

Methods of inducing the innovation activity of the company's employees

Olena Byezhina¹, Svitlana Smerichevska²

Department of Business Economics,
Donetsk National University,
UKRAINE, Donetsk, Chelyuskintsev street, 163,
E-mail: ¹Anna_DAAT@mail.ru
²smerichevska@front.ru

The present paper considers the main factors of influence and methodological peculiarities of inducing the innovation activity of a company's personnel. Significant meaning of employees' work motivation and staff's innovation development has been emphasized. The economic environment for creative activity was proved to be established by means of its financial stimulation as remuneration of labour and bonus payments, social benefits, profit sharing system. The necessity to introduce the foreign experience of inducing the innovation activity at domestic enterprises has been emphasized. We analyzed the staff's innovation activity, studied categories of innovation-active personnel based on the different types of creative work. It was ascertained that organization of the process of systematic evaluation of business innovation activity efficiency, implementation of the innovative management system, development of measures regarding the training and retraining of staff would promote its creative activity. These measures are as follows:

- Possibility of career development for the employees depending on the attendance of retraining and career enhancement training.
 - Implementation of flexible system of the financial stimulation, providing individual allowances for career enhancement training, vocational training programs.
 - Providing the possibility for employee's career enhancement training at the company's expense.
 - Introduction of the penalties system for failure to comply with requirements for skill level development.
 - Placing an employee on the reserve list for managerial position as the result of systematic training.
- Taking into account new realities related to the prospects of economy's innovative strategy only enterprises paying sufficient attention to the innovation activity of its staff in order to improve the use and stimulation of such activity can ensure themselves efficient performance.

*Переклад виконано в Агенції перекладів PIO
www.pereklad.lviv.ua*

Методи та прийоми стимулювання інноваційної діяльності робітників компанії

Олена Безгіна¹, Світлана Смерічевська²

Кафедра економіки підприємства,
Донецький національний університет,
УКРАЇНА, м.Донецьк, вул.Челюскінцев, 163,
E-mail: ¹Anna_DAAT@mail.ru
²smerichevska@front.ru

Розглянуто основні фактори впливу та методологічні особливості спонукання до інноваційної діяльності персоналу компанії. Подані рекомендації щодо поліпшення стимулювання робітників.

Ключові слова – інновації, стимулювання, персонал, чинники впливу, мотивація, інноваційний менеджмент.

I. Вступ

Основними факторами розвитку будь-якої господарської системи є інноваційні чинники, до яких відносять системну техніку нового типу, нові технології, більш досконалу організацію праці і виробництва, ефективну мотиваційну систему. Успіх інноваційного процесу здебільшого залежить від зацікавленості його безпосередніх учасників у швидкому та економічно ефективному впровадженні його результатів у виробництво [1]. Великого значення набуває трудова мотивація робітників та інноваційний розвиток персоналу. В сучасній науковій практиці інноваційну діяльність персоналу слід розуміти як спрямовану на надання нових ідей та розробок, що повинні призвести до виготовлення якісно нового продукту, новим технологіям, використанню інформації і т.д. Така праця є найвищим рівнем інтелектуальної активності.

Серед теоретичних досліджень, що висвітлюють різні аспекти теорії і практики стимулювання інноваційної активності персоналу, слід зазначити наукові праці Бутко М., Довидової О., Червинської Л., Чухрай Н.

Метою даного дослідження є розвиток теоретичних положень та обґрунтування методологічних основ стимулювання інноваційної діяльності персоналу підприємства.

II. Чинники впливу на інноваційну активність персоналу

Економічні умови для творчої праці створюються за рахунок відповідного її матеріального стимулювання у формі оплати праці та преміювання, надання соціальних пільг, системи участі в прибутку. Поряд із матеріальними чинниками на людей дуже часто впливають також приховані, але не менш важливі нематеріальні чинники: необхідність у визнанні, прагнення до створення чогось нетрадиційного, стомлення людей від звичайної, повсякденної праці. Зважаючи на те, що інноваційна праця реалізується на основі розширення сфери експериментальної бази,

виходу за межі нестимульованого пошуку та відкриття нових закономірностей, основним мотиваційним чинником є мотиви пізнавальної творчої діяльності. У даному випадку варто активно впроваджувати на вітчизняних підприємствах зарубіжний досвід стимулювання інноваційної діяльності. Наприклад, освітньо-професійного розвитку персоналу, залучення робітників до управління виробництвом на основі «гуртків якості», впровадження нетрадиційних форм організації робочого часу та інші [2].

