

УДК 658.589:331.108.5

DOI:10.32680/2409-9260-2022-8-297-83-88

СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЯК СПОСІБ АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Семенова В.Г., доктор економічних наук, професор, професор кафедри економіки підприємства та організації підприємницької діяльності, Одеський національний економічний університет, м. Одеса, Україна
e-mail: semenova_vg@ukr.net
ORCID:0000-0001-5194-4878

Кобилінський О. Ю., магістрант кафедри економіки підприємства та організації підприємницької діяльності, Одеський національний економічний університет, м. Одеса,
e-mail: alexey.petrosyan23@gmail.com

***Анотація.** У статті проаналізовано основні аспекти стимулювання персоналу. Розглянуто взаємозв'язок у стимулюванні працівників та покращенні інноваційної діяльності на підприємстві. Проаналізовано сучасні тенденції щодо використання різних категорій працівників виконанні наукових досліджень і розробок, за категоріями персоналу за 2017-2020 роки. Описано системи та види стимулювання персоналу підприємства, також досліджено застосування прямих та непрямих методів стимулювання, які використовуються для покращення інноваційної активності на основі зарубіжного досвіду. Розроблено систему заходів щодо покращення мотиваційної системи та обґрунтовано необхідність запозичення зарубіжного досвіду стимулювання праці.*

***Ключові слова:** стимулювання персоналу, мотиваційна система, нематеріальне та матеріальне стимулювання, оплата праці, премії та доплати, фінансування персоналу, система «довічного найму».*

ENCOURAGEMENT OF EMPLOYEES AS A WAY OF ACTIVATING INNOVATIVE ACTIVITIES AT THE ENTERPRISE

Semenova Valentyna, D.Sc. (Economics), Professor, Professor, Department of Enterprise Economics and Entrepreneurship Organization, Odessa National University of Economics, Ukraine
e-mail: semenova_vg@ukr.net
ORCID:0000-0001-5194-4878

Kobylynsky Olexiy, Master's degree in Department of Enterprise Economics and Entrepreneurship Organization, Odessa National University of Economics, Odessa, Ukraine
e-mail: alexey.petrosyan23@gmail.com

***Abstract.** The article analyzes the main aspects of staff stimulation. The relationship between employee stimulation and improvement of innovative activity at the enterprise is considered. Current trends in the use of various categories of employees in the performance of scientific research and development, by categories of personnel for 2017-2020, have been analyzed. It was determined that the main factors causing the tendency to reduce the number of qualified personnel involved in innovative activities include: low level of remuneration; lack of an effective system for stimulating innovative activity; availability of labor migration to EU countries; low level of innovative culture; lack of close interaction between all stakeholders of the innovation process at the level of the state, region and business environment; lack of allocation of time resources for free scientific research; insufficient opportunities for individual planning of working hours. Systems and types of stimulation of the company's personnel are described, we also investigated the use of direct and indirect methods of stimulation, which are used to improve innovative activity based on foreign experience. A system of measures to improve the motivational system has been developed and the need to borrow foreign experience in labor stimulation has been substantiated. In order to intensify innovative activities for Ukrainian enterprises, there is a need to create an effective system of stimulating personnel to such activities. Based on the principles of comprehensiveness, balance, stability, fairness and transparency, economic expediency, flexibility and adaptability, such a system should cover various directions, forms and methods of stimulating both individual employees and enterprise divisions. At the current stage, relying on the experience of foreign companies, it is necessary to use a combination of economic and moral stimulation methods at Ukrainian enterprises.*

***Key words:** staff incentives, motivational system, intangible and material incentives, remuneration, bonuses and surcharges, staff financing, system of "lifelong employment".*

JEL Classification: L320.

Постановка проблеми. За сучасних економічних умов результативність діяльності підприємства напряму залежить від ефективності використання здібностей та навичок персоналу. Саме тому власникам підприємств слід ефективно організовувати роботу кожного

працівника; підбирати відповідну зовнішньому та внутрішньому середовищу організації систему мотивації та стимулювання працівників.

