

Л. О. Гришина*, О. В. Погорелова, Н. Ф. Тубальцева

*Первомайський політехнічний інститут,
Національний університет кораблебудування
ім. адмірала Макарова

ОСНОВНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У МАШИНОБУДУВАННІ МИКОЛАЇВСЬКОГО РЕГІОНУ

© Гришина Л. О., Погорелова О. В., Тубальцева Н. Ф., 2015

Розглянуто питання активізації інноваційної діяльності як визначального фактора зміцнення конкурентних позицій підприємства на внутрішньому і зовнішньому ринках. Визначено роль творчого персоналу у забезпеченні ефективності інноваційної діяльності машинобудівних підприємств, який має бути відповідно мотивований. Обґрунтовано необхідність формування ефективного механізму стимулювання персоналу до здійснення інноваційної діяльності у машинобудівній сфері економіки Миколаївської області.

Ключові слова: інноваційна діяльність, персонал, мотивація, стимулювання, ефективність.

L. O. Gryshyna, O. V. Pogorelova, N. F. Tubalceva

* Pervomaisk Polytechnic Institute
National University of Shipbuilding named from Makarov

THE BASIC PRINCIPLES OF THE INNOVATIVE ACTIVITY STIMULATING MECHANISM FORMATION IN MACHINE BUILDING INDUSTRY OF MYKOLAYIV REGION

© Gryshyna L., Pogorelova O., Tubalceva N., 2015

The issue of innovative activity stimulation as a determining factor in strengthening the competitive position of enterprises on domestic and foreign markets has been considered in this article. Only the adoption of innovative models of development followed by economically developed countries, could strengthen the competitive position of enterprises on domestic and foreign markets. All these have led to an objective necessity of study the formation of effective mechanism for staff encouraging in performing the innovative activity in the industrial sector.

Innovative activity is the unifying element in the formation of the integral system “science-technology-production”, that is the content of scientific and technical progress. Innovations are an important link communicating the scientific results prior to their use in manufacture for the purpose of increasing the efficiency. The need of innovative activity in present stage requires continuous introduction of advanced technologies and using the achievements of science-intensive industries ensuring the dynamic development of the economy.

The creative staff role in ensuring effectiveness of innovative activity of machine-building enterprises, which should be properly motivated has been determined. Economic and social development depends not only on the quality management systems, organization of production, its technical equipment, but mostly on the person creative activity, his desire to work with high efficiency, enthusiasm, commitment to continuous knowledge updating and implementation in the labor process. The effectiveness of innovative activity depends on workers who must be properly motivated.

The task of promoting scientific and technical labour through its specificity is rather complicated, because the need to increase the activity of personnel in searching for new knowledge, new ideas, fostering the atmosphere of creativity appears.

The need of formation an effective mechanism to encourage staff to innovate in the field of engineering economy of Mykolaev region has been justified. Such mechanism should include the definition of goals, objects, forms and methods of enterprise innovative activity stimulation.

The Main principles of formation an appropriate mechanism to encourage staff innovation, by definition methodological and practical aspects of estimation an introduction efficiency of new forms of stimulation of these workers will be used in further studies.

Key words: innovation, staff motivation, incentives, efficiency.

