

УДК 331.101.3:330.341.1:621

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Горбань В.Б.

Національний університет "Львівська політехніка"

Рассмотрены проблемы повышения эффективности производства продукции предприятий машиностроительной отрасли в рамках инновационной стратегии. Приведен комплексный анализ главных показателей финансово-хозяйственной деятельности и инновационной активности машиностроительных предприятий Львовской области. Предложены пути влияния на инновационно-активное поведение персонала машиностроительных предприятий с помощью эффективного использования составных элементов мотивационного потенциала организации.

Ключевые слова: инновационное развитие, машиностроительное предприятие, мотивационный потенциал, мотивационные факторы.

The problems of the growth of the efficiency of machine-building enterprises production on the base of innovatory strategy are considered. Conceptual analysis of the main indicators of financial, economical and innovatory activity of machine-building enterprises of Lviv region is given. The main ways of the influence on innovatory and active behavior of machine-building enterprise's personnel by means of effective use of motivational potential components are proposed.

Key words: innovatory development, machine-building enterprise, motivational potential, motivational factors.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. В сучасних умовах ринкових відносин побудова ефективних механізмів управління економічними процесами вимагає негайного перегляду існуючих методів господарювання. На сьогодні інноваційний розвиток стає одним із визначальних факторів досягнення економічного лідерства в жорстких умовах конкурентної боротьби. Зростання конкурентоспроможності національної економіки забезпечується, перш за все, інноваційним характером розвитку стратегічно важливих галузей промисловості. Для нашої держави такими є підгалузі машинобудівного комплексу. Машинобудівна галузь є найбільш залежною від інноваційних чинників, оскільки науково-технічний прогрес зумовлює постійне вдосконалення засобів виробництва. На сьогодні актуальним питанням залишається підвищення ефективності виробництва продукції підприємствами машинобудівної галузі та його подальший розвиток на основі інноваційної стратегії.

Вирішення цієї проблеми безпосередньо пов'язане з раціональним використанням трудових ресурсів підприємства, пошуком найбільш ефективних методів підвищення зацікавленості працівників у досягненні їх власних цілей та стратегічних цілей самого підприємства. Досвід промислово розвинених країн показує, що шлях до ефективного розвитку виробництва на основі інноваційної стратегії лежить через реалізацію мотиваційної складової механізму управління підприємством, який, у свою чергу, забезпечує зв'язок інтересів виробників та споживачів продукції, а також адекватно відображає взаємодію зовнішніх та внутрішніх факторів виробництва [1, с. 4].

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання даної проблеми. У сучасній економічній літературі значна увага приділяється аналізу проблем інноваційного та соціально-економічного розвитку в умовах ринкових відносин. Вивченням інноваційної діяльності нашої держави займається багато науковців, зокрема В. Голиков, М. Йохна, О. Кузьмін, П. Маковеев, Л. Нейкова, М. Пашута, В. Стадник, Л. Федулова, Д. Черваньов, О. Шкільнюк та ін. Дослідження проблем мотивації трудової діяльності особистості знайшли своє відображення у працях таких зарубіжних вчених, як Д. Аткинсон, В. Врум, А. Маслоу, Е. Лоулер, Л. Портер, Ф. Херцберг, а серед вітчизняних науковців – Б. Генкін, А. Колот, С. Кугель, І. Петрова, М. Семикіна, В. Ядов та багато інших.

Проблематика мотивації персоналу в умовах інноваційного розвитку підприємств багатогранна. Однак, незважаючи на велику кількість публікацій за цією тематикою, постійний розвиток сучасних технологій щодня породжує ряд гострих та актуальних питань, які потребують негайного вирішення. Особливо актуальним є дослідження вищезазначених проблем у нинішніх умовах фінансової кризи.

Мета статті. Основну мету дослідження вбачаємо у пошуку шляхів впливу на інноваційно-активну поведінку персоналу машинобудівних підприємств за допомогою ефективного використання складових мотиваційного потенціалу організації.

