

УДК 658.012

Левченко Є. - ст.гр. БМ-31

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

МЕТОДИ СТИМУЛЮВАННЯ ТВОРЧОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

Науковий керівник: к.е.н., доц. Зяйлик М. Ф.

Стимулювання — це засіб, за допомогою якого здійснюється мотивація. Стимул виконує роль важеля впливу або носія «роздратування», що викликає дію певних мотивів. Стимулом можуть бути окремі предмети, обіцянки багато іншого, що може бути запропоновано людині як компенсація за її дії.

Слід зазначити, що завдання стимулювання науково-технічної праці досить складне через його специфіку. Виникає необхідність підвищувати активність персоналу в пошуку нових знань, нових ідей, стимулювати прийняття нестандартних рішень і підтримувати атмосферу творчості. З іншого боку, в ринковій економіці важливим є не сам інноваційний процес, а його комерційний результат, який відображається в оновленні продукції, розширенні ринку, зниженні витрат й одержанні прибутку.

Завдання менеджерів по суті зводиться до того, щоб створити умови, у яких би в найбільшій мірі міг розкритися творчий потенціал працівника та виникла б стійка потреба в результативній праці. З цією метою в стимулюванні використовуються прямі і побічні методи в основі яких лежать такі принципи: розкріпачення творчої ініціативи; зв'язок рівня заохочення працівника з кінцевим результатом інноваційної діяльності; забезпечення персоналу необхідними ресурсами; заохочення накопичення нових знань і досвіду та інші.

До прямих методів стимулювання належить перш за все розмір заробітної плати. У кожній країні існує своя система формування заробітної плати і грошових винагород у сфері інноваційної діяльності. Посади науково-інженерного напряму прирівнені відповідно до управлінських посад. Великий стимулюючий вплив на творчу діяльність новаторів відіграє виробниче середовище. Ще одним важливим моментом у створенні сприятливих умов творчості є організація неформального спілкування. Неформальне спілкування в робочий час розглядається керівництвом організації як важливе джерело ефективною взаємодії робітників у створенні, промисловому освоєнні і ринковій реалізації новацій. Важливим напрямом застосування непрямих методів стимулювання результатів інноваційної діяльності є організація змагання між децентралізованими підрозділами фірми й автономними творчими групами. Більшість фірм-лідерів в інноваційній діяльності вибирають такий варіант організації праці, коли персонал має значний рівень виробничої свободи й одночасно тісні зв'язки з менеджерами. Як відомо, інноваційна діяльність пов'язана з високим рівнем ризику зазнати невдач. Менеджери всіх рівнів виявляють терпимість до невдач і разом з іншими співробітниками беруть участь у ризикових інноваційних проектах, а не обмежуються їх контролем. Коли інновація провалюється, менеджери стають партнерами по ризику

У практиці господарювання набули поширення різноманітні форми морального стимулювання і заохочування. Це індивідуальні та колективні нагороди, присвоєння почесних звань і титулів, знаків пошани, публічне вручення грамот, сертифікатів, значків, проведення конкурсів і публікацій їх результатів у внутрішньофірмових газетах, бюлетенях.

Таким чином, мотивація — це сукупність усіх чинників, які спонукають людину до активної діяльності та приводять до успіху.