

8. Наумов А. И. Управление организацией в XXI веке // Сб. статей "Менеджмент. Век XX – век XXI". Высшая школа бизнеса Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова / Под ред. д. э. н. О. С. Виханского и к. э. н. А. И. Наумова. – М.: Экономистъ, 2003. – 334 с. 9. Степанов С. Ю. Рефлексивная практика творческого развития человека и организаций. – М.: Наука, 2000. – 174 с. 10. Акофф Р. О целеустремленных системах: Пер. с англ. / Р. Акофф, Ф. О. Эмери; [Под ред. И. А. Ушакова. – М.: Сов. радио, 1974. – 272 с. 11. Стейн Стивен Дж. Переваги EQ: емоційний інтелект та ваші успіхи / Стивен Дж. Стейн, Бук Говард І; [Пер. з англ. – Дніпропетровськ: Баланс Бізнес Букс, 2007. – 384 с. 12. Матяш О. И. Плюрализм и междисциплинарность как состояние и принцип развития современного коммуникативного знания // Сб. науч. статей Междунар. науч.-практ. конф. "Коммуникация – 2006". Ч. 1. – СПб., 2006. – С. 5 – 15. 13. Эггертссон Трауинн. Экономическое поведение и институты / Пер. с англ. – М.: Дело, 2001. – 408 с. 14. Салмон Р. Будущее менеджмента / Под ред. Е. В. Мисневой. – СПб.: Питер, 2004. – 298 с.

Стаття надійшла до редакції
03.09.2008 р.

УДК 331.101.3.001.76

Резнікова Т. О.
Бардадим О. І.

ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ДО СТВОРЕННЯ ІННОВАЦІЙ

The article considers the important issues of creative and innovative work motivation. The specificity of the personnel creative and innovative work motivation is investigated and creativity motivation mechanism is offered. The necessity of elaborating of the innovation work motivation theory is proved.

Інноваційна модель економічного зростання не має для України альтернатив на сучасному етапі цивілізаційного розвитку. Лібералізація зовнішньоекономічної діяльності при деформуванні системи галузевої науки та порушенні зв'язків промисловості з академічною наукою призвела до залежності від поставок зарубіжних високотехнологічних товарів. Наразі ефективність механізму практичної реалізації науково-технічного потенціалу країни недостатня.

Необхідною складовою частиною такого механізму є стимулювання інноваційної активності підприємств з боку держави та мотивація персоналу до створення нових технологій з боку підприємства. З кожним роком перед українськими підприємствами все гостріше постає проблема відсутності вивченої і несуперечливої системи стимулів інноваційної активності персоналу. Адже спонукання до інновації у всіх сферах виробництва поступово стає складовою мотиваційного менеджменту, орієнтованого на розвиток конкурентоспроможної праці.

Об'єкт дослідження – мотивація персоналу підприємства до створення інновацій.

Предмет дослідження – теоретичні проблеми мотивації персоналу підприємства до створення інновацій.

Мета статті – аналіз теоретичних проблем мотивації персоналу підприємства до створення інновацій та обґрунтування доцільності розробки теорії мотивації новаторської праці.

Більшість теоретиків менеджменту вважають, що існуючі теорії мотивації не суперечать, а доповнюють одна одну. Проте аналіз еволюції теорій мотивації дозволяє виділити недоліки, які нові теорії мотивації намагаються подолати, витісняючи застарілі (табл. 1).

