

ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ НОВОВВЕДЕНЬ НА МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ З МЕТОЮ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

У статті проаналізовано й оцінено організаційно-економічні резерви продуктивності праці на машинобудівних підприємствах Хмельницької області, визначено пріоритетні напрями ефективного використання організаційно-управлінських резервів підвищення продуктивності праці.

Ключові слова: організаційно-управлінські інновації, продуктивність праці, індекс організаційно-управлінських можливостей.

N. I. BONDARENKO, N. P. TANASIENKO
Khmelnytsky National University

IMPLEMENTATION THE ORGANIZATIONAL INNOVATION IN ENGINEERING ENTERPRISES IN ORDER TO INCREASE PRODUCTIVITY

The aim of the research – to analyze and evaluate organizational and economic reserves of productivity in the machine-building enterprises of Khmelnytsky region. Index of organizational and management capabilities was defined, including the partial indicators such as the "Coefficient of rationalization of work", "Ratio organization of workers" and "Management optimization factor". The dynamics of the index of organizational and managerial capacity in 2004-2013 years for machine-building enterprises of Khmelnytsky region was investigated. Priority areas using effective organizational and managerial reserves increased productivity were identified. The results of the assessment indicated that the largest reserves of organizational and management capacities studied engineering enterprises Khmelnytsky region primarily associated with an increase in the coefficient optimization management. Increase the level of production and labour; use of virtual network structures of production management, the use of outsourcing services and others are the priority areas of efficient use of organizational and managerial reserves increased productivity.

Keywords: organizational and managerial innovation, productivity, index of organizational and management capacities.

Вступ. В умовах загострення конкуренції, посилення впливу кризових явищ, наростання невизначеності й різнопланових ризиків питання підвищення продуктивності праці набувають особливого значення для ефективної діяльності вітчизняних підприємств та соціально-економічного розвитку країни. Хоча Україна і володіє багатим ресурсним потенціалом, вона значно відстає за рівнем продуктивності праці від економічно розвинутих країн. Стратегічні євроінтеграційні плани, нагальні завдання виходу з кризи і підвищення рівня життя населення потребують збалансованого економічного зростання за рахунок динамічного підвищення продуктивності праці. Ця проблема особливо актуальна для підприємств машинобудування, адже низька продуктивність праці обмежує можливості підприємств у впровадженні інновацій, посиленні мотивації, розвитку персоналу. Тому актуалізується потреба наукового пошуку нових підходів до продуктивності праці та виявлення резервів її зростання.

У системі чинників, які впливають на забезпечення високого рівня продуктивності праці, підвищення рівня організації праці та імплементація організаційних нововведень відіграють важливу роль, забезпечуючи не тільки зростання ефективності діяльності вітчизняних підприємств, а й сприяючи удосконаленню бізнес-процесів, підвищенню ефективності управління, успішному впровадженню змін на підприємстві.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Методологічні, методичні та прикладні питання багатопланової проблеми підвищення продуктивності праці були і залишаються об'єктом наукових досліджень. Істотний внесок у вирішення цієї проблеми належить зарубіжним дослідникам: Б. Гоулду, Г. Емерсону, А. Лоулору, С. Моссу, Д. Сінку та ін., а також вченим-економістам: Б. Генкіну, Р. Колосовій, Л. Костіну, О. Щербакову та ін.

Вивченню механізмів та важелів підвищення продуктивності праці на рівні підприємств присвятили свої праці й українські вчені: Д. Богиня, М. Ведерніков, І. Гнибіденко, О. Грішнова, В. Гуменюк, Б. Ігумнов, А. Колот, В. Нижник, О. Орлов, Г. Савіна, М. Семикіна та ін.

Актуальність визначених проблем обумовили вибір теми дослідження, окреслили мету статті та основні завдання для її досягнення.

Постановка завдання. Мета даної статті – дослідити організаційно-економічні резерви продуктивності праці на машинобудівних підприємствах Хмельницької області, яка може бути досягнута шляхом виконання наступних завдань:

- визначення індексу організаційно-управлінських можливостей, враховуючи такі часткові індикатори як «Коефіцієнт раціоналізації робочого часу», «Коефіцієнт організації праці робітників» та «Коефіцієнт оптимізації управління»;

- дослідження динаміки індексу організаційно-управлінських можливостей за 2004–2013 рр. для машинобудівних підприємств Хмельницької області: ДП «Новатор», ПАТ «Укрелектроапарат», ПАТ «Завод «Темп», ПАТ ХЗКПУ «Пригма-Прес», ПАТ «Завод «Строммашина»;

- визначення пріоритетних напрямів ефективного використання організаційно-управлінських резервів підвищення продуктивності праці.

