

МЕНЕДЖМЕНТ

УДК 338.48.

О.Є. Кузьмін, М.М. Вороновська
Національний університет “Львівська політехніка”

ЧИННИКИ, ЩО ВИЗНАЧАЮТЬ СТИМУЛИ І МОТИВИ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

© Кузьмін О.Є., Вороновська М.М., 2011

Досліджено інноваційну діяльність промислових підприємств. Розглянуто чинники стимулів і мотивів діяльності працівника та чинники, що визначають стимули інноваційної діяльності підприємства. Узагальнено чинники стимулів і мотивів інноваційної діяльності підприємств, рекомендовано послідовність визначення вагомості їх впливу.

Ключові слова: стимули і мотиви інноваційної діяльності підприємства, чинники, методи оцінювання.

FACTORS WHICH DETERMINE STIMULI AND REASONS OF INNOVATIVE ACTIVITY OF ENTERPRISE

© Kuzmin O., Voronovska M., 2011

Innovative activity of industrial enterprises is investigational. The factors of stimuli and reasons of activity of worker and factors which determine the stimuli of innovative activity of enterprise are considered. The factors of stimuli and reasons of innovative activity of enterprises are generalized, the sequence of determination of ponderability of their influence is recommended.

Keywords: stimuli and reasons of innovative activity of enterprise, factors, evaluation methods.

Постановка проблеми та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Інноваційною діяльністю вважається діяльність, що полягає у здійсненні нововведень на підприємстві, а також запровадженні новітніх технологій, які застосовуються для покращення якісних показників продукції та удосконалення управлінських процесів [1]. В умовах негативного впливу на підприємства кризових явищ, що супроводжуються зниженням обсягу реалізованої продукції, скороченням зовнішньоекономічної діяльності, спаданням ділової активності, інноваційна діяльність підприємств набуває особливого значення. Шляхом реалізації інновацій підприємства можуть підвищити рівень виготовленої продукції, її конкурентоспроможність, чим формують лояльність споживачів до торгової марки тощо.

Незважаючи на усі відчутні переваги, інноваційна діяльність промислових підприємств перебуває на стадії розвитку. У 2000–2008 роках серед промислових підприємств не відбулось зростання інноваційної активності, відзначено скорочення кількості охоронних документів на об'єкти інтелектуальної власності, дещо зріс обсяг реалізованої інноваційної продукції тощо. Динаміку основних показників, які характеризують інноваційну діяльність промислових підприємств України, наведено в таблиці [2,3].

Для успішного розвитку інноваційної діяльності підприємствам слід використовувати стимулювання. Стимулювання інноваційної діяльності, що є елементом мотивування, полягає у

чітко усвідомленому заохоченні керівником працівників – інноваторів задля отримання найвищих результатів у інноваційній діяльності. Для реалізації зазначених цілей слід застосовувати систему стимулів і мотивів інноваційної діяльності.

**Динаміка основних показників, які характеризують
інноваційну діяльність промислових підприємств у 2000–2008 рр.**

Показники	Роки									
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Обсяг реалізованої інноваційної продукції, млн. грн.	12 148,3	14 094,5	16 468	17 950,1	18 784	24 995,4	30 892,7	40 188	45 830,2	41 342,3
Річні витрати на здійснення інноваційної діяльності промисловими підприємствами, млн. грн.	1 760,1	2 544,4	2 778,0	3 114,6	3 953,7	5 751,6	6 160,0	10 821	11 994,2	7 949,9
Обсяг фінансування інноваційної діяльності за рахунок бюджетних коштів, млн. грн.	7,7	8,45	16,59	18,64	23,51	28,1	114,4	144,8	336,9	127
Кількість інноваційно активних промислових підприємств, шт.	1192	1184	1259	1296	1359	1193	1118	1472	1397	1411
Впроваджено прогресивних технологічних процесів, шт.	1403	1506	1597	1609	1727	1808	1145	1419	1 647	1893
Отримано охоронних документів у Державному департаменті інтелектуальної власності та патентних відомств інших країн, шт.	2383	2437	2014	1809	1610	1178	1214	1167	957	638

