



# ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ

Л.О. Гришина\*

## МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ, ЯК ФАКТОР РЕАЛІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

На сучасному етапі реформування національної економіки одним з ключових завдань стратегії розвитку є більш повна її переорієнтація у напрямі інноваційного розвитку. У Державній програмі розвитку промисловості України підкреслюється, що створення сучасного, інтегрованого у світове виробництво промислового комплексу, можливо на підставі реалізації інноваційної моделі розвитку промисловості, формування ефективної структури промислового виробництва з підвищенням питомої ваги наукоємних галузей, широкого запровадження нових технологій. Реалії розвитку промисловості дозволяють стверджувати, що науково-технічний прогрес, і, відповідно інновації, поки що не стали фактором росту, який мав би бути домінуючим.

Орієнтація економіки на інноваційну модель розвитку потребує з однієї сторони активного впровадження нововведень, пов'язаних з науково-технічним прогресом, оновленням матеріально-технічної бази підприємств, удосконаленням управління, організацією виробництва, а з іншої сторони, необхідне формування мотиваційного механізму розвитку промислового виробництва на основі активізації інноваційно-інвестиційної діяльності<sup>1</sup>. Такий мотиваційний механізм повинен не тільки задіяти наявний інноваційний потенціал, але й адекватно відображати зміни, які відбуваються у законодавчій, виробничій, соціальній сфері. Тому проблема мотивації праці персоналу промислових підприємств в умовах вибору інноваційно-інвестиційної стратегії розвитку є актуальною.

Найбільш активно проблема мотивації трудової діяльності розглядалася в соціологічних дослідженнях таких авторів, як К. Грищенко, Н. Здравомислова, В. Подмаркова, В. Ядова. Серед зарубіжних дослідників ця проблема розглядалася більш ширше такими вченими, як Е. Меїю, Д. Макгрегора, А. Маслоу, Ф. Герцберг та ін. Ця проблема формування мотиваційного механізму, адекватного розвитку ринкової економіки в Україні, досліджується такими видатними вченими, як А. Амоша, В. Геєць, Г. Дмитренко, А. Колот, П. Маковеев, С. Мочерний.

Аналізуючи ці та інші дослідження, можна зробити висновок, що мотивація праці є важливим

© Гришина Л.О., 2005

\* старший викладач Первомайського політехнічного інституту Національного університету кораблебудування ім. адмірала Макарова

<sup>1</sup> Гришина Л.О. Стимулювання НТП як фактора перебудови економіки. Зб. наук. пр. УДМТУ, — Миколаїв: УДМТУ, 2000 — № 6 (372) — С. 163-167.



інструментом реалізації стратегічних цілей розвитку підприємства, в тому числі і інноваційних, забезпечення економічного зростання шляхом активізації і розвитку здібностей людини.

Необхідність подальшої розробки цього наукового напрямку зумовлена таким: а) практика вдосконалення мотиваційного механізму інноваційної діяльності значно випереджає теоретичні розробки, б) існує потреба в чіткішому визначенні мотивації і стимулювання інноваційно-інвестиційної діяльності промислових, зокрема машинобудівних підприємств.

**Мета статті** полягає у розробці нових підходів до вдосконалення системи мотивації праці персоналу, зайнятого в інноваційній діяльності промислових, в тому числі і машинобудівних підприємств.

В сучасних умовах господарювання відмінною рисою вітчизняних промислових підприємств є принципова їх антиінноваційність, що обумовлено нестачею фінансових ресурсів, відсутністю підприємств — замовників науково-технічної продукції, високими кредитними ставками, низьким рівнем економічного стимулювання, низьким рівнем системи мотивації. Дані Держкомстату України свідчать, про те, у 1999 році інноваційною діяльністю займалось 2181 промислове підприємство (26 % від загальної кількості), то в 2002 їх кількість зменшилась до 1506 підприємств (14,6 %), в 2003 р. — до 1120 (11,5%). Суттєво зменшилося впровадження нових прогресивних технологічних процесів: з 3559 у 1999 р. до 1142 у 2002 р., тобто майже у 3 рази<sup>2</sup>.