Постановка проблеми. У сучасних умовах ринкових трансформацій і євроінтеграції перед кожним суб'єктом господарювання і країною взагалі актуалізувалася проблема досягнення та утримання конкурентних позицій. Лише засвоєння інноваційної моделі розвитку, якої дотримуються економічно розвинені країни, може зміцнити конкурентні позиції підприємства на внутрішньому і зовнішньому ринках. Проте сьогодні лише кожне десяте підприємство має безпосереднє відношення до інновацій, критичної межі досягла зношеність наукового та технічного обладнання, а творчість та винахідництво у виробничій сфері, зокрема і машинобудівній галузі, практично не заохочується. До того ж відсутність розвиненої інфраструктури інноваційної діяльності протягом багатьох років, необхідної мотивації товаровиробників до застосування нововведень як засобу конкурентної боротьби стали визначальними факторами відставання України в інноваційній сфері. Тому в сучасних умовах виникає об'єктивна необхідність дослідження формування ефективного механізму стимулювання персоналу до здійснення інноваційної діяльності у промисловій сфері.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням інноваційної діяльності та проблемам її активізації присвячені праці таких вітчизняних і зарубіжних дослідників, як О. І. Амоша, Ю. М. Бажал, В. М. Гець, Д. І. Кокурін, М. В. Шарко, В. І. Захарченко, І. Т. Балабанов, А. А. Масалов, В. П. Завлін, С. М. Ілляшенко, Б. А. Маліцький, Л. С. Мартюшева, О. В. Лапко, Л. І. Федулова та інші. Питання управління персоналом, зокрема і зайнятого інноваційною діяльністю, привертають увагу таких вчених, як С. В. Бандура, О. А. Грішнова, А. М. Колот, Н. Д. Лук'яченко. Проте низка проблем, пов'язаних із формуванням та реалізацією ефективного механізму стимулювання персоналу машинобудівних підприємств до інноваційної діяльності, залишаються невирішеними і потребують подальшого дослідження.

Постановка цілей. Дослідження проблем розвитку інноваційної діяльності промислових підприємств та її стимулювання зумовлює постановку таких цілей:

- дослідити особливості стимулювання персоналу, зайнятого інноваційною діяльністю у промисловій сфері;
- визначити можливі форми і методи стимулювання персоналу машинобудівного підприємства до інноваційної діяльності;
- обґрунтувати засади формування механізму стимулювання інноваційної діяльності машинобудівних підприємств та заходи його подальшого впровадження.

Основні результати дослідження. На сучасному етапі розвитку людства, який значною мірою пов'язаний зі становленням постіндустріального інформаційного суспільства, важливим фактором науково-технічного прогресу стають інтелектуальні цінності та інформаційні ресурси. Поряд з традиційними складовими ресурсного потенціалу підприємства все вагомішим стають нагромадженні знання, освітній і культурний рівень персоналу, його кваліфікація, об'єкти інтелектуальної власності.

Відомий вітчизняний дослідник інтелектуального капіталу академік НАН України А. А. Чухно розглядає інтелектуальний капітал як сукупність людського і структурного капіталів [11]. Людський капітал складається з окремих елементів, втілених у персоналі підприємства, у його

знаннях, досвіді, здатності до нововведень, а також у внутрішніх культурі і цінностях підприємства. Ця частина інтелектуального капіталу не може бути власністю підприємства і об'єктом купівлі-продажу. До складу структурного капіталу належать технічне і програмне забезпечення, патенти, торгові марки, засоби збереження і накопичення та передавання інформації і все інше, що уможливає підприємство реалізувати свій виробничий потенціал. Порівняно з людським, структурний капітал може бути власністю підприємства, і як об'єкт купівлі-продажу може бути відтвореним у будь-якому іншому підприємстві.

На відмінну від звичайного капіталу, матеріальним носієм якого є матеріальні засоби (знаряддя праці, предмети праці тощо), інтелектуальний капітал має нематеріальну основу, його не можна побачити або відчутти. Використання знань, якими володіє працівник і втілення їх в результати праці дають підприємству змогу швидше адаптуватись до змін ринкової ситуації, підвищити рівень конкурентоспроможності продукції, розробляти і виготовляти нові товари і послуги, спроможні задовольняти потреби людей з інтелектуально вищим рівнем.

Отже, інтелектуальний капітал є специфічним виробничим ресурсом підприємства, представленим людським інтелектом і отриманими інтелектуальними продуктами, використання якого дасть можливість підприємству активізувати інноваційну діяльність, формувати конкурентні переваги.

Об'єднавчим елементом у формуванні цілісної системи “наука-техніка-виробництво”, яка є змістом науково-технічного прогресу, є інноваційна діяльність. Інновації – важлива зв'язуюча ланка доведення отриманих наукових результатів до їх використання у виробництві з метою підвищення ефективності діяльності. Необхідність активізації інноваційної діяльності на сучасному етапі вимагає безперервного впровадження прогресивних технологій і використання досягнень наукомістких галузей, які забезпечують динамічний розвиток економіки.

