

## **МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

**Зенчик Анастасия Сергеевна**

магистрант, Академия управления при Президенте Республики Беларусь, Республика Беларусь, г. Минск

### **Personnel motivation as a factor of innovative development of an industrial organization**

*Anastasiya Zenchuk*

*Master student, The Academy of Public Administration under the aegis of the President of the Republic of Belarus, the Republic of Belarus, Minsk*

**Аннотация.** В современных условиях инновационное развитие промышленного предприятия позволяет обеспечить повышение эффективности функционирования всего предприятия. В связи с этим, появляется необходимость стимулирования персонала к активному участию в инновационной деятельности предприятия.

**Abstract.** In modern conditions, the innovative development of an industrial organization allows to increase the efficiency of the organization. In this regard, there is a need to encourage staff to actively participate in the innovation activities of the organization.

**Ключевые слова:** персонал; мотивация; инновационное развитие; предприятие.

**Keywords:** personnel; motivation; innovative development; organization.

В настоящее время промышленные предприятия стремятся обеспечить непрерывный устойчивый рост производства продукции и добиться на этой основе повышения эффективности функционирования предприятия в целом. Устойчивое развитие предприятия достигается благодаря ведению активной инновационной деятельности и внедрению в производство инноваций и новых технологий.

Инновационное развитие предприятия позволяет значительно увеличить ассортимент выпускаемой продукции, повысить ее качество, что ведет к значительному укреплению позиций предприятия в конкурентной борьбе на рынке. За счет использования инноваций и новых технологий появляется возможность выходить на новые рынки сбыта продукции, производить товары и услуги с меньшими затратами труда, времени и материалов. Таким образом, развитие предприятия на инновационной основе является неперенным условием повышения эффективности его деятельности и его конкурентоспособности.

Главной целью инновационного развития предприятия является повышение конкурентных преимуществ, сохранение его экономических выгод путем целенаправленного изменения внутренних факторов благодаря внедренным технологическим решениям, новым методам управления, изменениям в структуре производства нового продукта или услуги [1, с. 39].

В настоящее время инновационные процессы становятся существенным фактором, определяющим стратегический успех предприятия на рынке товаров и услуг, устойчивость и стабильность его развития. Таким образом, среди основных преимуществ инновационного развития промышленного предприятия можно выделить следующие:

1. Поддержание необходимого уровня прибыли и рентабельности товара.
2. Поддержание конкурентоспособности предприятия на рынке.
3. Повышение конкурентоспособности продукции.
4. Снижение производственных затрат и издержек.
5. Возможность создания дополнительных источников дохода [2, с. 406].

В настоящее время человеческий фактор является основным показателем развития инновационного процесса на предприятии. Четко разработанный инновационный проект сам по себе не может гарантировать эффективность реализации, так как важным элементом на всех стадиях реализации является человеческий капитал. Система управления на производстве должна не только установить правила выполнения проекта, но и повышать интерес к его реализации, то есть мотивировать реализацию потенциала сотрудников предприятия.

Задача мотивации персонала, занятого в инновационной деятельности должна выполняться с учетом специфики и внутренней противоречивости этого вида деятельности. Во-первых, необходимо добиться повышения творческой активности, стимулировать поиск нестандартных решений, создать и поддерживать атмосферу новаторства и изобретательства. Во-вторых, в условиях рыночной экономики необходимо обеспечить коммерческий результат инновационного труда, который выражается в конкретных показателях эффективности: увеличение выручки, рост прибыли, снижение издержек, повышение качества продукции [3].

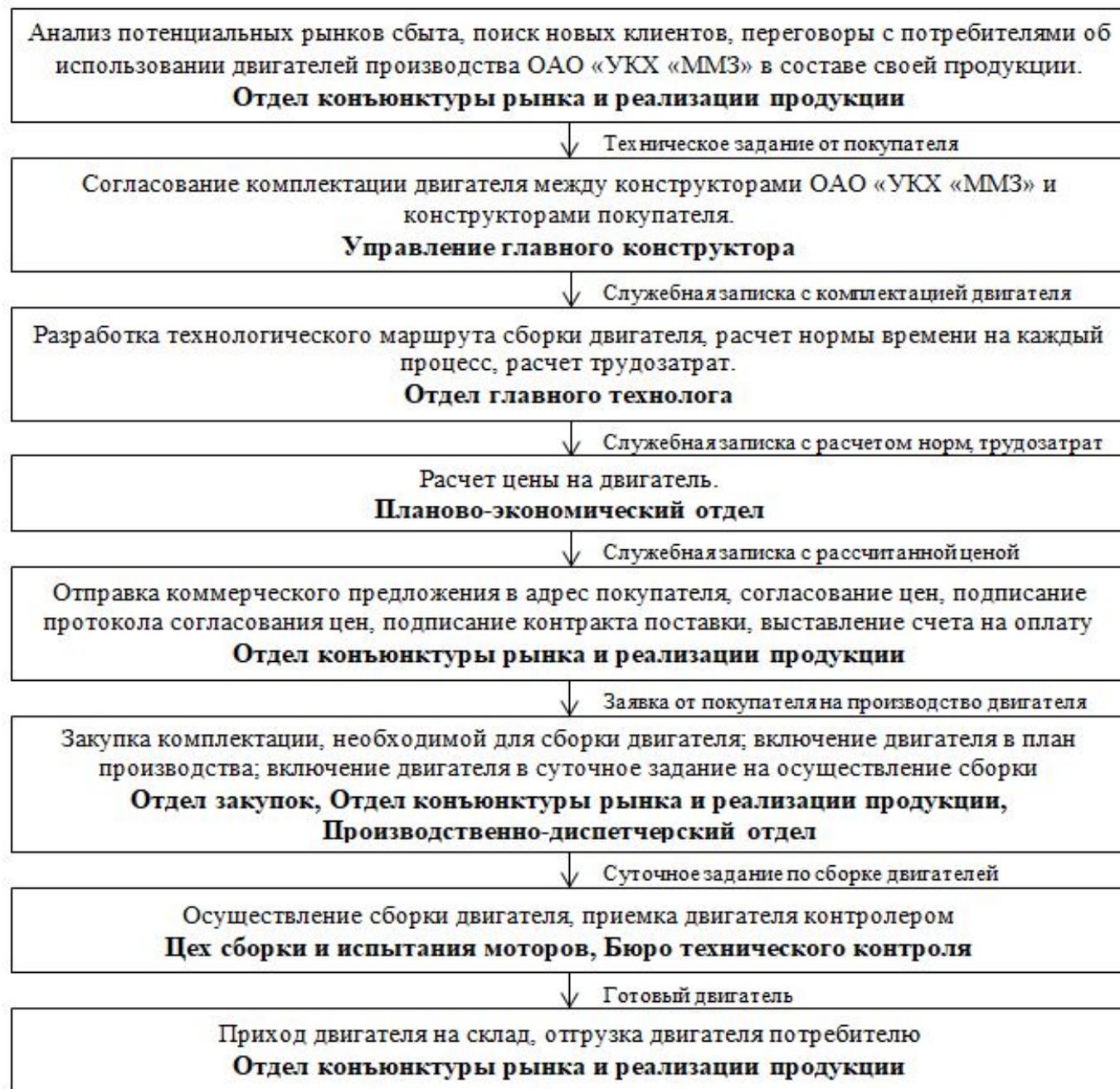
С целью эффективной мотивации сотрудников, занятых в инновационной деятельности, возникает необходимость распределения денежных средств в соответствии с вкладом каждого отдела или сотрудника в процесс создания новой продукции или увеличения объемов реализации инновационной продукции.