Як відомо, інвестиції в науку і освіту є найвигіднішими, які гарантують надійний фундамент для сьогоdnішнього та майбутнього прогресу. На жаль, в нашій країні останнім часом спостерігається падіння престижу науки і освіти, інтелектуальної праці. Для прикладу можна привести дані про обсяг фінансування наукових досліджень у 1996 році ряду розвинутих країн світу та України: Німеччина — 22,5 млрд. дол. США, Японія — 127,7 млрд. дол. США і відповідно Україна лише — 2,0 млрд. дол. США. Згідно з даними Держкомстату України протягом останнього десятиріччя сталася значна руйнація науково-технічного потенціалу. В організаціях, підприємствах, які виконують наукові дослідження і розробки, чисельність працівників скоротилась за 2002 р. у 2,5 рази порівняно з 1991 р., на 39% — з 1995 р., на 2% — з 2002 р. Негативна динаміка відмічається і у фінансуванні наукових досліджень і розробок за рахунок коштів Держбюджету України. Частка бюджетних асигнувань на наукові дослідження і розробки у ВВП залишалась на дуже низькому рівні — 0,34 % у 2002 р., що значно менше, ніж витрачають уряди високо розвинутих країн<sup>3</sup>. Така ж негативна динаміка спостерігається і у розвитку кадрового, наукового потенціалу інноваційної діяльності промислових підприємств. Перебування економіки України в 90-х роках у стані кризи, неефективна система державного управління призвели до край низького рівня використання високоосвіченого і фахово підготовленого до продуктивної праці трудового потенціалу країни, приниження місця і ролі науки у суспільстві. Так, у промисловості за 1990-2002 рр. було втрачено понад 3,8 млн. працівників (53,5 %) і стан використання цього потенціалу став відповідним до стану середини 1950-х років, а чисельність персоналу науково-технічної сфери за цей період стрімко зменшилась на 315,4 тис. чол. (63,9%), що відповідає стану кадрового складу цієї сфери у 1958 р.<sup>4</sup> Кількість підприємств, де традиційно здійснювалася творча винахідницька у/діяльність та модернізація виробництва зменшилась з 21,2 тис. у 1990 р. до 1,6 тис. у 2002 р. (майже у 13 разів). Невпинно зменшується і використання раціоналізаторських пропозицій.

Адекватне кадрове забезпечення інноваційної діяльності, стимулювання праці дослідників,

<sup>2</sup> Гришина Л.О. Стимулювання НТП як фактора перебудови економіки. Зб. наук. пр. УДМТУ, — Миколаїв: УДМТУ, 2000 — № 6 (372) — С. 163-167.

<sup>3</sup> Концепція науково-технологічного і інноваційного розвитку України. Схвалено Постановою Верховної Ради України від 13 липня 1999 р. № 916ХІУ // Голос України. — 1999. з 3 серпня.

<sup>4</sup> Варгатюк А.П. Винахідницька творчість та постійна активність як передумови трансферу технологій та комерціалізації об'єктів права інтелектуальної власності // Проблеми науки. — 2004. — № 4. — С.41-50.



конструкторів, технологів дозволить забезпечити реалізацію інноваційно-інвестиційної стратегії розвитку машинобудівного виробництва, підвищити його ефективність і конкурентоспроможність продукції. При пошуку та виборі нових сучасних форм мотивації та стимулювання праці у інноваційній сфері слід враховувати позитивні тенденції, які пов'язані з цією проблемою в розвинутих країнах, бо саме там мотиваційні аспекти управління персоналом здобули велике значення, і ці методи та досвід можуть бути з успіхом використані в умовах інноваційної трансформації виробництва в нашій країні. Зокрема, Німеччині здійснюються доплати до заробітної плати персоналу, що зайнятий НДДКР, у розмірі до 55% заробітної плати науково-технічного персоналу протягом 15 місяців, до 40% заробітної плати науковим співробітникам протягом 5 років, до 25% заробітної плати науковим співробітникам для підприємств з чисельністю зайнятих до 500 чоловік і річним оборотом менше 50 млн. марок (на шостий рік). На заохочення винахідництва і раціоналізаторства, впровадження нових розробок у виробництво в Ізраїлі дотації становлять до 30% затрат промислових компаній. В багатьох країнах, у тому числі в США і Німеччині, практикується зниження державного мита для індивідуальних винаходів або звільнення від них, відстрочка їх платежу, якщо винахід забезпечує економію енергії. В США щорічно Бюро патентів і торгових марок одержує більше 250000 заявок на реєстрацію патентів, кількість яких збільшується на 15% кожного року. Спеціальна система стимулювання інноваційної діяльності у всесвітньо відомій компанії ІВМ сприяла отриманню близько 3000 нових патентів в рік<sup>5</sup>.

Використовуючи досвід передових країн і разом з цим, не втрачаючи свою специфічність та індивідуальність, нашій країні необхідно відшукати дієві форми підтримки інноваційної діяльності промислових підприємств, що дасть можливість реалізувати вибрану інноваційну стратегію і стати високотехнологічною державою. Мотиваційний механізм інноваційної діяльності являє сукупність спонукальних мотивів, що формуються для досягнення поставленої мети інноваційного розвитку промислового виробництва. Система найбільш важливих мотивів інноваційної діяльності, яку відображено на рис. 1 забезпечить єдиний вплив на інноваційну діяльність промислового підприємства.

