

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО ІННОВАЦІЙ

The staff is the main tool in the implementation of innovative activities of the enterprise. The success of this activity depends on whether staff supports and uses innovations. Therefore, staff motivation is very important for the development of any enterprise.

За умов стрімкого науково-технічного розвитку господарських процесів одним з найважливіших аспектів успіху є створення і впровадження інновацій в діяльність підприємства. Те, наскільки швидко впроваджуються та дієво використовуються інновації на підприємстві, значною мірою залежить від персоналу, від його готовності та здатності вдало реалізувати сучасні проекти, тому кожному керівнику потрібно вміти правильно використовувати мотиваційні важелі для підвищення ефективності праці. Трудовий потенціал підприємства є ключовим фактором в успішній роботі всієї організації, зміцненні конкурентних позицій, виборі прогресивних напрямків розвитку. Досвід провідних країн світу доводить, що підприємства можуть витратити значні кошти на впровадження новітніх технологій, але якщо зусилля керівництва не будуть підкріплені розумінням кожного працівника своєї ролі в інноваційному процесі, очікуваних ефективних результатів не буде досягнуто.

Питанням мотиваційних процесів та стимулювання інноваційної діяльності займалися такі вітчизняні вчені, як І. Бланк, М. Білик, Б. Кваснюк, І. Радіонова, І. Лукинов; зарубіжні науковці – Дж. Сакс, Гж. Колодко та інші. Проте значна частина праць цих вчених має теоретичний характер чи присвячена вирішенню лише окремих аспектів проблеми.

Мотив – це актуалізована проблема людини, яка спонукає її до певних дій і вчинків, внаслідок яких потреба може бути задоволена. Від того, якими мотивами людина керується в своїй трудовій діяльності, залежить її ставлення до роботи та кінцевий результат. Мотив є внутрішньою спонукальною причиною, що обумовлює дії та вчинки суб'єкта, на відміну від стимулу, який більше асоціюється з втручанням зовнішніх сил (чинників) у вибір суб'єктом управління певного типу поведінки [2, с. 161].

Мотивація – це процес впливу (система дій) на індивіда з метою спонукання його до певної діяльності шляхом пробудження в ньому необхідних мотивів [4, с. 288].

На нашу думку, мотивація інновацій – це сукупність методів і мотивів, що спонукають персонал до активної діяльності творчого змісту, спрямованої на створення інноваційних товарів та послуг, форм їх використання, впровадження нових технологій для забезпечення підвищення рівня конкурентоспроможності та якості продукції.

Мотиваційний механізм інноваційної діяльності – система зі зворотнім зв'язком, яка охоплює сукупність стимулів, що формують у персоналу організації переконання щодо використання інновацій як основного засобу здобуття організацією конкурентних переваг [1].

Кожен керівник у процесі стимулювання персоналу використовує низку методів мотивації. Такі методи поділяються на матеріальне (економічне) та нематеріальне мотивування. Економічні методи базуються на використанні матеріального стимулювання працівників, що включає оплату праці, участь персоналу в прибутках і капіталі. Ці методи є досить поширеними в нашій країні, це зумовлено прагненням достатку та збільшення рівня добробуту працівників. Матеріальні методи є досить дієвими, проте найкращий результат вони дають у поєднанні з нематеріальними методами стимулювання.

Нематеріальні методи мотивації засновані на використанні моральних стимулів до праці та впливають на персонал з допомогою психологічних механізмів. Серед таких методів можна виділити гнучкий графік роботи, підтримку ініціативи робітників, повагу, довіру керівництва, командну роботу та інше [3, с. 186-204].

Матеріальні методи стимулювання, звичайно, мають великий вплив. Але, на нашу думку, в сучасних умовах головну увагу слід приділити саме нематеріальним методам. Роль матеріальної мотивації має короткостроковий характер, дія ж нематеріальних мотивів є більш довготривалою та ефективною, оскільки ґрунтується на вищих щаблях ієрархії потреб людини. Дослідження поведінки працівників на різних підприємствах показують, що кожному подобається відчуття поваги до себе, своя значимість та дружнє ставлення всього колективу. Саме тому, успішному менеджеру важливо розвивати у працівників належність до підприємства, наближати інтереси працівників до інтересів фірми та навпаки, створювати умови для максимальної віддачі та самореалізації, підтримувати дух єдності та, найважливіше, створити сприятливі умови для прояву креативних думок кожного працівника.

При побудові ефективної мотиваційної системи інноваційної діяльності необхідно, перш за все, керуватися принципом, що кожна людина – індивідуальність. На своєму робочому місці вона прагне показати всі свої здібності і приховані таланти. Враховуючи це, необхідно визнавати працю кожного окремого працівника та надавати йому можливість для розвитку та висловлювання власних ідей. Американські вчені стверджують, що люди працюють більш ефективно, коли на них покладається ширше коло обов'язків, що заохочує до отримання найкращих результатів.

Отже, в умовах постійного розвитку підприємств та зростання конкуренції важливим є впровадження фірмою інноваційних процесів. Важливим елементом створення та впровадження інновацій в діяльність підприємства є персонал. Саме тому успішність такої діяльності прямо залежить від ефективності мотиваційного механізму, створеного на підприємстві. Комплекс мотивації повинен базуватися на поєднанні матеріальних та нематеріальних методів заохочення, при цьому враховуючи особистість кожного працівника.

Список використаних джерел:

1. Гавловська Н.І. Мотивація персоналу у системі інвестиційного менеджменту / Гавловська Н.І., Рудніченко Є.М. // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – №4.
2. Дудар Т.Г. Інноваційний менеджмент : Навч. посіб. / Дудар Т.Г., Мельниченко В.В. – К. : Центр учбової літератури, 2009 – 255 с.
3. Колот А.М. Мотивація персоналу : Підручник / Колот А.М. – К. : КНЕУ, 2002 – 337 с.
4. Микитюк П.П. Інноваційний менеджмент : Навч. посіб. / Микитюк П.П. – К. : Центр навчальної літератури, 2007. – 400 с.