

УДК 658.330

А. П. Стефаненко-Шупик,
аспірант, Донецький національний технічний університет, м. Донецьк

ДЕМОТИВУЮЧІ ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ТЕМПИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

А. P. Stefanenko-Shupyk,
postgraduate, Donetsk National Technical University, Donetsk

DEMOTIVATING FACTORS INFLUENCING THE PACE OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF INDUSTRIAL ENTERPRISES

Деталізовано та візуалізовано найвагоміші деструктивні фактори, що обумовлюють суттєві перешкоди на шлях внутрішньої мотивації інноваційного розвитку наукоємного промислового підприємства. Їх згруповано та розмежовано з використанням теоретико-концептуальних підходів, які опрацьовано вченими-економістами, а методи їхньої ідентифікації обґрунтовано у наукових працях. Звідси, визнаємо, що світова фінансово-економічна криза, хоча і внесла певні зміни необхідний склад засобів мотивації інноваційного розвитку промислових підприємств, проте, і самі суб'єкти управління виявилися невідготтованими до розв'язання завдань щодо реалізації моделі інноваційного розвитку виробничо-економічних систем в контексті реалізації євро інтеграційного вибору держави в умовах ресурсних обмежень.

It was detailed and visualized the weightiest destructive factors that cause significant obstacles to internal motivation of innovative development of high-tech industrial enterprise. They are grouped and separated using the theoretical and conceptual approaches. Hence, we recognize that the global financial and economic crisis, though made some changes in the means to motivate innovative development of industrial enterprises, however, the entities themselves were unprepared for solving tasks regarding the implementation of innovative development model of industrial and economic systems in the context of Euro integration select of the state in constraints of resource limits.

Ключові слова: демотивуючі фактори, інноваційний розвиток, мотивація інноваційного розвитку.

Keywords: demotivating factors, innovative development, motivation of innovation development.

Постановка проблеми. Вплив кризових явищ в економіці зумовлює подальше нарощення низки деструктивних змін у внутрішньому середовищі вітчизняних промислових підприємств, у функціонуванні основних їхніх підсистем та вплив на результативність процесів мотивації інноваційного розвитку. Оскільки, мотивування IP стає умовою виживання ПП у нестабільному ринковому середовищі, то, вважаємо, необхідно забезпечити непривабливість виконання інноваційних функцій персоналом та нарощення його конкурентних переваг, за якими посилювати мотиви до якісної і продуктивної праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний внесок у дослідження цієї проблеми зробили українські вчені Демешук О.В., Прушківська Е. В., Теслюк І. Т., Чумаченко М. Г., Семикина М. В., Завадський Й. та інші.

Мета статті полягає у виявленні основних деструктивних факторів, що перешкоджають мотивації інноваційного розвитку промислових підприємств.

Виклад основного матеріалу. Вплив кризових явищ в економіці зумовлює подальше нарощення низки деструктивних змін у внутрішньому середовищі вітчизняних промислових підприємств (ПП), у функціонуванні основних їхніх підсистем та вплив на результативність процесів мотивації інноваційного розвитку (IP). Оскільки, мотивування IP стає умовою виживання ПП у нестабільному ринковому середовищі, то, вважаємо, необхідно забезпечити непривабливість виконання інноваційних функцій персоналом та нарощення його конкурентних переваг, за якими посилювати мотиви до якісної і продуктивної праці. Визнаємо, що ті механізми мотивації, які сформувались у плановий період, сьогодні не діють, а нові, які б враховували динамічні зміни ринкового середовища, остаточно не сформовані. З огляду на це необхідним є виявлення тих факторів, які впливають на мотивацію персоналу, зокрема, на машинобудівних ПП з метою управління ними та підвищення їхньої конкурентоспроможності.

