

Б.Т. КЛИЯНЕНКО, *докт. экон. наук, проф.*,

И.А. ФЕСЕНКО,

В.А. ЖУКОВ,

Донбасский горно-металлургический институт, г. Алчевск

МОТИВАЦИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ ТВОРЧЕСКОГО ТРУДА

Главной составной частью инновационного потенциала предприятия является его интеллектуальный ресурс – персонал. Несмотря на довольно глубокую проработанность многих теоретических и практических вопросов инновационной деятельности, ряд вопросов мотивации инноваторства наемных работников остается мало изученным.

Главные стимулы инновационной деятельности собственников предприятий описываются инновационной теорией прибыли или дохода. Целостной теории мотивации инновационной деятельности наемных работников к настоящему времени не существует.

Дальнейшее расширение негосударственного сектора экономики, функционирование крупных негосударственных предприятий, собственники которых не в состоянии лично реализовать функции инновационного менеджмента, актуализируют вопросы мотивации наемных работников.

Следует отметить, что инновационную деятельность персонала можно разделить на два вида – творческую и обычную. Творческая деятельность характеризуется созданием нового, оригинального, в результате чего происходит процесс развития. Обычная деятельность связана с выполнением стандартных действий и функций, являющихся широко известными и доступными в выполнении.

Для реализации инноваций необходимы как творческая, так и обычная деятельность. Однако, в силу особой ценности труда работников, способных

заниматься творческой инновационной деятельностью, вопросы их мотивации приобретают особую актуальность.

Исходя из гипотезы Д. Макгрегора, интеграцию целей организации и творческих индивидуумов можно описать теорией Y. Теория Y основывается на следующих предположениях:

- физические и умственные усилия, необходимые при выполнении работы, так же естественны, как в игре или на отдыхе;

- внешний контроль или угроза наказания – отнюдь не единственные средства направления усилий для выполнения задач организации. В выполнении разделяемых индивидом задач организации человек будет самостоятельно направлять и контролировать свои действия;

- участие индивида в выполнении задач организации - функция вознаграждения, связанного с их решением;

- в соответствующих условиях средний индивид учится не только

- принимать на себя ответственность, но и стремиться к ней;

- способностями использовать относительно высокую степень воображения, изобретательности и творчества в решении проблем организации обладают широкие (никак не узкие) слои населения;

- в условиях современной промышленной жизни интеллектуальные возможности среднего человека используются лишь отчасти.

Основанный на теории Y менеджмент предполагает, что труд – естественная человеческая деятельность, которая в определенных условиях приносит громадное удовлетворение, и считает создание таких условий частью своей работы, что индивиды способны принимать на себя ответственность и использовать воображение, изобретательность, созидательные возможности для решения задач организации. Д. Макгрегор утверждал, что проблема современной организации состоит в том, что она не способна раскрыть творческие возможности своих сотрудников [1, с. 236-237].

Друкер П. выделяет следующие шесть факторов производительности умственного труда.

1. Производительность работника умственного труда требует четкого ответа на вопрос: «В чем заключается производственное задание?»

2. Ответственность за производительность целиком возлагается на самого работника. Работники умственного труда должны сами собой управлять (они, так сказать, сами себе менеджеры). Им необходима независимость.

3. Непрерывная инновационная деятельность должна стать неотъемлемой частью умственной работы и включаться в производственное задание работника умственного труда; он должен отвечать за внедрение нововведений.

4. Работнику умственного труда надо, с одной стороны, постоянно учиться, а с другой – постоянно учить.

5. Производительность работника умственного труда не измеряется количеством или объемом – во всяком случае, это далеко не самый главный показатель. Зато качеству придается огромное значение.

6. Наконец, для повышения производительности работника умственного труда необходимо смотреть на него не как на «издержки», а скорее как на «капитал», и обращаться с ним соответственно. Надо, чтобы работники умст-

венного труда хотели работать на данную организацию и предпочитали этот вариант всем прочим возможностям [2, с. 190-191].

Творческая деятельность, как разновидность умственного труда, трудно поддается формализации, оценке, планированию ее результатов. В то же время существует единая точка зрения, что повышение результативности умственного творческого труда может быть достигнуто методами материального и нематериального вознаграждения.