Виклад основного матеріалу дослідження. Машинобудівний комплекс розглядають як сукупність взаємопов'язаних галузей машинобудування, які задовольняють потреби економіки в машинах, устаткуванні, приладах, транспортних засобах, послугах з їх технічного обслуговування та ремонту [2, с. 7].

Машинобудування є пріоритетною галуззю промисловості, без розвитку якої неможливий технічний та технологічний прогрес у будь-якій сфері економічної діяльності, підвищення рівня життя й добробуту населення, адже продукцію машинобудівного комплексу споживають суб'єкти господарювання усіх видів економічної діяльності [2, с. 13, 18].

Варто зазначити, що на засіданні Кабінету міністрів України від 04.02.2009 р. машинобудування було визнано одним із чотирьох основних пріоритетів діяльності уряду на 2009 р. Іншими пріоритетами були сфера аграрно-промислового комплексу, енергозберігаюча сфера, а також галузь будівництва. За словами прем'єр-міністра України Юлії Тимошенко, саме ці чотири фундаментальні пріоритети зможуть підняти на зовсім інший рівень розвиток України [3].

За результатами 2008 року продукція галузі машинобудування становила приблизно 12 % ВВП країни [4]. В економічно розвинених країнах світу машинобудівна галузь є провідною галуззю промисловості. На жаль, в Україні вона перебуває на стадії розвитку.

Важливу роль у функціонуванні машинобудівного комплексу України відіграє Львівська область. Варто зазначити, що спад промислового виробництва в області є меншим ніж по Україні: загальнодержавний спад становив 30,4 %. Серед регіонів України за темпами зростання промислового виробництва Львівська область посіла 10 місце [5].

Обсяги реалізації виготовленої та реалізованої продукції машинобудівних підприємств Львівщини демонструють позитивну тенденцію зростання (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка обсягів реалізації промислової продукції (робіт, послуг) машинобудівними підприємствами Львівщини за 2005 – 2008 рр.
(у діючих цінах відповідного періоду)

Назва галузі / підгалузі промисловості	Роки			
	2005	2006	2007	2008
	млн грн			
ПРОМИСЛОВІСТЬ	1 1759,3	14368,7	18 051,1	21 997,1
Машинобудування	1 737,7	2 051,7	2 438,7	2 617,8
виробництво машин та устаткування	369,5	479,2	491,7	511,5
виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування	758,7	756,3	743,3	1 006,0
виробництво транспортних засобів та устаткування	609,5	816,2	1 203,7	1 100,3

Джерело: [6].

Незважаючи на позитивну динаміку нарощування обсягів виготовленої та реалізованої продукції підприємств машинобудівного комплексу Львівського регіону, загалом спостерігається тенденція до погіршення основних показників фінансово-господарської діяльності. Про це свідчить аналіз фінансових результатів від звичайної діяльності до оподаткування діючих машинобудівних підприємств Львівщини (табл. 2, 3).

Таблиця 2

Фінансові результати машинобудівних підприємств Львівської області за 2005 – 2008 рр.

Назва галузі / підгалузі промисловості	Роки			
	2005	2006	2007	2008*
Фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування, млн грн				
ПРОМИСЛОВІСТЬ	164,9	235,3	449,9	-608,7
Машинобудування	34,5	41,7	123,7	10,5
виробництво машин та устаткування	-15,1	-23,0	-7,0	-17,2
виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування	26,1	-7,9	34,0	-10,8
виробництво транспортних засобів та устаткування	23,5	72,6	96,7	38,5

* Дані без урахування зміни підприємствами основного виду економічної діяльності.

Джерело: [7].

Таблиця 3

Питома вага збиткових машинобудівних підприємств Львівщини та їх фінансовий результат за 2005 – 2008 рр.

