

УДК 331.101.3

ББК У 9 (4 Укр) 240.01

Олійничук В.М.

НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОГО МЕХАНІЗМУ МОТИВАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Чортківський інститут підприємництва і бізнесу
Тернопільського національного економічного
університету,
Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України,
кафедра обліку і аудиту,
48500, м. Чортків, вул. С.Бандери, 46,
тел/факс: 20849,
e-mail: mazomo@rambler.ru

Анотація. У статті досліджено проблеми вибору форм, методів та інструментів державного регулювання економіки й оптимізації механізму мотивації інноваційної діяльності. З'ясовано суть інноваційної діяльності як форми праці й розкрито напрями її стимулювання на сучасному етапі розвитку ринкової економіки.

Ключові слова: інновації, інноваційна діяльність, інноваційна праця, мотивація інноваційної діяльності, трудова мотивація, інноваційний продукт, інноваційний менеджмент, інноваційний потенціал.

Annotation. The article is devoted to the problem of the choice of forms, methods and instruments of regulation the state of the economy and the optimization of mechanism of motivating of innovative activity. The essence of innovative activity as the fom of work is studied and the ways of its stimulation at the modern stage of development of market economy are revealed.

Key words: innovations, innovative activity, innovative work, motivation of innovative activity, labor motivation, innovative product, innovative management, innovative potential.

Вступ. Україна вже нині має бути готовою запропонувати світу нововведення саме радикального характеру, від використання яких можна очікувати значного ефекту. В іншому разі за відсутності інноваційного характеру нових технологій розвиватися за рахунок традиційних видів діяльності буде важко, оскільки у випадку відсутності цілеспрямованих дій, які забезпечують приплив капіталів до сфери високих технологій, не буде інноваційних змін, а значить, модернізації національної економіки.

Вирішальною ознакою інновації є можливість використання нововведення на рівні одного підприємства. Отже, інновація – це нововведення, використання якого призводить до якісних змін у виробництві з метою отримання соціально-економічної вигоди [1, с.13]. Інвестиції при цьому відіграють основну роль при переведенні нововведення в якісні зміни у виробництво, механізмом якого є інновації.

Проблемам вибору форм, методів та інструментів державного регулювання економіки й оптимізації механізму мотивації інноваційної діяльності приділяли увагу як вітчизняні, так і зарубіжні вчені – В. Александрова, Ю. Бажал [2], О. Білорус, Д. Богиня, Б. Генкин [3], А. Гальчинський, В. Геєць [1], Н. Гончарова, В. Рубан [4], О. Чубукова [4], В. Некрасов [4], А. Коренной, А. Поручник, Л. Смирнова [5], В. Соловйов [6], Д. Стеченко [7], Н. Заваліна [8], І.Балабанов, Р. Блейк і Дж. Моутон. Разом з тим ними досліджуються лише загальні проблеми вибору форм, методів та інструментів державного регулювання економіки й оптимізації механізму мотивації інноваційної діяльності, практично не береться до уваги наявність великої кількості невирішених проблем, дискусійність багатьох теоретичних положень, а також їх велике практичне значення зумовлюють необхідність подальшого дослідження напрямів формування ефективного механізму мотивації інноваційної діяльності.

Постановка завдання. Нині в Україні іншого шляху розвитку, крім інноваційного, немає, оскільки старіння основного капіталу та методів управління дійшли до крайньої межі при наявності значного інноваційного потенціалу, який, на жаль, поступово руйнується. З огляду на це, метою нашого дослідження є розкриття напрямів формування ефективного механізму мотивації інноваційної діяльності.

Результати. Аналіз процесу виникнення, розвитку й поширення нововведень у межах конкретної організації (підприємства) або в масштабах держави вказує на те, що необхідно застосовувати системний підхід, щоб визначити сутність інноваційної діяльності й стимулювати їх на сучасному етапі розвитку ринкової економіки.

У зв'язку із цим, логічно розглянути поняття “інновація” та “інноваційна праця”. На думку Ю. Бажала, інновація – це не просто нововведення, а нова виробнича функція. Це зміна технології виробництва, яка має історичне значення і є необхідною. Інновація – стрибок від старої виробничої функції до нової, але не кожне нововведення, нове виробництво є інновацією [3, с.124]. В економічній літературі можна зустріти й інші визначення, які частково розкривають суть інновацій, але за цими визначеннями можна зрозуміти суть предмета інновації.

