

Ситник Н.І.
к.б.н. НТУУ «КПІ»
Билим Н.В., Кожевнікова М.Л.
студентки НТУУ «КПІ»

РОЛЬ СТРАТЕГІЧНОГО ЛІДЕРСТВА У ФОРМУВАННІ МОТИВАЦІЙНИХ ВАЖЕЛІВ ІННОВАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА

В статті проведено дослідження стратегічного лідерства та його вплив на формування мотиваційних важелів інноваційного підприємства. Досліджено вплив конкретних видів стимулювання персоналу на підвищення показників ефективності інноваційної діяльності підприємства. Наведені рівні мотиваційного розвитку та визначена роль лідера на кожному з них.

Ключові слова: стратегічне лідерство, мотивація, інноваційне підприємство, методи стимулювання, рівні мотиваційного розвитку.

Вступ. Вивчення ролі стратегічного лідерства у формуванні мотивації дозволяє зрозуміти, що змушує людей працювати, що впливає на вибір ними способу дій і чому вони дотримуються його протягом певного часу. Мотивація працівників впливає на їхню продуктивність, і тому одним з важливих напрямків роботи лідера стає мотивація працівників до досягнення цілей організації.

Необхідність підтримувати конкурентоспроможність організації в умовах нестабільного зовнішнього середовища вимагає постійного збільшення внеску кожного працівника в досягнення мети підприємства, а одним з основних завдань кожного суб'єкта господарювання стає пошук ефективних способів мотивації праці, а саме таких, що забезпечують активізацію інноваційного потенціалу персоналу.

При стратегічному лідерстві мотиваційні важелі зосереджені на розробці конкретних методів, способів, інструментів, за допомогою яких активізується творча діяльність новаторів, досягається максимально можливе використання інноваційного потенціалу працівників [2].

Дослідженням ролі лідерства у мотивації персоналу інноваційних підприємств займалися такі вчені: Д. Голман [1]; Мельникова К.В. [2]; Ш. МакКоннон [3]; М. Бовер [4]; В.Никифоренко [6]; Д. С. Максвелл, Д. Дорнан [7] та інші.

Постановка задачі. Метою написання статті є дослідження ролі стратегічного лідерства у формуванні мотиваційних важелів інноваційного підприємства.

Для досягнення поставленої мети постає необхідність вирішення наступних завдань:

– встановлення мотиваційних важелів для персоналу інноваційного підприємства;

– визначення ефективності впровадження даних важелів на конкретному підприємстві.

– розкриття ролі стратегічного лідера на різних рівнях мотиваційного розвитку.

При написанні даної статті були використані загальнонаукові методи дослідження, такі як порівняння, узагальнення, систематизація, а також методи аналізу і синтезу.

Результати дослідження. Стратегічне лідерство – це набір навичок керівника, які мають бути використані в управлінні організацією з метою реалізації її корпоративної стратегії [1].

В основі стратегічного лідерства лежить людський фактор: спілкування, толерантність, довіра. У силах лідера допомогти своїм підлеглим повірити в себе, надихнути їх і надати підтримку. Однак для цього насамперед необхідно розуміти, що їх мотивує, надихає, хвилює та стимулює. Слід пам'ятати про те, що цінності, переконання і особливості управлінського стилю конкретного керівника можуть викликати у різних людей, в залежності від їхнього власного світосприйняття, пріоритетів і налаштувань, зовсім різну реакцію [3].

З метою підвищення об'єктивності при визначенні розміру авторської винагороди і посилення мотивації творчої активності працівників, що розробляють інноваційні продукти, доцільно враховувати економічну корисність розробок, актуальність, складність і оригінальність розв'язуваних задач, ініціативу і положення автора на підприємстві [4].

До інноваційної діяльності персонал організації можуть спонукати такі мотиви:

- самореалізація;
- пізнавальний інтерес, пошук істини;
- соціальні мотиви (прагнення принести користь організації);
- матеріальні стимули (винагорода);
- самоствердження і саморозвиток;
- ідентифікація з соціумом (з групою або з компанією) [5].

Застосування різноманітних видів мотивації персоналу дає значний результат. На рис. 1 показано зростання показників ефективності інноваційної діяльності вітчизняного підприємства ЗАТ «Фіона» внаслідок створення системи мотивації, що забезпечує більшу самореалізацію, самоствердження і професійний розвиток, зміцнює соціальні мотиви та ідентифікацію працівників з соціумом, створює зв'язок матеріальної винагороди з результатами діяльності.