Для інтенсивного розвитку ПП необхідно забезпечити і достатньо високий розвиток усієї машинобудівної галузі, темпи зростання якої мають обумовлювати загальноекономічне прискорення промислового виробництва, створюючи умови для структурно-інноваційної перебудови і технічного переоснащення усіх галузей промисловості. При цьому, на даний час, у процесі виробничої діяльності на ПП персонал відчуває вагомий вплив зовнішнього та внутрішнього середовища. Оскільки суб'єкти управління на ПП створюють умови для раціоналізації використання персоналом необхідних ресурсів, ставлять цілі, які необхідно досягти в сучасних умовах господарювання [1]. Тоді, можна визнати, що вагомий вплив усіх факторів відбивається на індивідуальних особливостях і здатностях суб'єкта до інноваційних дій сприйнятливості до нововведень, і, як наслідок, на результативності процесу мотивації. Тому, так важливо визначити ті фактори, які впливають на розвиток наукоємних (машинобудівних), так і ресурсоємних ПП, що сформує відношення до праці персоналу.

На жаль, сьогодні доводиться констатувати, що існує ціла низка проблем, які стримують економічний розвиток машинобудівних ПП та впливають на мотивацію його суб'єктів, зокрема. Усі зовнішні фактори, які викликають зміни в мотивації персоналу машинобудівних підприємств були згруповані за їх змістом і поділені на макроекономічні, соціально-демографічні, організаційно-технологічні, професійні, управлінські та культурні.

Однією з найбільш значимих груп факторів (можна визнати – деструктивного впливу) є макроекономічні, до яких відносяться: недостатній рівень платоспроможності товаровиробників, нестача обігових коштів, низький внутрішній попит на продукцію машинобудування, відсутність фінансових механізмів та інструментів, які створюють зацікавленість в інноваціях і стимулюють науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи, низька конкурентоздатність продукції падіння обсягів виробництва продукції, недосконалість законодавчої бази, зміна відносин власності, інфляція. На фоні глобалізаційних процесів економічного технологічного розвитку загострюється міжнародна конкуренція не тільки окремих виробників, а й цілих країн. Україна хронічно відстає від більшості країн майже з всіма макроекономічними показниками, що визначають конкурентоспроможність. У той час, як провідні країни світу широко використовуючи можливості розбудов економіки інноваційно-інформаційного типу, до того ж, дозволяють сформувати постіндустріальне суспільство, промисловість України базується переважно на традиційних технологіях, започаткованих ще на ранніх стадіях індустріалізації [2].

Проте низький рівень наукоємності вітчизняного виробництва визначається не тільки дефіцитом грошей або браком стимулів і пільг. Фундаментальне значення для результативності мотивування ПП до IP – має, як нами визнано, і галузева структура промисловості, де домінують низько технологічні галузі виробництва, як природно відносяться до мало наукоємних: добувна і паливна – 0,8–1,0 %; харчова, легка промисловість, АПК – 1,2 %. У цілому, у національній промисловості домінує відтворення виробництва III-го технологічного укладу (гірнична металургія, залізничний транспорт, багатотоннажна неорганічна хімія та ін.). Відповідно, майже 95,0 % вітчизняної продукції належить до виробництв III-го та IV-го технологічних укладів. При цьому, зростання ВДВ за рахунок введення нових технологій в Україні

ощінюється всього у 0,7–1,0 %. Зазначимо, що базовими положеннями Концепції загальнодержавної цільової програми розвитку промисловості України на період до 2017 р. (її зміст приведено у науковому джерелі [3]) відзначається, що підвищення конкурентоспроможності промислового виробництва зводиться до трьох варіантів:

- 1) отримання конкурентних переваг за рахунок використання у господарській діяльності дешевих/ дефіцитних національних ресурсів (людський капітал, мінеральна сировина, інші види ресурсів та стратегічні енергоресурси);
- 2) наздоганяючої модернізації виробничого апарату з використанням власних, а частіше запозичених досягнень науково-технічного прогресу;
- 3) стратегії інноваційного прориву (хоча, її модель, досі, не побудовано та не апробовано у різних видах економічної діяльності – приведені засвідчено з даними і свідченнями, яка передбачає суттєву активізацію інноваційних процесів, інтелектуальний розвиток людського капіталу, перехід до системної генерації ідей розповсюдження і використання прогресивних технологій та знань.

