

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Львівська політехніка»

**ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ:
СТИМУЛЮВАННЯ І МОТИВУВАННЯ**
(наукова робота)

ДОРОШКЕВИЧ Катерина Олегівна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту і міжнародного підприємництва Інститут економіки і менеджменту Національного університету «Львівська політехніка» МОН України

ВОРОНОВСЬКА Марта Миколаївна кандидат економічних наук, старший викладач кафедри менеджменту і міжнародного підприємництва Інститут економіки і менеджменту Національного університету «Львівська політехніка» МОН України

РЕФЕРАТ

Львів – 2019

Вступ

Для вітчизняних підприємств будь-яких видів економічної активності важливо мати певні конкурентні переваги, що забезпечуватимуть їх конкурентоспроможність не лише на національному, а й на міжнародному ринку. Інноваційна активність створює умови для технічного і технологічного удосконалення продукції підприємства, підвищення якості чи зниження рівня витрат, удосконалення процесів надання послуг та підвищення результативності системи управління підприємством тощо. У такий спосіб вона формує передумови функціонування підприємств у конкурентній боротьбі.

Незважаючи на усі відчутні переваги, інноваційна діяльність вітчизняних підприємств розвивається, хоча спостерігається деяке зниження інноваційної активності. Наукові розробки не знаходять застосування у промисловому виробництві, яке дедалі тісніше залежне від ресурсної складової. Це визначає необхідність стимулювання інноваційної діяльності на підприємствах, що передбачає спонукання з боку керівництва його працівників на досягнення цілей інноваційних процесів. Для цього на підприємствах слід застосувати мотиваційну модель, важливими елементами якої є стимули і мотиви.

Зважаючи на те, що мотиви, які зумовлюють поведінку працівника, виникають у свідомості людини під дією стимулів та впливають на них каналами зворотного зв'язку (призводячи до їх уточнення та перегляду), то важлива роль у вирішенні поставлених завдань належить системі стимулів і мотивів інноваційної діяльності. Також необхідно відзначити недостатність теоретичних, методичних доробок та практичних рекомендацій щодо стимулювання інноваційної діяльності працівників підприємств, розвитку методів матеріального стимулювання, а саме: системи преміювання працівників за результатами інноваційної діяльності підприємства, застосування доплат і надбавок для стимулювання інноваційної діяльності тощо, на що і був спрямований представлена наукова робота.

Метою наукової роботи кандидата економічних наук, доцента кафедри менеджменту і міжнародного підприємництва Інституту економіки і менеджменту Національного університету «Львівська політехніка» Дорошкевич Катерина Олегівни та кандидата економічних наук, старшого викладача кафедри менеджменту і міжнародного підприємництва Інституту економіки і менеджменту Національного університету «Львівська політехніка» Вороновської Марти Миколаївни, висунутих на здобуття щорічної премії Президента України для молодих вчених, є розроблення теоретико-методичних положень та практичних рекомендацій щодо застосування стимулів і мотивів інноваційної діяльності працівників підприємств шляхом розроблення методу аналізування стимулів і мотивів інноваційної діяльності працівників, порядку визначення мотиваційного ядра інноваційної діяльності працівників підприємств, уточнення інструментарію аналізування стимулів і мотивів, удосконалення послідовності розрахунку розміру надбавки до заробітної плати працівників підприємств за виконання особливо

важливої роботи на певний термін, удосконалення системи преміювання працівників за узагальненими грейдами, розвиток імітаційної моделі стимулів і мотивів інноваційної діяльності працівників підприємств, виявлення інноваційних методів мотивування працівників підприємств та стимулювання їх творчої активності, зокрема, самомотивації працівників.

Наукова новизна наукової роботи полягає у наступному:

1) вперше розроблено метод аналізування стимулів і мотивів інноваційної діяльності працівників, що ґрунтується на послідовному вивченні властивостей стимулів (суб'єктів, об'єктів, методів, напрямків та джерел стимулювання) і мотивів (характеру мотиву, зв'язку мотиву зі стимулом) з метою встановлення рівня мотивування працівників для реалізації інноваційних процесів машинобудівних підприємств, досягнення цілей інноваційної діяльності та ідентифікування проблем у цьому напрямку;

2) вперше рекомендовано порядок виявлення мотиваційного ядра інноваційної діяльності працівників як групи провідних мотивів працівника, що визначають його діяльність;

3) удосконалено послідовність визначення розміру надбавки за виконання особливо важливої роботи на певний термін, що дає змогу урахувати зв'язок трудового процесу працівника із інноваційною діяльністю підприємства та здійснити стимулювальний вплив на реалізацію інноваційних процесів його колективом;