Поняття “інноваційна праця” в теорії і практиці управління працею є недостатньо вивчене і потребує ретельних наукових досліджень в аспекті з'ясування її кількісних та якісних характеристик, методологічних підходів й інструментів вимірювання продуктивності, ефективності такої праці. Інноваційна праця – це така діяльність, за якої працівник зайнятий лише створенням нового в науці, техніці, мистецтві, економіці та інших сферах [6, с.145]. Така праця передбачає постійний неповторний пошук нових рішень, підходів, нового ставлення до наявних проблем, активного розвитку самостійності й ініціативи. Результатом інноваційної праці є нові ідеї, образи, і цей результат не залежить безпосередньо від тривалості та інтенсивності роботи, а визначається, насамперед, творчими здібностями до певного виду діяльності, активністю людини, умовами реалізації цих здібностей у суспільстві. Переважно інноваційною працею займаються винахідники, раціоналізатори, науковці, інженери, підприємці та ін. Саме завдяки їхній праці створюється й реалізується на ринку інноваційний продукт.

Для підприємців нововведення стають інструментом розвитку бізнесу. Одні результати інноваційної діяльності реалізуються безпосередньо у вигляді нових технологій і продуктів, інші набувають правової форми (право на використання ноу-хау, патентів). Крім виробничої сфери, інноваційна діяльність впливає на ефективність процесів реалізації продукції (нові технології просування товару й надання комерційних послуг). Предметом інновацій можуть бути також методи і процедури підготовки та прийняття рішень.

Розкриття самої суті інноваційної діяльності як форми праці тісно пов'язане з визначенням мотиваційних основ її розвитку. Давно виникла потреба у формуванні ефективного механізму мотивації, що на основі посилення розвитку передових інноваційних і наукомістких форм виробництва зміг би дієво спонукати як підприємців, так і найманих працівників до розвитку інноваційної складової праці. Така потреба, на жаль, суперечить реаліям вітчизняної економіки. В Україні немає розвиненої інноваційної інфраструктури, тривалий час спостерігається брак необхідної мотивації підприємств-виробників до застосування інновацій як засобу конкурентної боротьби. Усе це спричинило істотне відставання України в інноваційній сфері.

Необхідність знаходження ефективних способів розвитку інноваційної праці в Україні потребує пояснення мотиваційних засад розвитку такої праці. Останнім часом учені приділяли замало уваги саме з'ясуванню специфічних стимулів і мотивів, що спонукають працівників до процесу розробки та впровадження інновацій в умовах переходу до ринкової економіки, доцільності й ефективності сучасних методів оцінки та

стимулювання інноваційної праці, значенню трудового менталітету працівників у сприйнятті інновацій у контексті подальшої постіндустріальної орієнтації суспільного розвитку.

До інноваційної праці персонал необхідно спонукати. Для цього створюється певна система трудової мотивації з притаманними тільки їй характерними рисами з огляду на специфічність інноваційної праці, специфіку її змісту, структуру стимулів і мотивів. Поняття “трудова мотивація” розглядається як процес впливу на трудову поведінку людей, заохочення їх для досягнення особистих цілей і цілей організації [4, с.16]. Мотивація праці – надзвичайно важлива складова більш загальної проблеми – формування і розвитку людини у сфері трудової діяльності, ефективності праці. Проблеми мотивації праці, зокрема інноваційної, набувають дедалі більшого значення, бо в усіх видах діяльності зростає елемент розумових зусиль, інтелектуальності, який значною мірою залежить від мотивації.

Завжди є фактори, які не стимулюють інноваційну діяльність. Для українських підприємств такими факторами є низький рівень життя інженерно-технічних працівників; відсутність захисту прав інтелектуальної власності; незадоволеність досить низькою оплатою праці; невідповідність одержуваного доходу та складності роботи, пов’язаної з розробкою й упровадженням нововведень; незадовільні умови й режим праці, нестача нової інформації, несправедливий розподіл функціональних обов’язків; відсутність заохочень винахідництва з боку керівництва; відсутність можливостей прояву ініціативи, самостійності; несприятливий психологічний клімат у трудовому колективі; невідповідність одержуваного матеріального заохочення внеску працівника в результати роботи підприємства. Дію таких антистимулюючих факторів треба максимально скорочувати, для чого слід чітко розуміти та враховувати сутність і специфіку внутрішньої мотивації працівників до інноваційної діяльності, створювати максимально сприятливі умови для якнайповнішого розкриття творчого потенціалу працівників. Так, у Тернопільському регіоні спостерігається різке зниження кількості працівників наукових організацій і спеціалістів, які виконують наукові та науково-технічні роботи, про це свідчать дані табл. 1 [9, с.257].