Основна частина. Під організаційно-управлінськими інноваціями розуміється впровадження новачій у будь-яку сферу діяльності, пов'язану з управлінням підприємством та організацією його діяльності, яка дозволяє досягти росту показників результативності, якості, ефективності, функціонування системи управління підприємства і досягнення цілей, які перед нею ставляться [1].

Організаційно-управлінські інновації розглядаються як зміни в системі управління компанією для досягнення цілей її функціонування та розвитку, спрямовані на підвищення ефективності функціонування та конкурентоспроможності компанії [2, с.98].

Таким чином організаційні нововведення ми розглядаємо як процес впровадження інновацій в організаційну структуру та систему управління підприємства, що мають вирішальне значення для довгострокового збереження його конкурентних переваг та підтримки інноваційного потенціалу.

Варто відзначити, що інноваційна діяльність на більшості підприємств не формалізована, тому реалізація кожної управлінської ідеї потребує виконання значного обсягу робіт. Визначення основних функцій та завдань кожного відділу та відповідних працівників в ході реалізації інновацій, правил роботи підприємства, налагодження відповідного документообігу та ін. формує основи для реалізації інновацій, які в кожному конкретному випадку будуть тільки корегуватися [3, с.40]. Тому вирішення проблеми реалізації управлінських інновацій на підприємстві вимагає розробки відповідної системи управління інноваційною діяльністю, в основу якої доцільно покласти ідеї декомпозиції складних управлінських процесів на основі проектного підходу.

Для оцінки організаційно-управлінських резервів підвищення продуктивності праці базуючись на загальнонаукових підходах системності та комплексності [4], проведемо визначення індексу організаційно-управлінських можливостей, врахувавши такі часткові індикатори як «Коефіцієнт раціоналізації робочого часу», «Коефіцієнт організації праці робітників» та «Коефіцієнт оптимізації управління» [5] (табл. 1).

Динаміка інтегрального показника – індексу організаційно-управлінських можливостей за 2004–2013 рр. представлена на рис. 1. Значні відмінності в значеннях цього індикатору передусім обумовлені впливом коефіцієнту оптимізації управління, який на ПАТ «Укрелектроапарат» та ДП «Новатор» значно нижче середніх значень за досліджуваними підприємствами.

За результатами проведеного аналізу нами були визначені такі пріоритетні напрями ефективного використання організаційно-управлінських резервів підвищення продуктивності праці: 1) підвищення ефективності роботи служби управління персоналом, рівня організації виробництва та праці; 2) підвищення ефективності управління та каналів поширення інформації; 3) перехід до віртуальних мережевих структур управління виробництвом; 4) використання аутсорсингових послуг; 5) частковий перехід до нестандартної зайнятості; 6) імплементація кращих світових практик організації виробництва та праці, яка передбачає модернізацію бізнес-процесів – BRP (перегляд і реорганізація функцій відповідно до вимог клієнтів); загальне управління якістю – TQM (покращання існуючих технологічних процесів); розробка максимально економічних виробів; проведення змін в організації виробництва і праці; 7) впровадження сучасних методів управління витратами, до яких можна віднести: standard costing (передбачає нормативний метод обліку витрат і формування собівартості), direct costing (в основі – маржинальний метод управління витратами і формування собівартості), target costing (система управління витратами, що найбільш часто застосується в інноваційних галузях виробництва (зокрема, машинобудуванні, електротехнічній галузі) і передбачає управління витратами на етапі проектування нових виробів або модернізації застарілої продукції), kaizen costing (передбачає «удосконалення маленькими кроками», тобто це процес поступового зниження витрат на етапі виробництва в результаті якого може бути досягнуто необхідний рівень собівартості задля забезпечення прибутковості виробництва), ABC-costing (передбачає диференційований метод обліку собівартості, тобто облік витрат по роботам, функціям), theory of constraints (теорія обмежень орієнтована на оптимізацію використання ресурсного потенціалу підприємства); варто відзначити, що на досліджуваних машинобудівних підприємствах найбільш перспективним є впровадження таргет-костингу та кайзен-костингу, особливо для управління витратами на виробництво інноваційної продукції; 8) використання консалтингових послуг для ефективного впровадження змін на підприємстві.