Звідси, слід визнати об'єктивним й наступне твердження, яке стосується наступного: перше, економічно розвинуті країни, починаючи з останньої чверті минулого століття почали активно використовувати третій варіант конкурентної стратегії, в основі якої лежить активізація інноваційної діяльності, зростання ролі гуманітарної сфери, високих інформаційних технологій, постіндустріальних принципів суспільного розвитку. У цій відповідності засвідчуємо, що, наразі, для України яка прагне підвищити свою конкурентоспроможність та увійти в коло економічно розвинутих країн, найбільш оптимальним є третій варіант реалізації стратегічної програм. А, саме розроблення та запровадження у практику Стратегії інноваційного прориву. Звідси, сформування організаційно-економічних умов задля результативного мотивування ІР як реального сектору економіки, у цілому, так і ПП – виходить на перший план.

Отже, підтвердимо, що ключовим чинником генерування інноваційно-інформаційних ознак до сталого розвитку – є, наразі, суб'єкт управління з високим рівнем інтелекту, знаннями та об'єктивною мотивацією до результативної праці за домінантами моделі ІР. Основним змістом виробничо-господарських і соціальних економічних орієнтирів розвитку як промисловості, так і ПП – є розв'язання проблеми конкурентоспроможності ПП – зокрема, машинобудування, що обумовлює створення достатніх умов для переходу до знаннєвої економіки та виробництва інноваційно-інформаційного типу – тоді, головним суб'єктом якої має стати творча високоінтелектуальна людина з розбудовою нових складових запровадження когнітивно-інформаційних процесів в реальному секторі економіки держави [4].

Поряд із цим, слід відмітити, що інноваційні процеси на рівні наукоємних ПП, у цілому та машинобудівних ПП, зокрема, ще не набули вагомих масштабів. Відтак, визнаємо об'єктивним, наразі, є наступний факт: наукоємність промислового виробництва знаходиться на рівні 0,3%, що на порядок нижче від світового рівня. Приведено за свідченнями, викладеними дослідниками у джерелі [5; 6]. При цьому, як нами встановлено, майже третина коштів, що витрачаються на інноваційну діяльність суб'єкти управління ПП, припадає на закупівлю нового іншогоземного обладнання. У той час, як на придбання прав на використання інтелектуальної власності або на проведення НДДКР витрати на порядок менші. Поряд із цим, майже половина з інноваційних машинобудівних ПП, взагалі, не фінансують наукових досліджень розробок за даними статистичних джерел. Таке становище обумовлено не лише браком коштів, а й відсутністю дієвої державної системи стимулювання інноваційної діяльності, зачатки якої були поступово скасовані щорічними, в останні п'ять років, поправками до відповідних бюджетних та законодавчих актів України.

У промисловості України склалися несприятливі умови для винахідницької діяльності і використання винаходів. Винахідництво втрачало свій характер масового руху, що ускладнює розвиток інноваційної діяльності. Так, за останні п'ять років (2008 – 2012 рр.) кількість поданих заявок на винаходи з національною процедурою від вітчизняних заявників зменшилась на 31,0 %. У цілому, патентна активність національних заявників у поданні заявок на видачу патентів на винаходи та у видачі патентів на винаходи (на 1 млн. населення) в Україні в останні роки – у 2009 – 2012 рр. - приблизно у 2 рази нижча, ніж у Російській Федерації. Відставання національної промисловості та України, у цілому, за показником патентної активності від розвинутих країн є ще суттєвішою. Разом із тим, Україна має певний потенціал зростання у сфері розбудови системи управління інтелектуальною власністю та можливості щодо підвищення ефективності її використання. Відтак можна визнати, що за Європейським інноваційним табло Україна знаходиться в останній за рівнем інновативності четвертій групі – «країни, що рухаються навздогін» і значенням індексу 0,23. Цю групу складають: Угорщина – 0,24, Росія – 0,23, Україна – 0,23, Латвія – 0,22, Польща – 0,21, Хорватія, Греція – 0,20, Болгарія – 0,19, Румунія – 0,16, Туреччина – 0,08. У порівнянні з іншими країнами ЄС відставання України становить: від «країн-лідерів» – приблизно у 3 рази (Швеція – 0,68), від «країн послідовників» – 2 рази (Великобританія – 0,48), від країн «помірні інноватори» – 1,6 рази (Норвегія – 0,35) – засвідчено за даними джерел [7; 8].

