

УДК 658.589.000.7

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА К ИННОВАЦИОННОМУ РАЗВИТИЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

© 2021. Л. В. Кравцова, А. П. Стефаненко-Шупик

В статье рассмотрены основные подходы к определению понятия «мотивация». Охарактеризованы основные задачи, которые предусмотрены при реализации субъектами управления функции «мотивация». Обосновано, что одним из ключевых элементов при формировании общей системы управления предприятием является построение системы мотивации персонала к инновационному развитию.

Ключевые слова: мотивация инновационного развития, мотивация персонала, темпы инновационного развития, инновационный потенциал, система мотивации персонала.

Постановка проблемы. В современных условиях экономическое развитие и обеспечение конкурентоспособности предприятий невозможно представить вне взаимосвязи с инновационной деятельностью. При этом особую значимость это приобретает для отечественных предприятий, кризисное состояние которых все дальше обостряется, а инновационная активность остается намного ниже, чем в развитых странах. Реализация комплекса мер по управлению мотивацией инновационного развития предприятий на основе разработки соответствующего практического инструментария будет способствовать не только повышению инновационной активности предприятий и привлечению инвестиционных ресурсов, но и распространению положительного опыта по стимулированию инновационной деятельности.

Актуальность темы исследования. Характерной чертой развития современной экономики является превалирование инноваций, как фактора обеспечения интенсивного развития как промышленного предприятия, так и национальной экономики в целом. Инновации обеспечивают высокую конкурентоспособность производственно-экономической системы и экономический рост в долгосрочной перспективе. Развитие промышленности именно за счет инноваций является важным условием диверсификации экономики и перехода государства на инновационный путь развития. Для достижения такого состояния, на предприятиях необходимо создать эффективную систему управления мотивацией инновационного его развития.

Анализ последних исследований и публикаций. Большой вклад в развитие действенной системы управления инновационным развитием предприятий за счет оптимизации организационно-экономических мероприятий осуществили Т. Базарова, Е. Борисова, О. Виханский, Н. Газенко, В. Галенко, А. Егоршин, П. Журавлев, Е. Ильин, С. Ищенко, Л. Карташова, А. Кибанов, В. Ковалев, А. Кондрашихин, В. Маслов и др.

Выделение нерешённых проблем. В недостаточной мере раскрыта специфика такого понятия как «мотивация инновационного развития». В неполном объеме проработаны подходы к созданию эффективной системы мотивация персонала предприятия с целью активизации его инновационного развития. Классификация форм мотивации на предприятии остается неполной.

Целью работы является анализ подходов к определению понятия «мотивация» и «мотивация инновационного развития»; обоснование системы мотивации персонала к

инновационному развитию; обобщение и дополнение классификации форм мотивации на предприятиях в контексте активизации их инновационного развития.

Результаты исследования. Мотивация субъектов управления и самого персонала по активизации процессов инновационного развития предприятия заключается в обосновании выбора модели как трудового поведения, так и определенных сроков реализации модели инновационного развития, в зависимости от имеющихся условий ее внедрения и выполнения целевых функций субъектами управления и персоналом. Следовательно, можно отметить, что понятие «мотивация» неразрывно связано с такими процессами как «трудовая активность», «инновационная активность», «инновационная способность», «технологическая конкурентоспособность». При этом, мотивация становится интегрированным функционалом приведенных дефиниций и понятий. Это проявляется в определении объема выполняемой работы, оценках ее качества и других факторах, которые раскрывают уровень конкурентоспособности предприятия на определенном рынке товаров и услуг. Также обратим внимание и учтем определение и содержание понятия «мотивация», которое приведено Д. П. Богиней, которая отмечает, что «мотивация — это совокупность прогрессивных сил как внешнего, так и внутреннего происхождения, побуждающие человека и, соответственно, субъектов управления различного уровня к выполнению определенной природы действий» [1, С. 28]. Однако, проанализировав работы других ученых, считаем целесообразным вкладывать в содержание термина «мотивация инновационного развития» целеориентированную управленческую деятельность, прямо или косвенно обеспечивающую процесс побуждения к прогрессивным решениям и действиям, осуществляющую корректировку производственно-хозяйственной, энергоэкономической, эколого, технико-технологической, системно-универсальной деятельности, направленных на достижение как личных, так и инновационных целей развития предприятия.