Загалом, використання цих мотивів призвело до підвищення ефективності діяльності працівників в середньому на 10-14% в порівнянні з попереднім роком.

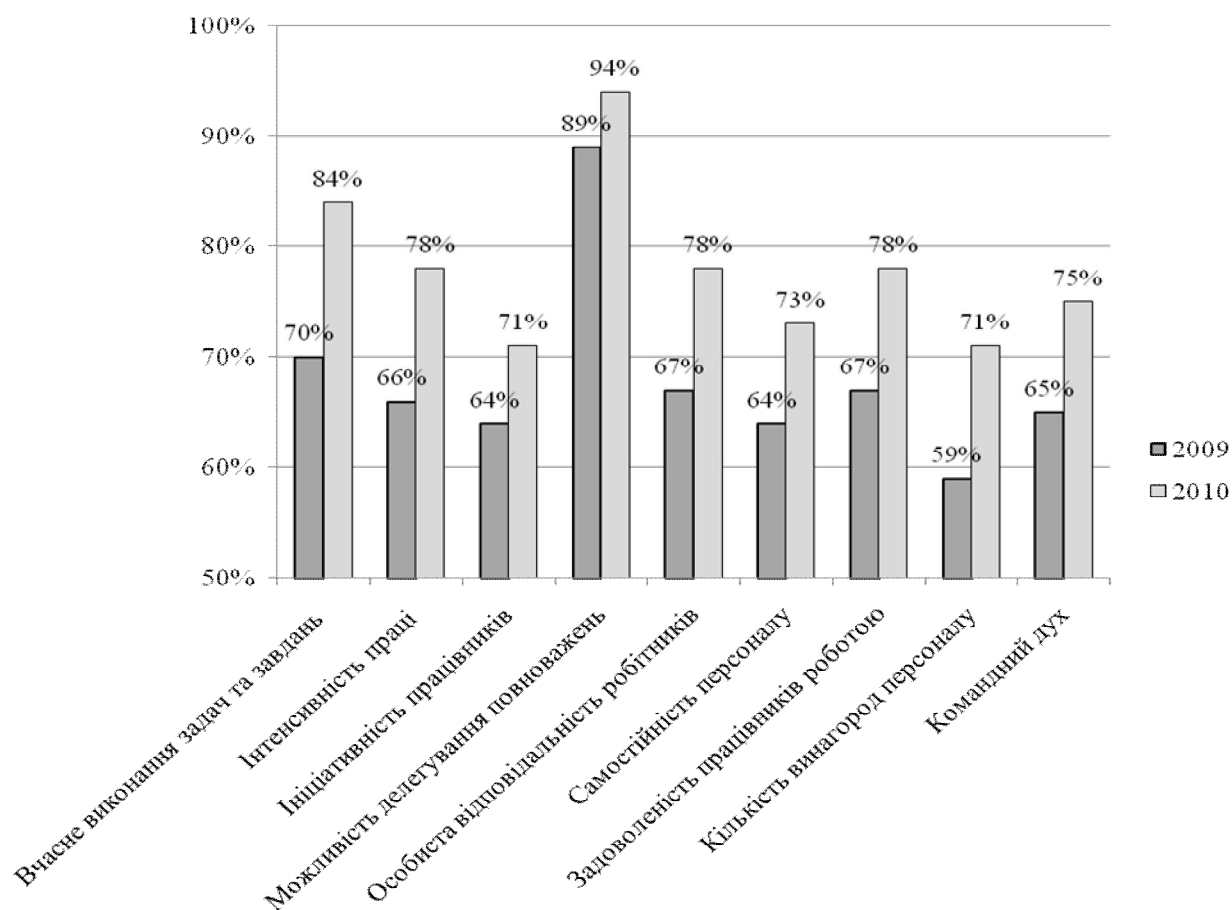


Рис. 1. Зростання показників ефективності діяльності ЗАТ «Фіона»

Керівникам інноваційних підприємств і їх структурних підрозділів, у першу чергу, потрібно звернути увагу на розвиток таких якостей у підлеглих як професійна компетентність, формування навичок стратегічного управління, креативність мислення, рівень вмотивованості на виконання поставлених професійних задач, інформаційна відкритість, конструктивне сприйняття критики, організаторські здібності, уміння переконувати і вирішувати конфлікти, ініціативність і здатність до навчання.