Найбільш розповсюдженими методами стимулювання творчої праці економічні методи через оплату праці. Рівень оплати праці в інноваційному процесі в США в 2,5 рази вище, ніж в середньому по промисловості, в Японії — в 2,7 рази, в Швеції в 2,1 рази<sup>6</sup>. Аналіз існуючих систем оплати праці свідчить, що вони у своєму складі мають організацію матеріального стимулювання персоналу, є позитивним зрушенням у продуктивності праці, зменшує плінність кадрів, економить витрат підприємства. Але така організація оплати праці може існувати при сприятливих умовах економічного середовища, забезпеченості фінансовими ресурсами діяльності промислових підприємств. Проте, в складних нестабільних умовах функціонування вітчизняної економіки заробітна плата не виконує ні одну з своїх загально визначених функцій — ні відтворювальну, ні регулюючу, ні стимулюючу, ні соціальну. Отже, питання організації матеріального стимулювання персоналу промислових підприємств, зокрема зайнятого розробкою і впровадження заходів науково-технічного прогресу, ще не отримали повного вирішення.

Активізація людського фактору і прискорення науково-технічного прогресу є взаємозв'язаними проблемами динамічного і збалансованого розвитку факторів виробництва. Велике значення у підвищенні результативності інноваційно-інвестиційної діяльності підприємства має комплексна оцінка діяльності дослідників і розробників нової техніки. Все це обумовлює

<sup>5</sup> Черкасова Т.И. Совершенствование мотивации труда работников в условиях инновационной трансформации производства: Труды Одесского политехнического университета: Научный и производственно-практический сборник по техническим и естественным наукам. — Одесса, 2004. — Спецвыпуск в 3-х т. — Т.2. — С. 103-107.

<sup>6</sup> Поповенко Н.С., Бельтюков З.А., Забарна Е.М., Лапина И.С., Голубева И.А. Инновационный менеджмент. Учебное пособие. — Одесса, 1999. — 194с.



необхідність розробки і впровадження нової системи оплати праці конструкторсько-технологічних підрозділів, що в свою чергу забезпечить позитивну динаміку у вирішенні комплексу питань, пов'язаних з реалізацією інноваційної стратегії розвитку підприємства, збереженням кваліфікаційних науково-технічних кадрів, удосконаленням технічної політики підприємства в ринкових умовах господарювання.