Таблиця 1

Еволюція теорій мотивації персоналу

Теорії мотивації	Підхід до визначення категорії "мотивація"	Недоліки теорій мотивації
1	2	3
1. "Первинні" теорії мотивації:	Політика "батога і пряника"	Біхевіористична концепція поведінки людини за принципом "стимул-реакція" є сумнівною (людина не завжди поводиться "логічно", матеріальне заохочення не завжди змушує людину до кращої праці); кожне нове придбане благо приносить менше задоволення, ніж попереднє (закон Госсена).
теорія "Х" Тейлора (1910 р.)	Примушення та матеріальне заохочення робітників, які не бажають працювати для задоволення їх біологічних потреб	Для реалізації мотивації необхідні спеціальні контролюючі та оцінні органи, що не завжди доцільно. Теорії Х, Y, Z непридатні для виконання складних довготривалих проєктів з великою кількістю учасників, оскільки відображають окремі типи людей, а не реальний колектив
теорія "Y" МакГрегора (1960 р.)	Надання можливості самовираження, моральне та матеріальне заохочення, а також примушення творчо активних робітників для задоволення їх соціальних потреб та природної потреби в праці	Теорії X, Y, Z непридатні для виконання складних довготривалих проєктів з великою кількістю учасників, оскільки відображають окремі типи людей, а не реальний колектив
теорія "Z" Оучі (1980-ті рр.)	Стабільне та довгострокове матеріальне, моральне заохочення, самоствердження та примушення працівників "японського типу" для задоволення їх біологічних і соціальних потреб	Теорії X, Y, Z непридатні для виконання складних довготривалих проєктів з великою кількістю учасників, оскільки відображають окремі типи людей, а не реальний колектив
2. "Змістові" теорії мотивації:	Розглядають мотивацію зі структурних позицій як сукупність факторів та мотивів. Мета менеджера – задоволення потреб, що знаходяться в ієрархічній залежності	Обмежують поведінку людини жорсткою ієрархією та набором внутрішніх цінностей. Потреби не завжди чітко ієрархізовані, вони можуть проявлятися ситуативно, вторинні потреби можуть гасити первинні.
теорія потреб Маслоу (1940 р.)	Надання працівникам можливості задовольнити ті первинні та вторинні потреби, що є найнижчими в ієрархічній структурі	Низька об'єктивність та ефективність визначення мотиваційних факторів

Закінчення табл. 1

1	2	3
теорія 2-х факторів Ф. Герцберга (1950-ті рр.)	Задоволення мотиваційних факторів, що визначають самі працівники при достатньо задовільних умовах праці	
теорія набутих потреб Макклеланда (1960-ті рр.)	Надання можливості задоволення неієрархізованих потреб досягнення, співучасті та влади працівникам, що виконують відповідальну управлінську роботу	
теорія існування, зв'язку та зростання Альдерфера (1969 р.)	Надання можливості задовольнити потреби, що змінюються за ієрархією "вверх", якщо не задоволені потреби існування, і "вниз", якщо незадоволені потреби зв'язку та зростання	
3. "Процесуальні" теорії мотивації:	Розглядають мотивацію не як статичне, а як динамічне утворення, як процес, механізм. Мета менеджера — надання винагороди у співвідношенні з досягнутими працівником результатами	Необ'єктивність та складність оцінки результативності праці, зокрема праці, що не приносить миттєвого фінансового результату. Перераховані вище підходи намагаються розглянути мотиваційний процес зсередини, без огляду на те, що сама мотивація як частина організаційного клімату — це складна і досить самостійна система людських відносин
теорія справедливості Адамса (1960-ті рр.)	Забезпечення впевненості працівника у справедливості своєї винагороди за працю порівнянню з іншими працівниками	
теорія очікувань Врума (1964 р.)	Очікування конкретним працівником адекватного для нього співвідношення зусиль, результатів та нагороди за проведену роботу	
теорія Портера — Лоулера (1968 р.)	Оплата праці за кінцевими результатами (залежать від здібностей, усвідомлення власної ролі та витрачених зусиль), що є причиною, а не наслідком задоволеності роботою	
теорія відсутня	Мотивація — це не тільки індивідуальний процес, але і складно організована система, що має свою структуру, функції і підпорядковується організації в цілому; динамічний та цілеспрямований процес формування мотиву (як зовнішня мотивація, так і самомотивація)	

В усіх існуючих теоріях мотивація новаторської праці за замовчуванням вважається повністю підпорядкованою загальній схемі трудової мотивації, хоча дослідження їх окремих аспектів та проявів свідчать про те, що у загальній трудовій мотивації та мотивації новаторської праці більше відмінного, ніж спільного.

Майже недослідженими є специфічні особливості мотивів і стимулів, що спонукають персонал до розробки й впроваджен-

ня нових технологій, роль трудового менталітету працівників у сприйнятті нововведень, доцільність і ефективність існуючих методів оцінки і стимулювання інноваційної праці в контексті орієнтації розвитку суспільства [1, с. 234]. Роботи вітчизняних економістів лише вказують на мотиваційні аспекти інноваційної діяльності [1 – 4]. Так, у роботі [4, с. 125] вказується на відмінності між мотивацією творчої праці та мотивацією праці взагалі. Також наведено короткий перелік факторів, які стимулюють творчу активність працівника, й описано залежність результатів праці від її складності і здібностей працівника. Більш глибокі дослідження питань мотивації творчої праці проводять американські вчені. Найбільш відомі з них – Т. Амабіль (дослідження проблем креативності та мотивації), К. Сімонтон, Р. Стенберг, Дж. Стенлі, К. Шеллі (дослідження обдарованості, інтелекту та креативності).