Вследствие неформализованности умственного труда, недостаточной его изученности, в мировой практике системы его стимулирования устанавливаются методом проб и ошибок.

Решающей для менеджеров является не постоянная, а переменная часть вознаграждения, причем чем выше должность, тем меньше доля твердого оклада.

Существуют такие формы переменного денежного вознаграждения менеджеров:

- бонус наличностью или акциями за результаты работы, составляющий определенный процент от прибыли;

- отложенные до определенного момента в будущем премиальные выплаты, обеспечивающие долгосрочную заинтересованность менеджера в прибыльности;

- опцион на акции – право в определенный момент в будущем купить акции по их цене, действовавшей в момент его предоставления;

- пакет акций в качестве вознаграждения по итогам деятельности за 3 – 5 лет. Недостаток этой формы состоит в том, что на курс акций могут влиять внешние факторы;

- права на участие в приросте стоимости основного капитала и «фантомные» акции. В первом случае речь идет об отложенных выплатах (танъемах), основанных на увеличении цены акций, частично используемых в связи с систе-

мой опционов, чтобы обеспечить руководителей средствами для покупки акций. Во втором случае имеются в виду выплаты, начисляемые в акциях, наличностью, равной их стоимости в данный момент [3, с. 112-113].

Как правило, экономическая эффективность инноваций оценивается и анализируется с позиции собственников и инвесторов, реализующих инновации. При этом глубоко непроработанными остаются вопросы оценки вклада отдельных участников инновационного процесса (физических и юридических лиц) в конечные результаты инновационной деятельности.

Следует отметить, что некоторый опыт оценки и стимулирования участников инновационного процесса имеется и в нашей стране. Например, в бывшем СССР (в меньшей части сейчас в СНГ) велась государственная регистрация с подтверждением авторства открытий, изобретений, рационализаторских предложений. Авторам открытий государством выплачивались единовременные вознаграждения после их регистрации, а изобретателям и рационализаторам размер авторского вознаграждения устанавливался в процентах от фактически получаемого годового экономического эффекта на предприятиях. Писателям, авторам научных публикаций авторский гонорар выплачивался в зависимости от объема издания и тиража. В настоящее время, в искусстве как стимул инновационной деятельности можно рассматривать гонорары поэтам-песенникам, композиторам, актерам кино и др., в единовременных выплатах и в виде процента от объемов продаж.

С нашей точки зрения наблюдаемая низкая инновационная активность в экономике Украины является следствием несовершенства системы стимулов для работников других профессий, инновационная деятельность которых во многом определяет эффективность работы предприятий.

Например, никакими положениями не оговаривается стимулирование и фактически не налажен учет инновационной деятельности работников в области маркетинга, управления, организации труда и заработной платы и др.

С целью совершенствования работы по подбору и расстановке кадров, морального и материального стимулирования инноваторов, по мнению авторов, целесообразно создавать внутрифирменные системы инновационного учета с выдачей авторам инноваций соответствующих свидетельств. Уже самой постановкой инновационного учета будут удовлетворены некоторые из потребностей творческих работников.

Для обеспечения направленности инноваций на высокие конечные результаты деятельности предприятий к учету необходимо принимать только те инновации, потенциал которых, например, превышает 10 тыс. грн. чистого дохода предприятия или приравненного к нему другого полезного эффекта.

Под полезным эффектом понимают все возможные виды эффекта, в том числе и не имеющие стоимостного выражения. Например эффект, выражающийся в росте имиджа фирмы, снижении экономического риска и др.

Постановку на учет инноваций и выдачу инновационных свидетельств могла бы осуществлять специальная комиссия, в состав которой входили бы представители администрации и собственников предприятия.

Все инновации, в зависимости от их потенциала, предлагается выделять в три группы:

потенциал > 1 млн. грн.;

потенциал от 100 тыс. грн. до 1 млн. грн.;

потенциал от 10 тыс. грн. до 100 тыс. грн.