У сучасному світі основою науково-технічного прогресу є інноваційна діяльність. Саме за рахунок інноваційної діяльності працівників ми маємо усі надбання у економічній, екологічній, соціальній та культурній сферах. Недооцінювання важливості інновацій, відсутність стимулювання працівників, загрожує великими втратами, у тому числі: втратою позицій на світовому ринку, спадом обсягів виробництва, банкрутством підприємств та переходом виробничих проблем у інші сфери нашого життя. Однак, у більшості регіонів і галузях нашої країни відстежується тенденція поступового зниження кількості компаній (відповідно і працівників) у сфері НДР, що безпосередньо негативно впливає на розвиток інноваційної діяльності в Україні.

За допомогою постійного інноваційного розвитку підприємство може отримувати більше конкурентних переваг у ринкових умовах. Трудовий колектив, дослідники, техніки є ключовими елементами у реалізації та постійному покращенні інноваційного розвитку підприємства. Тому створення ефективного механізму стимулювання інноваційної діяльності персоналу є нагальною проблемою для українських підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед зарубіжних можна виділити: В. Врум, А. Маслоу, Д. Мак-Клеланд та інші. Серед сучасних вітчизняних: Белова О. І., Сазонова Т. А., Кононенко А. В., Кононенко І. В., Климчук А. О., Михайлов А. М., Ольвінська Ю. О., Самотоєнкова О. В., Вітковська К. В.

Мета дослідження. Метою статті є дослідження ролі стимулювання працівників до інноваційної діяльності для розвитку підприємства.

Основний матеріал. На сьогодні при стрімкому розвитку технологій і постійному зростанні конкуренції вирішальне значення набуває формування кадрового потенціалу підприємства. Професіоналізм, злагоженість і працездатність персоналу є визначальною силою на шляху до становлення, процвітання і безперервного розвитку сучасного підприємства. Залежно від сфери діяльності і рівня конкуренції, життєздатність компанії часто залежить не тільки від продуктивності, але і від якості виробленої продукції або послуг, що надаються. Проблема підвищення зацікавленості співробітників продовжує залишатися досить актуальною, незважаючи на великий досвід у вивченні та практичному застосуванні систем організації трудової діяльності. Більшою мірою це пов'язано з розбіжністю накопиченого практичного досвіду, зі стрімко мінливою дійсністю в області організації праці та управління персоналом, як на технологічному рівні за рахунок застосування нових технологій, інформатизації виробничих процесів, так і на організаційному рівні в зв'язку з удосконаленням методів, форм, нормативно-правовою зміною законодавства.

Аналіз інноваційної діяльності промислових підприємств (рис. 1) показав, що в період з 2010 по 2019 рр. кількість інноваційно активних підприємств суттєво зменшилась.



Рис. 1. Динаміка інноваційної активності промислових підприємств України за 2010-2019 рр.

Джерело: складено авторами на основі [1]

Значне зменшення інноваційно-активних підприємств в 2015 році пов'язано з політичною, економічною та військовою ситуацією, яка склалась в той період в нашій країні. Однак починаючи з 2017 року кількість інноваційно-активних підприємств зросла на 3%, а кількість підприємств, що впровадили інновації на 2%. Хоча за останній рік кількість промислових підприємств, які впровадили інновації зменшилось на 7 %. Частка від загальної кількості промислових підприємств, які займаються інноваційною діяльністю в 2019 році склала 15,8 %, а підприємств, які впровадили інновації на ринок лише 0,5 % від загальної кількості промислових підприємств України [2, с. 567].

Однак будь-яке підприємство, якщо воно хоче вижити в жорсткому конкурентному середовищі повинно займатися інноваційною діяльністю. Розробка та впровадження інноваційних проектів на промислових підприємствах дає їм можливість бути конкурентоспроможними, виходити на міжнародні ринки, розширювати ринки збуту та збільшувати обсяги продажу і, відповідно, збільшувати прибутки підприємства.

