

УДК 330.341.1

ПРОБЛЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Л.І. Шилова, Ю.В. Третьякова

Донецький національний технічний університет

Виділено значення активізації інноваційної діяльності для подальшого економічного розвитку. Доведена необхідність особливої уваги стимулювання інноваційної діяльності, систематизовано види інновацій у наведеній класифікації. Запропоновано встановлення безпосереднього зв'язку оплати праці із рівнем інноваційної діяльності та її результатами.

Проблема спонукання людей до продуктивної праці не нова. Протягом багатьох століть вона хвилювала найвидатніших науковців уми людства, і це не випадково: працею створюється матеріальна і духовна культура суспільства.

Роботи А.Сміта, П. Друкера, М. Вебера, Ф. Хайека внесли істотний вклад до теорії дослідження інноваційної природи підприємництва. Подальший розвиток теоретичні і методологічні питання стимулювання інноваційної діяльності отримали в працях Ю.В. Яковца, Ю. П. Іноземцева, А.І. Муравьева, А.І. Прігожина, Колота А. М. та інших сучасних дослідників, проте деякі проблеми розвитку і активізації інноваційної діяльності недостатньо досліджені, особливо питання формування ефективного організаційно-економічного механізму на новому етапі трансформаційних перетворень. Таким чином, закладені теоретичні і методологічні основи стимулювання інноваційної діяльності вимагають подальшого розвитку і узагальнення.

Подальше функціонування економіки можливе за умови інноваційного розвитку економіки. Причому дуже важливо, аби зміни, що викликаються інноваціями, сприймалися не як руйнування, а як новий шанс на успіх. Для цього необхідно забезпечити ефективне, управління інноваціями і інноваційним процесом.

Інноваційний розвиток забезпечується на рівні підприємства як первинних ланок господарської системи держави. Інноваційна діяльність реалізується в рамках певних економічних стосунків і виступає як істотна передумова розвитку суспільного виробництва, а також суб'єктів економічних стосунків. Інноваційна діяльність впливає на ефективність процесів реалізації продукції (нові технології

просування товару і надання комерційних послуг), тому предметом інновацій можуть бути також методи і процедури підготовки і ухвалення рішень. Саме управлінські інновації мають передбачати використання економічних методів, до яких відноситься стимулювання. При обґрунтуванні і виборі методу стимулювання необхідно враховувати вид інновації, різноманітність яких потребує відповідної класифікації.

Інновації можна класифікувати за критеріями, які представлені в табл. 1.

Таблиця 1

Класифікація інновацій

№ п/п	Ознака	Вид інновації
1.	Роль в управлінні	Функціональні, розвиваючі
2.	Перспективність ефектів у часі	Короткострокові, середньострокові, довгострокові
3.	Задоволення потреб	Базові, такі, що знов зароджуються, раціональні (модифіковані), фізіологічні, в безпеку, в розвиток людини, локальні (рішення конкретної задачі), зв'язані
4.	Зв'язок з інтелектуальним розвитком людини	Що не вимагають нових знань, вимагають часткового оновлення знань, вимагають принципово нових знань
5.	Просторова	Глобальні, цивілізаційні, національні, регіональні, локальні, крапкові
6.	За сферами дії	Соціальні, економічні, технічні, технологічні, екологічні, правові, політичні, в життєзабезпечення і розвиток людини
7.	Комплексність	Соціально-економічні, соціально-політичні, техніко-економічні і ін.

Майже усі види інновацій, що наведені у таблиці 1, на рівні підприємства реалізуються у вигляді інноваційного проекту як великого комплексу робіт із залученням трудових, фінансових і матеріальних ресурсів. При всій важливості матеріальних ресурсів, без наявності висококваліфікованих працівників реалізувати виконання інноваційних проектів, відповідно до поставленої мети,

практично неможливо. Тому необхідне вирішення проблеми стимулювання праці для досягнення необхідного рівня інноваційного розвитку підприємства.

