

СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Зюзіна В.П., Національний транспортний університет, Київ, Україна
Комчатних О.В., Національний транспортний університет, Київ, Україна
Редько Н.О., Національний транспортний університет, Київ, Україна

STIMULATION OF INNOVATION ACTIVITY OF ENTERPRISES

Ziuzina V.P., National Transport University, Kyiv, Ukraine
Komchatnykh O.V., National Transport University, Kyiv, Ukraine
Redko N.A., National Transport University, Kyiv, Ukraine

СТИМУЛИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Зюзина В.П., Национальный транспортный университет, Киев, Украина
Комчатных Е.В., Национальный транспортный университет, Киев, Украина
Редько Н.А., Национальный транспортный университет, Киев, Украина

Постановка проблеми. Сьогодні науково-технічний прогрес, основою якого є інноваційна діяльність, перетворюється на вирішальний фактор соціально-економічного розвитку країни і відіграє провідну роль у вирішенні економічних, екологічних, соціальних та культурних завдань. Недооцінка його ролі загрожує швидкою втратою позицій на світовому ринку, спадом виробництва, банкрутством підприємств та переходом виробничих проблем в соціально-економічні й політичні. Не зважаючи на це, відстежується тенденція поступового зниження інноваційної активності в Україні.

Постійний інноваційний розвиток підприємства є гарантом збільшення його конкурентних переваг на ринку, стабільного розвитку і ефективності діяльності. Трудовий колектив підприємства є ключовим елементом у реалізації та постійному вдосконаленню інноваційного розвитку підприємства. Тому побудова ефективного механізму стимулювання інноваційної діяльності на підприємстві є актуальною проблемою української економіки.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. В економічній теорії нагромаджено великий і цінний досвід у питаннях, які стосуються різних мотивацій і стимулювання інноваційної діяльності. Зокрема, питання мотивації розглядали такі вчені, як Білоброва Т.О., Гончарова Н.П., Занюк С.С., Краснокутська Н.В., Макогон Ю.В., Семикіна М.В., Гриньова В.М., Гринько Т.В., Кужель Н.Л., Соловійов В.П., Тивончук О.І., Шаперенков А.В. та інші. Однак залишається не до кінця опрацьованою проблема адаптації світового досвіду використання методів стимулювання інноваційної діяльності на підприємстві.

Виклад основного матеріалу. Як відомо, інноваційна діяльність вітчизняних промислових підприємств перебуває на етапі розвитку. Для неї характерна нерациональна структура підготовки наукових кадрів і проведення ними фундаментальних та прикладних досліджень, низький рівень фінансування науково-дослідних робіт, у структурі якого переважають власні кошти підприємств та отримані ними кредити. Як наслідок, доцільно відзначити низький рівень інноваційної активності підприємств (майже 16% загальної кількості промислових підприємств) і реалізації інноваційної продукції, зростання інноваційних витрат та вплив наукових кадрів за кордон.

Отже, у сучасних умовах господарювання в Україні досить актуальним питанням залишається спосіб активізування інноваційної діяльності. Водночас значна увага акцентується на розробці та вдосконаленні нормативно-правового забезпечення інноваційної діяльності, механізмах її стимулювання, системі інституціональних перетворень, захисті інтелектуальної власності, створенні системи комплексної підтримки інноваційної діяльності тощо. Проте за межами уваги дослідників часто залишається праця винахідника, раціоналізатора, науковця, підприємця, саме завдяки якій створюється та реалізується на ринку інноваційний продукт. Зважаючи на це, необхідно дослідити специфічні особливості мотивування працівників промислових підприємств в умовах інноваційної діяльності. Зокрема, доцільно приділити увагу питанням внутрішньої мотивації, яка спонукає персонал до розробки та впровадження інновацій.

Мотивація, як функція управління, означає сукупність рушійних сил, що стимулюють усіх учасників інноваційного процесу і кожного окремо до активної діяльності, тобто являє собою процес, що складається з комплексу заходів щодо активізації діяльності людини або колективу, спрямований на досягнення індивідуальних або спільних цілей організації. Вона реалізується через систему стимулів, тобто стимулювання виступає засобом, за допомогою якого можна здійснювати мотивування [2].

Прагнення персоналу до інновацій забезпечується належним рівнем організації менеджменту персоналу, системи заохочення і стимулювання працівників. Мотивація праці до інноваційної діяльності визначається багатьма факторами. Серед них одним з найважливіших є матеріальна зацікавленість. Для того щоб матеріальна зацікавленість стала мотивацією участі в інноваціях, розмір винагороди має співвідноситися з результативністю праці і тим самим стимулювати її. Тому необхідно запроваджувати на підприємствах ефективну систему, як матеріального, так і морального заохочення.