Слід розрізнити креативність праці, а отже, й мотивацію креативності залежно не тільки від кількісного, а й від якісного рівня творчого завдання працівника (див. рис. 1):

коли творчість спрямована на безпосереднє пристосування до змін ринкових умов (наприклад, завдання, наведені в джерелі [5, с. 125]: аналіз ринку, відбір оптимальних напрямків розвитку, диверсифікація асортименту, розробка реклами, покращення обслуговування клієнтів тощо);

коли творчість спрямована на створення нових знань, технологій, продуктів (мотивація інноваційної активності персоналу), більш високий рівень, що на думку авторів, потребує мотиваційного механізму, відмінного від загального творчого.

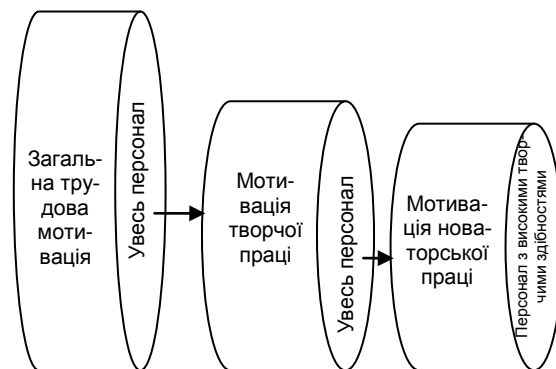


Рис. 1. Співвідношення мотивації праці різного творчого рівня

Доцільною є розробка теорії мотивації власне інноваційної праці. Для цього, перш за все, необхідно визначити ступінь дослідженості мотивації новаторської праці.

Дослідженнями співвідношення мотивації, інтелекту, творчості та новаторської праці займалися вчені різних напрямків наукового пошуку: соціології (М. Вебер, Д. Макгрегор, Е. Мейо, Р. Оуен, У. Оучі, М. Фолетт); психології (С. Адамс, І. Аткинсон, К. Альдерфер, Д. Берлайн, К. Берч, А. Біне, В. Врум, Ф. Герцберг, Дж. Гілфорд, Е. Даффі, Е. П. Ільїн, Д. Макклеланд, Е. Лок, А. Маслоу, Дж. Рензуллі, З. Фрейд, Р. Френклін, Х. Хеккаузен, В. Штерн); генетики (Ф. Гальтон, В. Ефроїмсон, Р. Клайн); менеджменті (П. Дойль, П. Друкер, М. Х. Мескон, Г. Мінцберг, Л. М. Спенсер, Р. Фатхутдінов) та ін. Проте в жодній з цих дисциплін мотивація новаторської праці не є самостійним об'єктом дослідження, висвітлюються та беруться до уваги лише окремі її аспекти.

У результаті проведеного аналізу було виявлено доцільність розробки мотиваційного механізму створення інновацій на підприємстві. Його формування слід здійснювати, дотримуючись системних принципів: відповідність структури мотиваційного механізму дереву цілей підприємства; раціональна цілісність та відокремленість елементів механізму; стійкість і динамічність розвитку; гнучкість.

Запропонований мотиваційний механізм дозволяє подолати багатозначність поняття "мотивації" як такої та чітко показати співвідношення мотиваційних чинників, що спонукають персонал до творчої та новаторської праці (рис. 2). Дамо визначення основним його складовим.

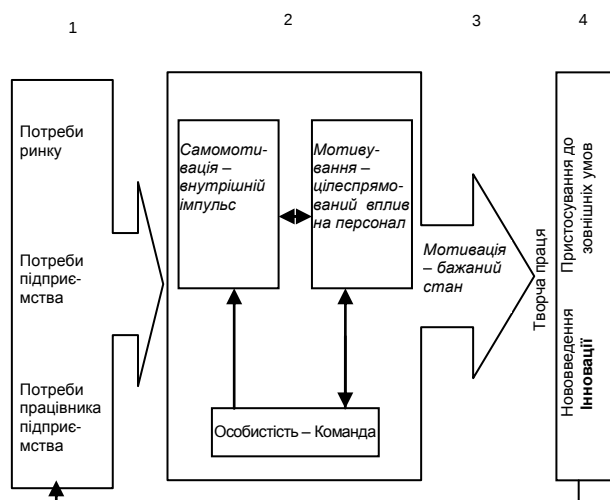


Рис. 2. Мотиваційний механізм творчої праці на підприємстві

Під мотиваційним механізмом творчої праці розуміємо впорядковану сукупність мотивів (блок 3 на рис. 2), що формуються під впливом мотивовтворюючих чинників (блоки 1, 2) і спонукають персонал до творчої праці (блок 4).

