

УДК 331.1

Особливості активізації інноваційної праці робітників на сучасному підприємстві

Христенко О.В.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту і логістики
Полтавського національного технічного університету
імені Юрія Кондратюка

Симоненко А.М.

студент
Полтавського національного технічного університету
імені Юрія Кондратюка

У статті досліджено особливості активізації інноваційної праці робітників на сучасному підприємстві. Встановлено, що передумовою ефективного функціонування та розвитку підприємства є його персонал, який несе в собі творчу складову. З'ясовано, що для активізації творчості працівника необхідним є створення дієвого механізму мотивації, який для отримання бажаного результату має постійно змінюватися, містити внутрішні і зовнішні позитивні та негативні мотиви.

Ключові слова: інноваційна діяльність, персонал, інноваційна активність, система мотивації.

Христенко Е.В., Симоненко А.М. ОСОБЕННОСТИ АКТИВИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОГО ТРУДА РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

В статье исследованы особенности активизации инновационного труда работников на предприятии. Установлено, что предпосылкой эффективного функционирования и развития предприятия является его персонал, несущий в себе творческую составляющую. Определено, что для активизации творчества работника необходимо создание действенного механизма мотивации, который для получения желаемого результата должен постоянно меняться, содержать внутренние и внешние положительные и отрицательные мотивы.

Ключевые слова: инновационная деятельность, персонал, инновационная активность, система мотивации.

Khrystenko O.V., Symonenko A.M. FEATURES OF INTENSIFICATION OF INNOVATIVE LABOUR OF STAFF IN THE MODERN ENTERPRISE

The main features of the intensification of innovative labor of staff at the modern enterprise are investigated in the paper. It is proved that staff is a precondition of an effective functioning and development of any enterprise because of its creative component. It is determined by authors that the development of creativity of staff is necessary to establish an effective mechanism of motivation, which must constantly change and merge into a single unit, both internal and external positive and negative reasons.

Keywords: innovation, staff, innovation activity, motivation system.

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Постановка проблеми у загальному вигляді. Основою успішного функціонування сучасного підприємства є його персонал. Базовими рисами працівників інноваційного типу є насамперед розуміння потреби пізнання та продукування нових знань. Ці характеристики досягаються завдяки високій професійній компетентності, новаторству, здатності впровадження інноваційної ідеї та вмінню ефективно управляти інноваційними проектами. Задля активізації інноваційної праці фахівців у промисловості необхідно застосовувати різноманітні напрями на всіх економічних рівнях задля створення інтересу у фахівців, що буде викликати у них потребу у творчій праці та прагнути досягнень. Викор-

истання дієвих методів з активізації творчості надасть змогу більшою мірою проявити фахівцям свої творчі здібності, що сприятиме отриманню вагомих інноваційних результатів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблему активізації інноваційної праці працівників на сучасному підприємстві розглядали у своїх працях такі вітчизняні та зарубіжні науковці, як: О.І. Волков [1], П. Друкер [2], С.В. Запель [3], І.Л. Петрова [4; 5], О.Е. Сенічкіна [6], В.В. Стадник [7] та ін. Однак виявлення сутності та формування переліку методів активізації, здатних підвищити ефективність інноваційної праці на сучасному підприємстві, залишається предметом гострих дискусій.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета даної роботи – дослідження сутності та змісту активізації інноваційної праці працівників задля підвищення ефективності інноваційної діяльності на сучасному підприємстві.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах мінливого зовнішнього середовища інноваційна діяльність є невід'ємною складовою частиною розвитку сучасного підприємства. Аналіз діяльності підприємств провідних країн світу свідчить, що високих результатів підприємства можуть досягати лише за систематичної і цілеспрямованої інноваційної діяльності, націленої на пошук можливостей, які відкриває середовище господарювання щодо виготовлення і впровадження нових видів товарів, нових виробничих і транспортних засобів, освоєння нових ринків і форм організації виробництва [1].

Генерація ідей є однією з основних функцій в інноваційній діяльності. Одним із головних факторів успішного розвитку підприємства, який несе в собі творчу складову, є персонал підприємства. Працівники здатні до навчання та застосування набутих знань у своїй діяльності. Нові знання ведуть до нових ідей, які безпосередньо є творчими здібностями індивідів до різних видів професійної діяльності [7].