Обоснуем данный подход на примере применения возможного дополнительного стимулирования сотрудников ОАО «Управляющая компания холдинга «Минский моторный завод» (далее по тексту – ОАО «УКХ «ММЗ») с целью активизации инновационной деятельности. Для этого рассмотрим процесс разработки инновационного продукта на данном предприятии.

На ОАО «УКХ «ММЗ» начало инновационного процесса по разработке нового продукта может исходить от Управления главного конструктора или Управления маркетинга, поэтому в целях развития инновационной активности данных подразделений: поиска новых рынков сбыта продукции, поиска товаров-аналогов, производство которых возможно осуществить на производственных площадях ОАО «УКХ «ММЗ», необходимо разработать эффективный

механизм стимулирования сотрудников, занятых в инновационной деятельности.

Изобразим графически процесс создания нового продукта на ОАО «УКХ «ММЗ» с указанием ответственных подразделений, участвующих в создании нового продукта (рисунок 1).



**Рисунок 1. Процесс создания нового продукта на ОАО «УКХ «ММЗ» с указанием ответственных подразделений**

С целью повышения эффективности функционирования сотрудников и более качественного выполнения работ предлагается ввести систему дополнительной мотивации персонала, участвующего в разработке новой продукции, - предлагается 10 % от прибыли от реализации инновационной продукции направить на стимулирование сотрудников подразделений, занятых в инновационном процессе. Образовавшийся фонд на стимулирование сотрудников с учетом выполняемых задач, отраженных на рисунке 1, может быть распределен в следующих пропорциях (таблица 1).

**Таблица 1.**

**Распределение фонда на стимулирование сотрудников, занятых в инновационной деятельности**

<b>Наименование задачи</b>	<b>Ответственное подразделение</b>	<b>Размер надбавки, %</b>
Анализ потенциальных рынков, поиск покупателей	ОКРиРП	30
Разработка и согласование комплектации	УГК	20
Разработка технологического маршрута	ОГТ	7
Расчет цены на двигатель	ПЭО	4
Заключение и последующее ведение контракта поставки	ОКРиРП	10
Своевременное обеспечение производства комплектацией	ОЗ	5
Осуществление сборки качественной продукции	ЦСИМ,	7
	ОТК,	7
	ПДО	5
Отгрузка продукции со склада, выписка документов	ОКРиРП	5

Следует отметить, что указанные размеры надбавок можно применять лишь к тем процессам создания инновационной продукции, которые соответствуют схеме, изображенной на рисунке 1. Это обусловлено тем, что размеры надбавок могут быть скорректированы по причине другого распределения функций и задач между подразделениями ОАО «УКХ «ММЗ».

Таким образом, стимулирование сотрудников, занятых в инновационном процессе, будет вести к инновационному развитию предприятия и активизации исследования новых рынков сбыта продукции производства ОАО «УКХ «ММЗ».

**Список литературы:**

1. Климова Л.А. Инновационное развитие предприятия: [монография] / Л.А. Климова. - Могилев: Белорусско-Российский университет, 2017. - 215 с.
2. Богомолова И.П., Кривенко Е.И., Стряпчих Е.С., Шевалдова Т.В. Инновационное развитие как эффективная стратегия организации // Вестник ВГУИТ. - 2018. - Т. 80. - № 1. - С. 398-412.
3. Черданцева, К.А., Акимочкина Т.А. Мотивация персонала в инновационной деятельности // Студенческий научный форум - 2018 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://scienceforum.ru/2018/article/2018002370>. - Дата доступа: 24.01.2019.