Для сохранения конфиденциальности информации по инновационным предложениям, принятым к реализа-

ции, в свидетельствах на инновационное предложение не следует раскрывать сущности инновационного предложения, а лишь указывать, к какой группе оно относится.

При выдаче свидетельства на принятое к внедрению инновационное предложение работнику следует выплачивать поощрительное вознаграждение, а после внедрения и получения фактического эффекта - основное.

Наличие системы внутрифирменного учета и стимулирования инноваций позволит согласовать интересы собственников и наемных работников творческого труда, получить объективную оценку способности конкретных работников заниматься инновационной деятельностью, оценку их вклада в конечные результаты деятельности предприятия, а также создать атмосферу инноваторства для персонала.

Как уже отмечалось, интеллектуальный ресурс предприятия – персонал является главной составной частью его инновационного потенциала, но при определенных обстоятельствах он может быть источником больших потерь и банкротства предприятия. Поэтому совершенствование мотивации инновационной деятельности ключевых работников предприятия необходимо рассматривать не только с точки зрения достижения инновационных преимуществ в перспективе, но и обеспечения текущей экономической безопасности предприятия, обеспечения его устойчивого функционирования. По разным оценкам от 50 до 80 % потерь и убытков фирм связано с неправильным подходом, расстановкой и стимулированием персонала.

Построение внутрифирменного инновационного учета и стимулирования инновационной деятельности может осуществляться на основе предлагаемых методических рекомендаций.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ по внутрифирменному инновационному учету и стимулированию инновацион- ной деятельности

1. Общие положения

1.1. Основной целью создания внутрифирменной системы инновационного учета является активизация инновационной деятельности фирмы на основе совершенствования мотивации персонала.

1.2. Инновационным (за исключением рационализаторских) признается предложение, являющееся новым и полезным для предприятия, которому оно подано и предусматривающее достижение положительного эффекта путем мер организационного характера, методов управления, маркетинга и др.

1.3. Используемое по инициативе авторов инновационное предложение не теряет новизну, если Заявление на него подано на протяжении трех месяцев с момента начала использования.

1.4. Каждое инновационное предложение регистрируется в Журнале регистрации Заявлений на инновационное предложение.

1.5. Авторы берут на себя обязательство по сохранению конфиденциальности содержания инновационного предложения и принимают все необходимые меры для предотвращения разглашения сведений предложения.

1.6. По решению администрации с содержанием инновационного предложения ознакамливаются только те лица из персонала предприятия, которые связаны с его реализацией.

1.7. В случае разглашения Авторами сведений, содержащихся в инновационном предложении, они теряют право на вознаграждение и возмещают фирме (собственнику) понесенные в связи с этим убытки.

2. Составление Заявления на инновационное предложение

2.1. Заявление составляется автором (соавторами) по прилагаемой форме.

Заявление составляется отдельно на каждое инновационное предложение.

2.2. В Заявлении следует указать наименование инновационного предложения, всех соавторов, творческим трудом которых создано предложение и представить сведения о них: фамилию, имя, отчество, место работы или домашний адрес, если Заявление подается лицом, которое не работает на этом предприятии. (Заявление от лиц, не работающих на предприятии, принимается с согласия администрации).

2.3. В Заявлении в разделе «Описание инновационного предложения» излагаются недостатки элементов или системы менеджмента фирмы, цель предложения, содержание решения, включая данные, достаточные для его практического осуществления без участия авторов (соавторов), а также сведения о положительном эффекте.

3. Порядок подачи Заявления на инновационное предложение

3.1. Заявление подается тому предприятию, к деятельности которого относится предложение, независимо от того, работает автор на предприятии или нет.

3.2. Правильно составленное Заявление принимается к рассмотрению и регистрируется в Журнале регистрации инновационных предложений (далее – Журнал).

Журнал должен быть пронумерован, скреплен печатью предприятия и подписью лица, принимающего решения по предложениям, листы Журнала должны быть пронумерованы.

3.3. Каждое Заявление регистрируется в Журнале, однако Заявление не принимается к рассмотрению, если:

- оно составлено не в соответствии с требованиями настоящих рекомендаций (в описании не раскрыта суть инновационного предложения);
- предложение не относится к деятельности предприятия.