Машинобудівний комплекс вирізняється серед інших галузей високою наукоємністю та ресурсоемістю, що підвищує його значення не лише у побутовому споживанні іншими галузями промисловості, а й сприяє швидшому їх розвитку [6]. Миколаївська область, будучи високорозвиненим індустріальним регіоном країни, визначається потужною багатогалузевою промисловістю, в якій вагоме місце займає машинобудування і металообробка.

Аналіз статистичних даних свідчить про негативну динаміку обсягів промислової продукції за галузевою ознакою. Так, за 2013р. обсяги промислового виробництва скоротилися порівняно з 2012 р. на 6,3 %, у переробній промисловості – на 4,6 % [9] (Тут і далі використовуються дані Державного управління статистики у Миколаївській області). Зберігалася така спадна динаміка і на початку 2015 р.: відставання від рівня січня-березня минулого року становило 16,5 %. Обсяг машинобудівної продукції також зменшився на 12,1 %, переважно внаслідок зниження виробничої активності підприємств з будівництва та ремонту суден.

Слід відзначити негативну тенденцію зменшення обсягів реалізованої продукції машинобудівними підприємствами протягом останнього десятиріччя. Якщо в 1999 р. частка підприємств машинобудування в обсягах реалізації промислової продукції регіону становила більше третини, то в 2012 р. – лише 15,3 %, а у 2013 р. зменшилася до 14,8 %.

Проблеми в машинобудуванні Миколаївського регіону спричинені багатьма факторами, серед яких вагомим є низький рівень інноваційної діяльності підприємств машинобудівної галузі.

Так, дослідження інноваційної діяльності Миколаївської області показало, що її рівень є низьким і характеризується неоднозначною динамікою відповідних характеристик. Порівняно з 2000 р. відбувалося зниження інноваційної активності підприємств і лише в 2013 р. спостерігалася покращення інноваційної сфери регіону. Незважаючи на збільшення загалом обсягів промислової продукції, процес її оновлення з року в рік уповільнювався, але в 2013 р. освоєно нових видів продукції майже у 5 разів більше, ніж за попередній період. А от впровадження прогресивних технологічних процесів зазнало негативної динаміки (скоротилося майже удвічі за зазначений період). Разом з цим з'явилися позитивні зрушення у розвитку наукової діяльності Миколаївської області: посилюються темпи змін фундаментальних досліджень, що створює підґрунтя для активізації прикладних і науково-технічних розробок. Хоча, якщо враховувати інфляційні процеси, фактичне збільшення цих показників буде дещо меншим, але все ж таки ці зміни є позитивними.

Забезпечення конкурентних переваг регіону залежить також і від рівня застосування результатів інтелектуальної праці науково-технічних працівників, чисельність яких протягом останніх п'ятнадцяти років значно зменшилася. Якщо в 1995 р. вона становила 4208 осіб, у 2000 р. – 2288 осіб, у 2007 р. – 1405 осіб, то у 2012 р. наукові й науково-технічні роботи виконували 904 особи (майже в 2,5 разу менше, ніж у 2000 р.). Обсяг виконаних наукових і науково-технічних робіт власними силами наукових організацій і підприємств постійно зростає, що свідчить про зростаючу продуктивність творчої праці.

Про важливість означених проблем формування дієвої системи сприяння інноваційному розвитку машинобудування і суднобудування зокрема свідчить прийняття Урядом Стратегії розвитку суднобудування на період до 2020 року, а також схваленої Концепції загальнодержавної цільової економічної програми розвитку кораблебудування на період до 2035 р. У цих документах зокрема зазначено, що модернізація, технічне переоснащення і ефективне використання виробничих потужностей галузі передбачає посилення значення регіональних чинників її розвитку. Саме питання державної підтримки науково-дослідних робіт, розвиток виробничого і науково-технічного потенціалу, впровадження високих наукоємких конкурентоспроможних технологій у пріоритетних напрямках інноваційної діяльності у підгалузях суднобудування є одними з важливих завдань, зазначених у цих документах.

