідок дії системи матеріального стимулювання.

Важливим засобом стимулювання творчої активності персоналу є виплата винагороди не тільки за пропозиції, що дають помітний ефект, але і за ті, що свідчать про творчий підхід та ініціативність автора, якщо навіть вони не мають значної цінності.

Яскравим прикладом формування заробітної плати з використанням різних методів стимулювання інноваційної активності є японські підприємства [8, с.148]. На японських підприємствах прагнуть підтримувати творчий тонус своїх інженерних і наукових кадрів, використовуючи поєднання оперативного мікростимулювання з гарантованою перспективою просування по службі і зростання заробітної плати. Слід зазначити, що підвищення заробітної плати на японських підприємствах залежить від багатьох чинників. Це ставлення робітника до праці, його здібності, кваліфікація, посадовий статус, здатність до співробітництва з колегами. Навіть у межах одного статусу розміри щорічних надбавок залежать від виявленої активності працівника, кількості поданих інноваційних ідей, що є значним стимулом для працюючих. На рис. 2 показана загальна система формування заробітної плати.



Рис. 2. Система формування заробітної плати на японських підприємствах

Істотне значення для стимулювання винахідництва має моральне заохочення авторів. Найпоширенішими моральними стимулами є присудження спеціальних почесних звань, включення в члени винахідницьких клубів, видача винахідникам посвідчень, грамот, медалей і інших знаків відзнаки, публікації про авторів і створені винаходи в центральних, галузевих чи власних друкованих органах фірми. Певним моральним стимулом для винахідників є наукові публікації. Іншими моральними стимулами являються визнання особистих досягнень, творча самореалізація, задоволене відчуття справедливості, причетності до життя підприємства і процесу прийняття рішень. Мотивацією виступають також підвищення безпеки, турбота про благоустрій робочого місця.

Роботодавці можуть надавати пільги, пов'язані з графіком роботи; цінні подарунки, грамоти, загальноорганізаційні заходи, що не стосуються безпосередньо роботи, так звані "винагороди-вдячності", винагороди, пов'язані зі зміною статусу співробітника, зміною робочого місця тощо. Застосування системи "пакета послуг" дає працівнику можливість вибору з запропонованої сукупності винагород найбільш відповідних. Важливою є також роль такої компоненти винагороди працівників, як соціальні програми, тобто соціальні пільги та виплати як частина сукупного доходу працівників, що включають медичне та інше страхування, допомогу в отриманні освіти, профпідготовки та перепідготовки, забезпечення відпочинку тощо [7, с. 238].

Висновки з проведеного дослідження. Активізація інноваційної діяльності підприємств потребує створення дієвої системи її стимулювання. Ґрунтуючись на принципах комплексності, збалансованості, стабільності, справедливості та прозорості, економічної доцільності, гнучкості та адаптивності, така система повинна охоплювати різні напрями, форми та методи стимулювання як окремих працівників, так і підрозділів підприємства. Ці методи можна згрупувати у чотири групи: організаційні, адміністративно-примусові методи, методи економічного стимулювання, методи морального стимулювання. На сучасному етапі, спираючись на досвід іноземних компаній, необхідно на українських підприємствах використовувати поєднання методів економічного та морального стимулювання.

Запропоноване нами стимулювання інноваційної діяльності здатне кардинально поліпшити інноваційний клімат і допомогти в подоланні кризи в економіці України, а також підвищити конкурентоспроможність підприємств на вітчизняних і світових ринках.

Література

1. Гальчинський А. Становлення інвестиційної моделі економічного зростання України / А. Гальчинський, С. Львовичкін // Економіка України. – 2009. – № 6. – С. 4–11.
2. Гриньова В.М. Соціально-економічні проблеми інноваційного розвитку підприємств: Монографія. / Гриньова В.М., Козирева О.В. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2006. – 192 с.
3. Гринько Т.В. Особливості впровадження моделей інноваційної активності промислових підприємств [Електронний ресурс] / Гринько Т.В. // Ефективна економіка. – 2010. – №2. – с. 24-29. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/index.php?Operation=1&iid=139>
4. Єфремов О. Чинники активізації інноваційної діяльності підприємства [Електронний ресурс] / Єфремов О. // Віче. – 2008. - №14. - Режим доступу: <http://www.viche.info/journal/1024/>
5. Кужель Н.Л. Методи стимулювання інноваційної діяльності підприємства / Н.Л. Кужель // Методологія та практика менеджменту у XXI столітті: загальнодержавні, галузеві та регіональні аспекти: матеріали VI Міжнародної наук.-практ. конф. (м. Полтава, 26-27 квітня 2012р.). - Полтава: ПУЕТ, 2012. - С. 127-129
6. Соловйов В.П. Конкуренція в умовах інноваційної моделі розвитку економіки / Соловйов В.П. – К.: Фенікс, 2009. – 165 с.
7. Тивончук О.І. Аналіз формування системи стимулювання інноваційної діяльності підприємств / Тивончук О.І. // Вісник Львівської політехніки. – 2008. - № 3. – С. 234-238

8. Шаперенков А.В. Зарубіжний досвід стимулювання інноваційної діяльності / Шаперенков А.В. // Вісник СНАУ. Серія «Економіка і менеджмент». – 2011. – Вип. 6/1. – С. 146-150

9. Статистична інформація Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

Стаття надійшла до редакції 06.03.2013 р.



ТОВ "ДКС Центр"