Поскольку в энциклопедическом толковании понятие «мотивация» предполагает и осознанность, кроме, целенаправленного «побуждение работника к труду путем стабильного влияния на его потребности, интересы и цели», можно утверждать: мотивация инновационного развития предусматривает применение прогрессивных знаний и когнитивно-информационных средств их трансформации в качестве стратегического ресурса активизации процессов инновационного развития производственно-экономических систем.

Исследуя проблемы интеллектуализации и информатизации средств мотивации инновационного развития предприятий, следует признать, что мотивация является одной из ключевых функций управления. Учитывая, что в основе трудовой и производственно-хозяйственной деятельности лежат потребности и экономические интересы определенного предприятия, главными из которых являются материальные, можно констатировать, что для создания и генерирования длительных и действенных мотивов к прогрессивным сдвигам в контексте активизации инновационной деятельности необходимо точно влиять на развитие потребностей и заинтересованности. Это будет способствовать раскрытию творческих способностей для: регенерации производственно-экономических систем к инновационно развитому виду; отсрочки перехода к жизненному циклу «стабилизация» или «деградация развития» предприятия в условиях перехода от жизненного цикла «зарождения» до «ускоренного роста» или продления срока реализации жизненного цикла «торможение развития» трансформации, трансляции и накопления интеллектуального капитала в операционной системе предприятия.

Анализ научных работ в области управления позволяет выделить основные задачи и содержание деятельности, которые предусмотрены при реализации субъектами управления функции «мотивация». Они сводятся к следующим:

- формирование у каждого работника предприятия понимание сути и значения мотивации в процессе производства и активизации инновационной политики;
- обучение персонала и руководящего состава психологическим основам внутрифирменного общения для предотвращения конфликтов и устранения препятствий на пути реализации нововведений;
- формирование у каждого руководителя демократических подходов к управлению персоналом в контексте наращивания его конкурентоспособности за счет использования современных методов мотивации и побуждения для усиления мотивационного процесса, ускорения адаптации инноваций и прогрессивных технологий в практической деятельности в пределах определенного предприятия.

В зависимости от того, что преследует внедрение процедур по мотивации инновационного развития и, какие задачи, реализация этой функции решает, можно выделить два основных типа мотивации. Сущность первого типа заключается в том, что путем внешнего воздействия на деятельность субъекта применяются определенные мотивы, побуждающие персонал осуществлять конкретные функции в контексте инновационного развития предприятия, которые, в свою очередь, приводят к получению желаемого для мотивирующего субъекта управленческого результата - то есть, достаточных темпов инновационного развития и масштаба развитости инновационного потенциала. При данном типе мотивации инновационного развития необходимо четко отделить те мотивы, которые могут побудить определенное лицо, имеющее необходимые способности и опыт - к желаемым для субъекта управления действиям [3].

Основной задачей второго типа мотивации инновационного развития - является формирование самой мотивационной структуры управления персоналом и субъектами управления низшего звена предприятия. Этот тип мотивационной деятельности должен носить характер как воспитательной, так и образовательной работы. Хотя он и не связан с конкретными действиями или результатами, которые ожидается получить от деятельности персонала, например, в количестве предпринятых прогрессивных технологий или определенного итога его деятельности. Однако, он опосредованно влияет на темпы инновационного развития и, соответственно, на объемы выпуска высокотехнологичной продукции в пределах данного предприятия [6].

Реализация второго типа мотивационной деятельности в контексте активизации процессов инновационного развития требует гораздо больших усилий от субъектов управления, а также знаний и способностей для его осуществления. Однако, следует заметить, что именно те предприятия, которые усвоили необходимость выполнения этой функции и используют ее функционалы в своей практике, могут более результативно реализовывать инновационную политику путем оптимизации управления. Следовательно, для усиления мотивации инновационного развития предприятия и первый, и второй типы функции "мотивации" не следует противопоставлять друг другу. Напротив, в современной практике целесообразно при реализации функционалов инновационного менеджмента, стремиться синхронизировать и сочетать оба эти типа мотивационной деятельности [1].