В умовах ринкової економіки інноваційний процес асоціюється з науково-технічним прогресом. Але НТП не тотожно інноваційному процесу, а є його складовою, спрямований на створення нових ринків продуктів, технологій та послуг. Інноваційний же процес і здійснюється у тісній взаємодії із соціально-економічним середовищем. Тому слід зазначити, що інновації виконують кілька соціально-економічних функцій. Перша функція інновацій полягає в тому, що практично всі винаходи спрямовані на зменшення витрат живої праці, створюють можливості залучення у виробництво нових виробничих сил, підвищують ефективність праці і виробництва. Друга функція інновацій – підвищення якості виготовленої продукції, що сприятиме підвищенню обсягів виробництва і реалізації продукції, поліпшенню якості життя. Третя функція інновацій полягає в тому, що вони, підвищуючи якість, знижуючи витрати і вдосконалюючи споживання, сприяють підтримці пропорцій між попитом і пропозицією, між виробництвом і споживанням. Четверта функція проявляється в тому, що при здійсненні інноваційної діяльності людина розвивається: реалізуються її інтелектуальні здібності, створюються умови для подальшого творчого зростання.

Світовий досвід все більше переконує в тому, що економічний і соціальний розвиток залежать не стільки від систем управління якістю, організації виробництва, його технічного оснащення, скільки від творчої активності людини, її бажання працювати з високою трудовою віддачею, ентузіазмом, прагненням до постійного оновлення знань та їх реалізації в процесі праці. При цьому ефективність інноваційної діяльності залежить саме від працівників, які повинні бути відповідним чином мотивовані. Впроваджувати інновації не можна без наукових підходів до дослідження мотивації персоналу до інноваційної діяльності підприємства, які являють собою процес застосування не тільки традиційних, але й інноваційних мотивів і стимулів. З огляду на це, поняття "мотивація" слід розглядати як сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, спрямованої на досягнення поставлених цілей. При цьому стимулювання принципово відрізняється від мотивації, оскільки під час стимулювального процесу використовуються різноманітні засоби і методи впливу на поведінку працівника та його ставлення до своєї діяльності.

Мотивація і стимулювання інноваційного розвитку в ринкових умовах господарювання набуває цілком нового характеру. За останні роки виникли нові зовнішні мотиваційні чинники, зокрема власність на засоби виробництва, на виготовлену продукцію, задоволення зростаючих потреб, акціонерний капітал, прибутковість, виплати за дивідендами тощо. Водночас не повинні втратити своєї значимості такі мотиваційні фактори, як премії, змагання, моральні заохочення та ін.

Слід зазначити, що завдання стимулювання науково-технічної праці доволі складне через його специфіку, оскільки виникає необхідність підвищувати активність персоналу в пошуку нових знань, нових ідей, стимулювати ухвалення 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, підвищенні конкурентоспроможності і одержанні максимального прибутку. Отже, комерційний критерій має вирішальну роль під час оцінювання ефективності праці персоналу, зайнятого в інноваційній діяльності підприємства.

Персонал, який займається розробленням і впровадженням нової техніки і продукції, відрізняється від інших категорій працівників високим рівнем освіти і інтелектуального розвитку. Для них характерне аналітичне мислення, підвищене почуття власної гідності, самостійність і незалежність. Отже, стимулювання інноваційної праці має свої специфічні особливості, а саме: використання великої кількості матеріальних і нематеріальних, організаційних і психологічних стимулів, орієнтованих на задоволення потреб вищого рівня; надання процесу стимулювання в інноваційній сфері постійного характеру тощо. Тому, на нашу думку, можна виділити різні ознаки класифікації форм і методів стимулювання персоналу машинобудівного підприємства до інноваційної діяльності (рис. 1).

