

ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ИННОВАЦИОННОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЭКОНОМИКЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Т.В.КАШТЕЛЯН, А.А.ЕРМАЛИЦКИЙ

Учреждение образования

«БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»

Минск, Беларусь

Социально-экономические процессы нашей республики, должны включать в себя мощный инновационный элемент, которым является не только комплекс программных документов, но и истинная мотивация работников предприятий и организаций к данному процессу.

Инновационную активность определяют:

1) объективные условия развития общества (социально-политические, экологическая и демографическая ситуация, психологический и нравственный климат в обществе и т. д.), а также организационные усилия государственных и общественных институтов, направленные на активизацию инновационной деятельности;

2) факторы формирования экономического механизма (включающие конкретные виды хозяйской заинтересованности и мотивации к высокопроизводительному труду).

Результаты исследований зарубежного опыта показали, что инновационная деятельность развивается тогда, когда, с одной стороны, существует подлинная заинтересованность в производстве и потреблении инновационной продукции, а, с другой стороны, создаются в государстве соответствующие определенным временным этапам условия, соответствующая инфраструктура, обеспечивающая продвижение инноваций к потребителям. Мотивация инновационной деятельности в системе малых и средних предприятий Кореи, к примеру, осуществлялась изначально через правовую поддержку (упрощение регистрации), а затем через стимулирующее кредитование и налогообложение. Большую роль сыграло также развитие гибких система оплаты труда и рынка ценных бумаг.

Становление инновационных структур в Беларуси осуществляется, главным образом, через непосредственное усиление участия государства (например, под патронажем Министерства промышленности было создано предприятие, производящее оборудование для пищевой промышленности, финансируемое полностью из средств инновационного фонда данного министерства по типу госдотаций). По мнению работников экономической службы данного предприятия, такой субъект можно считать только формально инновационно активным.

В системах отечественных предприятий как государственного, так и частного сектора, зачастую явно выраженные высокие мотивы к инновационной деятельности отсутствуют. Можно сказать, что они обладают так называемым «скрытыми» мотивационными моделями. Переход к «адаптивным» моделям (основанным на свободном, творческом и высокомотивированном труде) преследует реализацию принципа равноуровневости – согласованности государства, систем предприятий, объединений, отраслей (нанимателей и работников) в интересах инновационного развития на основе экономического интереса и самодостаточности. Это требует как минимум того, чтобы внешние по отношению к предприятиям цели (например, инновационного развития) стали целями субъектов, рассчитанными на активность человека через его потребности – в достойном уровне потребления, защищенности, уважении и др. В этой связи, как показывают исследования, необходимы гарантии государства и развитие заинтересованности в повышении эффективности посредством внедрения новшеств во всех сферах деятельности и на всех иерархических уровнях. Большую роль в последнем играют особенности систем менеджмента и мотивации.

Исследованиями выявлено, что подсистема «производительность – оплата труда – жизненные средства» в современных условиях трансформируется и приобретает экономическую определенность при рассмотрении ее и в обратной направленности «жизненные средства – оплата труда – производительность». Повторение и даже превышение темпов оплаты труда над производительностью – не «инфляционный эффект», а основа (базис) качественного развития, так как в результате потребления жизненных средств работники готовы к участию в процессе производства и к «генерированию» добавленной стоимости. Другими словами «тенденции превышения темпов производительности труда над темпами заработной платы» должна приниматься во внимание только при обеспечении экономически обоснованного (на основе приемлемого в определенных условиях набора жизненных средств) уровня оплаты труда с учетом стабильного спроса на выпускаемую продукцию и расширенного воспроизводства.

Изучение опыта мотивации в экономике показало, что на всех уровнях, требуется более серьезная дифференциация труда сотрудников различной квалификации. Инновационные предприятия являются таковыми постольку, поскольку там умеют мотивировать высокоэффективный труд. В современных условиях это нужно делать, основываясь на принципах «стимул – вклад», «ожидание – вознаграждение». Определенная модификация т. н. системы «кафе» наблюдается лишь на некоторых промышленных предприятиях, где в условиях контракта могут быть оговорены определенные мероприятия, которые может выполнить специалист за вознаграждение. Но зачастую оговоренные условия и принципы поощрения за повышенную ответственность и результативность не выполняются, что существенно сдерживает инновационное развитие государства.