

# МОТИВАЦІЯ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЮ ВЛАСНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ

**СЕМЕНОВА В. Г.**

*кандидат економічних наук,*

*доцент кафедри економіки підприємства*

*Одеський національний економічний університет*

*м. Одеса, Україна*

**Постановка проблеми.** Сьогодні в складних кризових умовах для вітчизняних підприємств особливо гострою проблемою є підвищення їх конкурентоспроможності, зокрема на засадах використання інтелектуальної власності. Створенню та ефективному використанню інтелектуальної власності на багатьох підприємствах перешкоджає відсутність належної системи управління цими процесами. Одне із основних завдань полягає у створенні відповідного мотиваційного механізму, спрямованого на стимулювання та активізацію створення об'єктів інтелектуальної власності підприємства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичні основи мотивації праці сформовані в працях зарубіжних авторів: Дж. Аткинсона, Дж. Кейнса, А. Маслоу, М. Мескона, Ф. Тейлора та інших. Серед вітчизняних вчених, які досліджували теоретичні та практичні аспекти мотивації праці можна виділити таких вчених як О. І. Амоша, С. І. Бандур, С. І. Дорогунцов, С. П. Калініна, А. М. Колот, Д. П. Богиня, Г. Т. Куліков, М. В. Семикіна та інші. Разом з тим проблема мотивації діяльності щодо ефективного використання інтелектуальної власності вимагає подальшого вивчення з метою розробки основних напрямків використання зарубіжного досвіду на підприємствах України.

**Постановка завдання.** Метою дослідження є аналіз категорії «мотивація», визначення основних аспектів мотивації та аналіз її основних методів.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Управління інтелектуальною власністю об'єднує наступні основні функції: організацію, планування, контроль,

координацію і мотивацію. Оскільки саме поняття «інтелектуальна» власність трактується, перед усім, як результат творчої діяльності [1, с.77], то очевидно, що для одержання такого результату на підприємствах повинні бути створені умови для творчості. І однією із важливих умов, на наш погляд, є мотивація працівників до активної, творчої діяльності. Мотивація, на наше переконання, відіграє надзвичайно важливу роль в процесі управління підприємства в цілому і в процесі створення та використання інтелектуальної власності зокрема.

Для подальшого дослідження необхідно розглянути сутність мотивації. На думку М. Мескона: «мотивація - це процес спонукання кожного співробітника і всіх членів його колективу до активної діяльності для задоволення своїх потреб і для досягнення цілей організації» [4, с. 398].

Інші вчені також розглядають мотивацію як «процес створення системи умов або мотивів (*motif* - фр. - спонукальна причина, привід до тієї або іншої дії), які мають вплив на поведінку людини, що направляють його в потрібну для організації сторону, що регулюють його інтенсивність, межі, що спонукають проявляти сумлінність, наполегливість, старанність у справі досягнення цілей» [3, с. 143].

Методи мотивації персоналу можуть бути найрізноманітнішими і залежать від опрацьованості системи стимулювання на підприємстві, загальної системи управління та особливостей діяльності самого підприємства.

Найбільш поширена класифікація методів мотивації, заснована на мотиваційній орієнтації методів управління включає в себе наступні методи управління: організаційно - розпорядчі (організаційно-адміністративні), економічні та соціально-психологічні.

1. Економічні методи, зумовлені економічними стимулами. Вони передбачають матеріальну мотивацію, тобто орієнтацію на виконання певних показників або завдань, і здійснення після їх виконання економічного винагороди за результати роботи.

2. Організаційно-адміністративні методи, засновані на директивних вказівках. Ці методи базуються на так званій «владній» мотивації, заснованій на

підпорядкуванні закону, правопорядку, старшому за посадою та інші, і спираються на можливість примусу. Вони охоплюють організаційне планування, організаційне нормування, інструктаж, контроль.

3. Соціально-психологічні методи застосовуються з метою підвищення соціальної активності співробітників. До числа цих методів відносяться анкетування, тестування, опитування, інтерв'ю та інші [2, с.79].

Ми вважаємо, що для ефективного управління інтелектуальною власністю необхідно застосовувати всі названі методи. Однак, як показує практика, особлива увага повинна бути приділена матеріальній винагороді, як вагомому стимулу до активної творчої діяльності. Відсутність матеріальної винагороди винахідникам і раціоналізаторам, зрівняльний підхід в оплаті праці нівелює усі їх зусилля, перешкоджає формуванню творчого клімату в колективі та створенню об'єктів інтелектуальної власності.

**Висновки з проведеного дослідження.** Розглянуто значення мотивації творчої діяльності в системі управління інтелектуальною власністю підприємств. Проаналізовані існуючі підходи щодо визначення поняття «мотивація». Досліджені методи мотивації персоналу. Дієва система мотивації повинна бути спрямована на систематичне створення та ефективне використання об'єктів ІВ підприємства.

#### **Література:**

1. Вачевський М. В. Джерела патентної документації та патентних описів до об'єктів інтелектуальної власності / М. В. Вачевський // Актуальні проблеми економіки. – 2004. - № 8(38). – с. 105 – 114.

2. Мансуров Р. Внедрение трейдинга в промышленной компании Мансуров Р. - Управление персоналом, 2009. - №14. - С. 24-32.

3. Менеджмент: Учебник для вузов / М. М. Максимцов, А. В. Игнатъева, М. А. Комаров и др.; Под ред. М. М. Максимцова, А. В. Игнатъевой. – М.: Банки и биржи, Юнити, 2001. – 343 с.

4. Мескон Н., Альберт М., Хедуори Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 2002. – 800 с.