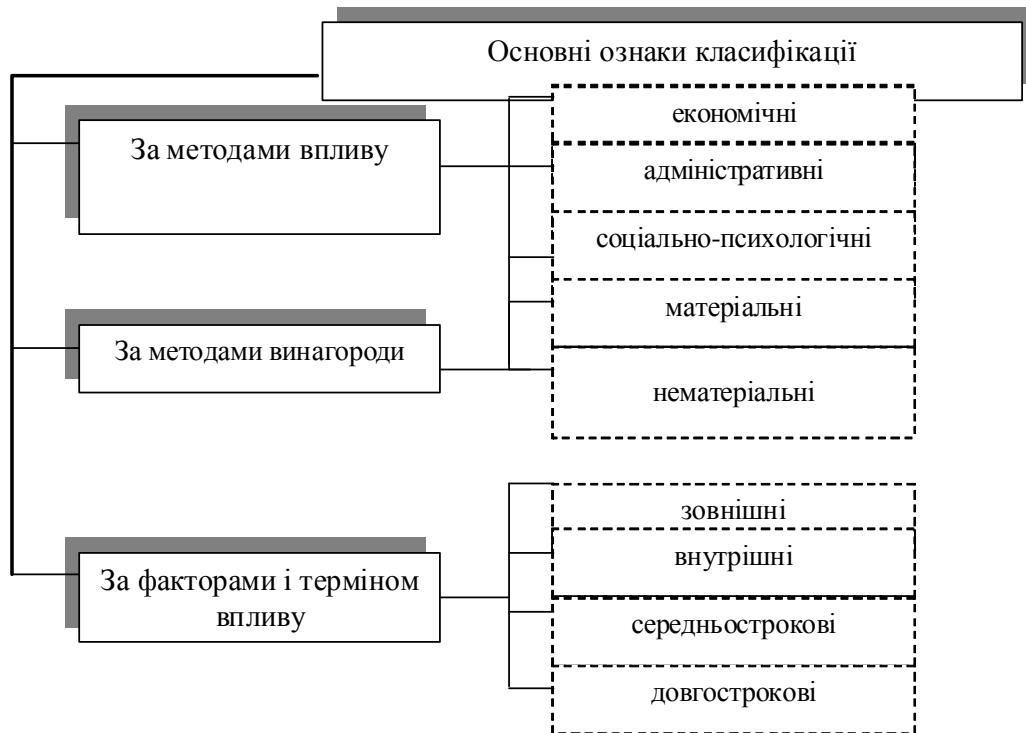


Рис. 1. Класифікація форм і методів стимулювання персоналу машинобудівного підприємства до інноваційної діяльності

Як відомо, з метою підвищення і забезпечення якості і конкурентоспроможності підприємств важливо активізувати інноваційні процеси на всіх стадіях життєвого циклу продукції. Серед усіх умов, що забезпечують у кожного працівника підприємства позитивну ініціацію цих процесів, слід виділити об'єктивні науково-технічні, економічні і організаційні умови і чинники, серед яких: займана працівником посада, його права, обов'язки і знання мети своєї праці; рівень освіти і культури; особисті якості і цілі в поточному і перспективному періодах; умови праці; внутрішні можливості підприємства; стан зовнішнього середовища тощо.

Для активізації інноваційних процесів та ефективної адаптації підприємства до змін середовища необхідно створювати і постійно підтримувати інноваційний клімат, що забезпечує гнучкість організаційної структури, виробництва і людського менталітету. Інноваційна діяльність значною мірою пов'язана з творчою діяльністю персоналу, який має бути оптимальним чином мотивований на досягнення результату діяльності, спрямованої на постійне оновлення виробництва, впровадження нових технологій, розроблення нових видів продукції. Тому виникає об'єктивна необхідність у розробленні ефективного механізму стимулювання персоналу до інноваційної діяльності. Такий механізм має передбачати визначення цілей, об'єктів, форм і методів стимулювання інноваційної діяльності підприємства (рис. 2).

Отже, формування і подальше впровадження в діяльність машинобудівного підприємства запропонованого механізму стимулювання інноваційної діяльності потребують таких заходів:

- визначення мети, суб'єктів і об'єктів, форм і методів стимулювання персоналу, зайнятого в інноваційній діяльності, з врахуванням впливу зовнішнього і внутрішнього середовищ функціонування машинобудівного підприємства;
- корегування майново-трудова відносин на підприємстві з врахуванням реалізації права персоналу на формування пайової власності і участі в капіталі;
- розроблення методів оцінювання праці персоналу з врахуванням індивідуального внеску в розвиток інноваційної діяльності підприємства;
- регламентування форм і методів стимулювання персоналу, зайнятого в інноваційній діяльності, на основі впровадження системи бюджетування, зокрема формування центрів відповідальності з різними формами залучення персоналу до управління і делегування їх повноважень, забезпечення безперервного планування бюджетів з метою активізації інноваційних процесів;
- використання організаційних методів стимулювання праці, що сприятиме залученню інноваційно активних працівників до управління підприємством, поліпшенню умов їх праці і якості життя;
- обґрунтування економічної ефективності впровадження нових форм і методів стимулювання персоналу до інноваційної діяльності машинобудівного підприємства.

