

5. Ніколаєнко Л. Ф. Формування персоналу регіональних структур : Монографія / Л. Ф. Ніколаєнко. – Х., 2008. – 328 с.

6. Нісфоян С.С. Управління витратами на утримання ш розвиток персоналу машинобудівних підприємств / С. С. Нісфоян // – дис. кан. екон. наук. – Спеціальність 08.00.04 Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Харків., 2014. 179 с.

Петіна О.М., аспірант

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

МОТИВАЦІЯ ЯК ПРОВІДНИЙ ЧИННИК ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ МОЛОДІ

Зростаюча потреба вітчизняної економіки у працівниках, здатних творчо підходити до будь-яких завдань, нетрадиційно і якісно вирішувати існуючі проблеми, обумовлена прискоренням темпів суспільного розвитку та необхідністю жити і працювати у нестабільних умовах. Креативність та інноваційні характеристики молоді стають одним із ключових факторів створення конкурентних переваг підприємств у довгостроковій перспективі.

Проблеми мотивації персоналу є дуже актуальними, що підтверджують наукові дослідження таких вчених: В. М. Гейця, М. І. Долішнього, В. В. Онікієнка та ін. Розвиток мотивації з виокремленням соціально-психологічних потреб працівників досліджували Н. В. Гапоненко, В. А. Юдіна, Г. Т. Шкурін, М. Р. Леськів. Однак, недостатньо актуалізованими залишаються питання стосовно мотивації молоді до інноваційного розвитку.

Метою статті є дослідження ролі мотивації у розвитку інноваційного потенціалу молоді та загальних підходів до стимулювання прояву інноваційності молодих працівників.

Успіх здійснення інноваційного процесу залежить від того, якою мірою персонал, зайнятий інноваційною діяльністю зацікавлений у впровадженні результатів НДДКР у виробництво. За таких умов, визначальну роль відіграють методи і форми стимулювання їх праці з боку організації, іншими словами – спроможність підвищувати інноваційну активність працівників, спрямовувати їх до пошуку нових знань, нових ідей, заохочувати прийняття нестандартних рішень і підтримувати атмосферу творчості. Творчість (в тому числі і технічна творчість) є найбільш складною формою інтелектуальної діяльності. У продукті творчості проявляються психологія творця, накопичені знання і життєвий досвід. В результаті з'являється продукт, який відрізняється неповторністю, унікальністю та оригінальністю. Належність молодого покоління до професій інноваційного спрямування має певні особливості, продиктовані високим ступенем адаптації до змін, наполегливістю та нестандартним мисленням.

Мотивація інноваційного потенціалу молоді являє собою процес формування і реалізації мотивів інноваційної діяльності, обумовлених потребами і цілями молодої особистості, її інтересами, переконаннями, умовами і змістом праці, особливостями відносин і взаємодій з оточуючими людьми, ситуацією, в якій відбувається така взаємодія.

Серед основних мотивів, які стимулюють збільшення інтенсивності праці, найчастіше відносять: високу заробітну плату; службове просування; визнання і схвалення з боку колег; роботу, що дозволяє розвивати свої здібності; роботу, що вимагає творчих підходів; високий рівень відповідальності; роботу, що дозволяє працювати самостійно; складну, важку, але й цікаву роботу тощо. У дослідженнях, які вивчають мотивацію наукової творчості [1,2,3], склалася традиція поділу мотивів на внутрішні і зовнішні. Сформувалася думка про те, що у продуктивного інноваційного, наукового працівника внутрішня мотивація переважає над зовнішньою. Внутрішнім спонуканням до дослідницької діяльності служить задоволення, що отримується від самого процесу роботи, любов до істини, прагнення до інтелектуального успіху, бажання знаходити і вирішувати цікаві

проблеми, давати роботу розуму. Результати досліджень показують, що найбільших результатів в науці досягають ті вчені, для яких захопленість творчим процесом займає одне з провідних місць в структурі мотивів наукової діяльності.

Мотивація для творчих працівників визначається багатьма факторами, серед яких одним із найважливіших є матеріальна зацікавленість. Для того, щоб матеріальна зацікавленість стала мотивацією участі в інноваціях, розмір винагороди має співвідноситися з результативністю інтелектуальної праці і тим самим стимулювати її. Хоча 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, можливість самовираження як особистості. Тому важливо розробити систему мотивації, пристосовану до психології конкретної людини.

Отже, провідним чинником формування і розвитку інноваційного потенціалу молоді виступає мотивація – система мотивів, яка визначає їх конкретні форми, поведінку та вчинки. Ефективне й успішне управління процесом формування позитивної творчої мотивації молоді значною мірою залежить від задоволення їх основних потреб. Тому, з метою визначення пріоритетів, мотивів, стимулів та бар'єрів залучення молоді до інноваційної діяльності, важливим є проведення опитування студентів, молодих вчених та спеціалістів.

Все викладене дозволяє зробити висновок, що в сучасних умовах в системі підготовки наукових кадрів пріоритетну значимість набувають дослідження мотиваційної структури залучення молоді до наукової та інноваційної діяльності, а також створення більш ефективної системи винагороди, заохочення і кар'єрного зростання.

Література

1. Семикіна М.В. Інноваційна праця; в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання / М. В. Семикіна, Л. А. Коваль. – Кіровоград : Степ, 2002. – 212 с.
2. Волощук О. Ю. Чинники мотивації наукової діяльності молодих учених України / О. Ю. Волощук // Наукові праці [Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу "Києво-Могилянська академія"]. Серія : Соціологія. – 2015. – Т. 258, Вип. 246. – С. 188–192.
3. Метулинська Н. М. Мотивація наукової діяльності та професійний успіх у науці / Н. М. Метулинська // Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики. – 2012. – Вип. 56. – С. 163–170.

Петрова К.Г., к.т.н, викл.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ ШЛЯХОМ РЕГУЛЮВАННЯ РЕЖИМІВ ЕЛЕКТРОСПОЖИВАННЯ В ЧАСІ ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ ПРІОРИТЕТНО- КРОКОВОГО МЕТОДУ

Вирівнювання добових графіків електронавантаження (ГЕН) сприяє перманентному підтриманню балансу електроенергії (ЕЕ) та покращенню режимів роботи об'єднаної енергосистеми. У [1-2] висвітлюються технічні та економічні аспекти управління електроспоживанням для вирівнювання ГЕН. Разом з тим, у зазначених роботах не враховуються специфіка та індивідуальні можливості окремих груп споживачів до регулювання, не пропонується однозначних критеріїв, алгоритмів та моделей, за якими можна було б синхронізувати процес виробництва-споживання ЕЕ в часі. Тому, актуальним є пошук простих інженерних методів регулювання, які дозволять знизити загальну нерівномірність ГЕН як окремих споживачів, так і об'єднаної енергосистеми в цілому.

Дослідження можливостей застосування пріоритетно-крокового методу регулювання загального споживання електроенергії в часі.