Таблиця 1

Наукові кадри (осіб)

Кількість працівників наукових організацій ¹	1995	2000	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
		1 760	762	936	812	638	494	442	423
Кількість спеціалістів, які виконують наукові та науково-технічні роботи: з них мають науковий ступінь	834	511	558	506	436	333	270	257	333
доктора наук;	-	1	1	2	3	5	4	1	1
кандидата наук	45	33	30	32	29	33	28	25	24
Кількість працівників, які виконують науково-технічні роботи за сумісництвом ² : з них мають науковий ступінь	641	1 733	2 008	2 255	2 523	2 699	2 163	2 171	1 963
доктора наук;	76	151	176	179	211	223	148	163	124
кандидата наук	325	883	1 013	1 092	1 200	1 221	979	1 036	947

¹ З 2006 р. без урахування організацій, які виконують лише науково-технічні послуги.

² З 2006 р. включено всіх науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів.

Статистичні дані свідчать, що в Тернопільській області найбільша кількість працівників наукових організацій налічувалася в 1995 році й становила 1 760 осіб. Упродовж десяти років ця цифра зменшилася в 3,6 раза (638 осіб). За 2006–2009 роки спостерігається тенденція до різкого скорочення кількості працівників наукових організацій. Однак, якщо проаналізувати кількість працівників, які виконують науково-технічні роботи за сумісництвом, до яких включено з 2006 року всіх науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів, то їх кількість порівняно з 1995 роком у 2006 році зросла в 4,2 раза (2 699 осіб). Проте у 2009 році порівняно з 2006 роком кількість працівників, які виконують науково-технічні роботи за сумісництвом, скоротилася на 73% (1 963 особи).

Кількість науковців із вченими ступенями доктора наук і кандидата наук, які виконують наукові та науково-технічні роботи протягом досліджуваного періоду, займає незначний відсоток від загальної кількості працівників наукових організацій: так, у 1995 році – 2,6% (45 осіб), у 2006 році – 7,7% (38 осіб) та у 2009 році – 5,9% (25 осіб). Якщо проаналізувати кількість науковців з ученими ступенями, які виконують науково-технічні роботи за сумісництвом, то протягом 1995–2009 років їх кількість зросла у 2,7 раза (1 071 особа) [9, с.257]. Тенденція, що спостерігається в Тернопільській області, ще раз підкреслює, що вкрай необхідна правильна інноваційна політика держави, яка б забезпечувала мотивацію активної інноваційної діяльності працівників наукових організацій і спеціалістів, які виконують наукові та науково-технічні роботи, створювала б у суспільній трудовій свідомості чітке спрямування на нововведення і значне зростання конкурентоспроможності вітчизняної економіки.

Творчі люди, котрі мають таланти до інноваційної діяльності, потребують особливого ставлення, їх не можна обмежувати й змушувати дотримуватися чіткого графіка роботи. Творчим людям можна встановлювати вільний графік роботи за умови, що роботу, яка їм доручена, буде виконано своєчасно. Таких людей найкраще мотивувати, надаючи їм можливості для творчої реалізації. Для креативних людей важлива реалізація всередині колективу, коли твою ідею, інновацію оцінюють колеги, а також за його межами, коли ім'я автора успішного проекту стає відомим серед фахівців. Спеціально для них треба створити ретельно продуману систему матеріальних і моральних спонукань і стимулів. Така система має передбачати можливості подальшого підвищення кваліфікації і кар'єрного просування, участь у різноманітних семінарах, науково-практичних конференціях, умови фіксування та оформлення винаходів, публікацій робіт наукового характеру, певний механізм внутрішнього управління, ступінь участі таких працівників у формуванні й реалізації інноваційних планів, способи оцінки їхньої творчої ініціативи в процесі індивідуального й колективного заохочення.

Щоб посилити інноваційні засади в праці інженера та в діяльності підприємця-менеджера з метою виведення на ринок конкурентоспроможних інноваційних продуктів, необхідно розробити й застосувати низку заходів, пов'язаних з підвищенням привабливості інноваційної творчої діяльності на ґрунті підтримки державою статусу винахідника, інженера, ученого, зростанням їхньої соціальної захищеності в суспільстві, поверненням оплаті їхньої праці необхідних функцій; реформуванням правових відносин у сфері інноваційної праці в напрямі захисту прав на об'єкти інтелектуальної власності, розвитку конкурентного середовища; проведенням активної політики соціальних інвестицій для забезпечення відтворення науково-технічного потенціалу, зокрема, його висококваліфікованого сегмента, налагодження тісної взаємодії підприємців та інженерів-інноваторів на основі комплексного навчання засад підприємництва, інноваційного менеджменту та конкурентної психології; підвищенням конкурентоспроможності на основі розвитку системи, що органічно поєднує науку, техніку й виробництво.

З огляду на сучасний стан економіки України, необхідне удосконалення механізмів управління інноваційною діяльністю підприємств на базі впровадження нових технологій управління.

