

С. Ю. Бунтовський, аспірант,
Донецький національний університет

ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

АНОТАЦІЯ. На основі узагальнення результатів експертного опитування проаналізовано чинники, що стимулюють розвиток інноваційної активності працівників на виробничому рівні, та обґрунтовано напрями її стимулювання.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Підприємство, інновації, конкурентоспроможність, інноваційна активність працівників, мотивація, стимулювання.

Інтеграція України в світову економічну систему можлива лише в тому разі, якщо продукція вітчизняних підприємств буде конкурентоспроможною на зовнішніх ринках. Однак у складний період трансформації національної економіки в умовах глобалізації відбулося помітне скорочення інноваційної діяльності промислових підприємств, що негативно позначилося на зниженні конкурентоспроможності продукції, яка випускається. Досвід країн з розвинутою економікою свідчить, що динаміка сучасних світогосподарських процесів значною мірою зумовлюється саме їхньою інноваційністю. У контексті безумовної необхідності підвищення результативності інноваційної діяльності промислового комплексу України особливої актуальності набуває проблема стимулювання інноваційної активності тих які, працюють на виробничому рівні, мотивації зацікавленості персоналу у зростанні конкурентних переваг підприємства на основі інноваційного розвитку.

Значущість інноваційної діяльності як важливого чинника розвитку підприємства та піднесення його конкурентоспроможності у ринкових відносинах обґрунтовано у публікаціях таких всесвітньо відомих учених, як І. Ансоф, Дж. Грейсон, К. О'Делл, П. Друкер. Питання вдосконалення інноваційної діяльності, значущості інновацій для розвитку конкурентних переваг суб'єктів господарювання в останні роки є предметом дослідження багатьох вітчизняних науковців [1; 2; 3; 4]. Окремі актуальні питання цієї проблематики розглянуто в публікаціях дослідників, наукові інтереси яких зосереджено у сфері управління трудовими ресурсами, формування і реалізації трудового потенціалу, мотивації персоналу, — Д. Богині, В. Данюка, Г. Дмитренко, А. Колота, В. Петюха, Н.

Лук'янченко, Л. Шаульскої, О. Новікової, Л. Єськова та ін. Однак слід зазначити, що, незважаючи на досить розвинуту теоретичну базу інноваційного менеджменту, прикладні аспекти проблеми стимулювання інноваційної активності персоналу залишаються недовідомими.

Метою статті є аналіз чинників, що перешкоджають інноваційній активності працівників на виробничому рівні, та дослідженні напрямів її стимулювання.

У контексті інноваційного розвитку поняття «стимулювання інноваційної активності працівників» слід трактувати, виходячи з того, що ця система повинна виконувати складне двосидне завдання — створення стимулюючого середовища щодо розвитку інноваційної діяльності та мотивування зацікавленості персоналу підприємств у техніко-технологічних, управлінських та організаційних змінах у виробництві найважливіших чинників піднесення конкурентних переваг. Практична реалізація цього надзвичайно важливого завдання можлива лише за умови поєднання конкретних заходів з боку держави, регіональних (крайових) органів управління та безпосередньо суб'єктів господарювання.

Результати експертного опитування фахівців та науковців України, проведеного 2006 року. Інститутом економіки промисловості НАН України, у якому взяв участь автор, підтвердили висновок багатьох учених, що саме відсутність комплексного системного підходу до регулювання та стимулювання інноваційної активності працівників є однією з основних причин гальмування інноваційного розвитку вітчизняних підприємств.

На думку експертів, розвитку інноваційної активності працівників в Україні найбільшою мірою перешкоджає неефективність стимулювання (констатували 57,4% респондентів), не-затребуваність творчої ініціативи (42,7%), недосконалість системи державного захисту прав на інтелектуальну власність (37,5%), відсутність сприятливих умов для впровадження інновацій (31,6%). Негативним чинником, за оцінкою фахівців, є також пасивність, байдужість людей, теперішні стереотипи трудової поведінки (27,9%). Майже третина експертів до причин, що гальмують розвиток інноваційної активності працівників, віднесла неефективну систему інноваційного менеджменту та бюрократичні перепони в процесі здійснення інновацій (26,5%).