На думку П. Друкера, бізнес – це організація, визначальним фактором існування або руйнування якої є кваліфікація її співробітників. Фізична праця може з часом стати повністю автоматизованою. Але знання – це специфічний ресурс людини. Знання не можна знайти в книгах. Там можна знайти тільки інформацію; а знання – це здатність застосовувати інформацію в конкретній сфері діяльності [2, с. 154].

Сучасні умови господарювання підприємства вимагають формування працівників інноваційного типу, необхідними складовими частинами якого є освіта, професіоналізм, моральність, творчий потенціал, здатність до навчання, перенавчання, готовність до інновацій, мотивації досягнень працівників тощо. Використання інновацій у трудовій діяльності надає їй творчого характеру. Творчість, на відміну від трудової діяльності, не залежить від фізичної потреби, задовольнити яку призначений продукт праці. Творчості відповідає особливий характер розвитку людини, для якої вирішальним мотивом та умовою трудової діяльності стають самооцінка та самовдосконалення.

Основними рисами працівника інноваційного типу є:

- уміння визначати проблему і бачити альтернативні шляхи її вирішення;
- працездатність та самовдосконалення;
- готовність до ризику за умови непередбачуваності результату;
- вміння спостерігати та бути допитливим;
- правильність зіставлення фактів;
- вміння використовувати мозковий штурм;
- професійна компетенція;
- здатність мислити поза рамками визначеної парадигми;
- здатність творчо й гнучко мислити, розв'язуючи проблему.

Важливою ознакою таких фахівців є безперервне навчання протягом усього періоду трудової діяльності. Невпинне старіння знань та їх швидке оновлення потребують постійного розвитку та саморозвитку, формування компетенцій фахівців, які стануть потрібними їм у майбутньому. Самоосвіта стає потужним фактором особистісного зростання завдяки стрімкому розвитку Інтернету [5].

Варто зауважити, що діяльність сучасного підприємства характеризується великим ступенем невизначеності, нерегламентованості у часі, непрогнозованості результатів праці, вимагає самостійності, відповідальності та неабияких здібностей у працівників [3]. Особливості активізації інноваційної праці працівників на сучасному підприємстві зводиться до такого:

- формування організаційної ланки, яка забезпечуватиме активізацію інноваційної праці працівників на підприємстві;
- створення умов для формування працівників інноваційного типу;
- надання переваги груповому підходу до прийняття управлінських рішень;
- формування системи інформаційно-аналітичного забезпечення інноваційного розвитку;
- розробка та впровадження системи стимулювання працівників до здійснення інноваційної діяльності;
- забезпечення стабільного фінансування інноваційної діяльності;
- систематичне здійснення контролю інноваційної діяльності на всіх її етапах.

Слід наголосити, що формування системи стимулювання працівників до здійснення інноваційної діяльності є одним із найголовніших завдань для сучасного підприємства, оскільки за її відсутності керівництво ставить під загрозу перспективу розвитку підприємства.

Водночас стимулювання будь-яких працівників до здійснення інноваційної діяльності не можна зводити тільки до грошових факторів, як визнано в даний час багатьма. Сильний прояв будь-якої потреби мотивує її задоволення. Із цього слідує, що виявлення таких потреб і створення умов, за яких людина може задовольнити їх, водночас виконуючи поставлені перед нею завдання, будуть мотивувати підвищення ефективності інновацій. Із цього випливає, що повне задоволення всіх потреб не бажане, оскільки не залишиться стимулів для досягнення поставленої мети. Є всі підстави стверджувати, що фахівці виявляють особливу енергію тоді, коли прагнуть до досягнення швидше особистих, а не поставлених цілей.

Відзначимо складність вимог, які висувуються до мотивації працівників, залучених до інноваційної діяльності, на відміну від працівників повсякденної праці. Для підприємства важливим є підтримання творчої активності та ініціативи, сприйняті та використанні працівниками новітніх досягнень науки та виробництва, зацікавлення та задоволення працівника своєю роботою. Однак мета інноваційної діяльності підприємств передусім – досягнення комерційного результату, тобто отримання прибутку.

Для активного залучення до інноваційної діяльності тих, хто здатен продукувати інноваційні ідеї, вище керівництво організації повинне розробляти систему відповідних стимулів для працівників функціональних служб і виробничих структурних підрозділів. У разі

відповідності стимулів очікуванням працівників у них формуються мотиви до інноваційної діяльності, результатом чого може бути інноваційний продукт або нове рішення, реалізація яких забезпечить підвищення ефективності функціонування організації.

