

МОТИВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Постановка проблемы. Проблема активизации инновационной деятельности, равно как и перехода на инновационную модель развития остаётся для нашей страны актуальной как в теоретических, так и в практических аспектах. Одной из важнейших причин этого является то обстоятельство, что при исследованиях проблем формирования инвестиционных стратегий и их реализации не уделяется достаточного внимания роли интеллектуального капитала, не разработаны мотивационные действия по созданию и расширению нововведений.

Подтверждается необходимостью разработки действующего механизма инновационной структуры экономики, стимулирования инновационной деятельности на всех её этапах и создания такой нормативно-правовой среды, которая бы наиболее полно соответствовала развитию высокотехнологических отраслей и повышению качества выпускаемой продукции. Современное состояние регулирования инновационной деятельности пока ещё не в полной мере соответствует требованиям сегодняшнего дня и не имеет необходимой комплексной методологической основы. Украина практически исчезла с изобретательской и инновационной карты мира: её доля в мировом объеме торговли наукоёмкой продукции составляет 0,1 %. Характерной особенностью развития экономики на основе инноваций является то, что достижение конкурентных преимуществ происходит не за счёт ценовой политики, ресурсных и факторных затрат за счёт внедрения новой техники и современных технологий, для обслуживания которых необходима высококвалифицированная рабочая сила, требующая соответствующих условий труда.

Анализ последних исследований и публикаций по проблеме мотивации инновационного труда [1-7] показывает, что инновационное развитие производства объективно обуславливает увеличение спроса на квалифицированную рабочую силу, которая владеет знаниями, творческим потенциалом и способностью его реализовать в ходе воспроизводственного процесса.

Ориентация на инновационный путь развития экономики требует органического включения инновационных факторов в процесс управления и технического переоснащения производства с целью внедрения творческой деятельности и наращивания объемов выпуска конкурентоспособной продукции, поэтому оценка мотивационных факторов инновационной деятельности персонала общественно необходима как средство повышения эффективности производства.

Цель работы представить весь спектр мотивационных возможностей инновационного труда с профессиональных, материальных, статусных и личностных позиций.

Изложение основного материала. Одним из основных факторов инновационного развития является соответствие качества рабочей силы потребностям общества т.к. повышение качества рабочей силы, требующее приобретения знаний даёт возможность получить принципиально новые преимущества в конкурентной борьбе. Необходимость мотивации персонала к инновациям и стимулированию интеллектуального труда является одной из мало изученных проблем экономической науки.

Научно-технический потенциал - это обобщенная характеристика уровня науки и производственных отношений, возможностей и ресурсов направленная на раскрытие творческих способностей сотрудников по решению проблемы сбалансированности и динамического развития факторов производства.

Люди, занятые научными разработками, разработками новой продукции, новых

технологий и техники отличаются высоким образовательным уровнем и являются наиболее продвинутыми в интеллектуальном отношении среди всех категорий работников.

Для реализации инновационной модели экономического роста необходимо решить ряд неотложных задач, связанных с запуском механизмов технологического обновления производства, механизмов расширения инноваций их стимулирования и регулирования. Для этого необходимы не только ресурсы, но и кадры действительно заинтересованные в создании интеллектуального продукта. Растет спрос на квалифицированных работников, становится необходимым создание системы мотиваций стимулирующей профессиональный рост работников.

Это требует создания внешней среды и атмосферы научно-технической деятельности современные проблемы развития экономики Украины, прежде всего, требуют улучшения производственной деятельности предприятий во всех направлениях и повышения эффективности их функционирования. Предприятия вынуждены постоянно приспосабливаться к новым условиям существования, либо пытаться влиять на них, тем самым активно формируя внешнюю среду хозяйствования.

Используя статистический подход к анализу экономических явлений, а так же основываясь на уровнях нестабильности внешней среды функционирования предприятий и системы оценки уровней эффективности деятельности предприятий предложена типология мотивации интеллектуального развития при инновационной деятельности, в которой все процессы и явления рассматриваются в контексте информационных взаимодействий (рис.1).