Учитывая разногласия ученых, целесообразно обобщить, дополнить и систематизировать существующие теоретические подходы к усилению мотивации инновационного развития предприятия, которые базируются на положениях как теорий

общего управления и инноватики, так и признанных положениях теории устойчивого развития производительных сил государства [2]. Следует указать следующее: предложенная в дальнейшем классификация форм мотивации деятельности субъектов к наращиванию темпов инновационного развития должна не только охватывать полный комплекс классификационных признаков производства мотивационных процессов с учетом особенностей человеческого развития и специфики влияния на мотивацию внутренней и внешней конкурентной среды функционирования предприятия, но и предусматривать вероятность применения определенного процессного типа управления с целью обеспечения рационализации распределения / перераспределения имеющегося инновационного потенциала (табл. 1).

Таблица 1

Классификация форм мотивации на предприятиях в контексте активизации их инновационного развития

Признаки	Классификационный признак, по	Классификационные группы мотивации
1	источникам возникновения мотивов	мотивация: внутренне организованная; самомотивация; внешне организованная;
2	зависимости от основных групп потребностей человека в сфере труда	мотивация: материальная; трудовая; статусная;
3	признаку принуждения к труду	административная мотивация; стимулирующая (материальная, нематериальная);
4	в зависимости от основных потребностей человеческого развития и объективных задач организации труда на предприятии	мотивация: экономическая; социальная; организационная; морально-психологическая;
5	в зависимости от средств побуждения к труду	мотивация: нормативного типа; принудительного типа; стимулирующего типа;
6	направленности на конечный результат (достижение целей предприятия)	мотивация: положительная; отрицательная;
7	в зависимости от срока проявления трудового / внутреннего мотива	мотивация: краткосрочная (текущая) / длительная (стратегическая)
8	силе проявления трудового мотива	мотивация: высокая; средняя; низкая;
9	силе воздействия на субъект для достижения целей инновационного развития предприятия	мотивация: пассивная; активная
10	направленности на поддержку / повышение уровня результативности	мотивация: сохранения; конкурентоспособности;
11	источниками возникновения	мотивация внутренняя; мотивация внешняя;
12	возможностям адаптации внутренней среды предприятия к нововведениям и активного производства инновационных процессов	мотивационная способность: высокая; средняя; низкая;
13	инновационной способности и технологической конкурентоспособности	мотивационная способность: высокая; средняя; низкая;
14	источникам реализации побуждения	мотивационные источники: внутренние; внешние; аллокационные; процессные;
15	источникам управления вознаграждением и формированием прогрессивного имиджа	мотивация: внутренняя; внешняя.
16	соответствию требований к результативности управления, надежности и сбалансированности функционирования определенного предприятия	мотивационная способность: высокая; средняя; низкая;
17	соответствию мотивационной способности предприятия к требованиям по надежности функционирования, признанных в пределах области	мотивационная способность: соответствующая; посредственно адаптивная; не в соответствии;

Учитывая мнение Е.В. Маслова [4, С. 114] и трактовки В.Н. Слинькова [7, С. 178] можно отметить: если под мотивацией к инновационному развитию рассматривать

процесс воздействия разнонаправленных факторов на поведение субъектов и самой производственно-экономической системы - мотиваторов, то теоретически ее можно распределить и спроецировать на шесть стадий, следующих одна за другой в соответствии с этапами жизненного цикла предприятия. Тогда, для выяснения «технологии» и последовательности выполнения функций и реализации процесса мотивации инновационного развития целесообразно рассмотреть обособленных стадий. Первая стадия характеризуется тем, что потребность проявляется как ощущение человеком нехватки чего-то, которая дает о себе знать и «требует» достижения определенного уровня благ. На второй стадии наличие потребности требует от человека определенной реакции. Люди по-разному могут добиваться устранения потребности: удовлетворить, подавить или не замечать. На третьей стадии субъект четко определяет значимость собственных действий, которые ему необходимо сделать для удовлетворения своих нужд в соответствии с интересами и целями функционирования определенной производственно-экономической системы. Четвертая стадия — это приложения усилия для достижения поставленных целей. Приложив усилия, на пятой стадии человек получает то, что должно удовлетворить потребность или то, что он может обменять на желаемый объект. На этой стадии выясняется, насколько фактические результаты усилий совпадают с ожидаемыми. При этом, отметим, что в зависимости от указанных действий происходит ослабление, сохранение или усиление мотивации. На шестой стадии, в зависимости от уровня удовлетворения потребностей и достигнутых уровней результативности, величины вознаграждения и ее адекватности сделанным усилиям, субъект прекращает деятельность до возникновения новой потребности или продолжает поиски мероприятий для удовлетворения имеющейся потребности.