В таблиці 1 наведені дані щодо кількості працівників, що задіяні у виконанні наукових досліджень і розробок, за категоріями персоналу.

Таблиця 1

Кількість працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок, за категоріями персоналу за 2017-2020 роки, осіб

Кількість працівників за категоріями персоналу	2017	2018	2019	2020	Темп приросту 2020 до 2017 рр, %
Усього, у т.ч.:	94274	88128	79262	78860	-16,35
- дослідники;	59392	57630	51121	51427	-13,41
-техніки;	9144	8553	7470	7117	-22,16
-допоміжний персонал	25738	21945	20671	20316	-21,07

Джерело: складено авторами на основі [1]

Аналіз табл. 1 свідчить про суттєве зменшення кількості фахівців, що приймають участь у проведенні наукових досліджень і розробок. В цілому зменшення склало 16,35 % в 2020 році до показника 2017 року. За категорією «дослідники» зменшення становить 13,41 %; за категорією «техніки» - 22,16 %; за категорією «допоміжний персонал» - 21,07 %.

Проведені нами дослідження та дослідження вітчизняних науковців свідчать про наявність тривалої тенденції до скорочення висококваліфікованих кадрів в діяльності вітчизняних підприємств. Вважаємо, що серед низки чинників, які зумовлюють наявність вищезначеної тенденції найбільшого значення набувають:

- низький рівень оплати праці;
- відсутність дієвої системи стимулювання інноваційної діяльності;
- наявність трудової міграції в країни ЄС [3, с. 159];
- низький рівень інноваційної культури;
- відсутність тісної взаємодії між усіма зацікавленими сторонами інноваційного процесу на рівні держави, регіону та бізнес-середовища [4, с. 194];
- відсутність виділення часового ресурсу на вільний науковий пошук;
- недостатні можливості для індивідуального планування робочого часу [5, с. 155].

Розвиток інноваційної діяльності в усіх сферах економіки й передусім у промисловості є найважливішим ресурсом економічного зростання в Україні. Основними завданнями є залучення інвестицій та поліпшення умов для наукових досліджень й розробок, збільшення кількості інноваційно-активних підприємств та підприємств, які впроваджують інновації, створення й реалізацію нових, конкурентоспроможних продуктів.

Сьогодні в Україні відповідно до міжнародної методології ведеться моніторинг інноваційної діяльності підприємств з чисельністю працюючих 10 осіб та більше у всіх сферах економіки. Водночас виділяють інноваційно-активні підприємства та підприємства, які впроваджують інновації, у тому числі за видами інновацій: технологічні інновації, з них продуктові й процесові; нетехнологічні інновації, з них маркетингові та організаційні.

Технологічні інновації — це впровадження технологічно нових або значно технологічно вдосконалених продуктів (продуктові інновації) і процесів (процесові інновації). До нетехнологічних інновацій відносяться:

- маркетингові інновації, які включають суттєві зміни у дизайні або упаковці продукту, його складуванні, просуванні на ринок;
- організаційні інновації, тобто впровадження нових методів і форм організації всіх видів діяльності підприємства, удосконалення організаційної структури підсистем підприємства, удосконалення організації праці та організації використання всіх видів ресурсів на підприємстві [6, с. 68].

Для покращення ситуації із інноваційною діяльністю на підприємстві слід більш детально розглянути проблему стимулювання працівників. Підхід сучасних компаній до стимулювання праці в інноваційному процесі визначається двома головними моментами – прагненням максимально активізувати творчу особистість і направити цю активність на досягнення конкретного економічного результату. Грунтовність застосування саме стимулювання в управлінні трудовим потенціалом підприємства підтверджується роллю та значенням стимулювання з погляду покладених на нього функцій.

За своїм змістом стимули діяльності працівників можна поділити на матеріальні, соціальні та примусового характеру. Відповідно до цього розрізняють економічні, соціально-психологічні та організаційні методи управління інноваційною активністю персоналу зокрема та підприємства загалом.