З наведених даних видно, що рух реального сектору економіки України, у цілому, та наукоємного й енерго-генеруючого її сегменту, зокрема, сходинам інноваційного розвитку вимагатиме, надалі, величезних зусиль, ресурсів, політичної волі і високої мобілізованості суспільства в контексті реалізації інтеграційного вибору держави та виконання положень, передбачених Директивами ЄС (зокрема, щодо зменшення викидів і технологічної конкурентоспроможності промислових продукції). Проте для окремих секторів вітчизняної економіки ці зусилля мають бути ще більшими, ніж в цілому по всій економіці. Таким чином, посткризовий період характеризується нестійкістю стабілізаційних процесів в економіці країни. Так, визнаємо, що криза 2008-2010 рр., істотно знизила індекси промисловості, майже, з усіма РПК (76,4 % 2011 р. до 2008 р.). Одним із макроекономічних факторів впливу на мотивацію персоналу – є зміна відносин власності, яка викликає зміну трудові цінностей. Поширення приватної власності, індивідуальної трудової діяльності обумовлюють певні зміни в структурі мотивації, зокрема, це виявляється у вільному виборі місця і форми роботи, меншій залежності від держави. Зазначене і надалі, призводить до зростання рівня безробіття та прихованої зайнятості.

На сьогоднішній день ситуація в країні вражаюча: за даними Державного комітету статистики, рівень зареєстрованого безробіття в Україні на кінець січня 2011 р. склав 2,1% від загального числа населення, в Хмельницькій області – 2,4%. За офіційними даними, нині в Україні зареєстровано 585,6 тисяч безробітних. Водночас експерти зазначають, що реальне безробіття – значно вище. Більшість безробітних складають жінки та міське населення. При цьому, допомогу по безробіттю отримують меншість, а середній розмір цієї допомоги складає 900,73 гривень на місяць. При цьому, розміри різних видів допомоги в Україні є невисокими, у більшості випадків вони не сягають розміру прожиткового мінімуму, а сім'я, яка належить до найбільш бідного населення, одержує менше допомоги, ніж середньостатистична сім'я. Зауважимо, що останні дані підтверджують той факт, що Україна перебуває серед країн з високим рівнем бідності. Так, наприклад, за даними Рахункової палати, з минулий рік прожитковий мінімум номінально збільшився тільки на 2,2%. Однак, з урахуванням індексу споживчих цін реально знизився на 7,2%. У структурі витрат громадян, які отримують дохід на рівні прожиткового мінімуму, близько 80% становлять продукти харчування. Зрозуміло, що цих коштів не може бути достатньо для проживання. Отже, не дивлячись на те, що прожитковий мінімум зростає, він ледве забезпечує фізіологічні потреби людини та практично ігнорує соціальні потреби, як є невід'ємною складовою гідного життя. Аналіз показників прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати свідчить про те, що система соціальної захисту та соціального забезпечення в Україні не відповідає європейським стандартам. Незважаючи на зростання цих показників, їх співвідношення залишається далеким від стандартів Європейської соціальної хартії (переглянутої), відповідно до вимог якої мінімальна заробітна плата повинна становити не менше ніж 2,5 прожиткового мінімуму. Тому, для багатьох працюючих на ПП у галузі машинобудування трудова діяльність перестала бути повноцінним джерелом задоволення основних життєвих потреб. Сформувалася нова структура грошових доходів населення внаслідок зменшення питомої ваги оплати праці, збільшення частки пенсій і соціальних виплат, також інших надходжень. Такі зміни і обумовили зниження мотивації до продуктивної зайнятості у державному секторі та пошуки шляхів отримання незадекларованих доходів, що і визначило низькі темпи ІР на різних ПП.

Визнаємо, що у посткризовий період спостерігається тенденція, згідно якої змінились сфери докладання праці, що відобразилось у зростанні частки осіди зайнятих поза наймом. Як зазначають експерти, кожному третьому мешканцю України заробітної плати не вистачає для придбання необхідних життєвих потреб, кожний другий працездатний мешканець України працює на умовах вторинної, третинної зайнятості, одержуючи доходи в тіншовому секторі економіки, які не оподатковуються. До того ж, неформальна зайнятість допомагає адаптуватися в складних економічних умовах, що склались в економіці, та підвищити рівень свого добробуту. Така ситуація значно змінює мотивацію людини, обмежує можливості зайнятості у формальному секторі економіки, не стимулює професійне зростання і підвищення кваліфікації, деформує мотиви праці.