4) удосконалено систему преміювання за узагальненими грейдами, що передбачає обґрунтований розрахунок розміру премії працівника залежно від розміру його заробітної плати та рівня інноваційної активності підприємства;

5) розвинуто імітаційну модель формування стимулів і мотивів інноваційної діяльності працівників, яка дає можливість відстежувати роботу механізму функціонування систем стимулів і мотивів на підприємстві та встановити вплив витрат на стимулювання інноваційної діяльності на розмір доходів підприємства від її здійснення;

6) розвинуто та апробовано інструментарій аналізування стимулів і мотивів, який, дає змогу встановити зв'язок між стимулами і мотивами залежно від етапів реалізації інноваційної діяльності підприємства за допомогою матриці індикаторів;

7) розвинуто організаційно-методологічне забезпечення стимулювання творчої активності працівників підприємств в умовах інноваційного розвитку;

8) рекомендовано інноваційні методи стимулювання працівників, які передбачають залучення працівників до визначення системи стимулів і мотивів їх інноваційної діяльності, що можливо здійснити шляхом реалізації методу «Винагороди за поведінку» або стимулювання за принципом «електронного гаманця», здійснення самомотивації;

З часу попереднього висування у науковій роботі:

1) розвинуто теоретичні основи мотиваційної діяльності на підприємствах, зокрема, методів персоналізованого навчання працівників, для чого уточнено сутнісне визначення, розвинуто типологію менторингової діяльності на підприємствах в умовах інноваційного розвитку, виявлено чинники впливу на неї.

Практична значимість. Дослідження, виконані у відповідності до державних бюджетних науково-дослідних робіт Національного університету «Львівська політехніка» Міністерства освіти і науки України «Проблеми корпоративного управління на підприємствах машинобудування та приладобудування» (№ держреєстрації 0108U10403), «Методологія та інструментарій процесійно-структурованого менеджменту» (№ держреєстрації 0111U001215), Національної металургійної академії України Міністерства освіти і науки України «Формування та вдосконалення механізму сталого розвитку економічних систем» (№ держреєстрації 0114U006192), «Методологія управління підприємствами різних організаційно-правових форм власності» (№ держреєстрації 0107U001146), «Методологія управління підприємствами різних організаційно-правових форм та форм власності» (№ держреєстрації 0107U001146); «Сучасні методи та фінансово-економічні механізми управління суб'єктами управління господарювання» (№ держреєстрації 0117U002349).

З часу попереднього висування робота набула розвитку та її результати використані при розробленні НДР Національної металургійної академії України Міністерства освіти і науки України «Моделювання економічної поведінки та стратегії розвитку суб'єтів господарювання» (№ держреєстрації 0116U008360).

Результати наукових досліджень впроваджено на ТзОВ «Львівський завод «Електротранспорт», ТзОВ «ВЕЕМ-Металавтопром», вони використовуються у діяльності громадської спілки «Асоціації будівельників «Будіндустрія», навчальному процесі Національного університету «Львівська політехніка» під час викладання навчальних дисциплін для студентів спеціальності «Міжнародні економічні відносини».

Розвинута в працях методика дає змогу здійснити аналізування стимулів і мотивів інноваційної діяльності працівників підприємств з метою установлення рівня мотивування працівників для реалізації інноваційних процесів підприємств, досягнення цілей інноваційної діяльності та ідентифікування проблем у цьому напрямку. Зважаючи на те, що не усі працівники беруть рівноцінну участь у інноваційній діяльності підприємства, розмір їхньої премії також слід диференціювати залежно від їх залучення до процесу інновацій. Для формування преміальної системи, яка містить різний розмір премій залежно від займаної працівником посади та її цінності з огляду на бажаний кінцевий результат діяльності підприємства (інноваційної діяльності), можна застосувати систему грейдів. Таким чином, система преміювання за узагальненими грейдами дає змогу здійснити стимулювальний вплив на реалізацію інноваційних процесів його колективом.

Для зосередження зусиль працівників на вчасному та якісному виконанні робіт (інноваційної діяльності) на увесь період реалізації інноваційних проектів підприємством, працівникам доцільно встановити надбавку за виконання особливо важливої роботи на певний термін. Удосконалена послідовність розрахунку цієї надбавки сприяє стимулюванню інноваційної активності працівників підприємств.

Наукова робота складається з 61 публікації, серед яких: 7 колективних монографій, 25 статей у закордонних і вітчизняних виданнях, з них 6 – в журналах, які реферуються наукометричними базами Index Copernicus (1 реферується у Scopus), 29 публікацій у матеріалах наукових конференцій. Згідно бази даних Google Scholar роботи процитовано 44 рази, а їх індекс Гірша дорівнює 3.