Одним из важных процессов, формирующих инновационную экономику на основе интеллектуального развития работающих, является массовый перенос взаимодействий субъектов хозяйственной и коммерческой деятельности в онлайн, предусматривающий использование Интернет - технологий для целей коммуникаций и обмена информацией. При этом анализ входных информационных потоков заключается в определении содержания информационного пространства фильтрации и исключения мало интересных объектов, т.е. образуется профессиональная сегментация.

К другим важным процессам формирования экономики следует отнести ориентацию на самовыражение работника, постоянный характер стимулирования творческой деятельности и многоступенчатость оплаты и занимаемого положения. Не следует обходить вниманием и активизацию интеллекта достигаемое при этом профессиональное признание за счёт возрастания компетенций персонала.

При разработке системы стимулирования в качестве и предпочтений особое внимание занимает дифференцированная оплата труда инноватора, которая должна быть увязана с индивидуальной эффективностью труда, на основе мониторинга результативности его деятельности. Это один из принципов мотивации инновационной деятельности. Материальное стимулирование инноваторов допускает использование системы занимаемых окладов и специального премирования.

Инновационному творчеству присущи черты коллективного и индивидуального труда, связанного с постоянным поиском и необходимостью выполнения не повторяющихся действий. Этот труд максимального проявления способностей и качеств исследователя. Свободная и вместе с тем ответственная работа, увлеченность и одержимость являются основой повышения результативности труда. Поэтому разбежности в уровнях квалификации, стаж работы непосредственно в данном научном направлении должны быть непременно учтены при формировании оплаты труда. Это один из принципов построения типологии мотивации инновационной деятельности отмеченный на рис.1.

