

## МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ПІДПРИЄМНИЦТВІ

**О.І. Хлопоніна-Гнатенко**, канд. екон. наук, доц.  
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна

Інноваційна діяльність передбачає отримання певного ефекту, який необхідно оцінити з точки зору його корисності суспільству і дії на навколишнє середовище. Ефективність освоєння інновацій – це складна економічна категорія, що відображає вплив результатів науково-технічної і виробничої діяльності на процес, що забезпечує господарський і соціальний ефект, зниження екологічного навантаження.

Під час оцінювання ефективності освоєння інновацій доцільно використовувати систему показників у відповідності з критеріями і видами ефективності: технологічної, економічної, соціальної і екологічної.

Технологічна ефективність передбачає ступінь використання ресурсів. Під економічною ефективністю розуміється ступінь реалізації виробничих відносин. В ринкових умовах вона є головною серед інших. Виражається економічна ефективність отримання певного ефекту, перевищенням доходу від виробництва над витратами на нього. Соціальна ефективність передбачає покращення умов життя, ступінь соціального розвитку. Екологічна ефективність розглядається як збереження екологічної обстановки при підвищенні продуктивності виробництва і забезпеченні населення екологічно безпечними продуктами харчування [1, с. 12].

Розробка методики аналізу інноваційної діяльності представляє собою визначення всієї сукупності методів його проведення. Сюди входить також підготовка засобів збору інформації і її обробки. До числа таких засобів відносяться плани інтерв'ю, анкети, тести, інструкції для збору інформації тощо. В цілому метод є важливим знаряддям наукового пізнання, важливою силою науки, засобом її розвитку і збагачення новими результатами.

Для дослідження інноваційної діяльності підприємств, необхідно сукупність таких методів [2, с. 118]:

- спостереження;
- аналіз документації підприємств та отриманої з офіційних джерел;
- опитування (анкета, інтерв'ю, бесіда). В умовах ринкової економіки 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 навіть впливати на їх формування. Проте це вимагає від них активної інноваційної діяльності, пошуку чи створення таких інноваційних продуктів, які можуть забезпечити їм тривалі чи суттєві конкурентні переваги. Дослідження показують, що активізація механізмів мотивації інноваційної діяльності значною мірою залежить від існуючих традицій, складу соціальної структури господарських відносин, історичної пам'яті працівників тощо.

Розуміння внутрішніх механізмів мотивації та стимулювання до інноваційної діяльності дає змогу менеджерам виробити ефективну політику у цій сфері трудових відносин, створити «режим найкращого сприяння» для тих, хто прагне вдосконалення як своєї роботи, так і діяльності організації загалом.

Мотив є внутрішньою спонукальною причиною, що обумовлює дії і вчинки суб'єкта, тоді як стимул більше асоціюється із втручанням зовнішніх сил (чинників) у вибір суб'єктом управління певного типу поведінки. Дослідження показують, що мотиваційний механізм буде ефективним лише тоді, коли ґрунтуватиметься не на засадах адміністративного впливу, а на економічних важелях, завдяки чому керуючий вплив здійснюватиметься у режимі саморегуляції. Так формується інноваційно-активна поведінка працівників організацій – поведінка, яка передбачає їх високу ініціативність щодо участі у вирішенні проблем організацій, результатом чого є створення і впровадження новачій, спрямованих на реалізацію завдань інноваційного розвитку [3].

Отже, рушійною силою мотиваційного механізму інноваційної діяльності є система стимулів. Умови стимулювання для вищого менеджменту визначають власники організацій, які повинні у систему стимулювання закладати залежність винагороди менеджерів від результативності та ефективності їх рішень і керівних дій.

#### **Список використаних джерел**

1. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: навч. посібник. К.: Кондор, 2003. 296 с.
2. Безубко Л.В., Захаров С.Є., Свешнікова Н.М., Інноваційний потенціал. Донецьк, 2008. 202 с.
3. Скурська В.А. Формування мотиваційного механізму активізації інноваційної діяльності персоналу // Маркетинг і менеджмент інновацій. 2011. № 4. С. 148–153.