

## МОТИВАЦІЯ ЯК ФАКТОР ВПЛИВУ НА ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ

Сергій Мельник

*Національний авіаційний університет, Київ*

*Науковий керівник – Ірина Панасюк, канд. екон. наук, доц.*

В умовах зміни тактики конкурентної боротьби зростає важливість вдосконалення управління персоналом до інновацій, як невід'ємного фактору їхнього розвитку. Оскільки мотивація персоналу до інновацій є багатовимірним складним процесом, особливої актуальності набуває комплексне дослідження формування мотиваційного впливу на інноваційний потенціал працівників.

В сучасних умовах зросло значення активізації інноваційної діяльності персоналу, проблем формування інноваційного потенціалу країни, що дозволяє реорганізувати економіку, прискорено розвивати науково-технічну діяльність. Інноваційний підхід дає змогу підприємствам не тільки орієнтуватися на існуючі потреби ринку, а також впливати на їх формування. Проте, це вимагає від них активної інноваційної діяльності, пошуку або створення таких інноваційних продуктів, які можуть забезпечити їм тривалі чи суттєві конкурентні переваги.

Розкриваючи сутність поняття «мотивація персоналу», більшість учених-економістів звертає увагу на необхідність задоволення потреби персоналу, про що свідчать наступні визначення: це «Функція управління, процес стимулювання окремого працівника або групи людей до дій, що призводять до досягнення цілей організації; включає зовнішній і внутрішній вплив на потреби та інтереси» [1]; це «Процес збудження людини до плідної діяльності, виходячи з її потреб і цілей підприємства» [2]; це «Комплексний процес, що включає і суб'єктивну, і об'єктивну компоненту, визначає тип трудової поведінки людей, спрямованої на реалізацію їхніх основних потреб, їх спонукання для досягнення особистих цілей і цілей організації» [3]. Виходячи з цього, необхідність задоволення потреб персоналу можна визнати першоосновою для розробки методів мотивації персоналу підприємства.

Виділяються різні групи методів мотивації персоналу, у кожній класифікації чітко простежується такі з них:

1. Фінансова стимуляція: заробітна плата, премії, бонуси, опції на акції тощо.
2. Нематеріальна стимуляція: визнання досягнень, подяки, можливість кар'єрного росту, розвиток компетенцій, можливість самореалізації.
3. Розвиток та навчання: можливості для професійного зростання, участь у тренінгах, семінарах та курсах.

В окрему групу методів мотивації персоналу більшість вчених виділяють «соціальну», в якій поєднуються процеси одночасного задоволення як матеріальних потреб (наприклад, рівень доходу працівника, що визначає його конкурентоспроможність на ринку праці), так і моральних, в яких формується його соціальний статус та «місце у соціумі», впевненість у майбутньому та ступінь соціалізації у суспільстві [4].

Тобто, можна дійти головного висновку, що в основі мотивації персоналу до інноваційного розвитку підприємства закладено задоволення потреб, формування та збалансування мотивів до розвитку власне персоналу та безперервного розвитку підприємства в особі його керівника (власника). На основі вищесказаного можна виділити три основні групи потреб, які повинні бути задоволеними для інноваційного розвитку персоналу підприємства:

- матеріальні, які дозволяють персоналу, що має мотиви до інноваційної праці, сформувавши та реалізувати власний інноваційний потенціал завдяки підвищенню кваліфікації та освітнього рівня, отримати бажаний рівень доходу від цієї праці, результат якої дозволяє керівнику (власнику) підприємства задовольнити потреби щодо забезпечення безперервного інноваційного розвитку, досягти стратегічного розвитку;

- моральні, які дозволяють персоналу мати мотиви до інноваційної праці, розвинути потреби до формування та реалізації власного інноваційного потенціалу, підвищення кваліфікації та освітнього рівня завдяки створенню керівником (власником) підприємства сприятливої психологічної атмосфери у трудовому колективі та гуманізації праці підлеглих з використанням різноманітних стимулів нематеріального порядку;

- соціальні, які дозволяють персоналу, що має мотиви до інноваційної праці, соціалізуватися у трудовому колективі та суспільстві завдяки отриманому позитивному результату від реалізації сформованого інноваційного потенціалу, який одночасно задовольняє потреби керівника (власника) підприємства у забезпеченні безперервного інноваційного розвитку та досягненні цілей домінант стратегічного розвитку як матеріального, так і соціального порядку [4].

З вищевикладеного можна зробити кілька висновків щодо мотивації персоналу до інноваційної діяльності та формування інноваційного потенціалу підприємства:

1. Комплексність підходу до мотивації персоналу - дозволяє ефективно стимулювати їхню інноваційну активність, мотивація персоналу до інновацій є складним процесом, який включає різні аспекти, такі як фінансова стимуляція, нематеріальні стимули, розвиток та навчання, а також соціальні фактори.

2. Важливість формування інноваційного потенціалу підприємства - формування інноваційного потенціалу є важливим елементом стратегічного розвитку підприємства.

3. Вплив мотивації на соціальні та моральні аспекти - на додаток до матеріальної стимуляції, нематеріальні та соціальні аспекти мотивації грають важливу роль у формуванні інноваційного потенціалу персоналу.

4. Значення задоволення потреб персоналу - сприяє їхній активній участі у процесі інновацій, задоволення потреб персоналу є важливою передумовою для ефективної мотивації до інноваційної діяльності.

#### **Список використаних джерел**

1. Запель С. В. Система мотивування інноваційної діяльності працівників як фактор успіху в управлінні інноваційними проєктами. Науковий вісник НЛТУ України. 2013. №. 4. С. 222–233.
2. Ілляшенко С. М. Інновації у маркетингу і менеджменті : моногр. Суми : Папірус, 2013. 616 с.
3. Петрова І. Ринок інноваційної праці: тенденції формування в Україні. Україна: аспекти праці. 2013. № 5. С. 3–7.
4. Толмачова О. В., Бельтюков Є. А. Мотивація інноваційної активності кадрової складової інноваційного потенціалу. Економічні інновації. 2013. № 52. С. 191–197