

Н.М. Побережна, канд. екон. наук, доц. каф. ЕАтаО НТУ «ХПІ», м. Харків

А.Г. Чижик, магістрант каф ЕА і О НТУ «ХПІ», м. Харків

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ, ЯК АКТИВНОГО УЧАСНИКА ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Управління персоналом, як активного учасника створення, впровадження та поширення інновацій сучасного промислового підприємства потребує прискіпливої уваги з боку його керівництва.

Специфіка інноваційної діяльності на підприємстві визначає структуру персоналу, складовими якої є: 1) наукові та науково-технічні кадри; 2) науково-допоміжний і обслуговуючий персонал; 3) виробничий та адміністративно-господарський персонал.

При цьому необхідно відзначити, що до наукових та науково – технічних кадрів відносяться професійно підготовлені спеціалісти, які являють собою особливу соціально-професійну спільноту. Вони безпосередньо беруть участь у створенні наукових знань і підготовці наукових результатів до практичного використання (створення продуктів, процесів, методів, систем), включаючи наукову інформацію та проектно-конструкторську діяльність, таки чином, є активними учасниками науково-технічної та наукової діяльності сучасного промислового підприємства.

Згідно з Законом України «Про наукову та науково-технічну діяльність» до науково-технічної діяльності необхідно відносити інтелектуальну творчу діяльність, яка спрямована на одержання і використання нових знань у всіх галузях техніки і технологій. Її основними формами (видами) є науково-дослідні, дослідно-конструкторські, проектно-конструкторські, технологічні, пошукові та проектно-пошукові роботи, виготовлення дослідних зразків або партій науково-технічної продукції, а також інші роботи, пов'язані з доведенням наукових і науково-технічних знань до стадії практичного їх використання.

Так як сьогодні, в умовах невизначеності та мінливості зовнішнього оточення, інноваційний шлях розвитку підприємства є одним з найбільш ефективних та дієвих, особливу увагу необхідно приділяти мотиваційним та стимулюючим програмам усіх учасників інноваційного процесу до їх активної діяльності.

Виходячи із сучасних теорій, що розглядають організацію як самонавчальну систему, завданням інноваційного менеджера є:

- об'єднання творчих зусиль незалежно мислячих, висококваліфікованих спеціалістів навколо головної мети — інноваційної діяльності як чинника розвитку знань, престижу і конкурентоспроможності підприємства;
- створення умови (мотивування) для накопичення інтелектуального капіталу шляхом набуття нових знань і досвіду, обміну інформацією у сфері інновацій, створення на цій основі конкурентних переваг підприємства;
- використання енергії різних спонукань і бажань персоналу для реалізації цілей підприємства, регулювання мотивації шляхом побудови картин майбутнього.

Серед основних мотивів працівника до ефективної діяльності в умовах сьогодення, пропонуємо більш поважно ставитись до таких мотивів, які можуть спонукати працівника до наукової діяльності, а саме:

- самореалізація;
- пізнавальний інтерес, пошук істини;
- соціальні мотиви (прагнення принести користь суспільству);
- матеріальні стимули (винагорода);
- самоствердження і саморозвиток;
- ідентифікація з кумиром;
- ідентифікація з соціумом (або з групою, фірмою, її цінностями, цілями).