Назва галузі / підгалузі промисловості	Роки			
	2005	2006	2007	2008*
Фінансовий результат підприємств, млн грн				
Промисловість	-425,4	-598,8	-480,7	-1602,2
Машинобудування	-49,2	-91,1	-69,5	-145,4
виробництво машин та устаткування	-25,9	-43,8	-34,7	-37,9
виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування	-17,8	-44,5	-17,2	-62,7
виробництво транспортних засобів та устаткування	-5,5	-2,8	-17,6	-44,8
у % до загальної кількості підприємств				
Промисловість	38,3	37,0	34,0	38,9
Машинобудування	35,4	33,3	32,0	34,4
виробництво машин та устаткування	39,8	35,7	38,6	37,7
виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування	33,1	32,0	27,0	30,9
виробництво транспортних засобів та устаткування	32,7	31,7	37,5	43,6

* Дані без урахування зміни підприємствами основного виду економічної діяльності.

Джерело: [7].

Негативною є також динаміка основних показників інноваційної активності машинобудівних підприємств Львівської області. Варто зазначити, що протягом 2005 – 2008 рр. спостерігається значне зменшення кількості інноваційно-активних промислових підприємств Львівщини. У 2005 р. їх кількість становила – 44 од., у 2006 р. – 62 од., у 2007 р. – 127 од., а у 2008 р. – лише 101 од. Аналогічна тенденція простежується і по підприємствах машинобудівного комплексу (рис. 1) [6; 7].

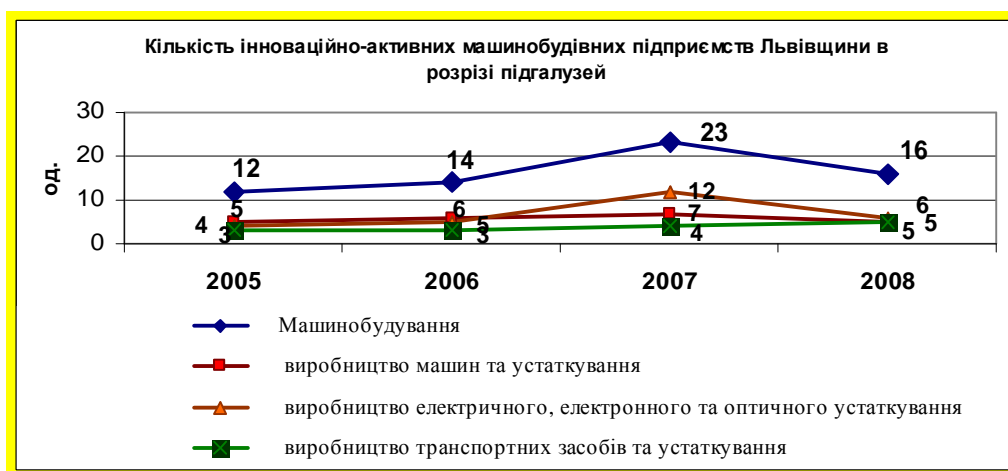


Рис. 1. Інноваційно-активні машинобудівні підприємства Львівської області у 2005 – 2008 рр.

Проводячи аналіз динаміки обсягів реалізованої інноваційної продукції та обсягів інноваційних витрат машинобудівних підприємств Львівщини протягом 2005 – 2008 рр. можна також простежити тенденцію спаду (табл. 4). Спад обсягів реалізованої інноваційної продукції спостерігається як загалом по галузі машинобудування, так і в розрізі її підгалузей. Аналогічна тенденція простежується і щодо обсягів інноваційних витрат; винятком є лише підгалузь виробництва транспортних засобів та устаткування, у якій розмір інноваційних витрат збільшився у 1,8 разу.

Щодо впровадження інновацій у діяльність підприємств, то у галузі машинобудування протягом 2008 р. освоєно лише один вид інноваційної продукції, зокрема у підгалузі виробництва машин та устаткування. Впроваджено 10 нових технологічних процесів у галузі машинобудування, з них 8 – у підгалузі виробництва машин та устаткування та 2 – у підгалузі виробництва транспортних засобів та устаткування (табл. 5). Таким чином, у підгалузі виробництва електричного, електронного та оптичного устаткування протягом 2008 року впровадження інноваційних продуктів не відбувалось.