Висновки. Отже, результати проведеної оцінки свідчать, що найбільші резерви організаційно-управлінських можливостей досліджуваних машинобудівних підприємств Хмельницької області (див. табл. 1) пов'язані передусім з підвищенням коефіцієнта оптимізації управління. Саме завдяки впливу цього індикатора на ДП «Новатор» та ПАТ «Укрелектроапарат» резерви організаційно-управлінських можливостей дуже високі.

Оцінка резервів організаційно-управлінських можливостей за 2004–2013 рр.

Найменування показника	Рік										2013/ 2004
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
1. Резерви підвищення коефіцієнта раціоналізації робочого часу											
ДП «Новатор»	0,196	0,204	0,235	0,215	0,231	0,351	0,315	0,217	0,188	0,172	0,878
ПАТ «Укрелектроапарат»	0,330	0,300	0,280	0,250	0,208	0,604	0,405	0,314	0,300	0,250	0,758
ПАТ «Завод «Темп»	0,175	0,168	0,219	0,165	0,126	0,332	0,166	0,079	0,169	0,229	1,309
ПАТ ХЗКПУ «Пригма-Прес»	0,120	0,209	0,177	0,129	0,165	0,161	0,220	0,240	0,210	0,150	1,250
ПАТ «Завод «Строммашина»	0,277	0,251	0,213	0,208	0,198	0,331	0,369	0,211	0,263	0,242	0,874
2. Резерви підвищення коефіцієнта організації праці робітників											
ДП «Новатор»	0,139	0,081	0,055	0,027	0,034	0,052	0,045	0,051	0,057	0,043	0,309
ПАТ «Укрелектроапарат»	0,056	0,039	0,025	0,079	0,053	0,044	0,042	0,058	0,064	0,078	1,393
ПАТ «Завод «Темп»	0,076	0,048	0,064	0,029	0,068	0,050	0,067	0,045	0,049	0,068	0,895
ПАТ ХЗКПУ «Пригма-Прес»	0,036	0,050	0,054	0,099	0,096	0,120	0,050	0,064	0,036	0,054	1,500
ПАТ «Завод «Строммашина»	0,034	0,038	0,072	0,058	0,042	0,078	0,036	0,064	0,062	0,051	1,500
3. Резерви підвищення коефіцієнта оптимізації управління											
ДП «Новатор»	0,948	0,947	0,948	0,952	0,951	0,958	0,954	0,965	0,966	0,966	1,019
ПАТ «Укрелектроапарат»	0,921	0,921	0,917	0,934	0,938	0,937	0,926	0,916	0,916	0,918	0,997
ПАТ «Завод «Темп»	0,646	0,665	0,594	0,458	0,399	0,435	0,395	0,508	0,487	0,283	0,438
ПАТ ХЗКПУ «Пригма-Прес»	0,733	0,600	0,588	0,578	0,621	0,557	0,565	0,556	0,552	0,575	0,784
ПАТ «Завод «Строммашина»	0,485	0,474	0,425	0,405	0,425	0,550	0,529	0,484	0,467	0,360	0,742
Резерви організаційно-управлінських можливостей											
ДП «Новатор»	0,451	0,437	0,441	0,428	0,435	0,485	0,469	0,440	0,432	0,422	0,936
ПАТ «Укрелектроапарат»	0,466	0,450	0,438	0,448	0,428	0,565	0,490	0,459	0,455	0,442	0,948
ПАТ «Завод «Темп»	0,317	0,313	0,310	0,232	0,208	0,289	0,221	0,224	0,250	0,203	0,640
ПАТ ХЗКПУ «Пригма-Прес»	0,317	0,305	0,290	0,283	0,310	0,292	0,296	0,304	0,284	0,276	0,871
ПАТ «Завод «Строммашина»	0,283	0,271	0,249	0,237	0,236	0,338	0,332	0,268	0,280	0,230	0,813