Самотивація — внутрішнє спонукання, що виникає на основі ціннісного відношення людини до своєї роботи в організації.

Мотивування — це цілеспрямований (матеріальний і нематеріальний) вплив на працівника та колектив у цілому.

Творча праця щодо створення нововведень — інтелектуальна діяльність зі створення якісно нових об'єктів, що відрізняються неповторністю, оригінальністю, унікальністю та задовольняють різноманітні соціально-економічні потреби [6, с. 19].

Інновація — введене в економічний обіг, тобто комерціалізоване нововведення.

У рамках запропонованого механізму визначимо проблеми мотивації персоналу, що постають перед вченими та підприємцями сьогодні у зв'язку з переходом до економіки знань (табл. 2). Ці проблеми, на погляд авторів, є "білими плямами" сучасних теорій мотивації праці. Їх вирішення є ключовим для формування теоретичних і методичних основ інноваційної активності підприємства та персоналу.

Таблиця 2

Проблеми мотивації новаторської праці (в рамках запропонованого мотиваційного механізму творчої праці на підприємстві)

Блок	Досліджені аспекти мотивації інноваційної активності персоналу	Актуальні малодосліджені проблеми мотивації інноваційної активності персоналу
1	2	3
Обґрунтування мотиваційних основ інноваційної праці взагалі	Сучасні тенденції в інноваційному менеджменті, що все більше набуває рис, кардинально відмінних від традиційного менеджменту. Наприклад, створення міжнародних Інтернет-форумів для обговорення й вирішення вченими та експертами актуальних наукових і практичних проблем [7, с. 19]. Проблеми інноваційного менеджменту, вивчення досвіду інноваційно активних компаній [8; 9]	Менеджмент інновацій належить не до стандартної організації та управління, а до самої новаторської сфери. Звідси — проблема некоректності застосування положень традиційного менеджменту, що не діє в умовах творчої праці, особливо коли йдеться про створення нових знань, технологій та продуктів

Закінчення табл. 2

1	2	3
1 блок. Проблема відчуження працівників від змісту праці та інтересів підприємства	Вирішення суперечності: некомерційна сутність розробок для винахідника, в той час як для інвестора — це фінансова інвестиція з очікуваним фінансовим результатом, тісно сполученим із ризиком. Проблема нездатності інвесторів дати правильну оцінку цінності та перспективності винаходу	Конструювання мотиваційного механізму, що б спонукав до створення нових технологій, роботодавців і найманих робітників одночасно. Виявлення способів перетворення мотивації до інновації в потреби бізнесу, створення системи відповідності бізнес-стратегії до стратегії технологічної
2 блок. Особливості мотивації інноваційної активності персоналу	Дослідження механізму впливу зовнішнього середовища на інноваційну активність персоналу [7; 10 – 12]. Теоретизація твердження: успішність внутрішньої та зовнішньої мотивації створення інновацій більше залежить не від творчого потенціалу та рівня інтелекту членів колективу, а від створеної на підприємстві організаційної культури й інноваційної направленості стратегії економічного розвитку (наприклад, [11; 13]). Проблеми матеріального стимулювання винахідників [14]. Дослідження проблем ефективної організації праці персоналу, який створює нові знання [15; 16]. Залежність успішності науково-дослідних розробок від характеру взаємовідносин у колективі вчених та інженерів на підприємстві; управління конфліктами у колективі дослідників [17]. Організація роботи дослідницької команди, оптимізація співвідношення індивідуальної та колективної дослідницької роботи на підприємстві [12]	Недоцільність формування альтернатив способів мотивації та нагородження праці, складу критеріїв оцінки результатів на основі загальних концепцій мотивації. В мотиваційному управлінні важлива не кількість заохочень, а правильність їх застосування. Звідси — актуальність розробки індивідуальних шкал цінностей персоналу з урахуванням його компетенцій для правильного підбору прийнятних стимулів. Виявлення потенційної здатності працівника до самотивації з урахуванням його компетенцій. Створення автоматизованої матриці рішень про доцільність кооперативної та індивідуальної творчої праці залежно від галузевих, технологічних та інших особливостей створеної нової технології
3 блок. Оцінка результативності творчої та новаторської праці	Оцінка результативності творчої та інноваційної праці безпосередньо на основі отриманих фінансових результатів інноваційної діяльності. Розповсюдження моделей оплати праці за кінцевими результатами інноваційної діяльності підприємств [4; 14]	Оцінка праці — потенційний мотиваційний чинник. Звідси — створення нових методів оцінки результативності інноваційної праці. Застосування квазівартісних оцінок результатів наукової діяльності (колективу та індивідууму). Створення індивідуальних тарифних систем оцінки творчої праці для різних галузей

