

Стимулирование инновационной активности

работников предприятий

УДК 334.33

**Омелаенко Нина Николаевна, к.э.н., доцент ХНЭУ им. С. Кузнеця,
omela_n_n@mail.ru**

В настоящее время инновации являются важнейшим фактором и основным источником социально-экономического развития предприятия, условием выживания его в конкурентной борьбе.

Большинство развитых стран, таких как США, Япония, Голландия, Швейцария, Финляндия и др., обеспечивают свое превосходство за счет внедрения в производство достижений научно-технического прогресса, который в этих странах стал непосредственной производительной силой.

Инновационная деятельность является сложным, нацеленным на будущее и затратным видом деятельности, часто с непредсказуемым результатом, появлением различного рода рисков, что не способствует созданию интереса к нововведениям и служит препятствием для ее активизации на предприятии.

Поэтому для обеспечения инновационного развития предприятия нужна сильная мотивация, как внешняя, так и внутренняя. Инициатором внешней мотивации является государство, которое с помощью определенных решений способствует расширению и углублению активности в области инновационного развития.

Одной из причин снижения эффективности инноваций на Украине является недостаточный уровень государственной поддержки инновационных предприятий, а также недоработки в правовой области инновационного предпринимательства. Поэтому необходимо расширить и доработать вопросы предоставления налоговых льгот, кредитов со стороны

государства, создания консультационных центров для оказания помощи предприятиям, занимающимся инновационной деятельностью.

Внутренняя мотивация формируется на самом предприятии и включает в себя стимулирование работников для активизации их творческой активности. При этом важно использовать в единстве материальные и нематериальные стимулы.

Важными составляющими организации инновационного развития предприятия являются рационализация и изобретательство. Эти виды интеллектуальной деятельности, направлены на использование способностей работников при разработке мероприятий, способствующих выпуску продукции с меньшими трудовыми, материальными и денежными затратами. В настоящее время резко сократилось количество работников, занимающихся этой деятельностью. В тоже время рационализация и изобретательство являются важным средством технического прогресса и одним из источников инновационных разработок.

На крупных предприятиях продолжают действовать отделы патентов, рационализации, информации и новой техники, на мелких - бюро рационализации и изобретательства (БРИЗ).

На небольших предприятиях необходимо расширить сферу деятельности таких бюро, превратив их в бюро по инновациям. Это бюро должно координировать работу не только по рационализации и изобретательству, а также по качеству продукции и инновациям. Возглавить работу такого бюро могут выпускники нашего вуза, получившие специальность менеджер инновационной деятельности.

На предприятиях поощрение работников за разработку рационализаторских предложений, инновационных разработок осуществляется в денежной форме, в виде премий, размер которые зависит величины полученного от внедрения разработки эффекта. Каждое предприятие определяет размер вознаграждения самостоятельно, исходя из величины ожидаемой экономии. При этом эффективность вознаграждения

зависит от обоснованного соотношения размеров поощрения и стимулируемого показателя. Для установления этой зависимости предлагается использовать математические функции поощрения, что позволит увязать размеры премий с величиной ожидаемого эффекта.

В общем виде математическая функция поощрения имеет вид:

$$Y = f(x),$$

где Y – размер премий;

X – размер стимулируемого показателя;

f – форма связи между ними.

В качестве функций поощрения используют: линейные логарифмические, степенные и т.д. Выбор функции поощрения начинается с анализа стимулируемого показателя: необходимо обосновать тенденцию его развития, определить средний уровень, минимальные и максимальные стимулируемые значения, взаимосвязь с размерами поощрения. Если стимулируемый показатель изменяется от нуля, то при использовании функции вида $Y = a \cdot X^b$ или $y = a + b / x$ и т. д., надо использовать сдвиг: $Y = a \cdot (X + c)^b$.

Функция поощрения должна быть простой, обеспечивать несложность вычислений по ней, удобной для пользования, соответствовать логике экономического анализа взаимосвязи роста премий и показателя стимулирования. Чаще всего используют степенную функцию $Y = a \cdot X^b$.

Для упрощения расчетов на основе функции поощрения строят шкалы, где в компактной форме вычисляются размеры премий для любого значения стимулируемого показателя. Такие шкалы можно построить для определения величины премий за рационализаторские предложения в зависимости от величины ожидаемого эффекта.

В таблице приведена шкала поощрения работников за разработанные рационализаторские предложения. Выплата производится, если разработка реальная и может быть сразу же внедрена в производство. Если эффект

превышает 100 тыс. грн., то можно выплатить работнику 22 %, или больше, но по согласованию с руководством предприятия. Все зависит от того, какая сделана разработка, с какой скоростью она может быть внедрена и каких затрат потребует.

Таблица

Шкала поощрения работников

Размер эффекта от разработки мероприятия в тыс. грн.	Размер премий в процентах от эффекта	
	За достижение левой границы интервала	За каждую тыс. грн. превышения левой границы интервала
От 30,0 до 50,0	5,0	0,1
От 50,0 до 70,0	7,0	0,2
От 70,0 до 100,0	13,0	0,3
Свыше 100,0	22,0	-

Предлагаемые мероприятия по расширению деятельности БРИЗа и совершенствованию поощрения будут способствовать усилению материальной заинтересованности в создании реальных разработок, направленных на рост производительности труда, снижение себестоимости продукции, повышение ее качества и конкурентоспособности.

Литература:

1. Омелаенко Н.Н. Стимулирование инновационных разработок на предприятии // Интегрированные основы инновационного и устойчивого развития экономики: сборник научных статей. – Пенза: Приволжский Дом знаний, 2013. – 188 с. (55-52).