Вышеприведенная последовательность стадий процесса мотивации позволяет сформулировать последний во взаимосвязи со следующей цепью: неудовлетворенная потребность относительно инновационного развития - установленная цель в контексте реализации модели инновационного развития предприятия - организованные действия для аккумуляции усилий на приоритетных направлениях инновационного развития - достижение определенной цели. К указанному следует добавить и то, что на характер мотивационного процесса значительное влияние оказывают индивидуальные особенности людей, их мотивационная направленность и такие свойства, как усилия, исполнительность, настойчивость, добросовестность. Для конечного успеха большое значение имеет совпадение целей производственно-хозяйственной деятельности персонала и определенного предприятия.

В соответствии с выше изложенным, для решения этой задачи необходимо создать механизм мотивации повышения эффективности труда, под которым Ю.А. Цыпкин понимает совокупность методов и приемов воздействия на деятельность и выполнение функций работников со стороны общей системы управления развитием предприятия, которая нацеливает их на определенную деятельность и появление специфического поведения в процессе труда для достижения целей инновационного развития, основанной на необходимости удовлетворения личных потребностей [8, С. 243 - 244].

В условиях быстро меняющейся внешней экономической среды и неустойчивой экономической динамики в пределах реального сектора экономики страны, для создания конкурентных преимуществ определенного предприятия необходимо использовать новые когнитивно-информационные подходы к управлению инновационным развитием. Они должны быть основанными на действенной системе

мотивации к определенным ориентирам с учета специфики функционирования предприятия и условий выполнения им производственно-экономических задач в рамках регионального промышленного комплекса. Эта проблема приобретает чрезвычайную актуальность и в связи с дефицитом квалифицированных кадров. Привлечение, а главное, удержание работников с высокими профессиональными и квалифицированными характеристиками - важная задача, решить которую возможно лишь при достижении высокого уровня мотивации персонала. Наряду с этим, целесообразно использовать обновленные подходы к активизации деятельности коллектива и усовершенствованные системы управления, основанные на действенной системе мотивации, которую предположительно можно обеспечить за счет целевой ориентации деятельности менеджеров различных уровней на результат.

Реализация основных задач целевой функции мотивации труда можно отразить в модели системы комплексной мотивации персонала, направленной на результативную деятельность. При этом, под комплексной мотивацией инновационного развития промышленного предприятия, подразумевается генерирование материальных, организационных, нравственных и лидерских стимулов, которые соответствуют как определенным миссией целям, так и экономическим интересам субъектов управления [5].

Одним из ключевых элементов при формировании общей системы управления предприятием является построение системы мотивации персонала к инновационному развитию (рис. 1.). Однако, она не должна быть неизменной, ее необходимо постоянно развивать и совершенствовать.

Под системой мотивации персонала к инновационному развитию понимается комплекс мероприятий, включающих стимулирование труда, развитие персонала, социальные программы и другие мероприятия, направленные на повышение уровня инновационного развития предприятия, повышение удовлетворенности работников и в целом рост эффективности работы предприятия. К числу основных видов мотивации персонала к инновационному развитию предприятия можно отнести материальную, моральную и административную мотивации.