Відтак, загалом, у промисловості України середньорічний темп росту рівня зайнятості поза наймом у 2000-2009 рр. склав 6,1 %, а у 2010 – 2012 рр. – 8,9%. Найвищі темпи росту за цей період демонстрували Хмельницька і Сумська (по 15,0 %), Черкаська (14,0 %), Миколаївська (12,9 %), Чернівецька (12,0 %) і Кіровоградська (10,9 %) області. При цьому, темпи росту частки зайнятих поза наймом свідчать про зростання важливості само зайнятості та нових форм зайнятості населення. Це вимагає пошуку нових підходів до організації праці, що передбачає аналіз усіх форм зайнятості населення, їх наслідків для економіки області та впливу на формування доходів населення. При цьому, оскільки, Україна є однією з країн, які мають найвищий у світі ступінь депопуляції, зниження багатьох якісних характеристик населення (насамперед його здоров'я). Сьогодні середня очікувана тривалість життя в Україні є нижчою, ніж було 45 років тому. В Україні склався один найнижчих в Європі рівень народжуваності та високий рівень смертності (з 1997 р. по даний час в Україні померло на 2,5 млн. чол. більше, ніж померло у попередній період), що зумовлює масштабність та сталість депопуляції – засвідчено у джерелі [9]. На основі цих даних можна припустити, що в близькій та середньостроковій перспективі демографічна ситуація в державі істотно не змінюватиметься, тенденції до скорочення темпів падіння чисельності населення та зростання прогнози тривалості населення зберуться, що, з одного боку, частково стабілізуватиме трудовий потенціал, проте, з іншого, збільшуватиме демографічне навантаження на працездатних. Відтак, підсумуємо, що незадовільне матеріальне становище українських сімей, житлова криза, недосконалість соціальної політики не стимулюють народження дітей, що також призводить до зниження трудової мотивації. Скорочення чисельності економічно-активного населення призводить до зменшення пропозиції робочої сили на ринку України. На фоні стабільного скорочення загальної чисельності населення та економічно активного населення зокрема, постає проблема використання потенціалу кожної людини як працівника, що є актуальною, враховуючи тенденції зниження частки найманої праці у структурі зайнятості населення (до 64,1 % у 2010 – 2011 рр.), особливо у промисловості.

Визнаємо й таке, чисельність населення, зайнятого у машинобудуванні, в останні роки має стійку тенденцію до зменшення. Це пов'язано із зменшенням обсягів виробництва, низьким рівнем заробітної плати у галузі, незадовільними умовами праці, зниженням престижу праці на ПП машинобудування, поширення неформальної зайнятості. Як свідчить порівняння показників оплати та продуктивності праці України з аналогічними показниками розвинених країн, здійснен вченим-економістом д.е.н. М. В. Семикіною, відставання нашої країни за рівнем оплати праці є значно більшим, ніж за рівнем продуктивності. Продуктивність праці в Україні становить лише 30,0 % продуктивності праці в країнах Євросоюзу. При цьому, середня заробітна плата в Україні порівняно з країнами ЄС становить не 30,0 % а близько 4,0 – 17,0 % залежно від країни. Отже, середній працівник в Україні недоотримує оплату праці порівняно з наявним рівнем продуктивності праці. Ці доводи неєфективної мотивації праці та існування надмірної експлуатації праці в Україні. До того ж, заробітна плата на ПП машинобудування не забезпечує нормальний прожитковий мінімум, внаслідок чого знижується престиж праці, змінюється мотивація персоналу, його відношення до праці, відповідальність тощо. Так за даними порівняльного дослідження, в США головною справою життя є робота на підприємствах машинобудування для 50,0% населення, в Швеції – 45,0 %, Німеччині – 25,0 % (засвідчено дослідженнями, результати яких приведено у науковому джерелі [10]). Отже, низький престиж зайнятості на ПП машинобудування обумовлює обмеження потреб людини, яке виявляється у застосуванні своєї праці в інших формах зайнятості. Поряд із вказаним, однією з причин виникнення заборгованості по заробітній платі є інфляційні процеси. Як повідомляє Державна служба статистики України, інфляція в Україні у січні 2012 р. становила 0,2%, ш відповідає рівню грудня 2011 р. На споживчому ринку в січні ціни на продукти харчування та безалкогольні напої зросли на 0,2%. Інфляція в Україні в 2011 р уповільнилася до 4,6% із 9,1% роком раніше і стала рекордно низькою з моменту здобуття незалежності у 1991 р. Раніше найкращий результат був 6,1% за підсумком 2001 року, окрім того, що у 2002 р. було зафіксовано дефляцію на 0,6%. Уряд зафіксував у 2012 р. прискорення інфляції до 7,9 % - свідчення із наукового джерела [8].

