

Студент 4 курсу

факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

**МОТИВАЦІЯ І СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ  
АКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

*Анотація. Досліджено роль та завдання мотивації і стимулювання у формуванні стратегії інноваційного розвитку економіки. Виділено складові мотиваційного механізму інноваційної активності підприємства. Зображено форми і методи стимулювання інноваційної активності на підприємстві. Досліджено вплив системи стимулювання на розширення інноваційних можливостей і зміцнення конкурентоспроможності організації.*

*Аннотация. Исследована роль и задачи мотивации и стимулирования в формировании стратегии инновационного развития экономики. Выделены составляющие мотивационного механизма инновационной активности предприятия. Показаны формы и методы стимулирования инновационной активности на предприятии. Исследовано влияние системы стимулирования на расширение инновационных возможностей и укрепления конкурентоспособности организации.*

*Annotanion. The role and tasks of motivation and stimulation in forming the strategy of innovative development of economy are investigated. The components of motivational mechanism of innovation activity of an enterprise are pointed out. The following forms and methods of innovation activity at an enterprise are presented. The impact of stimulation on enhancing innovation capabilities and strengthening the competitiveness of the organization is examined.*

*Ключові слова: інновації, мотиви, стимули, привабливість накопичення, концепції, організації.*

Нині в Україні прискорення процесу формування національної інноваційної системи, забезпечення випереджального розвитку наукомістких, високотехнологічних галузей, упровадження ефективних механізмів мотивації стимулювання інноваційної діяльності пов'язано передусім з удосконаленням організаційно-правового механізму регулювання інноваційного підприємництва.

Оцінка стану реалізації положень нормативно-правових актів у сфері наукової та інноваційної активності свідчить про те, що інноваційний розвиток в Україні відбувається в умовах сформованої суперечності між об'єктивними закономірностями суспільного розвитку в частині існування нагальної потреби в інноваціях та наявними умовами їх продукування та впровадження, що в остаточному результаті вимагає законодавчого та методологічного з'ясування проблеми.

-----

В економічній теорії накопичено великий і цінний досвід у питаннях, які стосуються різних мотивацій і стимулювання інноваційної діяльності. Зокрема ці проблеми відображені у працях таких вітчизняних учених: як Дяченко М. І. [1], Кандибович Л. О. [1], С. Занюк [2], Дружинін В. Н. [2], Генкін Б. М. [2], Шпитуляк О. Г. [3], Шапіро В. Д. [4] та інші. Орієнтація вітчизняної економіки на інноваційну модель розвитку обумовлює конкретизацію досліджень та їх спрямування у сферу інноваційності.

Розуміння внутрішніх механізмів мотивації та стимулювання до інноваційної активності дає змогу менеджерам виробити ефективну політику у цій сфері трудових відносин, створити "режим найкращого сприяння" для тих, хто прагне вдосконалення як своєї роботи, так і діяльності організації загалом.

Мотив – це актуалізована потреба людини, яка спонукає її до певних дій і вчинків, внаслідок яких потреба може бути задоволена, а стимул – спонукати до дій, зумовлених зовнішніми чинниками.

Мотив є внутрішньою спонукальною причиною, що обумовлює дії і вчинки суб'єкта, тоді як стимул більше асоціюється із втручанням зовнішніх сил (чинників) у виборі суб'єктом управління певного типу поведінки.

Рушійною силою мотиваційного механізму інноваційної активності є система стимулів. Умови стимулювання для вищого менеджменту визначають власники організацій, які повинні у систему стимулювання закладати залежність винагороди менеджерів від результативності та ефективності їх рішень і керівних дій.

Для того, щоб усі учасники інноваційних змін впевнилися у вигідності інновацій не лише для підприємства, а й для кожного з працівників, зокрема, необхідно стимулювати всіх. Тому система стимулів інноваційних процесів має включати, з одного боку, компоненти поточного стимулювання, а з іншого – стимулювання за результатами роботи всього підприємства. У свою чергу, система стимулювання повинна обов'язково містити заохочення розвитку творчих здібностей працівників підприємства, що є передумовою створення інновацій. Це свідчить про те, що формування мотиваційного механізму інноваційної діяльності організації передбачає розроблення ефективної системи стимулювання, насамперед менеджерів усіх рівнів управління, яка спирається на оцінку досягнутих під час реалізації інноваційних результатів. Позитивного остаточного результату можна досягти завдяки обґрунтованому поєднанню різних методів стимулювання, кропіткої роботи з персоналом для формування у них мотиваційних преференцій, що лежать у площині інноваційного розвитку.

Успіх інноваційного процесу залежить від того, наскільки безпосередні учасники інноваційного процесу зацікавлені в швидкому впровадженні результатів НДДКР у виробництво. З огляду на це, стимулювання інноваційної праці повинно постійно спиратися не лише на матеріальні, а й на нематеріальні (соціально-психологічні) форми стимулювання, орієнтовані на задоволення потреб вищого рівня. У таких умовах інноваційна активність персоналу буде високою, що розширюватиме інноваційні можливості підприємства.

