**Гусаров К. О.**

**ОСОБЛИВОСТІ МАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

За обставин, що склалися в Україні на нинішньому етапі, однією з головних умов виходу з кризи виступає інноваційний розвиток промислового сектору економіки, що неможливий без формування якісного кадрового потенціалу підприємства та його ефективного використання. Персонал - єдиний з усіх факторів виробництва, що несе в собі творчу складову. Саме тому керівництво підприємства має турбуватися про розвиток інноваційної активності працівників.

Успіх інноваційної діяльності залежить від того, якою мірою персонал організації зацікавлений у швидкому й економічно ефективному впровадженні нововведень у всі сфери діяльності підприємства. При цьому доцільно враховувати, що очікування різних груп працівників стосовно можливих наслідків введення інновацій значно відрізняються. Особи, які активно генерують нові ідеї, володіють високим творчим потенціалом, здатні до творчого процесу позитивно сприймають інноваційні перетворення і розглядають їх як джерело підвищення продуктивності підприємства та отримання або посилення його конкурентних позиції на ринку. Друга група працюючих сприймає нововведення як загрозу власній стабільності та акцентує увагу, в першу чергу, на можливих змінах в оргструктурі управління підприємством, звичних методах роботи, зниженні поточних доходів, зміні свого внутрішньоорганізаційного статусу, що провокує опор змінам та створення перешкод у сфері інноваційної діяльності. З урахуванням цього факту, система мотивації інноваційної активності персоналу підприємства повинна включати заходи мотиваційного впливу, що з одного боку, забезпечують посилення новаторської діяльності працівників, а з іншого - подолання опору нововведенням.

За сучасних умов для працівників вітчизняних підприємств як першої, так і другої групи визначальним чинником, що спонукає до інноваційної діяльності, у більшості випадків є пряма матеріальна мотивація, а саме: підвищення розміру окладу за здійснення інноваційної діяльності; збереження середньої заробітної плати при звільненні від основної роботи для участі в інноваційній діяльності; премії за ініціативність, підвищення рівня продуктивності праці, підвищення рівня якості продукції, участь у розробці, впровадженні та освоєнні нової техніки, технологій, виробництві нової продукції, застосуванні новітніх методів праці; додаткова винагорода автору раціоналізаторської пропозиції, автору винаходу; надбавки за стаж наукової роботи, за науковий ступінь кандидата або доктора наук, доплата за участь у експериментаторських роботах; участь у прибутках, що стали результатом впровадження інноваційних продуктів та технологій.

Серед засобів непрямої матеріальної мотивації для представників першої групи актуальними є наявність віртуального робочого дня; оплата підприємством участі працівника в науково-практичних конференціях, публікацій наукових робіт; надання працівнику оплачуваної творчої відпустки для написання наукової праці. Для працівників другої групи найбільш значущими будуть участь у власності підприємства, оплата підприємством заходів щодо підвищення кваліфікації та навчання, отримання вищої освіти з орієнтацією на динаміку змін, викликаних впровадженням інновацій; розширення соціального пакету; гарантії по кредитах на житло або їх часткова компенсація.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри менеджменту Дуднєвої Ю. Е.