Як показує практика деяких вітчизняних організацій, впровадження системи мотиваційних важелів, що спрямована на формування інноваційної поведінки працівників, дозволяє знизити втрати при впровадженні інновацій, реалізувати інноваційну стратегію розвитку, забезпечити творчу поведінку співробітників і створити умови для креативних методів прийняття рішень, а також забезпечити оптимізацію трудового процесу в цілому [6].

Успіх інноваційного процесу залежить від того, у якій мірі безпосередні учасники – персонал, зайнятий в інноваційному процесі, – зацікавлені у швидкому й економічно ефективному впровадженні результатів науково-дослідних розробок у виробництво. В цьому питанні велике значення має роль лідера на кожному з рівнів мотиваційного розвитку інноваційного потенціалу персоналу.

Автором [7] пропонується розрізняти 4 рівні мотиваційного розвитку інноваційного потенціалу персоналу, починаючи з нижчого рівня –

моделювання і, закінчуючи найвищим рівнем – примноження. Можливість реалізації кожного з цих рівнів визначається ступенем розвитку у керівника лідерських якостей, його управлінською компетентністю.

Стисла характеристика мотиваційних рівнів і роль лідера на кожному з них наводиться в таблиці.

Таблиця

Рівні мотиваційного розвитку інноваційного потенціалу персоналу

Рівні мотиваційного розвитку	Характеристика рівня	Роль лідера на даному рівні
1	2	3
Примноження	Відтворення лідерських якостей в працівниках	Лідер виховує наступне покоління лідерів, що готові взяти на себе управління інноваціями, і здатні розвивати інноваційний потенціал інших
Менторство	Наставництво, збільшення обов'язків, налагодження стосунків, широке делегування повноважень	Лідер направляє та веде персонал, делегує повноваження, управляє розвитком інноваційного процесу, допомагає підлеглим в реалізації власного творчого потенціалу
Мотивація	Стратегічна спрямованість системи мотивації. Піклування, віра в людей, розуміння.	Лідер заохочує до досягнення стратегічних цілей організації, професійного і особистісного розвитку, розуміє підлеглих і вірить в їхні сили, надає впевненості в собі та зміцнює стосунки між співробітниками
Моделювання	Наочне представлення майбутнього розвитку подій	Лідер розглядає процес управління як цілісну систему, встановлює стратегічні цілі розвитку організації

На рівні моделювання від лідера вимагається вміння прогнозувати майбутній розвиток подій, що дає можливість сформулювати цілі організації і конкретизувати завдання для підлеглих. Це є передумовою для переходу до другого рівня мотиваційного розвитку інноваційного потенціалу – мотивації, спрямованої на досягнення стратегічних цілей. Третій рівень мотиваційного розвитку – менторство – пов'язаний з розширенням зони делегування повноважень, залученням працівників до процесу розробки інновацій. На етапі примноження відбувається відтворення лідерських якостей в працівниках, формуються нові лідери, готові взяти на себе управління інноваціями.

В процесі розвитку даних мотиваційних рівнів виникає необхідність підвищувати активність персоналу в отриманні нових знань і генеруванні креативних ідей, стимулювати прийняття нестандартних рішень і підтримувати атмосферу творчості.

Однак не слід забувати, що вирішальну роль в оцінці значення праці новаторів відіграє комерційний результат інновацій. Кінцевим критерієм

оцінки інноваційного процесу виступає комерційний результат, який відображається в оновленні продукції, розширенні ринку, зниженні витрат, підвищенні конкурентоспроможності і одержанні додаткового прибутку.

Висновки. В статті виявлено мотиви, що спонукають персонал до інноваційної діяльності – це самореалізація та саморозвиток, матеріальні та соціальні стимули, пізнавальний інтерес та ідентифікація з групою.

В результаті впровадження мотиваційних важелів на інноваційному підприємстві ЗАТ «Фіона» показники ефективності діяльності працівників підвищилися в середньому на 10-14%, зокрема, вчасність виконання виробничих завдань зростає на 14%, інтенсивність праці – на 12%, ініціативність працівників на 7%.

В статті визначена роль лідера на кожному з рівнів мотиваційного розвитку інноваційного потенціалу персоналу. На рівні моделювання вона полягає у встановленні стратегічних цілей розвитку організації та розгляді процесу управління як цілісної системи, на рівні мотивації – в зміцненні стосунків між співробітниками та заохоченні їх до професійного і особистісного розвитку, на рівні менторства – у делегуванні повноважень та управлінні інноваційним процесом, а на рівні примноження – у вихованні наступного покоління лідерів та розвитку їхнього потенціалу.

