

СТИМУЛЮВАННЯ АКТИВІЗАЦІЇ ТВОРЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ РОБІТНИКІВ

О.С. Струсевич

Источник: Сучасні тенденції менеджменту: правові та економічні аспекти / Тезиси конференції. – Донецьк: ДонНТУ, 2010.

Проблематика мотивації праці персоналу є актуальною, тому що в усіх видах інноваційної діяльності зростає елемент творчих розумових зусиль.

Актуальність даної теми обумовлена тим, що розробка успішних заходів зі стимулювання персоналу є однією з необхідних умов підвищення продуктивності праці та прибутку на підприємстві в цілому. При цьому творча діяльність робітників сприяє формуванню нематеріальних активів підприємства, що сприяє росту його конкурентоспроможності.

Мета дослідження полягає у визначенні особливостей стимулювання діяльності робітників творчої праці.

Значний внесок у розвиток теорії і практики мотивації інтелектуальної діяльності на виробництві та у сфері послуг зробили А.Сміт, Ф.Тейлор, Ф.Гілберт і Л.Гілберт, українські вчені – М.Вольський, М.Туган-Барановський, який надавав особливого значення психології людини, традиціям, моральним і релігійним поглядам. Питання мотивації трудової діяльності досліджено в науковій літературі вітчизняних і зарубіжних вчених, серед яких є Афонін А.С., Вітєвська Т.Ф., Здравомислов А.Г., Ковальов В.І., Колот А.М., Нельга А.В., Ручка А.А., Подмарков В.Г., Сакада М.А., Тарасенко В.І., Хенкхаузен Х., Ядов В.А. та ін.

Визначено, що стимулювання – засіб, за допомогою якого здійснюється мотивація. У практиці сучасних компаній реалізується двоментний підхід до стимулювання праці в інноваційному процесі: прагнення максимально активізувати творчу особистість; спрямування активності працівника на досягнення конкретного комерційного результату.

При цьому мотивація являє собою процес створення системи умов або мотивів, які мають вплив на поведінку людини, що направляють його в потрібну для організації сторону, що регулюють його інтенсивність, межі, що спонукають проявляти сумлінність, наполегливість, старанність у справі досягнення цілей.

Обґрунтовано, що основними мотиваційними чинниками, які спонукають до кращої роботи інтелектуальних працівників є наступні:

1. Високий і достойний рівень заробітної плати, а також різноманітні надбавки, премії та пільги.

2. Нефінансові винагороди праці, до яких належать усі методи, що не стосуються безпосередньо оплати праці й які компанія використовує для винагороди своїм співробітникам за гарну роботу й підвищення їхньої мотивації та прихильності до організації. Існує безліч видів нематеріальних винагород, серед яких є такі:

- пільги, пов'язані з графіком роботи (гнучкий графік роботи, оплата неробочого часу та ін.);
- матеріальні нефінансові винагороди (подарунки від компанії);
- «винагороди-вдячності» – це елементарні слова подяки співробітникам за їхню роботу, висвітлення їхніх досягнень у засобах масової інформації та розміщення їхніх фотографій на дошках шани.
- винагороди, пов'язані зі зміною статусу співробітника (підвищення співробітника, навчання за рахунок компанії).

3. Можливість саморозвитку та самовираження працівників.

4. Створення «навколишнього середовища» - певних умов праці, що стимулюють творчу діяльність. «Навколишнє середовище» має включати забезпечення працівника потрібними сучасними ресурсами, звільнення його від допоміжної роботи, надання йому самостійності. Ще одним важливим моментом у створенні сприятливих умов творчості є організація неформального спілкування (неформальні наукові комунікації під час роботи). Це види спілкування, під час яких відбувається обмін інформацією, що підвищує можливість прискорення результативності інноваційного процесу.

5. Соціально-психологічний клімат в колективі.

У практиці господарювання набули поширення різноманітні форми морального стимулювання і заохочування. Використовуються різні методи визнання результатів творчості, ентузіазму, ініціативи. Це індивідуальні та колективні нагороди, присвоєння почесних звань і титулів, знаків пошани, публічне вручення грамот, сертифікатів, значків, проведення конкурсів і публікацій їх результатів у внутрішньофірмових газетах, бюлетенях.

Мотивація творчих працівників до інновацій прямо пов'язана з державною науковою та інноваційною політикою. Тому інший аспект мотивації персоналу до інновацій — це стан правового захисту інтелектуальної власності. Вартісні інвестиції в наукові дослідження й розробку інтелектуальних продуктів окупляться лише в тому разі, якщо інтелектуальна власність охоронятиметься в правовому порядку.

Таким чином, для творчих працівників грошова мотивація відіграє, безумовно, важливу роль, але в деяких випадках важливішими стають мотиватори самовираження як засіб задоволення потреби більш високого порядку. Наприклад, престиж, задоволеність роботою, кар'єра, влада і вплив, можливості самовираження як особистості. Тому важливо розробити систему мотивації, пристосовану до психології конкретної людини.