

2. Розвиток молокопродуктивного під комплексу / Віктор Діхтяр «Агро Перспектива» 1/2012. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://fermerplus.com/main/animal-husbandry/582-rozvitok-molokoproductivnogo-pdkompleksu.html>.

3. УАК: Про СОТ, тваринництво та молочне скотарство. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://agroprom-ua.com/articles/329>.

4. Статистичний збірник «Регіональний розвиток Черкаської області за 2013 рік. – За ред. В. П. Приймак. – Черкаси, 2014.

Рушанян С.С.

студентка;

Літинська В.А.

*кандидат економічних наук, доцент,
Хмельницький національний університет*

МОТИВАЦІЙНІ АСПЕКТИ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

В сучасних умовах господарювання успішне функціонування підприємств базується на постійному підвищенні ефективності виробництва за рахунок інноваційного розвитку та модернізації. Однак, успішність інноваційного розвитку значною мірою залежить від системи мотивації та стимулювання до інноваційної діяльності персоналу підприємств.

Система стимулювання повинна пробуджувати в усіх учасників інноваційного процесу мотиви до творчої праці, створювати взаємовигідний економічний механізм регулювання їхніх взаємовідносин.

Проблеми розвитку інноваційної діяльності є предметом активних наукових досліджень багатьох вчених. Значний внесок у розвиток теорії інноваційної діяльності зробили такі зарубіжні вчені, як: Д. Вольф, В. Джевонс, П. Друкер, Р. Нельсон, М. Портер, А. Сміт, І. Фішер, Й. Шумпетер.

Питання мотивації в інноваційній діяльності висвітлювали у своїх роботах такі зарубіжні фахівці як: П. Абардін, Дж. Дамблотон, П. Друкер, Д. Канеман, Дж. Нейсбіт, Т. Пітер, Дж. Ронен, Р. Уотермен та інші.

До кола вітчизняних науковців, які досліджували дану проблему, належать Т. Білоброва, Н. Гончарова, С. Занюк, Н. Краснокутська, Ю. Макогон, М. Семикіна та інші.

Інноваційна діяльність персоналу як об'єкт мотивації – це здатність та прагнення працівників до розробки і впровадження нововведень шляхом застосування творчих, професійних та інтелектуальних здібностей за умов формування керівництвом потреби персоналу у пізнанні та продукуванні нових знань [3].

Необхідною умовою для інноваційного розвитку будь-якого підприємства є усвідомлення необхідності інновацій з боку керівництва та внутрішня готовність до їх впровадження.

Питання активізації інноваційних процесів на вітчизняних підприємствах є дуже важливим та суперечливим. З одного боку, існує дієвий механізм державного стимулювання інноваційної діяльності підприємств, присутній ряд альтернативних джерел фінансування та зацікавленість підприємців у втіленні інноваційних процесів. Проте, у той самий час кількість підприємств, що займаються інноваційною діяльністю постійно знижується. Дана ситуація обумовлено тим, що успіх роботи в цьому напрямку залежить не тільки від різноманіття форм активізації інноваційної діяльності підприємства, але й від зацікавленості персоналу в розвитку інноваційних процесів.

Завдання мотивації інноваційної праці, як однієї з функцій управління, має вирішуватися з урахуванням специфіки та внутрішньої суперечливості цього виду діяльності. По-перше, необхідно домогтися підвищення творчої активності, стимулювати пошук нестандартних рішень, створити і підтримувати атмосферу новаторства і винахідництва.

По-друге, в умовах ринкової економіки необхідно забезпечити комерційний результат інноваційної праці, що виражається в конкретних показниках ефективності: зростанні прибутку, зниженні витрат, підвищенні якості продукції [2].

Необхідно визначити, що саме зумовлює ступінь залучення працівників до процесу інноваційної діяльності. Доцільно виділити фактори, що зумовлюють величину і структуру кадрової складової інноваційного потенціалу.

Якості, властиві працівнику, можна поділити на дві групи: такі, що можуть бути поліпшені внаслідок цілеспрямованої діяльності, і особистісні, на які вплинути дуже важко. Відповідно виділяють активні й пасивні характеристики працівника.

До активних якостей працівника в контексті його здатності до інновацій належать: вмотивованість до інноваційної діяльності (зумовлює рівень мотиваційної сприйнятливості працівником інновацій); поінформованість про інноваційну політику підприємства і відчуття важливості власної ролі в процесі її реалізації; відповідність кваліфікаційної підготовки нагальним потребам (зумовлює рівень кваліфікаційної сприйнятливості інновацій).

До другої групи характеристик працівника віднесені такі якості, як ініціативність, відповідальність і самостійність. Проте відомо, що підвищуючи активні характеристики працівника, можна істотно поліпшити його пасивні якості [1, с. 191].

Ставлення людини до інноваційних процесів визначається багатьма мотивами в найрізноманітнішому їх поєднанні, що в сукупності складають механізм мотивації участі в інноваційній діяльності.

Мотиваційний механізм інноваційної діяльності – система зі зворотнім зв'язком, яка охоплює сукупність мотивів та стимулів, що формують у персоналу організації мотиваційні преференції щодо використання інновацій як основного засобу здобуття організацією конкурентних переваг [2].

Отже, до мотивів участі працівника в інноваційних процесах належать: внутрішні мотиви, що визначають схильність особистості до інновацій;

зовнішні позитивні мотиви, що викликають позитивну реакцію і спонукають до участі в інноваційних процесах; зовнішні негативні мотиви, що викликають негативну реакцію і примушують до участі в інноваційних процесах.

Для того, щоб сприймати інноваційний процес і брати в ньому участь, працівник має чітко розуміти, що від нього очікують і чому саме, тобто усвідомлювати мету роботи. Також, він має відчувати особисту необхідність і незамінність у цьому процесі.

Вплив кваліфікації персоналу на сприйняття інновацій визначається певними факторами. По-перше, кваліфікація зумовлює той «максимум», на який здатен працівник, і в разі, коли інновація вимагає нових знань, умінь, навичок, що виходять за межі цього «максимуму», людина може стати безпорадною. По-друге, кваліфікація є мотивуючим фактором діяльності: що вищою є кваліфікація, то більшою мірою працівник керується внутрішніми й зовнішніми позитивними мотивами й охочіше бере участь у процесах упровадження й поширення інновацій. Крім того, кваліфікованих фахівців значно легше ознайомити з нововведенням.

Отже, стан кадрової складової інноваційного потенціалу на особистісному рівні можна охарактеризувати як взаємодію складених мотивуючих факторів.

Таким чином, мотивація персоналу у сфері інноваційної діяльності розглядається як необхідний елемент системи управління прогресивними змінами на підприємстві, як джерело інтенсифікації інноваційної активності різних суб'єктів. Для активізації інноваційної діяльності на підприємстві необхідна відповідна система мотивації працівників, яку можна вдосконалити за рахунок використання дієвих інструментів системи, застосування провідних методів стимулювання персоналу та обов'язкової всебічної оцінки ефективності проведених заходів.

Список використаних джерел:

1. Волков О. І. Економіка та організація інноваційної діяльності : підручник / О. І. Волков, М. П. Денисенко. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 662 с.
2. Єлець О. П. Мотивація інноваційної діяльності персоналу [Електронний ресурс] / Єлець О. П. – Режим доступу : http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_6_152.pdf.
3. Шаповалова О. Г. Інноваційна активність персоналу як об'єкт мотивації [Електронний ресурс] / О. Г. Шаповалова, С. І. Кравченко. – Режим доступу : <http://masters.donntu.org/2014/iem/shapovalova/library/article1.htm>.