Для активізації творчості працівника, необхідним є створення дієвого механізму мотивації, який для отримання бажаного результату має постійно змінюватися, містити внутрішні й зовнішні позитивні й негативні мотиви [4].

На нашу думку, активізація інноваційної праці є процесом зміни трудової поведінки працівника з інертної на активну з метою створення інноваційно-активного працівника, націленого на досягнення високих результатів діяльності у вигляді інноваційних пропозицій та рішень, ідей, проектів та продуктів відповідно до стратегічних цілей підприємства. Це є можливим завдяки безперервному застосуванню прогресивних методів активізації, які будуть змінюватися відповідно до зміни пріоритетів працівників, що сприятиме посиленню цілеспрямованої творчої діяльності у вигляді інноваційної активності працівника. Щодо методів активізації, то необхідним є органічне поєднання традиційної та інноваційної складових.

Дані методи включають різні способи активізації персоналу до інноваційної діяльності.

Забезпечення оптимального режиму праці включає:

складання гнучких графіків роботи та відпусток;

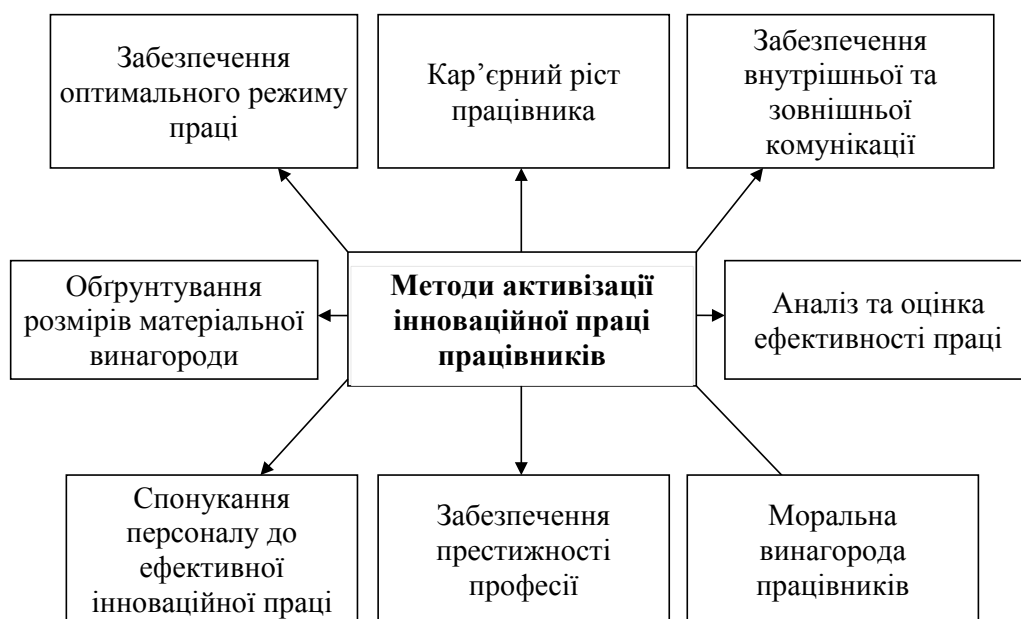


Рис. 1. Методи активізації інноваційної праці працівника

надання можливості самостійного планування робочого часу;

забезпечення умов для повноцінного відпочинку;

надання необхідного рівня свободи під час виконання завдань та відсутність тиску; створення банку вільного часу.

Кар'єрний ріст працівника дає можливість: просування службовими сходами;

побудови кар'єрограми;

розробки системи стимулювання підвищення кваліфікаційного рівня працівника.

Забезпечення внутрішньої та зовнішньої комунікації включає:

створення умов для інтенсивного спілкування працівників у процесі обміну ідеями;

відсутність внутрішніх бар'єрів між підрозділами та співробітниками;

створення системи неформальних відносин;

організацію корпоративних свят та відпочинку;

забезпечення двохстороннього зв'язку між співробітниками та управлінцями;

забезпечення мобільності вертикальних і горизонтальних зв'язків;

підтримку міжнародних контактів між працівниками.