Джерело: Розраховано авторами за даними досліджуваних підприємств

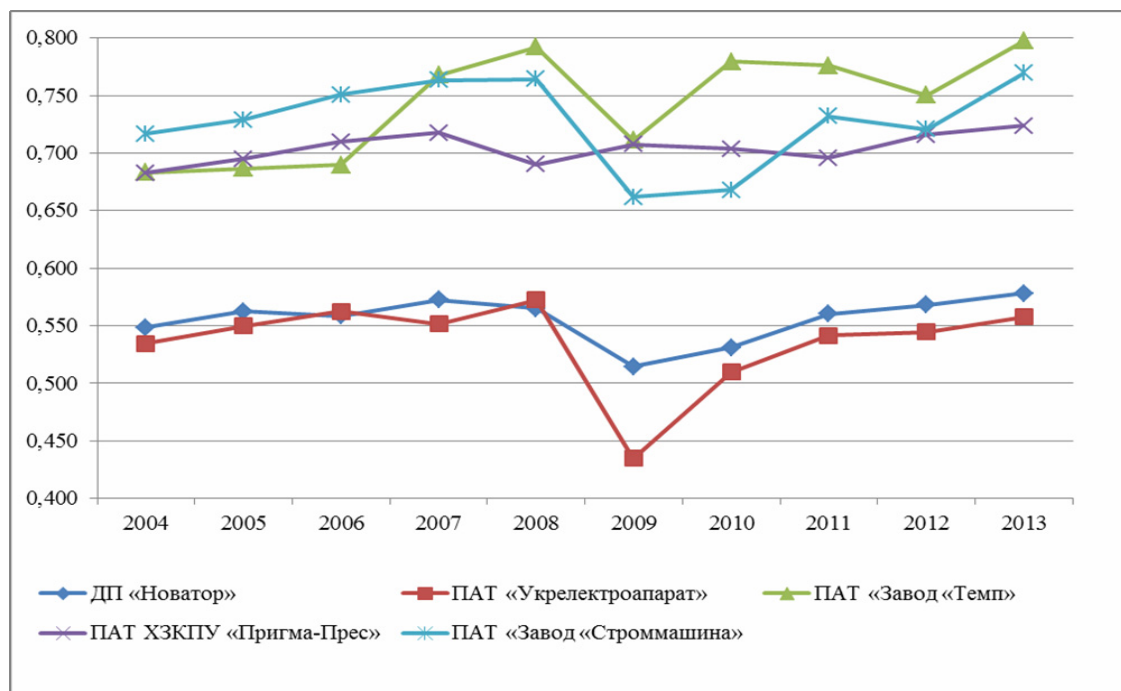


Рис. 1. Динаміка індексу організаційно-управлінських можливостей за 2004–2013 рр. (побудовано авторами за даними досліджуваних підприємств)

Пріоритетними напрямками ефективного використання організаційно-управлінських резервів підвищення продуктивності праці є підвищення рівня організації виробництва та праці; перехід до віртуальних мережових структур управління виробництвом, використання аутсорсингових послуг, частковий перехід до нестандартної зайнятості та ін.

Література

1. Бистров А. Г. Систематизація об'єктів організаційно-управлінських інновацій на підприємстві [Електронний ресурс] / А. Г. Бистров. – Режим доступу : http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/16293/1/151_Bistrov_271_272_Modern_Problems.pdf
2. Організаційно-управлінські інновації: розвиток економіки, заснованої на знаннях : національна доповідь / під ред. С.Е. Литовченко. – М. : Асоціація Менеджерів, 2008. – С. 98–126.
3. Дяченко М. І. Управлінські інновації як основа інноваційного розвитку організації / М. І. Дяченко // Стратегія економічного розвитку України : збірник наукових праць. – К. : КНЕУ, 2009. – Вип. 24–25. – С. 37–41.
4. Грішнова О. А. Соціальна ефективність консалтингових проектів з управління персоналом: сутність, значення, форми прояву / О.А. Грішнова, О.Г. Брінцева // Актуальні проблеми економіки : науковий економічний журнал. – 2012. – № 6(132). – С. 198–204.
5. Танасієнко Н. П. Методологічні основи оцінки резервів підвищення продуктивності праці на підприємстві / Н. П. Танасієнко // Вісник Одеського національного університету. Економіка. – 2014. – Вип. 3/2, т. 19. – С. 234–238.

Надійшла 28.09.2015; рецензент: д. е. н. Лук'янова В. В.