

## МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР СПОНУКАННЯ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*к.е.н. Троян М. Ю., студентка гр. УД–71 Костик О. В.*

Сучасна активність підприємств в сфері впровадження новітніх технологій, проведення ґрунтовних ринкових досліджень може бути провальною, якщо їх зусилля не будуть підкріплені розумінням кожного працівника, його ролі у цьому інноваційному процесі. На відміну від традиційних підходів до управління персоналом керівники сучасних підприємств повинні активізувати інноваційну поведінку персоналу, створювати умови для професійного та творчого розвитку, застосовувати прогресивні підходи до мотивації.

Інновації - це все, що робиться по-новому, по-іншому: нові продукти, процеси, підхід до ринків, підхід до співробітників. Важливо розуміти, що інновації створюють саме люди, ніяке обладнання не забезпечить людьми, створення необхідної атмосфери, побудова внутрішньої інноваційної культури в компанії.

У процесі роботи над інноваційними проектами багато фірм вважають доцільним вживати стимулюючі заходи не лише щодо наукових працівників та конструкторів, а і для всього персоналу, що виступає з інноваційними пропозиціями. Великий стимулюючий вплив на творчу діяльність здійснює оточуюче виробниче середовище, що створює для працівників необхідні умови праці. Серед них важливими є: організація та обслуговування робочих місць, умови праці, організаційна культура фірми, підтримка з боку керівництва, неформальні комунікації в робочий час.

Сучасна модель мотивування персоналу до створення інноваційної культури повинна складатися з наступних елементів:

1. Прихильність до інновацій починаючи з президента компанії.
2. Доведення керівництвом цілей та напрямків інноваційного розвитку підприємства для формування особистих цілей працівників.
3. Підтримання корпоративної культури.
4. Задоволення потреб індивіда у прояві своїх особистих якостей.
5. Використання системи нагород, бажано двох видів: зовнішньої (матеріальної і нематеріальної) та внутрішньої (самостійність в роботі, особисте зростання, змістовність і значимість роботи тощо) [1].
6. Індивідуальні завдання для співробітників і заохочення видатних результатів.
7. Сприйняття керівництвом всіх ідей співробітників з метою не пригнітити в робітників дух і бажання проявити ініціативу.
8. Визнання аксіоми – помилки трапляються за відсутності досвіду, а досвід з'являється на основі зроблених помилок.
9. Розвиток інноваційної культури - не як системи впровадження високотехнологічних інновацій, а як правильного ставлення і розуміння того, як впровадити кращі з нововведень у конкретній ситуації.

Наведена модель мотивування персоналу до інноваційної активності є найбільш оптимальною для підприємств, бо враховує велику кількість факторів, що мають вплив на процес створення інноваційної культури. Підвищення інноваційної активності персоналу неодмінно призводить до розвитку інноваційних процесів усередині підприємств. Саме мотивований персонал стає головним джерелом інноваційних ідей.

Добре продумана система мотивації дозволяє ефективно управляти діловою поведінкою персоналу, забезпечуючи процвітання організації. Таким чином, механізм мотивації співробітників до генерування ідей та створення інновації повинен досягатися за умови виявлення індивідуальних мотивів робітників та адаптації механізму до їх задоволення.

Відповідальність за забезпечення мотивації інноваторів лежить на менеджменті організації та його керівництві. Сьогодні ефективність інноваційної діяльності залежить не тільки від організації інтелектуального й інформаційного потенціалу підприємства, а й значною мірою від стилю керівництва. Адже прогресивні форми керівництва в інноваційному менеджменті забезпечують простір для ініціативи кожного учасника інноваційних рішень, а також впливають на формування інноваційної культури в організації. Крім того формування інноваційної культури пов'язане з розвитком творчих здібностей і реалізації креативного потенціалу самої людини, вона забезпечує сприйманість людьми нових ідей їх готовність і здібність підтримувати і реалізувати інновації у всіх сферах життя.

Отже, слід зробити висновок, що успіх інновації формується за рахунок трьох складових: унікальність ідеї, самовіддача і професіоналізм, і третьою – мотивації персоналу. Тому підприємствам необхідно застосовувати систему мотивації, яка враховувала б всі форми і нюанси основи будь-якої компанії – людського ресурсу, задля спонукання створення і розвитку інноваційної культури.

1. Хоменко Л. М. Основні види винагороди як найважливішого стимулу до підвищення інноваційної активності працівників підприємства [Електронний ресурс] / Людмила Миколаївна Хоменко // Маркетинг і менеджмент інновацій – 2011. – № 3. – т. 2. – С. 102–109. – Режим доступу : [http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/journals/2011/3\\_2/102-109](http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/journals/2011/3_2/102-109)

2. Щепановська О. В. Система мотивації інноваційної діяльності в організації [Електронний ресурс] / О. В. Щепановська // Управління розвитком – 2011. – № 18 (115) – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/Uproz/2011\\_18/u1118shc.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Uproz/2011_18/u1118shc.pdf)