Детально охарактеризуємо найважливіші здобутки наукової роботи «Інноваційна діяльність підприємств: стимулювання і мотивування».

У працях, автором або співавтором яких є М.М. Вороновська, розглядається процес мотивування на підприємствах. Загальновідомо, що мотивування – це вид управлінської діяльності, що полягає у спонуканні себе та працівників на задоволення особистих потреб та досягнення цілей підприємства, а стимулювання розглядається як засіб мотивації та як процес зовнішнього впливу на працівника (спонукальний процес).

Здійснюючи мотивування працівників підприємств, відбувається їх стимулювання з боку керівництва, що формує поведінку працівника та бажання досягти певних результатів. Залежно від використовуваних стимулів (матеріальні винагороди, просування за службою, залучення до процесів управління, можливість самостійно вибирати тематику досліджень, відвідувати наукові конференції тощо) у свідомості людини виникають мотиви (пізнавальний процес, самоствердження, визнання тощо). Вони формують певну поведінку, яка реалізовується так, щоб отримати бажану винагороду. Тому мотив є внутрішнім спонуканням до діяльності, яке з'являється внаслідок усвідомлення потреби. Він виникає у свідомості людини, а стимул є зовнішньою дією. Стимул може викликати мотив, впливаючи на нього. Це зумовило необхідність дослідження систем стимулів і мотивів.

Автор Вороновська М.М. отримала такі основні результати:

- сформульовано метод аналізування стимулів і мотивів інноваційної діяльності працівників, який ґрунтується на послідовному дослідженні властивостей стимулів (суб'єктів, об'єктів, методів і напрямків та джерел стимулювання) та мотивів (характеру мотиву, зв'язку мотиву зі стимулом) з метою визначення рівня мотивованості працівників на реалізацію інноваційних процесів машинобудівного підприємства, досягнення цілей інноваційної діяльності та ідентифікації проблем у цьому напрямку. Він дає змогу оцінити рівень мотивованості працівників в умовах інноваційної діяльності та визначити потенційну потребу у застосуванні стимулювальних заходів стосовно працівників підприємства з метою підвищення інноваційної активності підприємства;

- удосконалено інструментарій аналізування стимулів і мотивів, що передбачає використання матричних моделей, дає змогу встановити зв'язок між стимулами і мотивами залежно від етапів реалізації інноваційної діяльності;

- удосконалено послідовність визначення розміру надбавки за виконання особливо важливої роботи на певний термін, що дає змогу урахувати (під час оцінювання чинників важливості) зв'язок трудового процесу працівника із інноваційною діяльністю підприємства;

- розроблено систему преміювання за узагальненими грейдами, яка передбачає обґрунтований розрахунок розміру премії працівника залежно від розміру його заробітної плати та рівня інноваційної активності підприємства;

- розвинуто імітаційну модель формування стимулів і мотивів інноваційної діяльності, послідовність формування якої є такою: розроблення моделі впливу системи стимулів і мотивів інноваційної діяльності на результативність підприємства; моделювання випадкових явищ, які супроводжують формування стимулів і мотивів інноваційної діяльності на основі сформованих припущень; відтворення процесу функціонування системи «стимулів і мотивів інноваційної діяльності працівників підприємств» відповідно до сформованих формального опису та структурної схеми; отримання результатів моделювання систем стимулів і мотивів інноваційної діяльності та їх інтерпретація.

У працях, автором або співавтором яких є К.О. Дорошкевич, наводяться результати досліджень методів, призначених для мотивування працівників підприємств. До них зараховано методи персоналізованого навчання, зокрема, менторинг, що призначений для удосконалення роботи підприємства шляхом наставницької діяльності, під час якої більш досвідчений працівник (ментор) ділиться знаннями зі своїми колегами протягом певного часу (менті).

З метою їх результативного застосування, рекомендовано виявлення мотиваційного ядра інноваційної діяльності працівників підприємств. Сутність мотиваційного ядра визначена як група провідних мотивів, що формує поведінку працівника. Його структура відрізняється у залежності від вибору фаху або місця роботи, повсякденної праці за вибраним фахом, трудового конфлікту, зміни місця роботи або фаху. Вона проявляється протягом відповідного періоду часу і може змінюватись. На структуру мотиваційного ядра впливає також інноваційна ситуація, пов'язана із зміною характеристик трудового середовища. Встановлено роль мотиваційного ядра працівників при формуванні і використанні систем стимулів і мотивів, що полягає у такому. Система стимулів і мотивів інноваційної діяльності працівників підприємств є сукупністю взаємопов'язаних та взаємодіючих елементів, якими є стимули і мотиви, що співдіючи визначають її характер. Для забезпечення обґрунтованого розміру стимулів працівників слід володіти знаннями щодо мотивів їх інноваційної діяльності. Для цього можна визначити мотиваційне ядро як сукупність провідних мотивів, які визначають діяльність працівника в умовах інноваційного розвитку.