Підсумовуючи, зазначимо, що здійснений аналіз статистичних даних свідчить про те, що в останні роки знижується життєвий рівень населення, зростає його розшарування за рівнем доходів, яке зумовлене доступом до корупційних схем та збагаченням. Децильний коефіцієнт в Україні постійно зростає і складає за шкалою від 20 до 50, що в кілька разів перевищує аналоги в інших країнах. Така тенденція негативно впливає на поведінку людей, їх ставлення до праці, викликає такі негативні явища, як агресія, соціальна напруга у суспільстві. У посткризовий період найважливішим мотивом для працівника є заробітна плата. Проте, у сучасних умовах пропозиція по заробітній платі знижується. Визнаним фактом є те, що в умовах реалізації інтеграційного вибору держави і при ресурсних обмеженнях явно змінилися очікування відносно зарплати. Так, якщо раніше для працівника було цікаво отримати пропозицію про збільшення зарплати на 30,0-40,0%, 40,0 % -50,0 % або навіть 100,0 %, то, на сьогодні, свої очікування працівники знижують до 20-30, навіть 10,0-20,0%.

Поряд із зазначеним, найбільш небезпечними ці прояви стають при досягненні відповідного порогового значення нерівності, який визначається співвідношенням доходів 20,0 % найбільш багатих громадян і 20,0% найбідніших, що дорівнює 10:1. В Україні це співвідношення навіть перевищує критичне значення. Дана ситуація значно загострюється внаслідок того, що значна частина населення знаходиться за межею бідності. Причому, бідність охоплює і значну частину працюючого населення. Зараз вона становить більше чверті працюючих. Ця цифра значно зросла б, якщо працюючі пенсіонери не отримували б пенсії. Несправедливим надмірне розмежування людей за рівнем життя підточує основи демократизації суспільства, обумовлює соціальну нестабільність, виступає активатором еміграції населення, викликає негативні зміни в духовності, відношенні людей до держави і влади [8]. Важливою групою факторів, які призводять до кризи в системі мотивації персоналу, є організаційно-технологічні. До них відносяться: знос та застарілість основних фондів, недостатнє впровадження прогресивного обладнання та технологій, низький рівень інноваційної активності підприємств, низьке завантаження виробництва, відсутність гнучкості виробничих систем, нерациональна система управління, низький рівень організації праці і заробітної плати, відсутність ефективного системи мотивації і стимулювання персоналу, погіршення умов трудової діяльності. Тому дисертант вважає за доцільне визнати таке: серйозним негативним фактором на машинобудівних підприємствах, який знижує привабливість праці, є незадовільні умови праці. Статистика виробничого травматизму останніх років свідчить про те, що кожного дня в Україні травмується 70-85 працівників, з яких біля 2,0% отримують смертельні травми. На виробництві кожного дня травми отримують приблизно 5 – 10 працівників, а за рік 450-950 чоловік, з них смертельно – 20-40 чоловік.

