

новітні технології, найсприятливіші зовнішні умови, без добре підготовленого персоналу високоєфективної роботи домогтися неможливо. У зв'язку із цим управління персоналом зазнало радикальних змін. З'явився новий погляд на персонал як на один із ключових ресурсів економіки, як на «людський капітал». Людей сьогодні розглядають уже не як кадри, а як людські ресурси, їхня цінність постійно зростає. Вкладення в людські ресурси стає довгостроковим фактором конкурентоспроможності й розвитку організації. Отже, управління персоналом розуміють як систему взаємозалежних організаційно-економічних та соціальних заходів для створення умов щодо ефективного функціонування, розвитку й використання потенціалу людської сили на рівні організації. Обов'язковою умовою при цьому повинне бути органічне поєднання управління персоналом із концепцією розвитку організації.

Використані джерела

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами : пер. с англ. М. : ИНФРА-М, 2002. 328 с.
2. Маслов С. В. Управління персоналом підприємства. К. 2010. 324 с.
3. Храмов В. О. Основи управління персоналом : навч.-метод. посіб. К. : МАУП, 2001. 112 с.

Елеонора МИСЬКІВ

здобувачка освітньо-професійної програми
«Менеджмент» ТНЕУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Ірина ДЕМКІВ

СУТНІСТЬ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Процес кардинальних змін в Україні супроводжується радикального переоцінкою цінностей і прагненням сформувати нові дієві парадигми розвитку, в яких з'єдналися б напрацювання із попереднього досвіду з новими знаннями, що набуті у процесі аналізу сучасних процесів і явищ.

Цілеспрямоване перетворення всіх сторін життя суспільства з урахуванням його довготривалих потреб – одна з найважливіших ознак інноваційного типу розвитку. Глибока соціально-економічна криза, в якій перебуває наразі Україна, пояснюється вичерпанням мобілізаційного типу розвитку та необхідністю переходу до інноваційного типу розвитку.

Тому сьогодні в Україні актуальним є заохочення інноваційної діяльності в усіх суспільно-економічних сферах суспільства. Необхідно формувати фахівців нового типу – інноваторів. Активізація інноваційної складової є найважливішою умовою підвищення ефективності діяльності, зростання конкурентоспроможності національної економіки.

Сучасні зміни у сфері техніки і технологій відіграють ключову роль у розвитку суспільства та економіки. В умовах глобалізації світової економіки конкурентоспроможність на світових ринках визначається темпами розвитку інноваційних процесів.

Мотивація інноваційної діяльності виконує важливе завдання впливу на поведінку людини для досягнення цілей інноваційного розвитку. Слабкість мотивації інноваційної діяльності працівників перешкоджає функціонуванню інноваційного процесу на підприємстві, тому що основою будь-якого інноваційного процесу є діяльність людей, що створюють, реалізують, упроваджують інновації [1].

Інноваційний процес охоплює цикл від виникнення ідеї до її практичної реалізації. Основна маса інновацій реалізується в ринковій економіці підприємницькими структурами як засіб виконання виробничих, комерційних завдань, найважливіший чинник забезпечення стабільності їх функціонування, економічного зростання та конкурентоспроможності. Інновації можуть бути орієнтовані на ринок, на конкретного споживача або потребу.

Для переходу до інноваційного типу економіки необхідні три головні умови: високий рівень освіти населення, розвинена сфера науки, значний технологічний заділ. Необхідно забезпечити платоспроможний попит на технологічний заділ, який існує. Сучасні вітчизняні реалії такі, що це є найслабшою ланкою інноваційного ланцюга, оскільки відсутні грамотні управлінські рішення для залучення в реальний сектор інвестиційних ресурсів.

Необхідно визнати мотивацію найважливішим чинником результативності діяльності з продукування та реалізації інновацій. Саме мотивація є основою трудового потенціалу працівника, тобто всієї сукупності властивостей, що впливають на виробничу діяльність. Мотиваційний комплекс працівника інноваційного типу складається з різних мотивів, з-поміж яких домінантними є мотиви, пов'язані з інтелектуальною складовою: інтелект, креативність, активність, професіоналізм, здатність до розвитку. За наявності значного потенціалу інтелектуальних ресурсів в Україні спостерігається їх низька віддача, що негативно впливає на функціонування інноваційного процесу на підприємствах. Стимулювання праці є елементом трудової ситуації, що впливає на поведінку працівників при продукуванні та використанні інновацій у виробництві. Стимулювання інноваційної активності персоналу виконує економічну, соціальну, моральну функції.

Лояльний, мотивований персонал із високим інтелектуальним потенціалом є одним із найважливіших чинників, що впливають на інноваційний потенціал підприємств. У мотивації інноваційної активності персоналу слід розставити такі акценти: гарантовані перспективи, розширення горизонту професійної діяльності, розвиток, індивідуальний підхід. Під час упровадження інновацій на перше місце виходять такі якості персоналу, як

професіоналізм, здатність до творчості, інтелектуальні здібності, комунікативні якості, психофізіологічні і соціально-демографічні характеристики. Якісний склад персоналу інноваційного підприємства повинен відповідати індивідуалізованій кадровій політиці. Йдеться про діалог керівника з особистостями, а не з уніфікованим персоналом. В інтелектуальній діяльності саме особистісний аспект відіграє визначальну роль. Індивідуалізація виявляється в різних формах від матеріальної винагороди до участі в прийнятті рішень. Індивідуалізація як стиль управління означає також мінімізацію контролю і високий ступінь довіри до самоорганізації інноваційного персоналу. Багато соціологічних досліджень фіксують бажані орієнтації фахівців не на формальну кар'єру, а на підвищення професійного статусу. Професіонали воліють працювати за фахом і одночасно обов'язково рости кваліфікаційно. У системі інноваційного управління людськими ресурсами як основних проблем мотивації інноваційної діяльності можна виділити такі пріоритетні чинники: створення сприятливого інноваційного клімату та умов для висунення нових ідей і пропозицій; організація подачі та відбору пропозицій; створення мотивуючої системи оцінки потенціалу і результатів праці інноваторів; створення мотивуючої системи визнання та винагороди праці інноваторів; створення мотивуючої системи професійного зростання і планування кар'єри інноваторів; створення механізму акумулювання нових ідей; створення умов для інтенсивних комунікацій тощо.

Таким чином, дослідження у сфері розвитку інноваційної діяльності дають змогу визначити мотивацію як необхідний елемент системи управління людськими ресурсами, як джерело активізації інтелектуальної діяльності персоналу на підприємстві. Визначені особливості мотивації у сфері інноваційної діяльності, домінантні мотиви в структурі мотивації праці інноваторів, основні чинники стимулювання інноваційної діяльності можуть бути використані під час формування мотиваційного механізму активізації інноваційної діяльності персоналу відповідно до визначеної стратегії підприємства. Формування цього механізму має бути спрямоване на забезпечення інтересів усіх сторін соціально-трудова і господарських відносин: працівників-інноваторів, власників і інвесторів.

Використані джерела

1. Шкільняк М.М., Овсянюк-Бердадіна О.Ф., Крисько Ж.Л., Демків І.О. Менеджмент: навчальний посібник. Тернопіль: «Крок», 2017. 351 с.
2. Кравченко С. І., Парвіна Т. Г. Теоретичні основи формування механізму управління інноваційною діяльністю. *Економіка промисловості*. 2010. № 4. С. 146-160.
3. Семикіна М. В., Коваль Л.А. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання: монографія. Кіровоград: Степ, 2009. 212 с.