Люди, що мають справу з розробкою і впровадженням нової техніки та продукції, вирізняються серед інших категорій працівників високим рівнем освіти та інтелектуального розвитку. Для них характерне аналітичне мислення, підвищене почуття власної гідності, самостійність і незалежність. Виходячи з цього, стимулювання інноваційної праці має свої специфічні особливості, а саме: використання великої кількості матеріальних і нематеріальних, організаційних і психологічних стимулів, орієнтованих на задоволення потреб вищого рівня; надання процесу стимулювання в інноваційній сфері постійного характеру, а не одиничної тимчасової кампанії [2].

Завдання стимулювання інноваційної діяльності дуже складні. 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 [4].

Завдання менеджерів по суті зводиться до того, щоб створити умови, у яких би в найбільшій мірі міг розкритися творчий потенціал працівника та виникла б стійка потреба в напруженій і результативній праці. При цьому керівнику важливо брати до уваги ситуації, в яких здійснюється стимулювання, враховувати не тільки особисті здібності працівників, а і їх особисті мотиви: потреби, інтереси, пріоритети. З цією метою в стимулюванні використовуються прямі і опосередковані методи стимулювання (рис. 1).

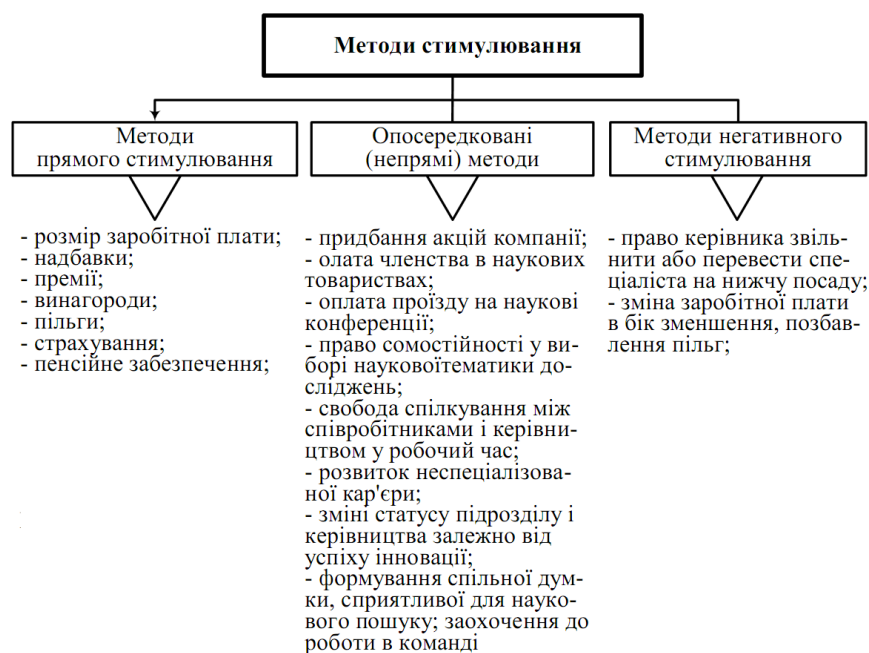


Рисунок 1 – Методи стимулювання інноваційної діяльності

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. 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 провадження 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 [5].

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 чий службові обов'язки входить винахідницька діяльність, основною формою матеріального стимулювання є встановлення підвищеного окладу в порівнянні з іншими групами персоналу підприємства. Для цього пропонується використовувати критерій ефективності у вигляді рівняння:

$$P_e = \sum B_n, \quad (1)$$

де P_e – розмір економічного ефекту, одержаний унаслідок дії системи стимулювання;

$\sum B_n$ – 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:

$$P_a = P_e - \sum B_n \geq 0, \quad (2)$$

де P_a – додатковий абсолютний прибуток підприємства, отриманий унаслідок дії системи матеріального стимулювання.

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.

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. Зрозуміло, значна кількість нових ідей може потребувати перевірки, опрацювання, обґрунтування, і найчастіше це пов'язано зі значними витратами, організацією дослідного виробництва і т.д. Сюди ж необхідно віднести і тимчасові витрати. Але в разі підтвердження ринкової цінності ідеї - прибуток від неї здатен багаторазово перекрыти витрати. Більше того, значна частка оригінальних ідей, як правило, їх не потребує, а є лише результатом розумових і творчих зусиль окремих фахівців. При цьому отримується інноваційний ефект здатний серйозно підвищити продуктивність компанії та відчутно посилити її конкурентні позиції на ринку.

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.

Можна надавати пільги, пов'язані з графіком роботи; цінні подарунки, грамоти, загальноорганізаційні заходи, що не стосуються безпосередньо роботи, так звані "винагородивдячності", 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 [6].

Висновки. 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. Поєднання методів економічного та морального 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.

ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Кузьмін О.Є. Основи менеджменту: підручник / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. - вид. 2-ге, випр. і доп. - К. : Академвидав, 2007. - 464 с.
2. Микитюк П.П. Інноваційна діяльність: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / П.П. Микитюк, Б.Г. Сенів. - К.: Центр учбової літератури, 2009. - 392 с.
3. Семикіна М.В. Мотиваційні умови розвитку праці в умовах конкурентного середовища / М.В. Семикіна // Регіональні перспективи. - 2002. - № 3/4. - С. 234-236.
4. Соловйов В.П. Конкуренция в условиях инновационной модели экономики / Под науч. ред. доктора экономических наук Б.А. Малицкого. - К.: Феникс, 2006. - 165 с.
5. Старицька О.П. Ефективність використання методів стимулювання інноваційної діяльності на підприємстві [Електронний ресурс] / Старицька О.П. // Ефективна економіка. - 2013. - № 3. - Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua>
6. Тивончук О.І. Аналіз формування системи стимулювання інноваційної діяльності підприємств / Тивончук О.І. // Вісник Львівської політехніки. - 2009. - № 647. - С. 234-238
7. Толмачова О.В. Мотивація інноваційної активності кадрової складової інноваційного потенціалу / О.В. Толмачова, Є.А. Бельтюков // Економічні інновації. - 2013. - Вип. 52. - С. 191-197.

REFERENCES

1. Kuzmin O.Ie. Osnovy menedzhmentu [Management bases]: tutorial. Vol. 2. Kyiv: Akademvydav Publ., 2008. 464 p. (Ukr)

2. Mykytjuk P.P. Innovacijna dijalist [Innovative activity]: tutorial for university students. Kyiv: Centr uchbovoi literatury Publ., 2009. 392 p. (Ukr)
3. Semykina M.V. Motivational conditions of work in a competitive environment. *Regional Perspectives*. 2002. Vol. 3/4. P. 234—236. (Ukr)
4. Solovjov V.P. Konkurencija v uslovijah innovacionnoj modeli ekonomiki [Competing in an innovative economic model]. Kyiv: Feniks Publ., 2009. 165 p. (Rus)
5. Starytska O.P. Efficiency of using methods to stimulate innovation within the enterprise. *Effective economy*. 2013. Vol. 3. [Electronic resource]. Retrieved from: <http://www.economy.nayka.com.ua> (Ukr)
6. Tyvonchuk O.I. Analysis of the formation of the system of innovation activity of enterprises. *Visnyk Lviv Polytechnic*. 2008. Vol. 3. P. 234-238 (Ukr)
7. Tolmachova O.V., Beltukov E.A. Motivation of innovative activity of personnel component of the innovation potential. *Economic innovation*. 2013. Vol. 52. P. 191-197. (Ukr)

РЕФЕРАТ

Зюзіна В.П. Стимулювання інноваційної діяльності на підприємстві / В.П. Зюзіна, О.В. Комчатних, Н.О. Редько // *Економіка та управління на транспорті*. – К.: НТУ, 2015. – Вип. 2.

У статті визначено проблеми та напрями стимулювання інноваційної діяльності підприємств. На основі розглянутих методів стимулювання інноваційної діяльності запропоновано механізм стимулювання інноваційної діяльності підприємства.

Об'єкт дослідження – інноваційна діяльність підприємства.

Мета роботи – розробка заходів щодо удосконалення механізмів стимулювання інноваційної діяльності підприємств.

Метод дослідження – метод синтезу та аналізу, логіко-теоретичного узагальнення.

У даній статті основну увагу приділено підходам до стимулювання інноваційної активності персоналу підприємств.

Представлено теоретичні погляди на методи активізації інноваційної діяльності підприємств. Виділено ключові чинники активізації праці в інноваційному процесі.

Розглянуто та проаналізовано зарубіжний досвід спонукання до інноваційної діяльності працівників. Обґрунтовано доцільність застосування морального і матеріального стимулювання персоналу підприємства. Окреслено значення мотивування для розвитку інноваційної діяльності підприємств.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ, ПЕРСОНАЛ, МЕТОДИ, МЕХАНІЗМ СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.

ABSTRACT

Ziuzina V.P., Komchatnykh O.V., Redko N.A. Stimulation of innovation activity of enterprises. *Economics and management on transport*. Kyiv. National Transport University. 2015. Vol. 2.

In the study highlighted the problems and trends stimulation of innovation activity of enterprises. On the basis of the considered methods to stimulate innovation activities proposed an mechanism to stimulate innovation enterprise.

Object of the study – innovation activity of enterprises.

Purpose of the study – taking steps to improve the mechanisms of stimulation of innovation activity of enterprises.

Method of the study – methods of analysis and synthesis, logic and theoretical generalization.

This article focuses on approach for stimulating innovation activity the personnel of enterprises.

