

22. МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ЧИННИК СПРИЯННЯ ІННОВАЦІЙНОМУ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Кривобородова Н.Ю. Науковий керівник – доц. каф. “Менеджмент зовнішнь-економічної діяльності”, к.е.н. Акіменко Н.В.

Мотивація як функція управління означає сукупність рушійних сил, що стимулюють усіх учасників інноваційного процесу і кожного окремо до активної діяльності. Прості прагматичні рішення в мотиваційній сфері сьогодні не можуть дати очікуваних результатів. Тому мета роботи - виділити новітні теоретичні розробки, які відображають природу мотивації взагалі і творчої діяльності зокрема.

Для вирішення проблеми нестачі методів мотивації учасників інноваційного процесу слід запропонувати наступні прийоми.

По-перше, це та званий «ефект перспективи», який стимулює організаційний динамізм, ставить перед колективом нові орієнтири та підтримує тим самим енергетику розвитку. Його основа - перехід до управління, націленого на розвиток в довгостроковій перспективі.

По-друге, важливо, щоб робітники співпрацювали із зовнішніми науково-дослідними закладами, коли поповнення ідеями здійснюється не тільки за рахунок вивчення друкованих робіт, а й за рахунок неформального спілкування із колегами-вченими.

По-третє, дуже важливим є кар'єрно-кваліфікаційне стимулювання, тобто для наукового робітника важливо не здобуття чергової адміністративної посади, а важливо збільшення експертного статусу шляхом, наприклад, призначення такого фахівця керівником тимчасової творчої групи або проекту.

Для підсилення мотивації працівник потребує соціального (державного) визнання його роботи. Також слід зазначити, що якісний склад персоналу інноваційної організації потребує індивідуалізованої кадрової політики. Мова йде про діалог керівника з особистістю, а не з уніфікованим персоналом.