Чинник – це «причина якого-небудь явища, що знаходиться в безперечному логічному зв'язку з наслідком» [4]. Чинники стимулів і мотивів інноваційної діяльності є причинами існування системи стимулів і мотивів у процесі здійснення підприємством досліджень і розробок та впливають на результати її функціонування. Відповідно до визначень понять “стимул” і “мотив” в економічній літературі причини їх виникнення є різними. Стимул застосовується керівником для отримання бажаної діяльності працівника, а мотив виникає у свідомості людини внаслідок дії стимулу. Це дає нам змогу розглядати окремо чинники стимулів і мотивів інноваційної діяльності підприємства.

Сьогодні чинники стимулів і мотивів інноваційної діяльності, що визначають мотивування працівників підприємства, чим впливають на результативність його інноваційної діяльності, залишаються недостатньо дослідженими. Це вимагає детального розгляду, системності у визначенні та узагальненні чинників стимулів і мотивів інноваційної діяльності підприємства та рекомендацій щодо оцінювання вагомості їх впливу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми. Дослідження літературних джерел [5, с. 216; 6, с. 20; 7, с. 53; 8] доводить, що в

економічній літературі та практиці управління підприємствами більш поширеними є визначення поняття чинників мотивування.

Згідно з Л. Г. Ліпич та Л. С. Пустюльга, чинники, які впливають на вибір персоналом того чи іншого мотиву, можна поділити на чотири групи [5, с. 216]: економічні чинники (зміна рівня заробітної плати, здобуття інших матеріальних благ); технологічні чинники (впровадження у виробництво нових технологій, наукових винаходів); політичні чинники (прийняття нових законодавчих актів або зміни у чинних); соціально-культурні чинники (зміна системи цінностей, рівня професійної підготовки).

А. Вельш чинники, які впливають на мотиваційну політику підприємства, поділяє на дві групи: соціально-психологічної та соціально-економічної дії. До соціально-психологічної групи чинників входять соціальне очікування, норми поведінки соціальних груп, а також їх взаємодія. До соціально-економічних чинників належать можливість кар'єрного росту, зміни соціального становища [6, с. 20].

Й. Завадський та Л. Червинська чинники, які впливають на вибір мотивів та стимулів, поділяють на три групи: зовнішні чинники (матеріального характеру); особового та організаційного характеру (нематеріальні чинники); внутрішні чинники, які пов'язані з психологічною діяльністю людини (психологічні) [7, с. 53].

О. І. Єгорова зазначає, що значно впливають на рівень мотивації працівників такі чинники, як політичний стан у країні та поза її межами та недосконалість нормативно-правової бази [8].

З огляду на це слід зазначити, що, по-перше, не усі дослідники окремо виділяють чинники стимулів та чинники мотивів, що, на нашу думку, є помилкою. По-друге, чинники стимулів і мотивів інноваційної діяльності підприємства можна поділити за середовищем впливу на чинники макро-, мезо- та мікрорівня. Беручи це до уваги, багато дослідників розглядають лише чинники стимулів (мотивів) макrorівня.

У результаті дослідження літературних джерел можна стверджувати, що чинниками, які визначають мотиви інноваційної діяльності, є [9]:

1. Психофізіологічні властивості особистості;
2. Потреби та процес їх усвідомлення;
3. Стимули інноваційної діяльності.

Психофізіологічні властивості особистості – це здатність генерувати мотиви за дії стимулів, потреб та процесу їх усвідомлення). До них належать здібності, характер, темперамент особистості та її спрямованість.

Потреби є відчуттям нестачі чогось необхідного. Змістові теорії мотивації найповніше показують різноманіття та характер потреб працівника. Змістовими теоріями є: теорія потреб Маслоу, теорія ERG, двофакторна теорія Ф. Герцберга [10, с. 198] тощо. Найбільш поширеним є поділ потреб на первинні та вторинні. Потреба є першою ланкою мотиваційної моделі працівника [10, с. 196]. Процес усвідомлення потреби викликає у свідомості працівника інтерес, який під дією стимулу є причиною виникнення мотиву. Отже, не усвідомлена потреба не викликає якоїсь особливої поведінки особи та не впливає на результати інноваційної діяльності.