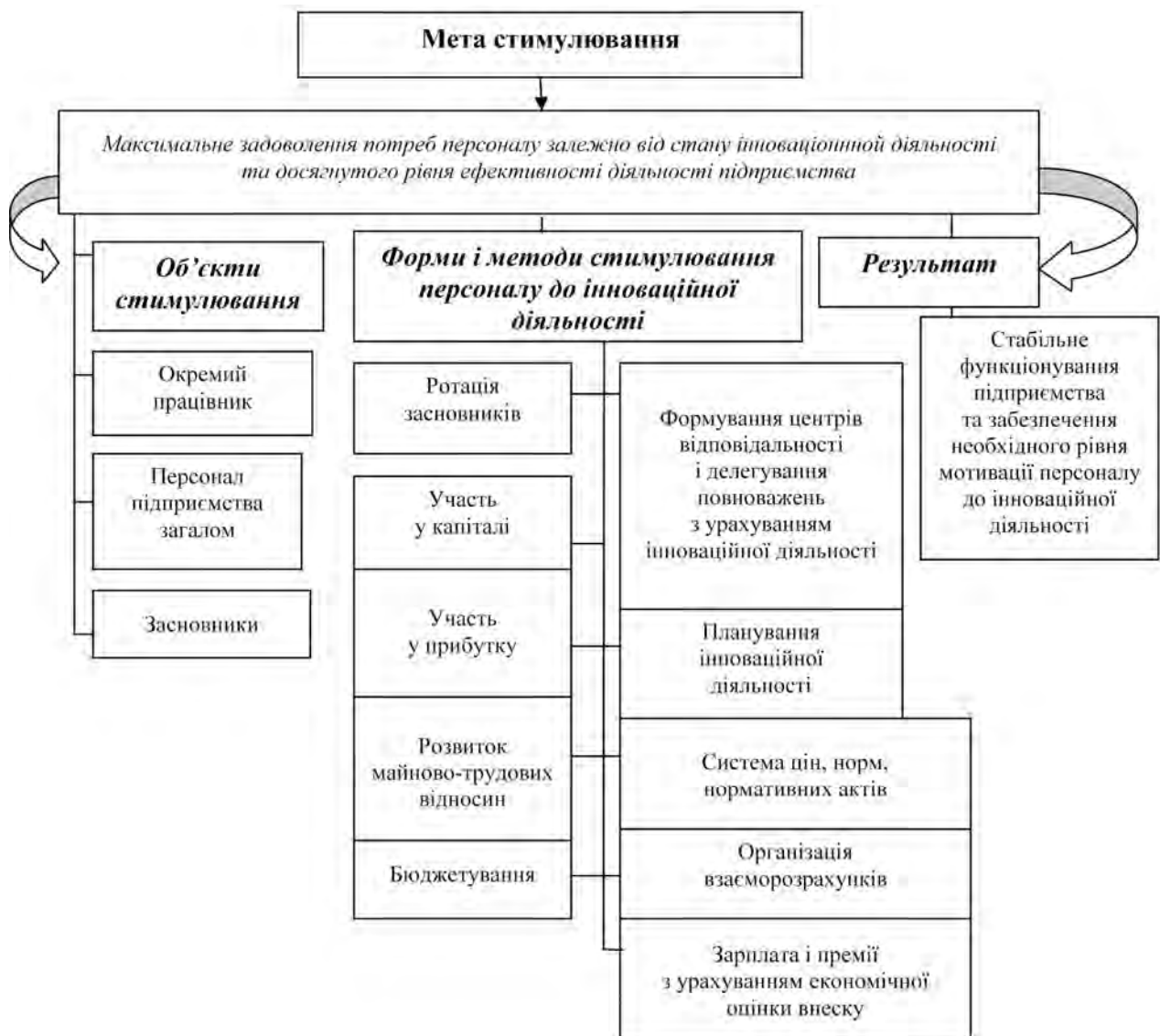


Рис. 2. Механізм стимулювання персоналу до інноваційної діяльності підприємства

Висновки та перспективи подальших досліджень. Розвиток сприятливого інноваційного середовища потребує належної фінансової підтримки та стимулювання науково-технічного потенціалу машинобудівної галузі, що зумовлено тим, що внутрішній ринок наукомісткої продукції продовжує скорочуватись і тим, що в структурі витрат на інноваційну діяльність значним є значення коштів на фундаментальні дослідження і прикладні розробки та на придбання основних засобів. Питання ролі науки, освіти та інновацій у подоланні економічної кризи відображено у положеннях Програми діяльності Уряду «Подолання впливу світової фінансової кризи та поступальний розвиток», Стратегії розвитку України до 2020 р. та в інших документах. Згідно з ними, одними з напрямів підвищення конкурентоспроможності економіки є формування інноваційної інфраструктури та системи трансферу технологій, розвиток системи управління інтелектуальною власністю, розвиток нових форм стимулювання науково-технічного персоналу тощо.

В умовах світових інноваційних стрімких змін формуються нові цінності, соціальні орієнтири, підвищується психологічне навантаження в процесі творчої діяльності, яка потребує постійного накопичення нових знань, навичок, ідей та створення необхідних умов їх реалізації. Все це зумовлює необхідність застосування системи економічних і морально-етичних стимулів щодо підтримання зв'язку між результатами праці персоналу, зайнятого в інноваційній діяльності підприємства, і рівнем його мотивації.