Так, впродовж 12 місяців 2011 рр. на наукоємних підприємствах енергетичного машинобудування Донецької та Хмельницької області зафіксовано 510 нещасних випадків, в яких було травмовано 429 осіб, з них 56 загинуло, 5 осіб одержали професійне захворювання. Сьогодні доводиться констатувати, що ПП заощаджують не видатках зі створення безпечних і сприятливих умов праці. До цього слід додати: відсутність ефективних державних механізмів регулювання діяльності з охорони безпеки та гуманізації умов праці на промисловому виробництві, що призводить до порушень роботодавцями законодавчих норм щодо створення безпечних умов праці, приховування нещасних випадків, порушення режиму робочого дня, ухиляння від компенсаційних виплат тощо (травматизм і незадовільні умови праці є наслідком застарілої матеріально-технічної бази машинобудівних ПП, недостатньої забезпеченості працівників засобами захисту та низької ТПВ). На жаль, на сьогодні не створюються робочі місця з гідною заробітною платою, а переважно важка, небезпечна, фізична праця – усунення цих вад є нагальним завданням. Поряд із зазначеним серед проблем, які існують в системі оплати праці на ПП машинобудування, слід відмітити слабу залежність зарплати від особистого внеску працівника в кінцевий результат діяльності, низький зв'язок між розміром зарплати та кваліфікацією, внаслідок чого стимулюються неприваблива праця з важкими умовами.

Тому, незважаючи на негативні політичні трансформації, що відбулися наразі, в економіці країни, українська наука зберегла можливості в контексті підвищення рівня наукового забезпечення інноваційного розвитку ПП. У сучасних умовах наразі нагальна необхідність у подоланні негативних тенденцій, що склалися і у науковій сфері, спрямуванні державної політики на формування якісно нового науково-технічного потенціалу, максимального його використання для переведення вітчизняної економіки на інноваційний шлях розвитку. Звідси, для розбудови інтелектуально-орієнтованої економіки і формування знаннєвого суспільства Україна повинна мати ефективну науку світового рівня: високопродуктивних науковців, сучасне технологічне оснащення та інформаційне забезпечення їх праці, раціональну організацію науково-дослідних, дослідно-конструкторських розробок, розвинуту систему комерціалізації наукових результатів за урахування високого масштабу розвиненості інноваційного та інформаційно-методичного потенціалів.

Тоді, визнаємо, що врахування впливу професійних факторів на мотивацію персоналу є особливо актуальним в сучасних умовах, оскільки стан професійного навчання вітчизняних підприємств погіршився і потребує реформування. Незважаючи на те, що за останні роки відбулась певна стабілізація ситуації у проф. тех. освіті проблема відсутності, насамперед, у профтехучилищах технічного профілю нової навчальної бази та матеріалів для навчання стоїть сьогодні дуже гостро. Різке скорочення кількості працівників на машинобудівних ПП призвело до закриття як перепрофілювання училищ, що виробляли при великих заходах, відтак із старіями робітників та їхнім виходом на пенсію. Тому, як визнано автором дисертації, обсяг підготовки кадрів на наукоємному виробництві за 2008 – 2013 рр. скоротився у п'ять разів, періодичність підвищення кваліфікації працівників, зайнятих у машинобудуванні (особливо, у енергетичному) перевищує 15 років, що суттєво перевищує відповідні значення європейських країн. Крім зазначеного, у сучасних умовах спостерігається падіння престижності знань, перш за все, молоді при виборі професії, ш викликано значною різницею в оплаті праці високо- та низькокваліфікованих працівників. І, дійсно, система підготовки кадрів на ПП машинобудування також потребує удосконалення. З огляду на недостатнє фінансування процесу навчання розвивається формалізм в системі підготовки, перепідготовки та підвищенні кваліфікації працівників, практично відсутні механізми управління знаннями. До цього слід додати і відсутність тісного зв'язку ПП, професійних училищ з центрами зайнятості питань прогнозування потреб ринку праці, підготовки та перепідготовки населення, яке знаходиться на обліку по безробіттю. Регіональна система професійної підготовки не виконує функцію забезпечення операційної потреби промисловості щодо перепідготовки спеціалістів із знанням інформаційних технологій, що вимагає також і виховної ротації працюючого персоналу. Все це обумовлює низький рівень професійної підготовки і перепідготовки персоналу на підприємстві, значний відтік кваліфікованих інженерних і робітничих кадрів, зростання невідповідності кваліфікації робітників вимогам сучасних виробничих технологій.