Стимули інноваційної діяльності є зовнішнім спонуканням до інноваційної діяльності працівника та можуть поділятися на матеріальні та нематеріальні. У цьому контексті стимули узагальнюють усі чинники зовнішнього впливу на працівника і тим самим впливають на виникнення у нього мотивів. Отже, чинниками мотивів інноваційної діяльності слід вважати: потреби, психофізіологічні властивості працівника, усвідомлення потреби та стимули, що узагальнюють весь зовнішній вплив на працівника.

Цілі статті. Відповідно до поставленої проблеми з метою розвитку мотивування працівників, що залучені до інноваційного процесу підприємства та його інноваційної діяльності зокрема, у статті слід узагальнити чинники стимулів і мотивів інноваційної діяльності, рекомендувати послідовність оцінювання вагомості їх впливу на підприємство.

Виклад основного матеріалу дослідження із повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. На основі узагальнення літературних джерел [5–10] можна стверджувати про вплив на визначення стимулів інноваційної діяльності багатьох чинників внутрішнього та зовнішнього середовища діяльності підприємства. Беручи за основу класифікацію чинників впливу на організацію за О.Є. Кузьмінім, О.Г. Мельник [10, с. 29–31], згідно з якою вони поділяють їх на зовнішні (прямої і непрямой дії) та внутрішні, розкриємо зміст їх впливу на стимулювання інноваційної діяльності підприємства.

Чинниками внутрішнього середовища впливу на підприємство згідно [10, с. 29, 30] є працівники, ресурси, технологія, цілі, структура, завдання. Працівники підприємства впливають на визначення стимулу завдяки рівню їх освіти, досвіду роботи, особистим якостям та відповідним потребам тощо. Наприклад, досвід роботи працівника потребує стимулювання доплатами та надбавками. Рівень освіти працівника вимагає відповідного розміру заробітної плати, який би задовольняв його потреби тощо.