В этих случаях Заявление в 30-дневный срок со дня его поступления возвращается автору с указанием (в письменной форме) причины отказа в его рассмотрении.

4. Рассмотрение Заявления на инновационное предложение

4.1. Зарегистрированное на предприятии Заявление направляется для получения заключения о предложении тем подразделениям и службам, к деятельности которых оно непосредственно относится.

В заключении о предложении дается оценка его новизны и пользы. Отсутствие новизны обосновывается ссылками на соответствующие источники, а в случае отсутствия пользы – представляется обоснование нецелесообразности использования предложения.

Заключение об инновационном предложении подписывается должностными лицами, которые дали заключение с указанием должности и даты подписания.

4.2. По каждому инновационному предложению могут быть приняты следующие решения:

- признать предложение инновационным, установить группу, к которой оно относится, и принять к внедрению;
- произвести исследование предложения;
- предложение отклонить.

Предложение может быть признано инновационным, если его потенциал превышает 10 тыс.грн. чистого дохода предприятия или приравненного к нему другого полезного эффекта.

Все инновационные предложения в зависимости от их потенциала классифицируются по следующим группам:

- I группа - потенциал > 1 млн. грн.;
- II группа - потенциал от 100 тыс. грн. до 1 млн. грн.;
- III группа - потенциал от 10 тыс. грн. до 100 тыс. грн.

Решение по предложению принимается руководителем предприятия или

руководителем соответствующего подразделения, на которое это возложено приказом по предприятию.

Для сохранения конфиденциальности по инновационным предложениям, в свидетельствах на инновационное предложение не раскрывается их сущность, а лишь указывается группа, к которой оно относится.

5. Порядок использования инновационного предложения и выплаты вознаграждения его авторам

5.1. Факт использования инновационного предложения подтверждается соответствующим актом.

В случае получения дополнительно дохода (прибыли) или иного положительного эффекта, засвидетельствованного в соответствующем документе, осуществляется его оценка.

5.2. Право на вознаграждение имеет автор (соавторы) инновационного предложения на протяжении двух лет от даты начала его использования на предприятии, которое выдало автору свидетельство на это предложение.

5.3. Размер вознаграждения и его форма определяются условием договора между автором (соавторами) и предприятием и не может быть меньше 10% дохода, получаемого ежегодно предпри-

ятием от использования инновационного предложения.

5.4. Вознаграждение выплачивается автору в соответствии с договором, но не позднее трех месяцев после окончания каждого года использования инновационного предложения.

5.5. Вознаграждение, выплаченное автору (соавторам) инновационного предложения не подлежит взысканию в случае приостановки его использования.

5.6. В случае, если зарегистрированное инновационное предложение было отклонено, но фактически было использовано на предприятии, авторское вознаграждение может быть взыскано в судебном порядке в размере не менее установленного для инновационных предложений, принятых к внедрению.

Список литературы

1. Будди Д., Пэйтон Р. Основы менеджмента: пер. с англ./ Под ред. Ю.Н. Каптуревского.- СПб: Издательство "Питер", 1999.- 816с.
2. Друкер Питер Ф. Задачи менеджмента в XXI веке: Пер. с англ. - М.: Издательский дом «Вильямс», 2000.- 272с.
3. Сладкевич В.П. Мотивационный менеджмент.- К.: МАУП, 2001.- 168с.

Т.И. РУДЧЕНКО, к.э.н.,
И.В. СТРЕКАЛОВА,
ДонНТУ

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ ГРАЖДАН СОВРЕМЕННОГО МИРА: УРОКИ ДЛЯ УКРАИНЫ

Современный этап трансформации в Украине, реалии переходного периода требуют пристального внимания и кардинальных перемен в отношении социальной политики, принципы и закономерности которой должны быть направлены на постепенное, но постоянное повышение уровня жизни населения.

В этом отношении показателен опыт зарубежных государств, таких, как США, страны ЕС, постсоциалистических стран, некоторые аспекты которого Украина может применить в корректировке собственной социальной политики.

© Т.И. Рудченко,
И.В. Стрекалова, 2002