

Студент 4 курсу  
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

## МЕТОДИ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАТОРІВ

*Анотація. Розглянуто особливості методів матеріального стимулювання інноваторів та їх застосування до цієї категорії персоналу з метою досягнення високого економічного стану підприємства в цілому.*

*Аннотация. Рассмотрены особенности методов материального стимулирования инноваторов и их применение к данной категории персонала с целью достижения высокого экономического состояния предприятия в целом.*

*Annotation. This paper deals with specific methods of material incentives of innovators and their application to this category of staff to achieve high economic status of the enterprise as a whole.*

*Ключові слова: стимулювання, матеріальне стимулювання, інноватори.*

У даній економічній ситуації кожне підприємство прагне себе зарекомендувати на ринку. Тому для випередження конкурентів необхідно не лише вдосконалювати ті технології, якими воно володіє, а й створювати нові. Саме цим і займається інноваційний персонал підприємства – інноватори.

Актуальним на сьогодні є розробка та впровадження методів матеріального стимулювання інноваторів, адже деякою мірою активізація інноваторських робіт є гарантією успіху розвитку підприємств.

Метою статті є визначення методів матеріального стимулювання інноваторів у процесі їх творчої праці.

Зв'язок винагороди працівників з фактичними результатами виробничої діяльності тих чи інших організацій здійснюється за допомогою використовуваних ними форм і систем заробітної плати. Вони визначають механізм залежності винагороди кожного працівника від результативності трудової діяльності. Тому для інноваторів необхідно ввести додаткові виплати, які б створювали мотиваційний характер до їхньої праці. Такими виплатами можуть бути надбавки, внутрішньофірмові пільги і т. д.

Перші серйозні дослідження впливу заробітної плати на мотивацію працівників були виконані Ф. Тейлором, автором системи прогресивної оплати праці. Упровадження відрядної оплати праці дало вражаючий результат: повсякденне вироблення робочих порівняно з рівнем при почасовій оплаті зросло в 3,5 рази. Послідовники Тейлора виділяють два основні компоненти заробітної плати: базову ставку і преміальні. Розмір преміальних, як показує практика, повинен складати від 30 до 100 % базової ставки, в цьому випадку премії можуть надавати мотивуючі дії [1].

-----

Надбавки за продуктивність вище норми у формі відрядного приробітку можуть бути тоді, якщо причиною перевиконання норм з'явилася наявність у працівника здібностей до цієї роботи, що перевищують середній рівень.

Крім зарплати є інший засіб мотивації – внутрішньофірмові пільги: оплата фірмою медичних послуг, страхування на випадок тривалої втрати працездатності, повна або часткова оплата витрат на проїзд працівника до місця роботи і назад, надання своїм працівникам безвідсоткових позик або позик з низьким рівнем відсотка, надання права користування транспортом фірми, харчування під час роботи та інші витрати.

Всезростаюче значення у формуванні доходу набувають такі форми, як участь у прибутках і в акціонерному капіталі. Адже результати новаторської праці, після їх затвердження, стають власністю підприємства, на якому вони розроблені. Цим самим інноватори частково залишають собі право на власність, на свої власні розробки та творчі ідеї [2].

Це можна пояснити не тільки прагненням до соціальної гармонії, а й можливістю відходу від податків, які набувають у ринковій економіці дедалі зростаючого значення і підштовхують роботодавців до пошуку можливостей їх несплати.

Ще один вид винагороди яким керівник може розпорядитися на свій розсуд – преміальні виплати (бонуси). Вони можуть бути як плановими (щорічні премії до певної дати), так і позаплановими, пов'язаними з результатами роботи працівника, які є особливим стимулом, тому що несподіване заохочення допомагає співробітнику відчути свою значимість (премії до дня народження співробітника, премії, пов'язані з отриманням організацією додаткового прибутку й інше). При розподілі серед співробітників частини прибутку використовуються обидва види мотивації: викликається почуття співпричетності зі справами компанії за допомогою матеріальної винагороди. Прив'язка розміру премій до результатів бізнесу дозволяє співробітникам побачити зв'язок між своєю роботою і досягненнями компанії, а, отже, і величиною своєї премії [3].

Потрібно ще врахувати той факт, що співробітники реагують на відносне збільшення винагороди, а не на абсолютне. Тому чим вище стартові умови по зарплаті, тим важче для спонсора проекту мотивувати співробітників її збільшенням. Зрозуміло, якщо зарплата 1 000 грошових одиниць, то збільшення до 1 500 серйозно мотивує, хоча і одноразово. А якщо зарплата 5 000 грошових одиниць, то збільшення до 5 500 практично не мотивує співробітника. При цьому щомісячні витрати спонсора збільшуються в обох випадках на 500 [4].

Таким чином, виробивши ефективні методи матеріального стимулювання інноваторів, підприємство одночасно вирішує головні питання його розвитку. Активізація праці інноваторів дає можливість конкурентоспроможного розвитку підприємства та поряд з цим бути впевненим у своєму творчому колективі, що принесе більше інноваційних прибуткових проектів.

*Наук. керівн. Яковенко К. В.*

-----

**Література:** 1. Мишурова И. В. Управление мотивацией персонала : учебн.-практ.пособ. / И. В. Мишурова, Г. В. Кутелев. – М. : Март, 2003. – 215 с. 2. Дмитренко Г. А. Мотивация и оценка персонала : [учебное пособие для вузов] / Г. А. Дмитренко, Е. Р. Шарапова, Т. М. Максименко. – К. : МАУП, 2002. – 246 с. 3. Мотивація праці та формування ринку робочої сили / О. А. Бугуцький. – К. : Урожай,

4. Данюк В. М. Менеджмент персоналу : навч. посібн. / Данюк В. М., Петюх В. М. – К. : КНЕУ, 2004. – 398 с.