The theoretical views to the methods of stimulation innovative activity of enterprises. The key factors of stimulation of labour are distinguished in an innovative process.

Considered and analyzed foreign experience of inducement to innovation activity of workers. The expediency of usage of moral and financial stimulating the innovation enterprises personnel is substiated. The meaning of motivation for the development of innovation activity of enterprise is outlined.

KEYWORDS: INNOVATION ACTIVITY, PERSONNEL, METHODS, MECHANISM TO STIMULATE INNOVATION ACTIVITIES.

РЕФЕРАТ

Зюзіна В.П. Стимулирование инновационной деятельности на предприятии / В.П. Зюзіна, О.В. Комчатных, Н.А. Редько // *Экономика и управление на транспорте*. – К.: НТУ, 2015. – Вип. 2.

В статье выделены проблемы и направления стимулирования инновационной деятельности предприятий. На основе рассмотренных методов стимулирования инновационной деятельности предложен механизм стимулирования инновационной деятельности предприятия.

Объект исследования – инновационная деятельность предприятий.

Цель работы – разработка мер для усовершенствования механизмов стимулирования инновационной деятельности предприятий.

Метод исследования – метод синтеза и анализа, логико-теоретического обобщения.

В данной статье основное внимание уделено подходам к стимулированию инновационной активности персонала предприятий.

Представлены теоретические взгляды на методы активизации инновационной деятельности предприятий. Выделены ключевые факторы активизации труда в инновационном процессе.

Рассмотрен и проанализирован зарубежный опыт побуждения к инновационной деятельности работников. Обоснована целесообразность применения морального и материального стимулирования персонала предприятия. Определено значение мотивации для развития инновационной деятельности предприятий.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ПЕРСОНАЛ, МЕТОДЫ, МЕХАНИЗМ СТИМУЛИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

АВТОРИ:

Зюзіна Валентина Павлівна, Національний транспортний університет, доцент кафедри економіки, e-mail: kaf-ekonomika_ntu@bigmir.net, тел. +380442803016, Україна, 01010, м. Київ, вул. Суворова, 1, к. 313.

Комчатних Олена Вікторівна, Національний транспортний університет, асистент кафедри економіки, e-mail: kaf-ekonomika_ntu@bigmir.net, тел. +380442803016, Україна, 01010, м. Київ, вул. Суворова, 1, к. 314.

Редько Наталія Олександрівна, Національний транспортний університет, асистент кафедри економіки, e-mail: kaf-ekonomika_ntu@bigmir.net, тел. +380442803016, Україна, 01010, м. Київ, вул. Суворова 1, к. 314.

AUTHOR:

Ziuzina Valentyna P., National Transport University, associate professor, department of economics, e-mail: kaf-ekonomika_ntu@bigmir.net, tel. +380442803016, Ukraine, 01010, Kyiv, Suvorova str. 1, of. 313.

Komchatnykh Olena V., National Transport University, assistant lecturer, department of economics, e-mail: kaf-ekonomika_ntu@bigmir.net, tel. +380442803016, Ukraine, 01010, Kyiv, Suvorova str. 1, of. 314.

Redko Nataliya A., National Transport University, assistant lecturer, department of economics, e-mail: kaf-ekonomika_ntu@bigmir.net, tel. +380442803016, Ukraine, 01010, Kyiv, Suvorova str. 1, of. 314.

АВТОРЫ:

Зюзіна Валентина Павловна, Национальный транспортный университет, доцент кафедры экономики, e-mail: kaf-ekonomika_ntu@bigmir.net, тел. +380442803016, Украина, 01010, г. Киев, ул. Суворова, 1, к. 313.

Комчатных Елена Викторовна, Национальный транспортный университет, ассистент кафедры экономики, e-mail: kaf-ekonomika_ntu@bigmir.net, тел. +380442803016, Украина, 01010, г. Киев, ул. Суворова, 1, к. 314.

Редько Наталия Александровна, Национальный транспортный университет, ассистент кафедры экономики, e-mail: kaf-ekonomika_ntu@bigmir.net, тел. +380442803016, Украина, 01010, г. Киев, ул. Суворова 1, к. 314.

РЕЦЕНЗЕНТИ:

Бондаренко Є.В., доктор економічних наук, професор, президент Української академії інвестицій в науку і будівництво, Київ, Україна.

Бакуліч О.О., кандидат технічних наук, професор, Національний транспортний університет, декан факультету економіки, менеджменту і права, Київ, Україна.

REVIEWER:

Bondarenko Ye.V., Ph.D., Economics (Dr.), professor, President of Ukrainian Academy of investment in science and construction, Kyiv, Ukraine.

Bakulich O.O., Ph.D. (engineering), professor, National Transport University, dean of the faculty Economics, Management and Law, Kyiv, Ukraine.