У нашій країні набув популярності контролінг – методика управління інноваційно-інвестиційною моделлю розвитку підприємства, спрямована на вивчення тенденцій розвитку його мікро- і макросередовища, виявлення резервів й удосконалення координації систем управління інноваційною діяльністю з використанням нових інформаційних технологій і сучасних методів прийняття рішень для забезпечення реалізації інноваційного потенціалу підприємства. Однак ринкова ситуація в Україні не є достатньо стабільною для того, щоб методологічні нововведення, привнесені контролінгом, дали бажаний результат при підготовці й реалізації управлінських рішень, спрямованих на досягнення поставлених підприємством економічних цілей. Опіраючись на вищевикладене, можна стверджувати, що концепція контролінгу має бути відповідним чином адаптована до реалій розвитку економіки [5, с.250].

Висновки. У сучасних умовах посилення глобалізації економіки у світі та зростання загроз економічній безпеці України вкрай необхідна правильна інноваційна політика, яка б забезпечувала мотивацію активної інноваційної поведінки як підприємців, так і найманих працівників, створювала б у суспільній трудовій свідомості чітке спрямування на нововведення і значне зростання конкурентоспроможності вітчизняної економіки.

Отже, ефективною формою державної підтримки інноваційної та наукової діяльності є створення за участю держави вузівсько-промислових дослідницьких центрів. Завдання полягає в стимулюванні об'єднання фінансових ресурсів і матеріально-технічної бази промисловості з кваліфікованими кадрами вузів. Засобами такого стимулювання можуть бути:

- підвищення соціального статусу наукової діяльності через систему правових, організаційних і економічних заходів, у т. ч. удосконалення законодавчої бази щодо захисту прав інтелектуальної власності, створення належних умов і режиму праці наукових кадрів, стимулювання та оплати їх праці;
- збільшення витрат на підготовку фахівців високого класу, тренінги, курси, залучення до наукової діяльності працівників виробничої сфери пріоритетної галузі промисловості та бакалаврів і магістрів провідних вузів України і створення на цій основі центрів підготовки елітних наукових кадрів;
- розробка системної програми відтворення науково-кадрового потенціалу в країні, у т. ч. по регіонах, фінансування початкових витрат вузівсько-промислових центрів із коштів державного бюджету;
- мотивація працівників до інноваційної діяльності, зменшення міграції науковців;
- видача підприємствам-учасникам безкоштовних ліцензій на використання розроблених винаходів і відкриттів.

Лише за таких умов можливо забезпечити формування в Україні розвинутої, конкурентоспроможної економіки, поступовий перехід до якісно нової економіки, що ґрунтується на знаннях.

1. Геєць В. М. Інновативно-інноваційний шлях розвитку – модернізаційний проект розвитку української економіки і суспільства початку XXI століття / В. М. Геєць // Банківська справа. – 2003. – № 4 (52). – С. 3–32.
2. Генкин Б. М. Введение в метаэкономику и основания экономических наук : курс лекций / Б. М. Генкин. – М. : НОРМА-ИНФРА.М, 2002. – С. 11.
3. Бажал Ю. М. Економічна теорія технологічних змін : навчальний посібник / Ю. М. Бажал. – К. : Заповіт, 1996. – 240 с.
4. Рубан В. Інноваційна модель стратегічного розвитку України: методологія і досвід / Рубан В., Чубукова О., Некрасов В. // Економіка України. – 2003. – № 6 (499). – С. 14–19.

5. Смирнова Л. Д. Концепция гибкого контролинга в системе управления процессом производства. Модели управления в рыночной экономике : сб. науч. тр. / Л. Д. Смирнова, В. Н. Тимохин. – Донецк : ДонГУ, 1999. – Вып. 2. – С. 245–256.
6. Соловьев В. С. Сочинения : в 2 т. / В. С. Соловьев ; [общ. ред. и сост. А. Ф. Гулыги, А. Ф. Лосева ; примеч. С. Л. Кравца и др.]. – М. : Мысль, 1988.
7. Стеченко Д. М. Державне регулювання економіки : навчальний посібник / Д. М. Стеченко. – К. : МАУП, 2000. – 176 с.
8. Инновационный менеджмент : справ. пособие / [под ред. П. Н. Завлина и др.]. – М. : ЦИСН, 1998. – С. 307.
9. Статистичний щорічник Тернопільської області за 2009 рік / Головне управління статистики у Тернопільській області. – С. 257.

Рецензенти:

Хомин П.Я. – доктор економічних наук, професор, в. о. завідувача кафедри обліку і аудиту Чортківського інституту підприємництва і бізнесу Тернопільського національного економічного університету;

Кульчицька Н.Є. – кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів і банківської справи Чортківського інституту підприємництва і бізнесу Тернопільського національного економічного університету.