Материальная реализуется через систему оплаты труда, выдачу премии за эффективную работу, а также получение доли дохода от наращивания стоимости акций данного предприятия за счет внедрения инновационных технологий. Любой организации нужны компетентные и квалифицированные кадры. С этой целью применяется форма моральной мотивации - обучение сотрудников. Проводятся тренинги, семинары по повышению квалификации в области инновационной деятельности, проводятся регулярные аттестации сотрудников и тому подобное. Все это способствует повышению уровня знаний и компетентности персонала, творческого потенциала, что в свою очередь, улучшает личностную самооценку, статус в коллективе и вызывает чувство самоуважения. Также одной из форм моральной мотивации является признание. Суть признания заключается в том, что работник, который отличился своими разработками и достижениями в области инноваций, отмечается на общественных собраниях, в специальных докладах высшему руководству.

Признание - один из самых сильных побудительных стимулов. Людям необходимо знать не только то, насколько хорошо они достигли своих целей или выполнили свою работу, но также и то, что их достижения оценены должным образом.

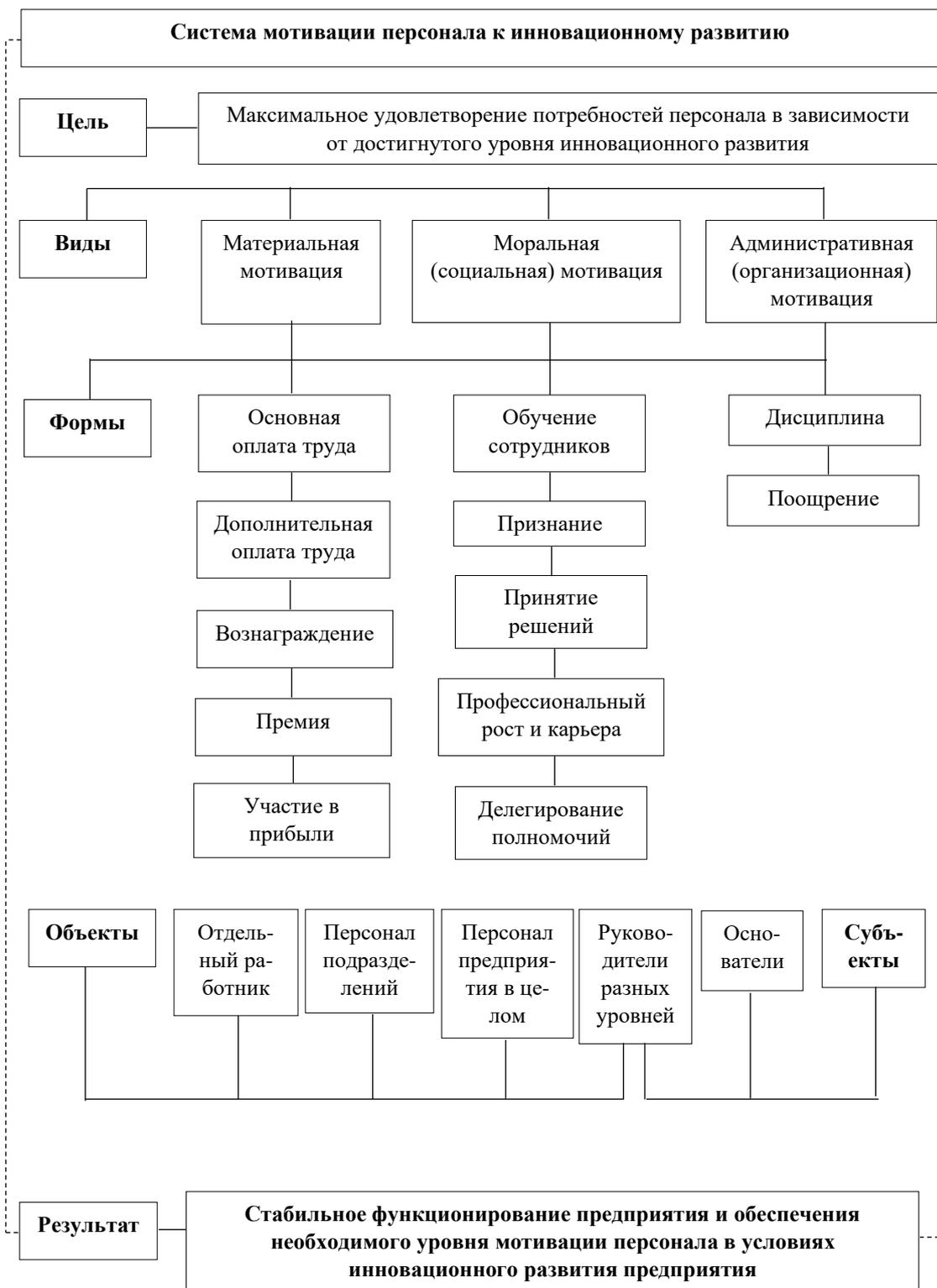


Рис. 1. Система мотивации персонала к инновационной деятельности

При этом хвалить нужно своевременно, а похвала должна быть связана с конкретными инновационными достижениями. Следующая форма моральной мотивации — это принятие решений. Подчиненным необходимо ощущение причастности, знать, что их мнения учитываются коллегами и руководством. Также мотивировать сотрудников к

более активной инновационной деятельности можно посредством передачи ему дополнительных полномочий со стороны руководства. Это может повысить производительность труда, к тому же у подчиненных появится возможность для карьерного и личностного роста.

Административная мотивация опирается на закрепленное законом право администрации предприятия требовать у работников соблюдения принятых правил трудовой деятельности.

Основа этого вида мотивации - дисциплина труда, а ее результат - дисциплинарная ответственность, предусматривающая меры воздействия на рабочего за ненадлежащее исполнение своих обязанностей. Административная мотивация также включает меры поощрения, такие как объявление благодарности за достижения в инновационной сфере, выдача премий, награждение ценным подарком или почетной грамотой [8].

Система мотивации персонала к инновационному развитию предприятия не должна быть неизменной, ее необходимо постоянно развивать и совершенствовать. Опираясь на исследования в области управления персоналом, можно утверждать следующее: разработка и внедрение эффективной системы мотивации персонала различных звеньев управления происходит в три этапа: проведение диагностики мотивационной среды предприятия; сегментация системы мотивации наряду с комплексным применением моральных и материальных мотивов труда; регулярный мониторинг и коррекция мотивационной системы к инновационному развитию.