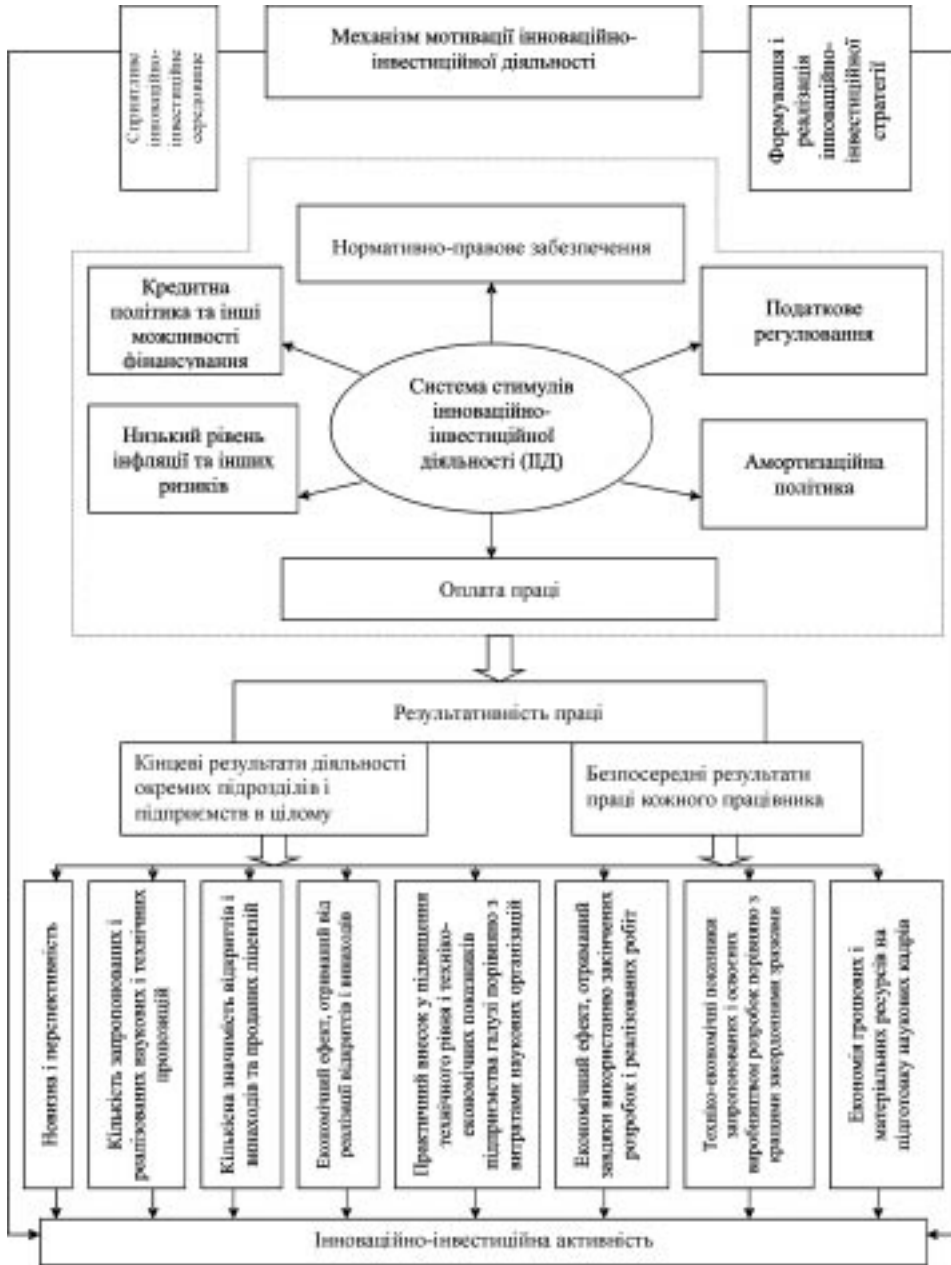


Рис. 1 Схема механізму мотивації інноваційно-інвестиційної діяльності



Особливими цілями переведення конструкторсько-технічних підрозділів на нову систему оплати праці є:

- формування фонду оплати праці в залежності від кінцевих результатів і ефективності науково-технічних робіт;
- визначення доцільності проведення науково-технічних робіт і виробництва нових видів продукції;
- підвищення конкурентоспроможності продукції і ефективності виробництва на основі активізації інноваційної діяльності підприємства.

В результаті проведеного дослідження діяльності машинобудівних підприємств визначено, що основними показниками (умовами) матеріального стимулювання робітників конструкторсько-технологічного підрозділу (КТП), як одного з учасників інноваційного процесу на підприємстві, виступають підсумкові результати діяльності цього підрозділу:

- розробка і освоєння у виробництві нових виробів;
- зниження собівартості виробів, підвищення ефективності виробництва внаслідок науково-технічних заходів;
- виконання конструкторсько-технологічних робіт по договорах для сторонніх організацій.

Організація матеріального стимулювання персоналу КТП, що пропонується для машинобудівних підприємств, передбачає врахування особистих оцінок робітників і включає коефіцієнти трудового внеску. Ці коефіцієнти виконують роль стимуляторів ефективності праці конструкторів і технологів, інших робітників КТП, оскільки враховують вклад кожного робітника в загальні результати діяльності підрозділу, стимулюють зусилля на активізацію інноваційної діяльності. Крім того, персонал КТП крім вище означених надбавок, за високі досягнення результатів інноваційної діяльності може преміюватися. Запропоновані ці та інші методичні аспекти дозволили розробити Положення про стимулювання праці робітників конструкторсько-технічного підрозділу машинобудівного підприємства, розробка і впровадження якого дасть можливість підвищити матеріальну зацікавленість конструкторів і технологів у підвищенні ефективності виробництва і конкурентоспроможності продукції, у формуванні і реалізації інноваційно-інвестиційної стратегії розвитку промислового виробництва.

Оцінка і стимулювання діяльності персоналу, зокрема, конструкторсько-технологічного підрозділу машинобудівного підприємства повинні сприяти удосконаленню і підвищенню ефективності інноваційної діяльності, результативності функціонування підприємства; скороченню строків і підвищенню ефективності розробок і впровадженню проектів, які характеризуються конкурентоспроможністю, можливістю реалізації на внутрішньому і зовнішньому ринках; організації цілеспрямованої системи оцінки і стимулювання об'єктів дослідження і розробок у взаємозв'язку з науково-технічною, інтелектуальною діяльністю персоналу, зайнятого розробкою, і виробництвом нових виробів; прагненням інноваційного персоналу підвищувати свій професійний рівень, розвивати вміння і досвід самостійного пошуку нових дослідницьких, конструкторсько-технологічних економічних рішень; більш об'єктивного і повного дотримання принципів розподілу матеріальних і моральних стимулів до праці, тощо.

Таким чином, мотивація праці персоналу, зайнятого в інноваційній діяльності, потребує розробки комплексної системи стимулів, яка забезпечить підвищення інноваційної активності персоналу, сприятиме збільшенню результативності праці розробників нововведень, а значить, і реалізації інноваційно-інвестиційної стратегії розвитку підприємств.

*Стаття рекомендована до друку кафедрою економіки та бухгалтерського обліку Первомайського політехнічного інституту Національного університету кораблебудування ім. адмірала Макарова (протокол № 6 від 12 січня 2005 року)*