Варто зазначити, що методи стимулювання інноваційної діяльності прямої і непрямой дії мають різне мотиваційне навантаження (рисунок). Так методи прямої дії безпосередньо пов'язані із досягненням остаточного результату – комерційної вигоди від впровадження новації. Тоді як методи непрямой дії якраз і спрямовані на формування сприятливого для інноваційної діяльності середовища.

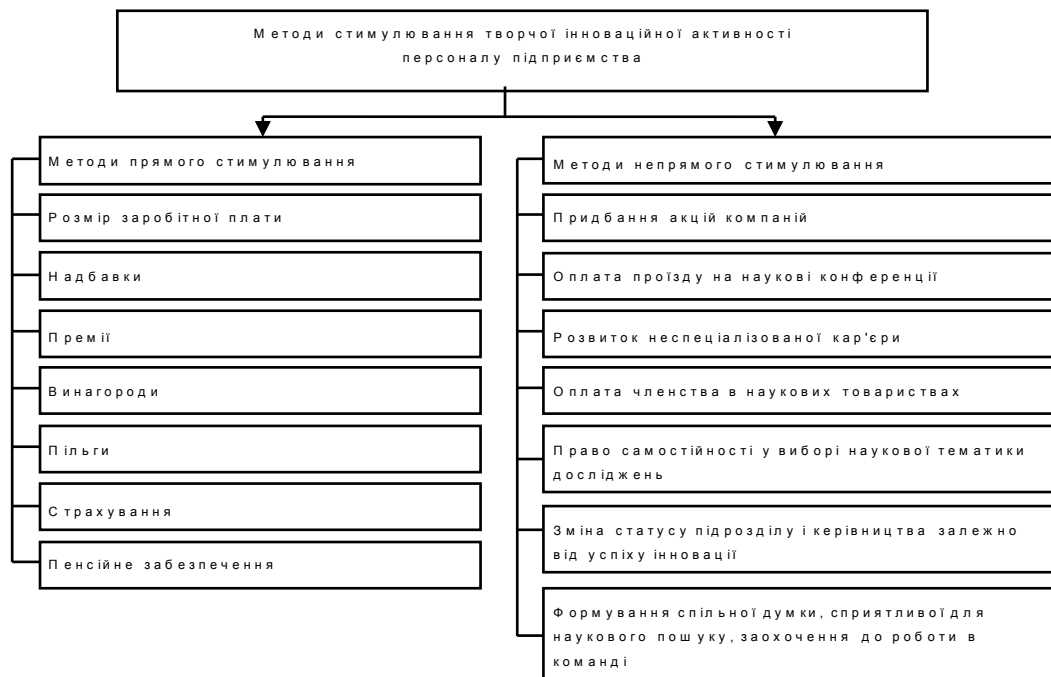


Рис. Методи стимулювання персоналу

Стимулювання за результатами збалансованої системи показників передбачає формування сукупності показників, що відображають результативність діяльності вищих менеджерів, відповідальних за різні функціональні сфери підприємства. Ці показники стосуються фінансів, клієнтів, внутрішніх процесів (виробництва) і персоналу за якими і розробляються критерії оцінювання ефективності.

Отже, можна зазначити, що роль мотивації і стимулювання у формуванні інноваційного розвитку є провідною. Вони обґрунтовують стратегічні напрями соціально-економічного розвитку країни і реальні кроки (заходи) щодо її реалізації. Центральною проблемою, яку належить вирішити, є формування ефективного ринку інновацій та забезпечення його функціонування. Це передбачає здійснення реальних заходів впливу на складові цього ринку. Конкретно йдеться про стимулювання попиту на інновації, сприяння зростанню їхньої пропозиції та забезпечення фінансування інноваційної активності.

Наук. керівн. Веретенникова Г. Б.

-----

**Література:** 1. Дьяченко М. И. Краткий психологический словарь: Личность образование, самообразование, профессия / Дьяченко М. И., Кандибович Л. А. – Мн.: Хелтон, 1998. – 399 с. 2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учебник для вузов / Генкин Б. М. – М.: Изд. Группа "НОРМА"; ИНФРА-М", 1999. – 384 с. 3. Шпитуляк О. Г. Менеджмент персоналу та мотивація праці в аграрних підприємствах: автореф. канд. екон. наук: 08.06.01. – К., 2004. – 20 с. 4. Шапиро В. Д. Управление проектами / Шапиро В. Д. – СПб.: "ДваТри", 2006. – 610 с. 5. Примак Т. О. Маркетингові комунікації: навч. посібн. / Примак Т. О. – К.: Ельга; Ніка-Центр, 2003. – 280 с. 6. Дорогунцов С. Научно-технический прогресс как основа развития производства и снижение его потенциальной опасности / Дорогунцов С., Федорищева А. // Экономика Украины. – 1998. – № 3. – С. 4–12.