Первый этап: диагностика мотивационной среды предприятий и системы стимулирующих факторов. На этом этапе реализуются следующие мероприятия: подбор оптимального состава методов и технологий объективного и однозначного измерения результатов работы управленцев; доступность для руководителей низших и средних уровней официальной информации от высшего руководства о желаемом результате; оценка степени достижения желаемых результатов, поскольку при слишком сложных или слишком легких задачах мотивация работников, как правило, снижается; учет принципов стимулирования: обоснованная система оценки мотивационных механизмов, наличие четких критериев измерения результатов и вознаграждений для руководителей всех уровней в соответствии с результатами их работы, акцент на качество работы и ее соответствие нормативным (плановым) требованиям, установленным высшим руководством, моральное и материальное стимулирование управленцев, их поощрения к продвижению по карьерной лестнице [2].

На втором этапе необходимо провести анкетирование управленцев с целью выделения определенных их групп и разработки сегментированной системы мотивации труда к стимулированию инновационных процессов в пределах определенного предприятия. Считаем, что наиболее объективным критерием при определении системы мотивации управленческих кадров, традиционно, является его разделение на категории по трем уровням управления: высший, средний и низший. При этом, принципы мотивации каждой из указанных категорий будут отличными: провести психологическое тестирование управленцев внутри каждой группы с целью учета их ожиданий и реализации индивидуального подхода в соответствии с психологическим типом управленца. Следует отметить, что подходы к формированию системы мотивации труда для менеджеров высших, средних и низших звеньев имеют значительные различия, поэтому должны рассматриваться отдельно.

Третий этап формирования и совершенствования системы комплексной мотивации управленцев средних и низших звеньев управления — это осуществление

постоянного ее мониторинга базовых параметров инновационного развития предприятия и коррекция содержания и состава управленческих средств (в случае необходимости) с инкорпорацией к устойчивому комплексу рычагов средств процессного и аллокационного типа. На этом этапе проводится не только анкетирование управленческих кадров и привлечения мотивирующих факторов, но и разработка и внедрение в практику доминант стратегии стимулирования инновационного развития. Однако, как известно, весомость влияния субъектов управления на темпы инновационного развития определенного предприятия может ограничиваться как внешними, так и внутренними условиями функционирования последнего:

- внешние условия управленческой деятельности предстают как стимулы. Поощряют руководителя к труду материальное вознаграждение (действует только тогда, когда постоянно растет), одобрение деятельности коллегами / руководством, возможность приобретения акций предприятия, продвижение по службе, получение самостоятельного статуса и тому подобное;

- внутренние условия - психологические свойства субъекта поведения, мотивы, потребности, цели, желания, интересы и т.д., то есть личностные диспозиции [1].