Оскільки мотивація – це не статична і задана структура, вона змінюється відповідно до зростання професіоналізму і життєвого досвіду працівників, керівникам необхідно постійно вивчати стимули, що спонукають працівників до дії та формувати мотиваційні заходи відповідно до потреб кожного працівника. Впровадження стратегічного лідерства на інноваційному підприємстві дозволить розкрити інноваційний потенціал персоналу та досягти значних успіхів в бізнесі.

Перелік посилань

1. Голман, Д. Многоликое лидерство [Текст] / Д. Голман // Управление персоналом. – 2009. – № 6. – С. 11–16.
2. Мельникова, К. В. Управление мотивацией инновационной деятельности предприятия [Текст] : автореф. дис. канд. экон. наук: 08.09.08 / Мельникова Катерина Валеріївна ; Харк. держ. экон. ун-т. – Х., 2008. – 19 с.
3. МакКоннон, Ш. Лидер как творец ценности [Текст] / Ш. МакКоннон // Управление персоналом. – 2009. – № 8. – С. 17–21.
4. Бовер, М. Как создать инновационную компанию, где люди любят свою работу [Текст] / М. Бовер // Управление персоналом. – 2009. – № 11. – С. 5–9.
5. Сутність мотивації в системі управління персоналом, який здійснює інноваційну діяльність [Електронний ресурс] – Режим доступу до журн. : http://www.studentam.in.ua/index.php?option=com_content&task=view&id=225&Itemid=28
6. Никифорова, В. Складові формування інноваційної поведінки управлінських кадрів [Текст] / В. Никифорова. – 2009. – № 1. – С. 53–60.
7. Максвелл, Д. С. Как стать человеком влияющий [Текст] / Д. С. Максвелл, Д. Дорнан. – Мн. : Капитал, 2008. – 208 с. – ISBN 0-785-2710-07.
8. Сайт компанії ЗАТ «Фіона» – Режим доступу : <http://www.fiona.org.ua>

The article analyzed the strategic leadership and its influence on the motivational levers of innovative enterprise. The effect of certain incentives was

investigated to improve staff performance indicators of business innovation. The levels of motivation and the role of leader in each of them were determined.

Шевчук Н. А.

НТУУ «КПІ»

Демчук Ю.М.

студентка факультету менеджменту та маркетингу

РЕЗЕРВИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

У статті розкрито взаємозв'язок інноваційної і виробничої діяльності підприємства, що дозволило розкрити сутність інновацій, зміст, роль та місце інноваційної діяльності у внутрішньофірмовому процесі відтворення. Та було доведено, що підвищення ефективності інноваційної діяльності забезпечить економічну стійкість підприємства.

Ключові слова: інновація, резерви, ефективність, інноваційна діяльність.

Вступ. Актуальність теми полягає в тому що в умовах ринкової економіки функціонування і розвиток промислових підприємств значною мірою обумовлені ефективною роботою їх інноваційного механізму, а також ефективністю реалізованих нововведень. Аналіз господарчої практики свідчить про те, що значення інноваційної діяльності для промислових підприємств у сучасних умовах постійно збільшується. Між тим статистичні дані останніх років підтверджують той факт, що промислові підприємства відчувають серйозну кризу в інноваційній сфері і, якщо не вживати активних заходів з її подолання, як з боку держави, так і з боку керівництва промислових підприємств, негативні наслідки стануть загрозою в найближчому майбутньому [2].

Результати наукових досліджень інноваційної діяльності промислових підприємств знайшли своє відображення в численних наукових публікаціях вітчизняних і зарубіжних учених-економістів: А.Г.Аганбегяна, А.Н.Алілова, А.І.Амоші, А.І.Анчишкіна, Л.С.Бляхмана Д.М. Гвішіані, В.Г.Герасимчука, Н.П.Гончарової, В.М.Гриньової, І.І.Дахно, В.Т.Долгова, В.В.Дорофієнко Р.Друкера, П.М.Завліна, М.М.Іванова, С.Д.Ільєнкової, С.М.Ілляшенко, Д.І.Кокуріна П.А.Орлова, П.Г.Перерви та інші.

Разом з тим слід відзначити недостатню розробку напрямку наукових досліджень, пов'язаних з виявленням і використанням резервів інноваційної діяльності, які б забезпечували підвищення її ефективності. Існуючі на сьогодні підходи до вирішення зазначеної вище проблеми, як правило, носять різноспрямований характер і являють собою рекомендації щодо розв'язання окремих питань, пов'язаних з ефективністю інноваційної діяльності.