Таблиця 4

Інноваційна активність машинобудівних підприємств Львівщини

Назва галузі / підгалузі промисловості	Обсяг реалізованої інноваційної продукції, млн грн				Обсяг інноваційних витрат у промисловості, млн грн			
	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008
Промисловість	343,4	423,6	1064,2	627,1	75,9	72,5	272,5	296,7
Машинобудування	214,9	195,5	499,3	144,4	5,2	10,2	59,3	11,9
виробництво машин та устаткування	11,4	11,3	7,7	1,7	0,2	0,3	1,2	1,1
виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування	4,4	7,2	14,8	5,5	0,7	5,2	54	3,3
виробництво транспортних засобів та устаткування	199,1	177	476,8	137,2	4,3	4,7	4,1	7,5

Джерело: [6], [7].

Таблиця 5

Впровадження інновацій машинобудівними підприємствами Львівщини

Назва галузі / підгалузі промисловості	Освоєно нових видів продукції, одиниць				Впроваджено нових технологічних процесів, одиниць			
	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008
Промисловість	183	102	190	138	55	8	54	54
Машинобудування	26	7	11	1	47	3	19	10
виробництво машин та устаткування	7	3	8	1	40	1	9	8
виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування	18	4	3	-	-	1	3	-
виробництво транспортних засобів та устаткування	1	-	-	-	7	1	7	2

Джерело: [6], [7].

Однак варто зазначити, що в умовах ринкової економіки ефективний розвиток машинобудівних підприємств на тривалу перспективу можливий лише при постійному відстеженні досягнень науково-технічного прогресу та їх впровадженні в діяльність підприємств. Щоб досягти успіху, керівництву підприємств машинобудівного комплексу необхідно забезпечити високу швидкість реакції на всі зміни навколишнього середовища, яке характеризується жорсткими умовами конкуренції та високим темпом зростання потреб споживачів продукції.

У сучасних умовах кризової ситуації інноваційний розвиток машинобудівних підприємств не може передбачати постійне впровадження найновіших досягнень науково-технічного прогресу. Адже з однієї точки зору, цей процес є неможливим, оскільки впровадження новітніх розробок потребує значних капіталовкладень, а з іншої точки зору, такі кроки є недоцільними. Навіть у сучасних успішних корпораціях немає часу на постійне винайдення інноваційних продуктів або вдосконалення уже існуючих. Тому, вкрай важливим кроком стає використання раніше одержаних інноваційних рішень, а самі знання й досвід працівників набувають не меншої цінності, ніж матеріальні активи. Більше того, цінність знань зростає настільки швидко, що вже на сьогодні вона становить основну частину загальної ринкової вартості багатьох компаній, особливо в галузях високих технологій. Фактично це означає, що для компанії важливіше не те, якими матеріальними цінностями вона володіє, а те, яким є її потенціал щодо виготовлення конкурентоспроможної продукції.

Цінність людських ресурсів як ключового фактора розвитку економіки зростає з кожним днем. На сьогодні принцип "кадри вирішують усе" в умовах інноваційного розвитку отримав інше звучання – "кваліфіковані кадри вирішують усе" [8]. Людський ресурс є основною складовою інноваційного розвитку підприємства, адже саме висококваліфіковані та цілеспрямовані кадри є творцями інновацій.

Особливістю машинобудування є не лише виробництво машин і устаткування для всіх галузей економіки, технологій і наукових досягнень, але й те, що в машинобудівному виробництві застосовується необмежений набір технологічних процесів, у яких використано знання різних видів інновацій-

ної діяльності [2, с. 81]. Культурний та професійний рівень персоналу машинобудівних підприємств, його відношення до праці стають вирішальними факторами підвищення ефективності виробництва.

