

Мотивація інноваційної діяльності

У статті проведено аналіз проблем інноваційного розвитку, інноваційної діяльності, приведені основні напрями мотивації інноваційної діяльності.

інтелектуальний потенціал, людський капітал, інноваційна діяльність, комплексна мотивація

Суспільний розвиток залежить не тільки від матеріальних факторів виробництва, а й, в більший ступені, від здатності індивіда отримувати й використовувати нові знання, які, в кінцевому результаті, визначають інноваційний розвиток, що є актуально, зокрема, в умовах сучасної кризи і пошуку виходу з неї.

Важливим стає питання людського капіталу, що залежить від інтелектуального потенціалу, тобто спроможності творити, накопичувати та використовувати нові знання, проекти, ідеї як інтелектуальну власність для соціально-економічного, науково-технічного, духовно-культурного, морально-правового та іншого розвитку.

Основні положення сучасної теорії людського капіталу сформульовано Г. Беккером, У. Боуеном, М. Блаугом, Б. Вейсбродом, Е. Денисовим, Дж.Кендриком, Л. Туроу, М. Фішером та ін.

Застосування інструментарію цієї теорії дало можливість по-новому підійти до вирішення проблем, пов'язаних з факторами економічного зростання, розподілу доходів, економічної ролі освіти, взаємозв'язку інвестицій в людину з рівнем інноваційної активності, мотивацією діяльності, зокрема підприємницької.

Дослідженнями проблеми мотивації праці займаються сучасні українські вчені: С.І. Бандур, 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 мотивації інноваційної праці.

Метою публікації є аналіз стану інноваційної діяльності в країні та визначення напрямів її підвищення.

Орієнтація на побудову повністю інноваційного суспільства повинна базуватися на пріоритетному використанні національних систем науки, освіти, їхній інтеграції та зміцненні зв'язків з виробництвом, вдосконалення всієї системи інноваційних циклів, зокрема в Україні.

Розглянемо можливості української науки щодо забезпечення міжнародного науково-технічного та інноваційного співробітництва. Потенціал вітчизняної науки на початок 2005р. становив 1510 наукових установ та організацій, з них у технічних галузях наук їх налічувалось — 800. На 2006р. виконанням зазначених робіт в організаціях, підприємствах та установах України займалися майже 100,2 тис. спеціалістів (в т.ч. 21,2 тис. докторів і кандидатів наук), що у розрахунку на 1000 осіб зайнятого населення становило 4,8 особи [1]. За останнім показником ми відстаємо від деяких країн світу (за даними ОЕСР він становив, наприклад, у Словаччині 6,7, в Іспанії - 8,4, у Німеччині 12,5 особи) [2].

Цікавими є дослідження проведені в 2007р. з залученням експертів [3]. Експертами проаналізовано рівень розвитку основних елементів інноваційної системи України та здійснено їх оцінку за п'ятибальною системою. Домінують низькі оцінки

майже за всіма елементами, крім розвитку наукової системи (34% експертів відзначили, що вона має високий та дуже високий рівень розвитку) та системи освіти і професійної підготовки - високу оцінку їй надали 29% експертів. Найгірше був оцінений розвиток таких елементів національної інноваційної системи: системи фінансування інноваційного розвитку, інноваційної політики держави, розвитку інфраструктури інноваційного ринку.

Таке становище в країні, звичайно, склалося не через недостатнє формування інтелектуального потенціалу, який є досить високим. Проте через істотні перешкоди на шляху до його реалізації інтелектуальний потенціал не перетворюється на затребуваний вітчизняним виробництвом інтелектуальний чинник (капітал).

Відзначимо, що в умовах сучасної кризи європейські країни, зокрема Фінляндія, збільшують фінансування саме в інноваційний розвиток.

Для підвищення конкурентоспроможності держави, регіону, галузі, підприємств важливо мати і розвивати інтелектуальний потенціал, а отже творчих працівників. При цьому невідтворюваність особистісного фактору — людей з високими інтелектуальними, комунікативними та практичними навичками — зумовлює надзвичайну складність навіть приблизного визначення цінності їхнього потенціалу.

Для творчих працівників грошова мотивація відіграє, безумовно, важливу роль, але в деяких випадках важливішими стають мотиви самовираження як засіб задоволення потреби більш високого порядку. Наприклад, престиж, задоволеність роботою, кар'єра, влада і вплив, можливості самовираження як особистості.