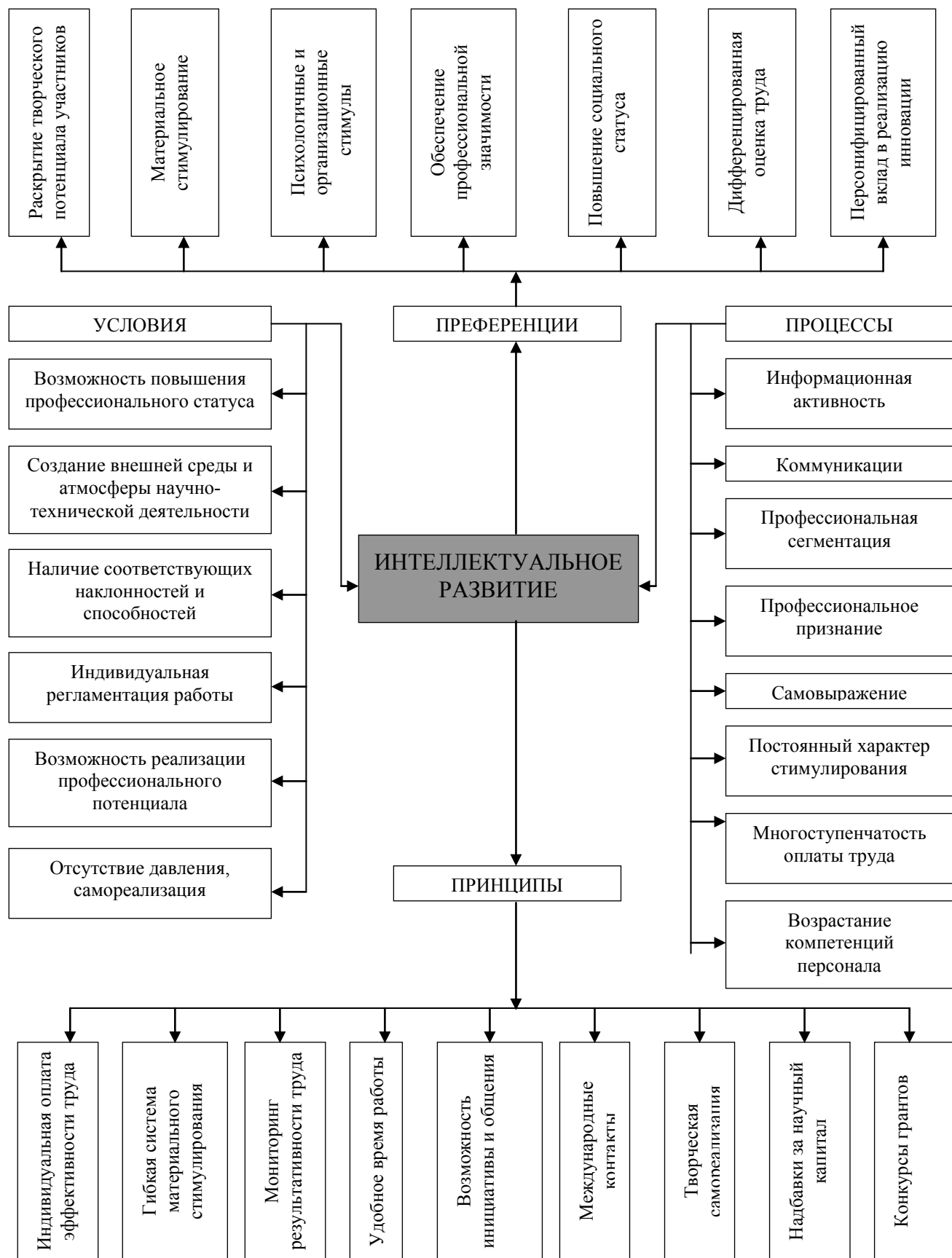


Рис. 1 Типология мотивации инновационной деятельности

Активизация инновационной деятельности не возможна без управления соотношений между наукой и образованием. Сегодня существует проблема в

специалистах способных проанализировать среду, провести технологический аудит, выявить приоритеты развития создать действующую систему управления инновациями, которая бы обеспечивала рост интеллектуального капитала предприятия. В условиях формирования общества, базирующегося на знаниях первоочередным заданием становится создание и наращивание интеллектуального и инновационного потенциала. Понимание этого является основой повышения результативности, как отдельного предприятия, так и государства в целом.

Перспективным является использование принципа «ржалти», который допускает право разработчика на долю прибыли. Это даст возможность повысить заинтересованность инноваторов в разработке новой техники и технологий.

Выводы: Интеллектуальные ресурсы, обеспечивая необходимую конкурентоспособность и прибыль, становятся важным приобретением современного общества, так как знания наряду с другими ресурсами выступают источниками создания дополнительной стоимости. Выполнение функций интеллектуального труда требует от работника определённого уровня интеллекта, высокого уровня профессиональных и общеобразовательных знаний, поэтому оценке мотивационных факторов интеллектуального развития сотрудников следует уделять особое внимание, осуществляя повышение квалификации персонала непрерывно на постоянной основе.

Выполненная систематизация предпочтений, принципов и процессов мотивации инновационной деятельности позволяет глубже понять сущность интеллектуального труда и может служить ключом и организации инновационной политики предприятия.

Аннотация

В статье приведена типология и систематизация предпочтений, принципов и процессов мотивации инновационной деятельности.

Ключевые слова: мотивация, инновация, современные технологии, интеллектуальные ресурсы, предпочтения, нововведения.

Анотація

У статті наведена типологія та систематизація переваг, принципів і процесів мотивації інноваційної діяльності.

Ключові слова: мотивація, інновації, сучасні технології, інтелектуальних ресурсів, налаштування, інновації.

Summary

The article describes the typology and ordering preferences, principles and processes of motivation innovation.

Keywords: motivation, innovation, modern technology, intellectual resources, preferences, innovation.