Обґрунтовані основні засади формування відповідного механізму стимулювання персоналу в інноваційній сфері буде використано у подальших дослідженнях щодо визначення методичних і практичних аспектів оцінювання ефективності впровадження нових форм стимулювання цих працівників. Все вищезазначене сприятиме активізації творчих здібностей кожного працівника для виконання завдань розвитку інноваційної діяльності машинобудівних підприємств.

1. Амоша О. І. *Інноваційний шлях розвитку України: проблеми та рішення* // *Економіст*. – 2005. – № 6. – С. 28–33. 2. Архангельський Ю. *Деякі питання структурної перебудови економіки України* // *Економіка України*. – 2010. – № 9. – С. 26–34. 3. Волков О. І., Денисенко М. П., Гречан А. П. *Економіка і організація інноваційної діяльності: підручник*. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 247 с. 4. Гесць В. М. *Формування і розвиток фінансової кризи 2008–2009 років в Україні* // *Економіка України*. – 2010. – № 4. – С. 5–15. 5. *Інноваційна стратегія українських реформ* / А. С. Гальчинський, В. М. Гесць, А. К. Кінах, В. П. Семиноженко. – К.: Знання України, 2002. – 326 с. 6. Керницька М. І. *Особливості управління інноваційною діяльністю вітчизняних машинобудівних підприємств* // *Проблеми науки*. – 2009. – № 9. – С. 40–48. 7. Лапко О. О. *Інноваційна діяльність в системі державного регулювання*. – К.: Ін. екон. прогноз., 1999. – 253 с. 8. Маліцький Б., Попович О. *Про невідкладні заходи щодо посилення ролі науки та технологій в економічному і соціальному розвитку України* // *Економіст*. – 2005. – № 4. – С. 31–35. 9. *Статистичний щорічник Миколаївської області* / Головне управління статистики у Миколаївській області. – Миколаїв, 2013. – 530 с. 10. Федулова Л. *Науково-технологічний та інноваційний процес в Україні: тенденції в кризових ситуаціях* // *Економіст*. – 2011. – № 1. – С. 24–28. 11. Чухно А. А. *Інтелектуальний капітал: сутність, форми і закономірність здійснення* // *Економіка України*. – 2002. – № 1. – С. 48–55.