Таким чином, мотиваційний механізм творчої активності є глибшим, багатшим та складнішим, ніж мотиваційний механізм трудової діяльності [3, с. 19]. У той час як процес інноваційної праці вважається підпорядкованим загальній схемі трудової мотивації, таким, що має специфіку, пов'язану з проявом творчості і самостійності, створення нових технологій потребує якісно відмінних підходів у теорії та практиці мотивування персоналу. Інновація за своєю природою кардинально відмінна від традиційного бізнес-контенту. Ця відмінність зумовлює необхідність виявлення закономірностей мотивації створення інновацій, що може бути теоретичним підґрунтям для ефективного управління інтелектуальним капіталом та менеджменту інновацій. Вивчення закономірностей і природи мотиваційного впливу на ефективність інноваційної діяльності на рівні підприємства дасть змогу сформувати систему правил, якими зможе керуватися менеджмент підприємств для виходу та успішного функціонування на ринках інновацій.

Перспективною для подальших досліджень є деталізація ефективного мотиваційного механізму практичної реалізації вітчизняного науково-технологічного потенціалу. Поглиблення аналізу проблем мотивації створення нових технологій на підприємстві сприятиме формуванню теоретичного та методичного забезпечення інноваційного розвитку України.

Література: 1. Безчасний Л. К. Мотивація наукової діяльності в умовах транзитивної економіки / Л. К. Безчасний, Г. В. Монастирська // Регіональні перспективи. – 2002. – №3 – 4. – С. 61 – 63. 2. Воробьев Е. Мотивации современных инноваций: основы и механизмы / Е. Воробьев, Т. Шедякова // Бизнес-Информ. – 1996. – №3. – С. 16 – 19. 3. Лынный Н. В. Материальное стимулирование авторов изобретений, промышленных образцов и полезных моделей. – М.: ИНИЦ Роспатента, 2001. – 84 с. 4. Семикина М. В. Мотивационные условия развития работы в условиях конкурентного середовища // Регіональні перспективи. – 2002. – №3 – 4. – С. 234 – 236. 5. Прокопенко О. В. Особенности мотивации творческой работы // Механизм регулирования экономики. – 2002. – №2. – С. 125 – 131. 6. Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент. Учебник. – 4-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 400 с. 7. Canner, Niko; Mass, Nathaniel J. "Turn R&D Upside Down." Research · Technology Management, March-April. 2005, pp. 17 – 21. 8. Aiman-Smith, Lynda; Goodrich, Nina; Roberts, David; Scinta, James. "Assessing Your Organization's Potential For Value Innovation." Research · Technology Management, March-April. 2005, pp. 37 – 42. 9. Gjoelheim, David; Slowinski, Gene; Daniele, Joseph; Hummel, Edward; Tao, John. "Extracting Value From Intellectual Assets". Research · Technology Management, March-April. 2005, pp. 43 – 48. 10. Kratzer, Jan; Leenders, Roger Th. A. J.; Jo M. L. van Engelen. "Keeping virtual R&D Teams Creative." Research · Technology Management, March-April. 2005, pp. 13 – 16. 11. Dillon, Thomas A.; Lee, Richard K.; Matheson, David. "Value Innovation: Passport To Wealth Creation." Research · Technology Management, March-April. 2005, pp. 22 – 36. 12. Jordan, Gretchen B. "What Matters to R&D Workers". Research · Technology Management, May-June. 2005, pp. 23 – 32. 13. Stalk, George. "Hardball Innovation." Research · Technology Management, Jan-Feb. 2006, pp. 20 – 28. 14. Полгари Ю. И. Оплата труда и активизация инновационной деятельности персонала / Ю. И. Полгари, Н. Г. Бобрицкий. – Мн.: Юнипак, 2004. – 152 с. 15. Maccoby, Michael. "Is There A Best Way To Lead Scientists and Engineers?" Research · Technology Management, March-April. 2005, pp. 60 – 61. 16. White, Daniel. Repairing Damaged Work Relationship in R&D. Research · Technology Management, Jan-Feb. 2004, pp. 56 – 60. 17. Hirschhorn, Larry; Kulish, Dmitry; Blaylock, Elizabeth. "Work Design in R&D: Time for a change?" Research · Technology Management, Jan-Feb. 2004, pp. 44 – 47. 18. Allison, Kay. Secrets from the Innovation Room: How to Create High-Voltage Ideas That Make Money, Win Business, and Outwit the Competition. McGraw-Hill, 2005. – 165 p.