Список использованных источников:

1. Провайдинг інновацій: Підручник / Денисенко М.П., Гречан А.П., Гаман М.В. та ін. К.: Видавничий дім «Професіонал» - 2008. - 448с.
2. Управління персоналом промислових виробів: мотиваційні впливи / Парсяк В.Н., Гацура В.Я., Погорелова О.В., та ін. - Миколаїв: Видавництво «Торубари О.С.» - 2011. - 240с.
3. Галиков В.И. Эффективность управленческого труда / Галиков В.И. - К.: «Наукова думка» 1984. - 125 с.
4. Салихов Б.В. Интеллектуальный капитал организации:
5. сущность, структура и основы управления - М.: «Дашков и К». - 2009. - 132с.
6. Управління персоналом промислових виробництв: мотиваційні впливи / В.Н.Парсяк, В.Я.Гацура, О.В.Поторелова, Н.М.Ришняк, І.С.Титова. - Миколаїв, видавн. Торубари

О.С. 2011.-171 с.

7. Холлифорд С. Руководство по компетенциям / С. Холифорд, С. Уидет - пер. с англ. - 3-е изд. - М.: Изд. НІРРО, 2008 - 198с.
8. Сытник Н. Оценка школы, основанные на модели компетенций / Сытник Н. - Кадровик Украины. - 2008. - №6 (17) - С. 82 - 99.

УДК: 378.147.88

Дімітрієва С.Д., Калініченко І.Л.

ПРАКТИЧНА ПІДГОТОВКА ЕКОНОМІЧНИХ КАДРІВ

Постановка проблеми. Інтеграція України у міжнародне співтовариство, всеохоплююча інформатизація суспільства, ринкові відносини потребують значного підвищення якості й рівня підготовки спеціалістів економічного профілю. Однак, досягти високого рівня професійної кар'єри та успіху на ринку праці можливо лише за умов високої конкурентоспроможності та професіоналізму випускника. В українській системі освіти ще не накопичено достатній досвід підготовки висококваліфікованих кадрів. Саме тому, одним з найважливіших завдань є підготовка та формування конкурентоспроможного спеціаліста з високим рівнем компетентності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналізу питань підготовки економічних кадрів та формуванню конкурентоспроможних фахівців на ринку освітніх послуг присвячені роботи таких авторів як Зінов'єв Ф.В. [3], Зінов'єв І.Ф. [1,2], Трохимець О.І. [4], Самарук Н.М. [6], Калягіна І.В. [5], Саух І.В. [7]. Всі вони розглядають процеси підготовки фахівців, що свідчить про актуальність потреби у розробці теоретичних та практичних шляхів формування конкурентоспроможних кадрів. Проте, залишається багато невивчених аспектів, зокрема, при підготовці кадрів економічного профілю з урахуванням їх професійних компетенцій.

Ціль статті: розробка теоретичних та практичних рекомендацій щодо підготовки кадрів економічного профілю.

Виклад основного матеріалу. Більшість вітчизняних вищих освітніх закладів не в змозі підготувати спеціалістів, які б відповідали потребам роботодавців: висока компетентність, орієнтація у суміжних областях діяльності, здатність до ефективної праці на рівні міжнародних стандартів, готовність до постійного професійного росту, професійна, соціальна конкурентоспроможність та мобільність. Основною причиною є те, що підготовку кадрів (економістів, фінансистів, бухгалтерів, банківських працівників, фахівців з оподаткування) у теперішній час здійснюють або молоді викладачі, які не мають практичного досвіду (ті, які тільки закінчили вуз), або літні викладачі, які виховані в адміністративній системі та не здатні орієнтуватись до сучасних ринкових умов.

З іншого боку, очевидні високі вимоги багатьох роботодавців до рівня підготовки випускників вузів. Стає звичним, що особи з вищою економічною освітою влаштовуються навіть не за спеціальністю.

Однією з найважливіших складових є відсутність ранньої, первинної, профорієнтації (ще у школі) та вторинної профорієнтації (перед вступом на навчання) за певною спеціальністю, що допомагає людині враховувати його особистісні якості та не розчаруватися у подальшому.

Ще одне протиріччя пов'язане з тим, що обсяг знань подвоюється кожні три роки, а освітні технології змінюються протягом десятиліть. Тому освітні та організаційні технології передачі нових знань істотно відстають від зростаючого обсягу необхідних