Выводы. Подводя итоги исследования, можем утверждать, что для успешного функционирования предприятия в условиях высокой конкурентной борьбы необходимо разработать на предприятии эффективную систему мотивации персонала к его инновационному развитию. Установлено, что управленческой деятельности как на низшем, так и на среднем уровнях присущи два вида мотивации к внедрению процессов по активизации инновационного развития определенного предприятия, а именно, индивидуальная мотивация и совместная (групповая) мотивация. Что касается совокупных побудительных моментов, то они особенно сильны и значимы тогда, когда группа и индивид чувствуют ответственность за достижение поставленной цели и ее результаты. Тогда можно утверждать следующее: чем сильнее участники взаимодействия чувствуют ответственность за последствия своей деятельности и принимают ее как прогрессивную, тем более мотивированными будут их дальнейшие действия и вовлеченность в инновационный процесс, осуществление которых и становится стратегическим ресурсом кардинальной трансформации операционной деятельности с приобретением ею системных признаков устойчивого развития.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Богиня Д. П. Трудовой менталитет в системе мотивации труда: монография. - Кировоград: Полиграфия-Терция, 2002. - 226 с.
2. Веснин В.Р. Менеджмент: учеб. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – 504 с.
3. Ламанов А.В. Регион как основа инновационного развития [Текст] / А.В. Ламанов, Н.В. Зарубина // Молодой ученый. —2011.—№6. Т.1. — С.157-160.
4. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия / Маслов Е.В. – Нижний Новгород, 2010. – 360 с.
5. Мингалева Ж.А., Платынюк И.И. Оценка уровня инновационного развития предприятия // Креативная экономика. — 2011. — № 4 (52). — С. 52-58.
6. Репин В.В. Процессный подход к стратегическому управлению. Моделирование бизнес-процессов: Монография / В.В. Репин, В.Г. Елиферов. – 5-е издание — М.: Изд-во Стандарты и качество, 2010. – 354 с.
7. Слиньков В.Н. Мотивация, стимулирование и оплата труда (практические рекомендации). – К.: Вид-во «Дакор», КНТ, 2008. – 336 с.
8. Цыпкин Ю.А. Управление персоналом. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002.– 446 с.

Поступила в редакцию 00.00.2021 г.

STAFF MOTIVATION SYSTEM FOR INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE ENTERPRISE

L. V. Kravtsova, A. P. Stefanenko-Shupik

The main approaches to the definition of the concept of "motivation" are considered in the article. The main tasks that are envisaged in the implementation of the "motivation" function by the subjects of management are characterized. It has been substantiated that one of the key elements in the formation of a general enterprise management system is the construction of a personnel motivation system for innovative development.

Keywords: motivation for innovative development, personnel motivation, rates of innovative development, innovative potential, staff motivation system.

Кравцова Любовь Викторовна

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики предприятия и инноватики
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет», г. Донецк
lyubow.kravtsova@yandex.ru
+38-071-398-75-24

Стефаненко-Шупик Анастасия Павловна

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики предприятия и инноватики
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет», г. Донецк
stef-anastasiya@yandex.ru
+38-071-333-96-27

Kravtsova Lyubov

Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Enterprise Economics and Innovation
Donetsk National Technical University, city Donetsk

Stefanenko-Shupik Anastasiya

Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Enterprise Economics and Innovation
Donetsk National Technical University, city Donetsk

Кравцова Л. В., Стефаненко-Шупик А. П. Система мотивации персонала к инновационному развитию предприятия.

Kravtsova L. V., Stefanenko-Shupik A. P. Staff motivation system for innovative development for the enterprise.