Проводячи аналіз інноваційної діяльності персоналу, інноваторів слід розділяти за різними формами творчості, що дозволить більш ефективно сформулювати систему мотивації. Категорії інноваційно-активного персоналу наведені у табл. 1.

Таблиця 1

КАТЕГОРІЇ ІННОВАЦІЙНО-АКТИВНОГО ПЕРСОНАЛУ

Категорія персоналу	Характеристика
Ентузіастичні	Використовують в роботі звичайні методи, але із особовою самовіддачею та використанням неформальних підходів. Такі робітники можуть жертвувати своїми власними коштами, часом, зусиллями.
Раціоналізатори	Відзначаються самовдосконаленням, раціоналізацією окремих елементів методик, правил, механізмів, технологій, що використовують.
Винахідники	Пропонують принципово нові засоби, методи, правила, форми організації взаємодії. Відрізняються проявом інноваційної діяльності найвищого рівня і створенням на цій основі інновацій.

III. Поради щодо стимулювання інноваційної діяльності робітників компанії

Дуже важливо, щоб експериментаторську діяльність на підприємстві очолювали робітники, що мають певний авторитет в колективі та займають відповідні ключові посади. Це можуть бути керівники та провідні спеціалісти. Треба також організувати процес систематичної оцінки ефективності інноваційної підприємницької діяльності, впровадити систему інноваційного менеджменту.

Важливого значення також набуває заохочення експериментаторства у різних підрозділах компанії. В умовах великої кількості нових товарів на ринку та скорочення їх життєвого циклу, для підтримання ефективності функціонування підприємства виникає потреба у постійному використанні новаторських ідей. Тому залучення більшості робітників до «мозкового штурму» стає завданням менеджменту [3].

Особливу увагу варто приділяти навчанню та перепідготовці персоналу, що сприятиме його творчій активності. До таких заходів можна віднести наступні:

- 1) Забезпечення можливості кар'єрного росту для робітників в залежності від проходження ними курсів перепідготовки та підвищення кваліфікації.
- 2) Впровадження гнучкої системи матеріального стимулювання, встановлення індивідуальних надбавок за проходження курсів підвищення кваліфікації, оволодіння програмами професійного навчання.
- 3) Надання робітнику можливості підвищення кваліфікації у спеціальних учбових центрах та закордоном за рахунок компанії.
- 4) Впровадження системи штрафних санкцій у випадку невиконання вимог щодо підвищення професійного рівня.
- 5) Включення робітника в резерв на призначення на посаду керівника, як наслідок системного професійного навчання.

Висновок

Перехід країни на інноваційний шлях розвитку зумовлює необхідність вдосконалення системи мотивації інноваційної діяльності персоналу підприємств. В умовах сучасної інноваційної економіки значно зростає роль менеджменту в області інтелектуальних ресурсів, що зумовлює потребу у впровадженні ефективних методів і підходів до стимулювання творчого розвитку працівників компанії. За нових реалій, пов'язаних із перспективами інноваційної стратегії економіки, ефективно зможуть функціонувати лише підприємства, які приділяють достатньо уваги інноваційній діяльності свого персоналу з метою покращення її використання та стимулювання.

Література

- [1] Бутко М. Роль малого підприємництва у прискоренні процесів інноваційного розвитку в Україні // Економіст. – 2011. – №5. – С.49-53.
- [2] Довыдова О. Стимулирование творческой активности работников – основа инновационного развития персонала // Проблемы современной экономики. – 2007. – №2(22). – С.21-26.
- [3] Червинская Л. Стимулирование инновационной деятельности персонала // Экономика Украины. – 2011. – №6. – С.59-65.
- [4] Чухрай Н.І. Організаційно-управлінські інновації в економіці, що спирається на знання // Інновації: проблеми науки і практики: Монографія. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2006. – С. 107-133