Стаття надійшла до редакції
30.05.2008 р.

УДК 336.225.53

Іванов Ю. Б.
Комарова Г. В.

МЕТОДИКА ОЦІНКИ ЕФЕКТУ ВІД УПРОВАДЖЕННЯ ПОДАТКОВИХ ПІЛЬГ З ПОДАТКУ НА ПРИБУТОК ПІДПРИЄМСТВ

The authors examine scientific-practical aspects of necessity of introduction the tax preferences' effect evaluation, determine the specific ones in the article. The directions of introduction tax preferences' effect evaluation are provided; practical recommendations to its application are submitted; the conditions of possibility to make use of pointed methodic are examined.

Дієвість економічної політики держави залежить від обраної сукупності інструментів державного регулювання економіки. При цьому важливою є взаємодія обраних важелів задля досягнення синергійного ефекту від їх впливу на соціально-економічні процеси. Тому перед формуванням конкретного "портфелю" інструментів державного впливу необхідно оцінити якість кожного із можливих варіантів вибору. Особливо важливим це є для умов нашої країни, адже за доволі короткий період її існування як незалежної держави ще не було сформовано концептуальних засад оцінки результативності державної регуляторної політики. Якщо говорити про такий інструмент податкового регулювання, як податкові пільги, слід зазначити, що проблемами їх застосування займалися: Г. Гендлер [1], Т. Єфименко [2], С. Каламбет [3], П. Лайко [4], Я. Литвиненко [5], І. Луїна [6], К. Павлюк [7], Т. Пасенко [8], О. Підлісна [9], А. Соколовська [6] та ін.

Для оцінки якості певного економічного явища необхідно розраховувати його ефективність та ефект від його застосування, що дозволяє виявити ступінь його дієвості і результативності. Останнє визначається здатністю досягнення певних цілей, задля чого й було впроваджено певний оцінюваний захід. Дана публікація присвячена саме оцінці ефекту від застосування податкових пільг. У загальному випадку оцінка ефекту будь-якого інструменту економічної політики базується на співставленні досягнутих результатів після його впровадження із базовими значеннями. При цьому необхідно враховувати об'єктивні особливості явища, що досліджується, адже його специфіка визначає спосіб зазначеного дослідження.

Специфіка оцінки економічного ефекту від застосування податкової пільги з макроекономічних позицій полягає в тому, що в перші роки після впровадження пільги з окремого податку, збору (обов'язкового платежу) відповідні надходження до бюджету зменшуються, а отже, й зменшуються фінансові можливості держави. Однак за продуманої податкової політики та застосування цільових пільг через певний проміжок часу податкові надходження починають зростати внаслідок збільшення бази оподаткування. Для більш легкого сприйняття слід пояснити це твердження на прикладі.

Нехай якесь підприємство займається реалізацією продукції, котру попередньо закуповує у виробника (зазначені операції підлягають оподаткуванню ПДВ). При цьому отриманий прибуток (після оподаткування) воно повністю направляє на збільшення своїх обігових коштів. Тобто заощаджені кошти повністю використовуються в господарській діяльності підприємства. Необхідно розглянути ситуацію, коли підприємству надається пільга з податку на прибуток у вигляді зменшення ставки податку на 5%. Суми для розрахунку взяті умовні. Тому вважа-