Усі названі методи управління персоналом органічно взаємозв'язані й використовуються не ізольовано, а комплексно. Організаційні методи створюють передумови для використання економічних методів. Соціально-психологічні методи доповнюють організаційні та економічні і створюють у сукупності необхідний арсенал засобів управління діяльністю підприємства, будь-якого суб'єкта підприємницької чи іншої діяльності. Проте провідними треба вважати саме економічні методи, тобто такі методи, які реалізують матеріальні інтереси участі людини у виробничих процесах (будь-якій іншій діяльності) через використання товарно-грошових відносин [7, с.213].

Формування ефективної системи стимулювання працівників за трудову діяльність передбачає застосування як матеріальних, так і нематеріальних форм винагородження персоналу (рис. 2). Варто зазначити, що максимального мотиваційного ефекту можливо досягти лише за умови їх спільного використання. Окремо один від одного вони здатні здійснювати лише тимчасовий мотиваційний ефект. Завдання ефективного менеджменту ж полягає в досягненні довгострокового позитивного ефекту [8, с. 215-216].

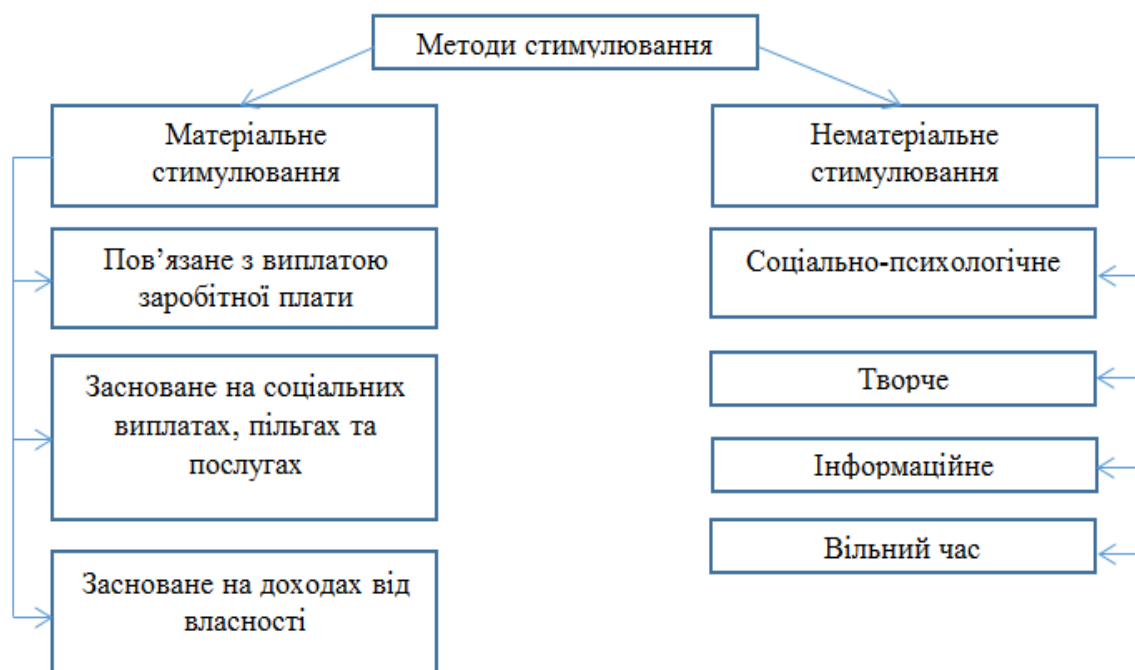


Рис. 2. Функції стимулювання інноваційної активності персоналу

Джерело: складено автором на основі [8]

На сьогодні вирішального значення у формуванні мотивів у персоналу набуває матеріальне стимулювання, серед основних складових якого є не лише оплата праці, а й можливість здійснювати ефективну її реалізацію на ринку товарів та послуг. У формуванні матеріальної мотивації необхідним є дотримання наступних умов: існування рівня заробітної плати та дослідження її динаміки; між рівнем заробітної плати та кількістю і якістю результатів праці має існувати пряма залежність; наявність структури особистого доходу; матеріальне забезпечення наявних грошових доходів тощо [9, с. 226].