Результати експертних оцінок дали можливість узагальнити за вагомістю причини недосконалості чинної системи стимулювання інноваційної активності працівників в промисловості країни. Найвагомішими з них є: слабкий зв'язок системи стимулювання та

мотивації з рівнем і результатами інноваційної діяльності (69,6%); обмеженість обсягу власних фінансових ресурсів, які спрямовуються на стимулювання працівників (60,7%); відсутність комплексного підходу до формування мотиваційного механізму з урахуванням особистих інтересів персоналу та інтересів інноваційного розвитку виробництва (49,6%), Фахівці також відмітили негативний вплив таких чинників, як відсутність у системі стимулювання персоналу конкретних напрямів заохочення інноваційної діяльності та випуску конкурентоспроможної продукції (34,8%); незорієнтованість системи стимулювання і мотивації на посилення ролі та значущості спеціалістів інженерно-технічних підрозділів у виконанні завдань інноваційного розвитку підприємств (28,2%); неврахованість у системі стимулювання потреб постійної диверсифікації виробництва з урахуванням кон'юнктури світового ринку, орієнтації на випуск виняткової за своїми ціннісними характеристиками конкурентоспроможної продукції (23,0%).

Усунення цих недоліків потребує розробки напрямів удосконалення механізму стимулювання інноваційної діяльності. За оцінками експертів, пріоритетним має бути впровадження інноваційно-цільового підходу до формування системи стимулювання і мотивації праці. Такий напрям удосконалення стимулювання інноваційної активності персоналу визначили ефективним або дуже ефективним 84,1% фахівців. Серед інших важливих напрямів удосконалення механізму стимулювання інноваційної активності персоналу фахівці відзначити необхідність доповнення системи оплати та стимулювання праці комплексом нетрадиційних форм і методів заохочення (83,1% опитаних експертів), розробку гнучких тарифів, ставок, окладів для спеціалістів та працівників, які здійснюють інноваційну діяльність (82,9%), удосконалення системи оцінки результатів роботи персоналу в напрямі врахування показників інноваційної діяльності (81,1%), розробку системи стимулювання спеціалістів підприємств за впровадження конструкторсько-технічних нововведень, ексклюзивних технологій, удосконалення бізнес-процесів (80,9%). Значна частка експертів (76,6%) вважає за доцільне включити у механізм стимулювання комплекс методів заохочення працівників служби розвитку персоналу та провідних спеціалістів підприємств за якісну підготовку і перепідготовку кадрів щодо освоєння нової техніки та технологій. До важливих умов мотивації працівників щодо зацікавленості у підвищенні інноваційної активності експерти віднесли також застосування підвищувальних коефіцієнтів до погодинних тарифних ставок робітникам, які виконують особливо

складні операції на ви-сокотехнологічному устаткуванні.

Виконане дослідження дозволяє твердити, що для підвищення інноваційної активності персоналу, крім поліпшення конкретних заходів з боку держави та регіональних органів господарювання, особливої значущості набуває впровадження комплексно-цільового підходу до формування моделі стимулювання працівників з урахуванням нетрадиційних підходів до розробки конкретних мотиваційних схем, що забезпечують конвергенцію інтересів підприємства та його персоналу. Сукупність пропозицій фахівців, що взяли участь в експертному опитуванні, дає можливість здійснювати науково-практичні розробки в цьому напрямі.

Література

1. *Антонюк Л. Л., Поручник А. М., Савчук В. С.* Інновації: теорія, механізм розробки та комерціалізації. — К.: КНЕУ, 2003. — 394 с.
2. *Інноваційний розвиток економіки: модель, система управління, державна політика.* — К.: Основа, 2005. — 552 с.
3. *Геєць В. М., Семиноженко В. П.* Інноваційні перспективи України. — Харків: Константа, 2006. — 272 с.
4. *Проблеми та пріоритети формування інноваційної моделі розвитку економіки України / Я. А. Жаліло, С. І. Архієреєв, Я. Б. Базилюк та ін.* — К.: НІСД, 2006. — 120 с.

Стаття надійшла до редакції 29.01.2007