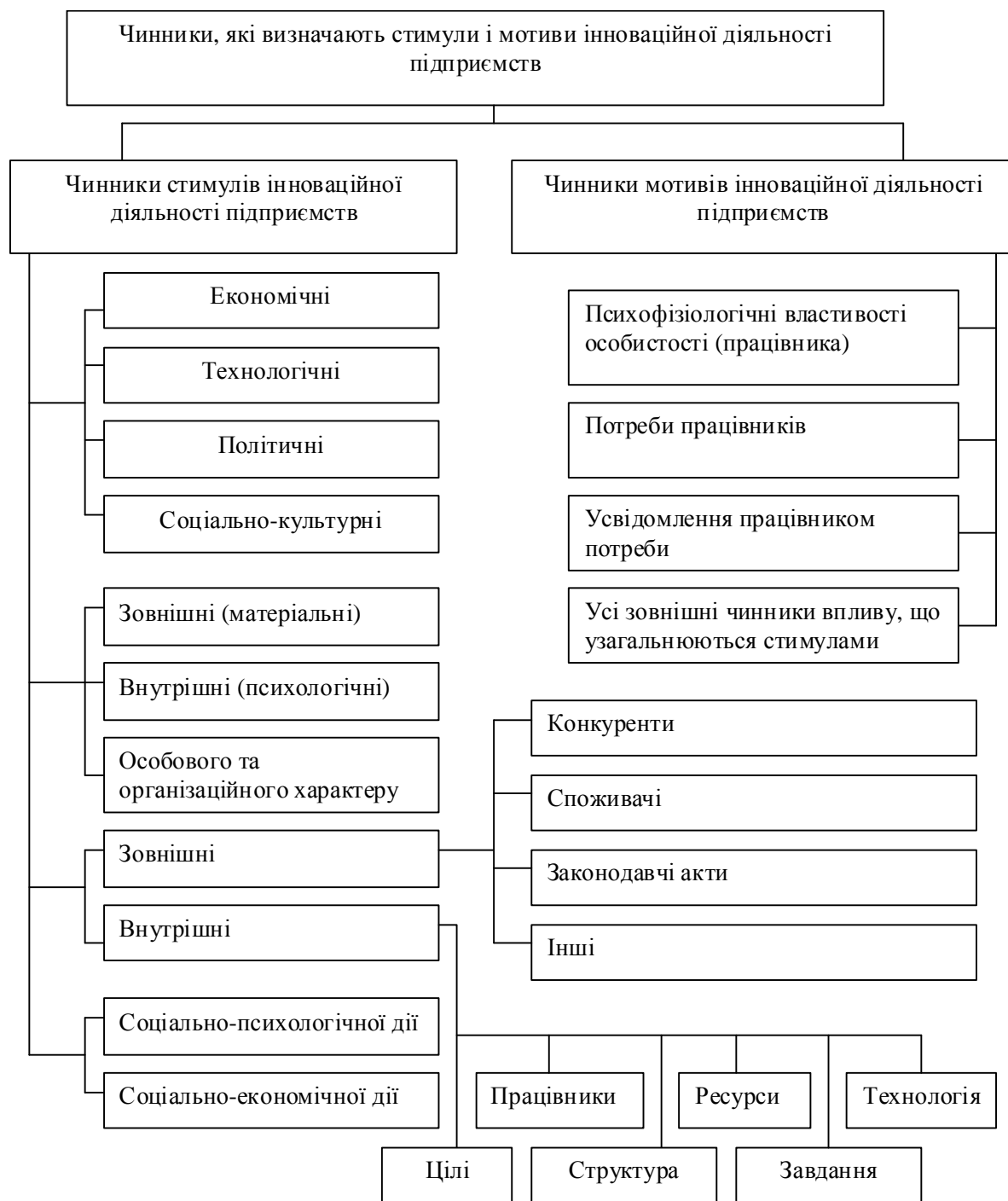
Те, наскільки підприємство володіє не задіяними у виробничий процес ресурсами, визначає можливість стимулювання інноваційної діяльності його працівників. Структура управління підприємством може передбачати можливість залучення працівників до управління, створення нових посад, пов'язаних із інноваційною діяльністю підприємства – застосування методів нематеріального стимулювання. Новітня технологія, використовувана на підприємстві, впровадження досягнень науково-технічного прогресу може спонукати його керівників запроваджувати безкоштовне навчання працівників для уникнення помилок у процесі виробництва інноваційної продукції тощо. Цілі і завдання підприємства, що є інноваційно активним, є різноманітні та впливають на стимулювання працівників для їх досягнення.

Відповідно до цього, чинниками зовнішнього середовища впливу на підприємство (прямої та непрямой дії), що визначають стимули, є: конкуренти, постачальники, споживачі, законодавчі акти, органи державної влади, інфраструктура, система економічних відносин у державі, профспілки, партії та громадські організації, науково-технічний прогрес, соціально-культурні обставини, рівень техніки і технології, стан економіки [10, с. 31]. Конкуренти змушують підприємство шукати шляхи покращення якісних характеристик продукції, оновлювати асортимент, генерують інноваційну діяльність, що пов'язана із стимулюванням працівників. Споживачі здатні висувати вимоги до товарів, що впливає на процес стимулювання працівників на виробництво інноваційної продукції. Законодавчими актами передбачено мінімальний розмір заробітної плати, визначено підстави нарахування премій, доплат, надбавок тощо. Аналогічно до цього, усі інші чинники визначають стимули інноваційної діяльності підприємства.

Отже, чинники стимулів і мотивів істотно впливають на успішність інноваційної діяльності підприємства. Володіння належним рівнем знань щодо характеру та сили їх впливу дасть змогу здійснити розвиток інноваційної діяльності підприємства та підвищить її результативність. Узагальнення чинників, які визначають стимули і мотиви інноваційної діяльності підприємства, наведено на рисунку.

Із різноманіттям чинників, які визначають стимули та мотиви інноваційної діяльності, виникає потреба оцінювання їх впливу, що пов'язане із визначенням вагомості. Це вимагає її оцінювання за методами кореляційно-регресійного аналізу.