Проведено дослідження інноваційної діяльності підприємств, процесів ціноутворення на інноваційну продукцію, організаційно-методичних засад використання систем стимулів і мотивів, інноваційних методів стимулювання. До останніх зараховано залучення працівників до визначення системи стимулів і мотивів їх інноваційної діяльності, самомотивацію тощо.

Автор Дорошкевич К.О. отримала такі основні результати:

- удосконалено організаційно-методичні засади результативного застосування методів стимулювання творчої активності працівників підприємств в умовах інноваційного розвитку шляхом: оцінювання творчих здібностей працівників та наявності умов для їх розвитку на підприємстві, проведення навчальної діяльності, у ході якої працівники розкриваються як творчі особистості; забезпечення зворотного зв'язку у процесі стимулювання творчої активності працівників підприємств в умовах інноваційного розвитку та оцінювання результатів творчості персоналу; встановлення партнерської взаємодії, залучення працівників до управління, розширення кола їх повноважень; ширше використання методів стимулювання тощо;

- сформовано порядок виявлення мотиваційного ядра працівників як сукупності провідних мотивів, що визначають діяльність працівника в умовах інноваційного розвитку;

- розвинуто інноваційні методи стимулювання та забезпечення можливості вибору стимулів для працівників шляхом залучення працівників до визначення системи стимулів і мотивів їх інноваційної діяльності, що можливо здійснити у результаті реалізації методу «Винагороди за поведінку» або стимулювання за принципом «електронного гаманця» ;

- розвинуто моделі мотивування працівників підприємств шляхом виділення моделі мотивування шляхом надлишкового стимулювання, моделі мотивування через позитивні та негативні стимули, мотивування, яке викликає звикання;

- удосконалено порядок визначення рівня внутрішньої мотивації працівників (прагнення працівника виконати певну діяльність, що виникає внаслідок його психофізіологічних особливостей, менталітету, рівня освіти, кваліфікації, професійних навичок, віку, сімейного стану, а не стимулів зовнішнього середовища впливу на нього), високий рівень якої пов'язаний із застосуванням самомотивації як інноваційного методу стимулювання працівників.

З часу попереднього висування у науковій роботі Дорошкевич К.О. рекомендовано мотивування шляхом персоналізованого навчання працівників, для чого уточнено сутнісне визначення (метод навчання та розвитку персоналу, під час якого більш досвідчений працівник ділиться знаннями зі своїми колегами протягом певного часу), розвинуто типологію менторингової діяльності на підприємствах, виявлено чинники, які визначають менторингову діяльність на підприємствах в умовах інноваційного розвитку.

Висновки.

У циклі наукових праць розглянуто інноваційну діяльність підприємств як об'єкт систем стимулів і мотивів, що вважаються сукупністю взаємопов'язаних і взаємодіючих елементів (стимулів і мотивів), які визначають їх характер. Стимули інноваційної діяльності викликають у свідомості людини мотиви, у подальшому мотиви зумовлюють певну поведінку людини, що забезпечує реалізацію інноваційної діяльності. Проте мотиви також впливають на стимули каналами зворотного зв'язку.

Сформульовано інструментарій аналізування та імітаційні моделі, призначені для відстежування механізму функціонування систем стимулів і мотивів підприємств тощо, виявлено інноваційні методи стимулювання працівників підприємств, здійснено їх організаційно-методичне забезпечення тощо.

Авторські розробки забезпечать спонукання працівників підприємств до інноваційної діяльності, наукову обґрунтованість та системність застосування надбавок і доплат, використання преміальних систем та інноваційних методів, призначених для стимулювання інноваційної діяльності; дадуть змогу отримати усі найважливіші передумови результативності формування систем стимулів і мотивів інноваційної діяльності та методичне забезпечення їх аналізування. У результаті використання авторських рекомендацій власники та керівники підприємств зможуть диференціювати системи стимулювання залежно від результатів інноваційної діяльності підприємства; застосовувати їх більш раціонально; забезпечити розвиток інноваційної діяльності на цій основі.

Претенденти:

кандидат економічних наук, доцент
доцент кафедри менеджменту і
міжнародного підприємництва
Національного університету
«Львівська політехніка» МОН України

К.О. Дорошкевич

кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри менеджменту і
міжнародного підприємництва
Національного університету
«Львівська політехніка» МОН України



М.М. Вороновська