Розглянемо більш детально досвід інших країн у цій сфері. Там дуже поширені системи участі працівників у прибутку підприємства, які припускають поділ додаткового прибутку між робітниками і власниками компаній, отриманої в результаті підвищення продуктивності якості продукції. Найпоширенішими є системи Скенлона, Ракера і Іпрошеар.

1. Система Скенлона базується на розподілі між працівниками і організацією економії витрат на заробітну плату, отриманої в результаті підвищення продуктивності праці, в розрахунку на одного працівника. Причому в разі, коли частка заробітної плати у вартості продукції не перевищує запланованого рівня, то сума економії розподіляється в співвідношенні 1:3 між компанією та її співробітниками.

2. Система Ракера заснована на преміюванні співробітників.

Внаслідок зростання обсягу умовно чистої продукції в розрахунку на один долар заробітної плати. Розрахунок здійснюється наступним чином. По-перше, у результаті проведення кількісного аналізу ми визначаємо обсяг умовно чистої продукції, а також індекс її збільшення. В підсумку розраховується показник під назвою «стандарт Ракера», що представляє собою частку фонду заробітної плати в обсязі умовно-чистої продукції. Це середня величина за ряд років. Після цього визначається економія коштів на оплату праці в порівнянні зі стандартом Ракера. Варто відзначити, що економія коштів на оплату праці утворюється тільки в разі зниження витрат на грошову одиницю умовно-чистої продукції в порівнянні зі стандартом Ракера.

3. Система Іпрошеар полягає у тому, що працівникам виплачуються премії за економію робочого часу, витраченого на випуск планового обсягу продукції. Вимірюється в людино-годинах. Премія має місце в тому випадку, якщо фактична кількість людино-годин менше базового нормативу його витрат. Розрахована економія розподіляється відносно 50/50 між підприємством і працівниками [10, с. 141].

Розглянуті західні системи стимулювання праці більш ефективні в порівнянні з вітчизняними. Якщо працівник знає, що його праця буде заохочено з прибутку, то у нього, на нашу думку, формується зацікавленість у збільшенні продуктивності своєї праці не тільки в кількісних вимірах, але і в якісних. Західні системи стимулювання і оплати праці можуть бути застосовані на вітчизняних підприємствах, де робітники можуть безпосередньо впливати на підсумкові показники діяльності та брати активну участь в розробці управлінських рішень.

Висновки. Отже, можна зробити висновок, для активізації інноваційної діяльності для українських підприємств існує потреба у створенні дієвої системи стимулювання персоналу до такої діяльності. Маючи за основу принципи комплексності, збалансованості, стабільності, справедливості та прозорості, економічної доцільності, гнучкості та адаптивності, така система повинна охоплювати різні напрями, форми та методи стимулювання як окремих працівників, так і підрозділів підприємства. На сучасному етапі, спираючись на досвід іноземних компаній, необхідно на українських підприємствах використовувати поєднання методів економічного та морального стимулювання. Запропоноване нами застосування зарубіжних систем стимулювання інноваційної діяльності здатне кардинально поліпшити інноваційний клімат і допомогти в покращенні ситуації економіки України, а також підвищити конкурентоспроможність підприємств на вітчизняних і світових ринках.

Список літератури

1. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 09.05.2022).
2. Ратушняк О. Г., Лялюк О. Г. Оцінка інноваційної діяльності промислових підприємств України. Сучасні тенденції розвитку фінансових та інноваційно-інвестиційних процесів в Україні : матеріали IV Міжнар. науково-практ. конф., м. Вінниця, 12 берез. 2021 р. С. 567–569.
3. Семенова В.Г. Ризики в управлінні інтелектуальним капіталом підприємства. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. 2021. № 9-10. С. 155-

161.