Оцінювання можна здійснювати експертним шляхом через формування багатофакторної регресійної моделі за групами економічних, соціально-культурних, технологічних, політичних чинників, що визначають стимули інноваційної діяльності підприємства та наведених вище чинників мотивів інноваційної діяльності (див. рисунок). Оцінювати вагомість впливу на інноваційну діяльність останніх (психофізіологічні особливості особистості, потреби та процес їх усвідомлення, стимули інноваційної діяльності) слід, використовуючи поєднувальний аналіз.



Чинники, які визначають стимули і мотиви інноваційної діяльності підприємств

Рекомендована послідовність оцінювання чинників, які визначають стимули і мотиви інноваційної діяльності, є такою:

- оцінювання технологічних чинників впливу на стимули інноваційної діяльності шляхом формування багатofакторної регресійної моделі та оцінювання її параметрів;
- оцінювання економічних, політичних, соціально-економічних чинників впливу на стимули інноваційної діяльності;
- оцінювання чинників, які визначають мотиви інноваційної діяльності методами поєднувального аналізу.

Висновки і перспективи подальших досліджень за проблемою. Інноваційна діяльність є однією із важливих складових національної економіки. Саме вона забезпечує випуск нової продукції,

підвищення якості вже існуючої, зниження собівартості та ресурсомісткості, а також удосконалення виробничих можливостей підприємства. Проте, згідно із статистичними даними, інноваційна діяльність промислових підприємств перебуває в незадовільному стані. Для покращення ситуації слід застосовувати мотивування. Для розвитку інноваційної діяльності слід усвідомити сутність та значення мотивування працівників. Одними із основних елементів мотивування є системи стимулів і мотивів.

Для ефективного мотивування працівників слід враховувати чинники, що впливають на стимули та мотиви інноваційної діяльності. Згідно з результатами узагальнення, чинниками мотивів є: потреби, психофізіологічні властивості працівника, усвідомлення потреби та стимули, які узагальнюють зовнішній вплив на працівника загалом. Чинники стимулів можна поділити на декілька груп: економічні, політичні, соціально-культурні, технологічні; зовнішні та внутрішні; соціально-економічної, соціально-психологічної дії тощо.

У подальших дослідженнях за проблемою слід глибше дослідити чинники, що впливають на стимули і мотиви інноваційної діяльності підприємств і розвинути методологію оцінювання їх вагомості.

1. Вікіпедія. Вільна енциклопедія. [Електронний ресурс]. –код доступу до ресурсу: <http://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B0%D1%88%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D0%B1%D1%83%D0%B4%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F>., 2. Статистичний щорічник України за 2009р. – К. 2010. – 586 с. 3. Статистичний щорічник “Регіони України”. К – 2007. – 817 с. 4. Коноплицький В.А. Економічний словник тлумачно-логічний / В.А. Коноплицький, Філіна Г.І. – К.:КНТ, 2007. – 580 с. 5. Ліпич Л. Г. Генезис розвитку теорій мотивацій / Л. Г. Ліпич, Л. С. Пустюльга // Науково-теоретичний журнал “Наука й економіка”. – 2009. – №4 (16), Т. 1. – С. 213 – 216. 6. Вельш А.Г. Управление на основе мотивации / А.Г. Вельш // Мотивация экономической деятельности: сб. науч. тр. – М. : ВНИИСИ, 1980. – С.18–22. 7. Завадський Й.С., Червінська Л.П. Фактори мотивації персоналу в менеджменті // Економіка України. – 1999. – №9. – С. 53–58. 8. Егорова О. И. Мотивация труда в аграрной сфере республики Мордовия. [Електронний ресурс]. – код доступу до ресурсу: <http://sisupr.mrsu.ru/2008-1/pdf/10-egorova.pdf>., 9. Баклицький І.О. Психологія праці [Електронний ресурс]. / Баклицький І.О. – код доступу до ресурсу: http://pidruchniki.com.ua/11510513/psihologiya/klasifikatsiya_struktura_motiviv, 10. Кузьмін О.Є. Теоретичні та прикладні засади менеджменту: Навч. посібник / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник. – Л.: “Інтелект – Захід”, 2002.–228 с.