Таким чином, ефективність інноваційного розвитку підприємств машинобудівного комплексу залежить від швидкості вирішення проблем мотивації інноваційної діяльності шляхом формування відповідного мотиваційного механізму та використання мотиваційного потенціалу організації.

Мотиваційний потенціал машинобудівного підприємства повинен забезпечувати активізацію участі працівників у виробничому процесі, що, у свою чергу, відобразить їх готовність до оптимальної трудової віддачі, розвитку конкурентоспроможності, реалізації у виробничому процесі набутих знань, здібностей, умінь, навичок і відтворюватиме ступінь задоволення існуючих потреб.

До складових елементів мотиваційного потенціалу слід віднести: рівень оплати праці працівників; соціальну забезпеченість та захищеність працівників; систему освіти працівників; рівень управлінської культури та культури виробництва; взаємостосунки в колективі; владу і впливовість персоналу; фізіологічні цінності працівників; цінності особистісного розвитку.

Інноваційна діяльність – це творча, інтелектуальна діяльність кваліфікованих спеціалістів, що має певні особливості та потребує від осіб, які її реалізують, високого динамізму мислення та певного рівня свідомості, адже результати роботи іноді супроводжуються процесами невизначеності та непередбачуваності.

Відповідно методи управління цією сферою дещо специфічні, що необхідно враховувати при розробці системи мотивації інноваційної діяльності, яка відрізняється від загальної мотивації трудової діяльності, а, відповідно, механізм мотивації тут дещо складніший.

Для підвищення рівня мотивації інноваційної діяльності здебільшого виділяють два шляхи: стимулювання, тобто зовнішній вплив на персонал, і формування внутрішніх мотивів за допомогою різних засобів. Зазвичай, експерти вважають, що для інноваційної діяльності більш вагомим значення має внутрішня мотивація працівників [9, с. 209–210].

Хоча заробітна плата на сьогодні є найбільш поширеним інструментом стимулювання, спрямованим на формування бажаної інноваційно-активної поведінки працівників, для одержання необхідного результату в інноваційному процесі необхідна також наявність внутрішньої мотивації. Крім того, у нинішніх умовах фінансової кризи питання виплати заробітної плати працівникам більшою мірою виступає не мотиваційним фактором, а, навпаки, демотиватором. Станом на 01.01.2009 р. сума несплаченої заробітної плати працівникам галузі машинобудування Львівського регіону становила 12 975,0 тис. грн, зокрема у підгалузі виробництва машин та устаткування – 3 036,2 тис. грн, у підгалузі виробництва електричного, електронного та оптичного устаткування – 2 263,6 тис. грн, і у сфері виробництва транспортних засобів та устаткування – 7 675,2 тис. грн [10]. Саме тому на сьогодні керівникам машинобудівних підприємств основний акцент слід робити на внутрішні мотиви, адже творчість та інновації підсилюють змістовну сторону праці.

Для забезпечення формування ефективної системи мотивації інноваційної діяльності необхідно пам'ятати, що зміна ступеня впливу або відсутність того чи іншого елемента системи мотивації повинні бути компенсовані за рахунок посилення дії інших елементів, інакше система мотивації буде неефективною. Так, за умов неможливості забезпечення достатнього рівня заробітної плати працівникам як компенсація можуть бути задіяні, наприклад, певні умови організації праці, можливість підвищення освітнього рівня за рахунок відвідування спеціалізованих тренінгів, високий рівень управлінської культури керівника, визнання особистих заслуг конкретних фахівців тощо.

Однією з перешкод ефективного впровадження інновацій у діяльність підприємств можуть бути і самі керівники. Звичайно, сьогодні важко знайти людину, яка б заперечувала важливість інновацій в процесі розвитку промислового виробництва. Втім, науково-технічний прогрес дотепер не став вирішальною ланкою в системі управління українськими підприємствами.

