

Деякі проблеми і перспективи оцінки та стимулювання інноваційної діяльності спеціалістів

У статті приведено аналіз сучасних тенденцій розвитку інноваційної діяльності та модель комплексної оцінки і стимулювання діяльності спеціалістів.

інноваційна діяльність, комплексна оцінка, стимулювання праці

Розвиток національної економіки відображає відповідний інтелектуальний рівень і творчу (креативну) готовність персоналу до діяльності, зокрема інноваційної, професійна підготовка, стимулювання праці, матеріально-технічне оснащення тощо.

Дослідженню інноваційного розвитку сьогодні приділяється багато уваги з боку закордонних і вітчизняних дослідників, це П.Ф. Дукер, Ю.М. Бажал, Л.К. Безчасний, С.Й. Вовканич, Л. Едвінссон, М.І. Крупка, Д.І. Кокурин, О.О. Лапко, М. Мелоун та ін.

Дослідженнями проблеми мотивації, стимулювання та оцінки праці займаються сучасні українські вчені: С.І. Бандур, І.К. Бондар, В.М. Данюк, Г.А. Дмитренко, Т.А.Заяць, А.В. Калина, А.М. Колот, С.В. Козачинський, Г.Т. Куліков, В.Д. Лагутін, Е.М. Лібанова, В.В. Онікієнко, І.Л. Петрова та інші.

Проте, залишаються актуальними питання підвищення інноваційного розвитку та стимулювання інноваційної праці спеціалістів.

Метою публікації є знаходження шляхів по підвищенню інноваційного розвитку та побудова моделі стимулювання інноваційної праці спеціалістів.

Інноваційний результат впливає на ринок, сприяє його подальшому розвитку, а з іншого боку ринок впливає інноваційний результат через визначення попиту і пропозиції, дослідження якого допомагають знаходженню пріоритетних напрямів розвитку вітчизняного виробництва. Так, за статистичними даними, у 2002 р. інноваційною діяльністю у промисловості України займалися 1506 підприємств або 3,0% їхньої загальної кількості [1], а у 2005 р. – 810 (1,48%) [2]. Отже, спостерігається зниження розвитку інноваційної діяльності, що є негативним моментом для національної економіки, а для виправлення ситуації, що склалася, необхідно сприяти інвестуванню науки, виробництва, зокрема при впровадженні інноваційних результатів, а також самих творчих працівників.

Підприємство безпосередньо повинно впливати на творчих фахівців через створення належних умов, фінансування та стимулювання, надавати можливість отримати освіту, підвищити кваліфікацію тощо. Проте, людина розвиває власні інтелектуальні можливості, якщо бачить перспективи для себе, якщо знаходиться в колі творчих однодумців, спеціалістів.

Спеціаліст є достатньо широкою категорією, з одного боку, це працівники, що займаються інженерно-технічними, економічними та ін. роботами, з іншого боку це науковці, винахідники, інноваційні менеджери тощо.

Відзначимо, що функції інноваційних менеджерів на підприємствах, зокрема венчурних, можуть виконувати або традиційні менеджери, або спеціалісти, яких запрошують із консалтингової компанії. При цьому необхідно враховувати

особливості і специфіку різних фірм. Наприклад, для венчурних фірм і фірм-пациєнтів головною метою інноваційного менеджера є зниження ризику в життєдіяльності фірми і створення комфортних умов для її працівників. А інноваційні менеджери фірм-експлерентів, віолентів і комутантів повинні добре розбиратися у ситуації, що склалася на ринку, у специфіці попиту споживачів, оперативно і достовірно прогнозувати попит і можливі кризи.

Вважаємо, оскільки венчурні фірми створюються невеликими групами однодумців - інженерів, дослідників, менеджерів з відповідним досвідом роботи в лабораторіях, саме для них важливо розробити та впровадити комплексну модель оцінки та стимулювання їх діяльності.

На наш погляд, методика розрахунку комплексного стимулювання [3] враховує, в більшому ступені, творчу складову роботи спеціаліста, при цьому, для зниження трудомісткості нами розроблено комп'ютерне забезпечення її. Для цього пропонуємо скористатися алгоритмічною мовою Mathcad 2000, алгоритм якої включає в себе наступні кроки:

- до розрахунку заробітної плати додається додатковий комплексний матеріальний стимул, який умовно назовемо премією;
- для розрахунку першої складової премії вводяться в програму: дані як бальної оцінки працівників, дані про їх чисельність, дані про одержаний прибуток і частку нарахування премії за виконавчу працю;
- для розрахунку другої складової премії вводяться в програму: дані як бальної оцінки творчих працівників, дані про їх чисельність, дані про одержаний прибуток (P) і частку нарахування премії за творчу працю.

Приведемо пояснення позначень:

g – відсоток, який показує частку нарахування першої складової премії, загальний розмір якої залежить від прибутку (P);

p – загальна максимальна сума балів, ці бали в основному будуть залежати від керівників підрозділу, оскільки прив'язати їх до точно визначених значень можуть тільки деякі показники, наприклад, строк виконання роботи;

n - кількість балів, що пропорційно співвідносяться загальній кількості фахівців;

m - кількість балів, що пропорційно співвідносяться загальній кількості творчих спеціалістів;

K_i - кількість балів, що набрали фахівці;

q – відсоток, який показує частку нарахування другої складової премії, загальний розмір якої залежить від прибутку (P) (з урахуванням принципу Парето);

L – максимальне значення коефіцієнта запатентованості, оскільки наявність патенту є важливим фактором визначення творчої праці (в даному прикладі прийнято 2,5);

T – загальна максимальна сума балів, відповідно сукупності показників оцінки;

x_j – кількість балів, що пропорційно співвідносяться загальній кількості фахівців, які своїми технічними рішеннями впливають на показники певного виробу цих творчих інноваційних працівників, на зміну j-го показника;

M – кількість факторів оцінки;

t_j – набрані бали за факторами, що розглядаються.