Стимулювання праці як спосіб винагороди працівників за участь у виробництві, заснований на зіставленні ефективності праці і вимог технології. Сучасна проблема стимулювання полягає в тому, що зростання заробітної плати випереджає зростання продуктивності праці, і це призводить до зниження стимулюючої функції заробітної плати.

Середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності у 2009 рік представлена в табл. 2 [7].

Таблиця 2

Середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності

Вид діяльності	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги, грн.	552,79	733	1076	1206
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги, грн.	850,57	1100	1311	1341
Рибальство, рибництво, грн.	606,66	721	913	1028
Промисловість, грн.	1212,09	1554	2017	2117
Будівництво, грн.	1139,51	1486	1832	1511
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку, грн.	898,15	1145	1514	1565
Діяльність готелів та ресторанів, грн.	735,13	944	1221	1267
Діяльність транспорту та зв'язку, грн.	1328,20	1670	2207	2409
Фінансова діяльність, грн.	2049,63	2770	3747	4038

Продовження табл. 2

1	2	3	4	5
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям, грн.	1193,26	1595	2085	2231
Державне управління, грн.	1578,44	1852	2581	2513
Освіта, грн.	806,32	1060	1448	1611
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги, грн.	657,90	871	1177	1307
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту, грн.	828,08	1090	1511	1783

Вельми низькі стандарти оплати праці, штучне заниження ціни роботи, застаріла технологічна база виробництва і недостатня технічна оснащеність роботи стримують процеси зростання і розвитку інтелектуального капіталу трудових ресурсів, зокрема здобуття і вживання нових наукових знань, підвищення кваліфікації, професійного удосконалення, яке знижує якість трудового потенціалу і негативно позначається на інноваційному розвитку підприємства.

Система оплати праці повинна створювати у людей відчуття упевненості і захищеності, включати дієві методи стимулювання і мотивації, забезпечувати процес відтворення витраченої енергії (відновлення працівників).

Майже повністю втрачена стимулююча функція заробітної плати - для переважної більшості працюючих громадян вона не сприяє якісному відтворенню робочої сили, не забезпечує працівникові об'ємів споживання матеріальних благ і послуг, достатніх для розширеного відтворення його фізичної і інтелектуальної здібності до роботи. Рівень оплати праці в державі є заниженим, що не сприяє економічному зростанню і обумовлює необхідність встановлення залежності стимулювання праці від рівня розвитку інноваційної діяльності.

Як свідчить досвід інноваційно орієнтованих компаній, вони приділяють велику увагу організації стимулювання творчості. Так,

наприклад, ІВМ заохочує інноваційні пропозиції, які знаходять застосування. Якщо пропозиція приймається, автор отримує 25% загальної суми економії протягом двох років після впровадження. Також компанія надає фінансову підтримку діяльності новаторів за двома напрямками: свобода у використанні до 15% свого робочого часу; забезпечення істотної ресурсної підтримки (система грантів і субсидій)[5].

Висновки

Потрібно передбачати встановлення залежності оплати праці від рівня інноваційної діяльності. Це може бути забезпечено вживанням преміальних виплат за високий рівень інноваційної активності, а також доплат, надбавок в залежності від економічної ефективності використання інновацій.

Бібліографічний список

1. Волгин Н. А. Доходи робітника та результативність виробництва // Н.А. Волгин, С.В. Ніколаєв. – М. : Луч, 2004. – С. 33–47.
2. Волгин Н. А. Реформирование оплаты труда – проблема неотложная // Человек и труд. – 2006. – № 11. – С. 83–87.
3. Губанов С. Система организации и поощрения труда (опыт методической разработки) // Экономист. - 2008. -№3. – С. 12-15.
4. Антоносенков Е., Кокин Ю. Реформа заработной платы - ожидание и реальность // Экономист. – 2007. - № 4. - С. 21-23
5. Мерсер Д. Управление в самой преуспевающей корпорации мира: ІВМ //Человек и труд. - 2008. - №7. – С. 58-60
6. Колот А. М. Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати і шляхи його вдосконалення // Економіст. – 2006. - №6. – С. 16-18
7. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. — К.: КНЕУ, 2002. — 345 с.
8. www.ukrstat.gov.ua