На вітчизняних промислових підприємствах працює багато висококваліфікованих керівників, які виступають за активне й ефективне здійснення інноваційної політики. Проте, є приклади, коли менеджери окремих структурних підрозділів своєю діяльністю не допомагали у реалізації інноваційних процесів, а навіть гальмували їх. Це може проявлятися у порушенні системи планового керування інноваційним розвитком, формалізації завдань або недооцінці ініціативності співробітників, а також у прагненні уникнути труднощів при створенні та впровадженні інноваційних продуктів тощо. Таким чином, не менш важливим завданням є врахування мотиваційних факторів, які впливають на керівників при реалізації програм стратегічного управління нововведеннями на підприємствах.

Особливе відношення керівників до впровадження нововведень об'єктивно робить дуже важливий вплив на діяльність підприємства та відношення в колективі. Це вимагає високого рівня безпосереднього керування, кваліфікованого й відповідального прийняття управлінських рішень. Мова йде

про те, щоб на керівних посадах працювали підготовлені управлінці, які володіють відчуттям нового, мають здатність до критичного аналізу результатів своєї роботи й діяльності колективу, уміють повною мірою реалізувати покладені на них завдання.

Таким чином, вивчення й розуміння передумов, цілей та значення науково-технічного прогресу на сьогодні стає визначальною умовою розвитку інноваційної активності на підприємстві.

Висновки і перспективи подальших досліджень за проблемою. Впровадження інноваційних продуктів дає можливість машинобудівному підприємству забезпечити довготривалий техніко-технологічний розвиток виробництва, впливати на зміни у фазах ділових циклів, зменшувати періоди спаду виробництва та сприяти посиленню його ділової активності.

Керівники машинобудівних підприємств повинні забезпечити розробку такої системи мотивації інноваційної діяльності своїх працівників, у результаті впровадження якої їхній персонал має перетворитися в інноваційний ресурс, здатний до примноження знань, висування нових конкурентоспроможних ідей та їх практичної реалізації з метою покращання основних показників фінансово-господарської діяльності підприємства та підвищення рівня конкурентоспроможності його продукції.

У перспективі за доцільне вважаємо розглянути побудову відповідного мотиваційного механізму, в рамках якого буде скорегована існуюча методологія мотивування і на основі якого прийматимуться відповідні рішення щодо активізації інноваційно-інвестиційної діяльності підприємств машинобудівного комплексу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Маковеев П.С. Управление развитием промышленного производства: мотивационные механизмы. – Одесса: ОГПУ, 2000. – 340 с.
2. Тарасова Н.В. Машинобудування в Україні: тенденції, проблеми, перспективи // НАН України; Рада з вивчення продуктивних сил України / Під ред. Б.М. Данилишина. – Ніжин: ТОВ "Видавництво "Аспект-Поліграф", 2007. – 308 с.
3. Кабінет міністрів України визначив своїми пріоритетами агропромисловий комплекс, енергозбереження, будівництво і машинобудування [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.news.finance.ua/ua/~1/0/all/2009/02/05/150981>.
4. Валовий внутрішній продукт України у 2008 році (щоквартальні дані) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.vvp.org.ua>.
5. Львівщина за темпами зростання промислового виробництва посідає 10 місце [Електронний ресурс]. // Прес-реліз від 20.08.2009 р. № 11 – Режим доступу: <http://www.stat.lviv.ua>.
6. Основні показники фінансово-господарської діяльності промислових підприємств України за 2005 – 2008 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
7. Діяльність підприємств-суб'єктів підприємницької діяльності Львівської області за 2005 – 2008 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.stat.lviv.ua>.
8. Буров И.С. Научные кадры в инновационной системе экономики // Международная научно-практическая конференция "Подготовка научных кадров высшей квалификации с целью обеспечения инновационного развития экономики": материалы конференции / Под ред. И. Войтова и др. – Мн. : ГУ "БелИСА", 2006. – 146 с.
9. Монастирська Г.В. Механізм мотивації інноваційної діяльності на підприємстві. // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – 2009. – № 2 (16). – С. 207 – 212.
10. Стан заборгованості з виплати заробітної плати в економіці Львівської області на 1 січня 2009 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.stat.lviv.ua>.