Проведені нами дослідження, шляхом анкетування групи менеджерів та фахівців в напрямі визначення значущості трудових цінностей за різних типів мотивацій на підприємствах Кіровоградського регіону в різних сферах діяльності (машинобудування та виробництво харчових продуктів) у 2008р. показали, що за рангами найбільш вагомим для спеціалістів та керівників є такий тип мотивації як «робота і заробіток» (60%), при цьому найвищою трудовою цінністю більшість респондентів вважають високий заробіток (55%) на другому місці стоїть цікава робота (50%); за типом мотивації – друге місце за «самореалізацією» (45%), третє місце поділяють «змішана мотивація» та «заробіток і просування» (35%), при цьому третє місце за трудовою цінністю посідає можливість кар'єрного зростання (30%).

Велику роль у мотивації творчої праці відіграє створення, так званого, «навколишнього середовища», певних умов праці, що стимулюють творчу діяльність. «Навколишнє середовище» має включати забезпечення працівника потрібними сучасними ресурсами, звільнення його від допоміжної роботи, надання йому самостійності.

При мотивації необхідно враховувати особливості інноваційної діяльності. Так, для наукової діяльності, особливо актуальним є співвідношення мотивації за результатами і статусом.

Наукові результати оцінюються на основі публікацій (книг, доповідей), премій за окремі досягнення і цикли робіт, конкурсів: медалей наукових товариств, грантів на проведення досліджень, відображення робіт вченого у доповідях керівників Академії наук та ін. Науковий статус оцінюється відповідно до вченого ступеня, звання, членства у наукових товариствах, займаної посади.

Рангові й результативні критерії є взаємопов'язаними. Науковий статус можна розглядати як різновид людського капіталу, що накопичується завдяки науковим результатам. Надбавки за ступінь, звання, членство в академії — це стимули до збільшення наукового капіталу вченого.

Співвідношення оцінок за рангом і за результатами залежить від конкретних умов. У тих випадках, коли індивідуальні досягнення можна оцінити досить об'єктивно,

велике значення має мотивація за результатами. Як показав досвід, надбавки за ступені і звання за нинішньої ситуації можуть стати значним мотивуючим і стабілізуючим фактором.

Нині у теоретичних дослідженнях основним методом добору найбільш результативних робіт стали конкурси грантів. При доборі заявок на гранти, як правило, проголошують незалежність рішень від наукових ступенів, звань, місця роботи, посади. Важливим аспектом мотивації персоналу до інновацій є стан захисту інтелектуальної власності. Вартісні інвестиції в наукові дослідження й розробку інтелектуальних продуктів окупляться лише в тому разі, якщо інтелектуальна власність охоронятиметься в правовому порядку.

Отже, на прагнення якісно працювати впливають як моральні (стиль керівництва, соціально-психологічний клімат в колективі та ін.), так і матеріальні стимули, крім того, на наш погляд, необхідно виділити окремо і такий важливий стимул як оцінка праці.

Тобто мотивація є комплексним показником, що впливає на результативність праці, описати який, на наш погляд, можна формулою:

$$m = f(x, y, z),$$

де x - матеріальні показники;

y - моральні показники;

z – особистісні показники.

До особистісних показників можна віднести такі як здібність, характер особи тощо. Ці показники найбільш впливають на результативність творчої праці.

Таким чином, орієнтація на побудову повністю інноваційного суспільства повинна базуватися на пріоритетному використанні національних систем науки, освіти, їхній інтеграції та зміцненні зв'язків з виробництвом, визначенні та підтримці пріоритетних напрямів, вдосконаленні всієї системи інноваційних циклів, впровадженні нових організаційних форм, здійсненні надійного захисту інтелектуальної власності, інтересів власних товаровиробників, інтересів споживачів, мотивації інноваційної діяльності як системи, зокрема через впровадження перспективних нетрадиційних напрямків вирішення організаційних питань (створення тимчасових творчих колективів тощо). Впровадження таких заходів комплексно як взаємопов'язаний механізм буде сприяти розвитку інноваційної діяльності, а отже і підвищенню конкурентоспроможності вітчизняного виробництва, зокрема при виході з сучасної кризи так званої «моделі споживання».

Список літератури

1. Статистичний щорічник України 2006. Державний комітет статистики України/ За ред. О.Г. Осауленка. - К.: Вид-во „Консультант”, 2007.- С.314-324 (551с.).
2. Економіка й організація інноваційної діяльності: Підручник/О.І.Волков, М.П.Денисенко, А.П. Гречан та ін.; Під ред. проф. О.І.Волкова, проф. М.П.Денисенка.-К.:ВД «Професіонал», 2004.-960с.
3. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення: Монографія/О.І. Амоша, В.П. Антонюк, А.І. Землянікін та ін./ НАН України. Ін-т економіки пром-сті.- Донецьк, 2007.-328с.

В статті проведено аналіз проблем інноваційного розвитку, інноваційної діяльності и приведені основні направлення мотивації інноваційної діяльності.

The problems of innovative activity, of innovative work are analyzed and the possible ways motivation of innovative work is offered in the article.