Приведемо приклад розрахунків:

1. Оцінка і стимулювання за виконавчу працю:

n:= 5 P:= 100000 g:= 10 p := 12
i:=1,2...n

$$A := \frac{g \cdot P}{100(p+n)}$$

$$A = 588.235$$

$$K_1 := 8 \quad K_2 := 12 \quad K_3 := 7 \quad K_4 := 8 \quad K_5 := 10$$

$$X_i := A[1 + (\frac{1}{n})K_i]$$

$$X_i =$$

1.529 x 10 ³
2 x 10 ³
1.412 x 10 ³
1.529 x 10 ³
1.765 x 10 ³

2. Оцінка і стимулювання творчої праці 1го фахівця

$$m := 3 \quad q := 40 \quad T := 12 \quad L := 2.5$$

$$b := \frac{q \cdot P}{100(T \cdot L + m)}$$

$$b = 1.212 \times 10^3$$

$$M := 6$$

$$j := 1..m$$

$$J := 1..M$$

$$t_1 := 1 \quad t_2 := 2 \quad t_3 := 2 \quad t_4 := 2 \quad t_5 := 1 \quad t_6 := 2$$

$$k_2 := 2.5 \quad k_3 := 2.5 \quad k_4 := 2.5 \quad k_6 := 1$$

$$k_j := 1 \text{ if } t_j \leq 1$$

$$k_j \text{ if } t_j > 1$$

$$x_1 := 3 \quad x_2 := 2 \quad x_3 := 3 \quad x_4 := 1 \quad x_5 := 1 \quad x_6 := 1$$

$$z_j := k_j \frac{t_j}{x_j}$$

$$z_j :=$$

0.333
2.5
1.667
5
1
2

$$S := (\sum_{j=1}^M z_j)$$

$$S = 12.5$$

$$a_j := S$$

$$Y_j := b(1 + a_j)$$

$$Y_1 = 1.636 \times 10^4$$

3. Комплексне стимулювання праці і-го спеціаліста повинне проводитись як сума заробітної плати та обох частин премії.

Для того, щоб запропонований нами механізм оцінки і преміювання можна було застосовувати на практиці, приведемо необхідні методичні рекомендації:

1 Необхідно попередньо визначити, за якими показниками оцінювати працю фахівців для розрахунку першої та другої складових премії.

2 Деякі з цих показників можуть іноді змінюватися після одержання певних результатів. Для цього повинні бути зроблені висновки про якість роботи або її результатів, наприклад, певних вузлів виробу. Після їх опрацювання перелік показників можна змінювати за певними позиціями.

3 Для оцінки і стимулювання інноваційної праці різних категорій творчих фахівців, необхідно визначати, відповідно специфіки їх розробок, показники оцінки, для розрахунку другої складової премії.

4 Розрахунок премії спеціалістів, в роботі яких не виявляється творчого підходу, наприклад, коли вони надають звичайну технічну допомогу організаціям, обмежується першою складовою.

5 Важливо поступово накопичувати практичні дані про виконання роботи, наприклад, мати інформацію хто і над якою розробкою працює, висновки акту або протоколу випробування та інші.

6 Після закінчення роботи накопичені дані слід обговорити разом з працівниками, які брали участь в розробці, і звести їх по кожному фахівцю до двох таблиць відповідно двох складових премії.

7 Провести відповідні розрахунки по визначенню двох складових і загального розміру премії кожному спеціалісту, який брав участь в роботі, що розглядається.

Таким чином, на наш погляд, комплексним стимулюванням можна досягти більш об'єктивної оцінки та стимулювання праці творчих фахівців. При цьому важливим є зміцнення зв'язків науки з виробництвом, визначення та підтримка пріоритетних напрямів через залучення інвестицій, покращення законодавчої бази, вдосконалення всієї системи інноваційних циклів, що буде впливати на підвищення конкурентоспроможності вітчизняного виробництва.

Список літератури

- 1 Статистичний щорічник України за 2004 р./ Держкомстат України; за ред. О.Г. Осауленка: відп. за вип. В.А. Головка - К.: Видавництво «Консультант», 2005.- С 352.
- 2 Статистичний щорічник України за 2005 р./ Держкомстат України; за ред. О.Г. Осауленка: відп. за вип. В.А. Головка - К.: Видавництво «Консультант», 2006.- С 106, 337.
- 3 Сисоліна Н.П. Взаємозв'язок оцінки та оплати праці інженерно-технічного персоналу// Зайнятість та ринок праці: Міжвід. наук. зб.- К.: РВПС України НАНУ.-2002.-Вип.17.-С.13 – 26.

В статье приведены анализ современных тенденций развития инновационной деятельности и модель комплексной оценки и стимулирования деятельности специалистов.

The analysis of modern progress trends of innovative activity and model of complex evaluation and stimulation of specialists are offered in the article.