Моральна винагорода працівників включає:

публічний вираз подяки працівнику: запровадження дошки подяк, публічний вираз подяки за високі результати діяльності;

впровадження в практику заохочувальних днів працівників за їхні досягнення;

надання пам'ятних нагород: розробка візиток для співробітника із зазначенням заслуг і досягнень; зйомка кращих працівників у рекламних роликах підприємства та ін.;

надання статусних заохочень: залучення співробітників до спеціального органу управління «колегії підприємства» (найкращих представників усіх напрямів за вибором керівництва підприємства та підрозділів);

вручення нагород десяти кращим працівникам, обраним на основі опитувань колег; створення зали слави з фотографіями кращих працівників;

оренду рекламного щита з розміщенням вітального повідомлення для найкращих працівників;

надання цінних подарунків у вигляді: коштовних сувенірів, квитків на престижні спектаклі, подорожей за рахунок підприємства; організація розважальних подій (корпоративів за участю керівників, працівників та їх родичів).

Забезпечення престижності професії включає:

формування користності ролі працівника в процесі реалізації завдань;

пропаганду в корпоративних засобах інформації про престижність професії;

підвищення соціального статусу інноваторів;

проведення організаційно-масових заходів (конкурсів, вистав), спрямованих на демонстрацію результатів праці інноваторів;

надання можливості публікації статей, монографій, участі у наукових конференціях;

забезпечення справедливого рівня заробітної плати; надання привілеїв відповідно посаді, що обіймається.

Спонування персоналу до ефективної інноваційної праці включає:

підтримку поведінки, спрямованої на створення інновацій;

забезпечення узгодження організаційних і особистісних цілей працівників, збагачення ціннісно-мотиваційної сфери;

підтримку ініціативи;

спрямування системи заохочень на задоволення потреб вищого порядку.

Аналіз та оцінка ефективності праці охоплює:

постійний аналіз результатів діяльності працівників, оцінку поточних інноваційних результатів;

оцінку реальності та перспективності планованих інноваційних проектів, розробку критеріїв їхньої оцінки.

Обґрунтування розмірів матеріальної винагороди включає:

диференційований підхід до розподілу винагороди відповідно до кваліфікації, обсягів запропонованих та реалізованих наукових та технічних рекомендацій;

врахування значущості винаходів та проданих ліцензій;

вимір економічної ефективності практичного результату;

оцінку кількісних та якісних показників діяльності [6].

Таким чином, завдання керівників – створити такі умови, які б розкрили й активізували творчий потенціал кожної особи і бажання працювати на результат. Також менеджеру потрібно звертати увагу на те, в якій ситуації здійснюється стимулювання, брати до уваги не тільки особисті здібності кожного індивіда, а також урахувати їх мотиви: потреби, інтереси, пріоритети.

Висновки з цього дослідження. Отже, з метою досягнення високих результатів у процесі управління персоналом, що здійснює інноваційну діяльність на сучасному підприємстві, керівництву необхідно здійснювати детермінування нових характеристик працівника, нової організації діяльності, нової поведінки учасника у процесі діяльності з

обов'язковим урахуванням умови непередбачуваності. Слід впроваджувати кадрову політику з використанням сучасних методів щодо активізації інноваційної праці працівників, завдяки чому є можливим перетворити монотонну роботу на захоплюючу творчу працю, що сприятиме ефективному здійсненню інноваційної діяльності.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Волков О.І. Економіка й організація інноваційної діяльності : [підручник] / О.І. Волков, М.П. Денисенко, А.П. Гречан [та ін.] ; за ред. проф. О.І. Волкова, проф. М.П. Денисенка. – К. : Професіонал, 2004. – 960 с.
2. Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения / П. Друкер ; пер. с англ. – М. : ФАИР-ПРЕСС, 1998. – 288 с.
3. Запель С.В. Система мотивування інноваційної діяльності працівників як фактор успіху в управлінні інноваційними проектами / С.В. Запель // Науковий вісник НЛТУ України. – 2013. – №. 4. – С. 222–233.
4. Петрова І.Л. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди : [монографія] / І.Л. Петрова, Т.І Шпильова, Н.П. Сисоліна ; за наук. ред. проф. І.Л. Петрової. – К. : Дорадо, 2010. – 320 с.
5. Петрова І.Л. Модернізація освіти як фактор інноваційної праці / І.Л. Петрова // Економіка. – 2014. – № 24 – С. 38–45.
6. Сенічкіна О.Е. Сутність та зміст активізації інноваційної праці працівників підприємства / О.Е. Сенічкіна // Вісник НТУ «ХПІ». – 2013. – № 53(1026). – С. 129–138.
7. Стадник В.В. Інноваційний менеджмент : [навч. посіб.] / В.В. Стадник, М.А. Йохна. – К. : Академвидав, 2006. – 464 с.