4. Вагонова О.Г., Госалова С.В., Терехов Є.В. Сучасний стан інноваційної діяльності на промислових підприємствах України. *Економічний вісник*. 2020. № 3. С. 189-196.

5. Артеменко А.К., Антощенко В.В., Пономарьова М.С. Мотивація та стимулювання праці в ефективному управлінні та інноваційній діяльності підприємства. *Вісник ХНАУ ім. В.В. Докучаєва. Серія „Економічні науки”*. № 1. 2020. С. 152-163.

6. Ольвінська Ю. О., Самоєнкова О. В., Вітковська К. В. Сучасний стан та тенденції розвитку інноваційної діяльності в Україні. *Економіка та держава*. 2021. № 4. С. 65–71.

7. Белова О. І. Інноваційна активність персоналу та способи її стимулювання на підприємстві. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2018. № 3. С. 212–218.

8. Сазонова Т. А., Кононенко А. В., Кононенко І. В. Стимулювання працівників як фактор підвищення результативності діяльності підприємства. *Економічний форум*. 2018. № 1. С. 215–221.

9. Климчук А. О., Михайлов А. М. Мотивація та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством та підвищенні інноваційної діяльності. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2018. № 1. С. 219–229.

10. Безтелесна Л. І., Печенюк А. В. Управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників : монографія. Рівне : НУВГП, 2016. 198 с.

References

1. The official website of the State Statistics Service of Ukraine. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>. [In Ukrainian].

2. Ratushnyak O. H., Lyaluk O. H. (2021). Evaluation of innovative activity of industrial enterprises of Ukraine. Suchasny tendentzyy rozvytku finansovyh ta innovaziyno-investyziynyh prozesyv v Ukrainy: materialy Mizhnarodnoyi naukovo-praktychnoyi konferentsiyi, Vynytsya. (pp. 567–569). [In Ukrainian].

3. Semenova V. (2021). Risks in the management of intellectual capital of the enterprise. *Naukovyy visnyk Odes'koho natsional'noho universytetu*, 9-10, 155-161. [In Ukrainian].

4. Vahonova O.H., Hosalova S.V., Terehov Ye.V. (2020). The current state of innovative activity at industrial enterprises of Ukraine. *Ekonomichnyy visnyk*. 3. 189-196. [In Ukrainian].

5. Artemenko A.K., Antoschenkova V.V., Ponomar'jova M.S. (2020). Motivation and stimulation of work in effective management and innovative activity of the enterprise. *Visnyk HNAU im. V.V. Diokuchayeva. Seriya „Ekonomichnyy nauky”*.1. 152-163. [In Ukrainian].

6. Ol'vins'ka Y. O., Samotojenkova O. V., Vitkovs'ka K. V. (2021). The current state and trends in the development of innovative activity in Ukraine. *Ekonomika ta derzava*, 4. 65–71. [In Ukrainian].

7. Belova O. I. (2018). Innovative activity of personnel and methods of its stimulation at the enterprise. *Vcheny zapysky Universytetu «Krok»*, 3 (59), 212-218. [In Ukrainian].

8. Sazonova T. A., Kononenko A. V., Kononenko I. V. (2018)/ Stimulating employees as a factor in increasing the effectiveness of the enterprise. *Ekonomichnyy forum*, 1. 215–221. [In Ukrainian].

9. Klymchuk A. O., Mycha'lov A. M. (2018). Motivation and stimulation of personnel in effective management of the enterprise and increase of innovative activity. *Marketynng ta management innovatsyy*,1. 219–229. [In Ukrainian].

10. Beztelesna L.I., Pechen'uk A.V. (2016). Management of professional development of scientific and pedagogical workers: monograph. Ryvne : NUVHP. 198 с. [In Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 27.07.2022

Прийнята до публікації 30.07.2022