Таким чином, можна визнати, що фактори, які здійснюють вплив на мотивацію персоналу, пов'язані також, і з втратою актуальності ведення бізнесу на основі державного регулювання та підтримки, які притаманні плановій економіці; складністю адаптації досвіду зарубіжних компаній на українських ПП, пов'язаного відмінностями в організаційно-технічному оснащенні та принциповими відмінностями культури і ментальності; відсутністю дієвих форм і методів мотивації персонал відповідно до змін ринкового середовища; низьким рівнем лідерства та здібностей до укріплення відносин у колективі; формалізмом при укладанні трудових угод. Як свідчать результати досліджень, на вітчизняних як машинобудівних ПП, так і на ресурсоємних ПП досить повільно та обмежено впроваджується корпоративна культура а отже майже не використовується як інструмент мотивації та залучення персоналу. Так, більшість вітчизняних ПП притаманні ознаки формальної, нерозвиненої корпоративної культури, яка орієнтована на виконання суто виробничих завдань. Практично, відсутні офіційні документи, які регламентують правила та умови розвитку корпоративної культури, не створені спеціалізовані відділи, які б професійно займалися питаннями, пов'язаними з корпоративною культурою. Тому, розвитку корпоративної культури на машинобудівних ПП і, особливо на ПП енергетичного машинобудування, асоціюється, в основному, із корпоративною співпрацею, спільним проведенням часу (зазначене засвідчено у джерелі [11]). За результатами соціологічних досліджень розвитку корпоративної культури встановлено такі тенденції: 55,0 % сучасних українських корелянтів вважають, що в ідеалі корпоративна культура має бути на ПП; 40,0% підприємців намагаються сформувати її за допомогою західних технологій; 35,0% визнають потребу в ній, але не здійснюють необхідну роботу у цьому напрямі; 25,0 % взагалі вважають її непотрібною. Тоді, враховуючи так особливості машинобудівних ПП, як постійний розвиток, необхідно коригувати та розвивати корпоративну культуру, яка б враховувала умови та особливості ПП економічну ситуацію в країні, якісні характеристики персоналу та вимоги до їх зміни. Звідси, корелянтам слід активно провадити політику щодо нарощення темпів і ПП та враховувати зміни у ринковому середовищі певного регіону / РПК.

Таким чином, можна визнати, що зміни, які відбуваються, наразі, в межах ПП і національної промисловості, у цілому, у: макроекономічній, соціальній демографічній, нормативно-правовій, організаційно-економічній, операційній, техніко-технологічній і, відповідно, системно-універсальній сфері, обумовлюють

виникнення де-еволюційних явищ на ПП, зокрема і при мотивації його до ІР. Оскільки, саме зовнішні негативні фактори, у першу чергу, відбиваються на системно-універсальному рівні, впливаючи тим самим на дію мотиваційного механізму і нарощення темпів інноваційного розвитку виробничо-економічних систем. Тоді вражаємо за доцільне візуалізувати найвагоміші деструктивні фактори, що обумовлюють суттєві перешкоди на шляху внутрішньої мотивації інноваційного розвитку наукоємного ПП (в основу покладено дослідження по енергетичному машинобудуванню, за результатами яких і сформовано дисертантом групування потенційних факторних перешкод у рис. 1. Їх згруповано та розмежовано за використанням теоретико-концептуальних підходів, які опрацьовано вченими-економістами. Звідси визнаємо, що світова фінансово-економічна криза, хоча і внесла певні зміни необхідний склад засобів мотивації інноваційного розвитку ПП, проте, і самі суб'єкти управління виявилися невідповідними до розв'язання завдань щодо реалізації моделі інноваційного розвитку виробничо-економічних систем в контексті реалізації євро інтеграційного вибору держави в умовах ресурсних обмежень. Поряд із цим, вирішення системних і універсальних завдань, пов'язаних із негативними політичними трансформаціями у політичному середовищі національної економічної системи, викликало їхню розгубленість і нерозуміння подальших дій щодо формалізації оптимізаційного складу мотиваційних заходів і засобів задля усунення перешкод на шляху розбудови промислового виробництва інноваційно-інформаційного типу задля генерування ознак до сталого розвитку.

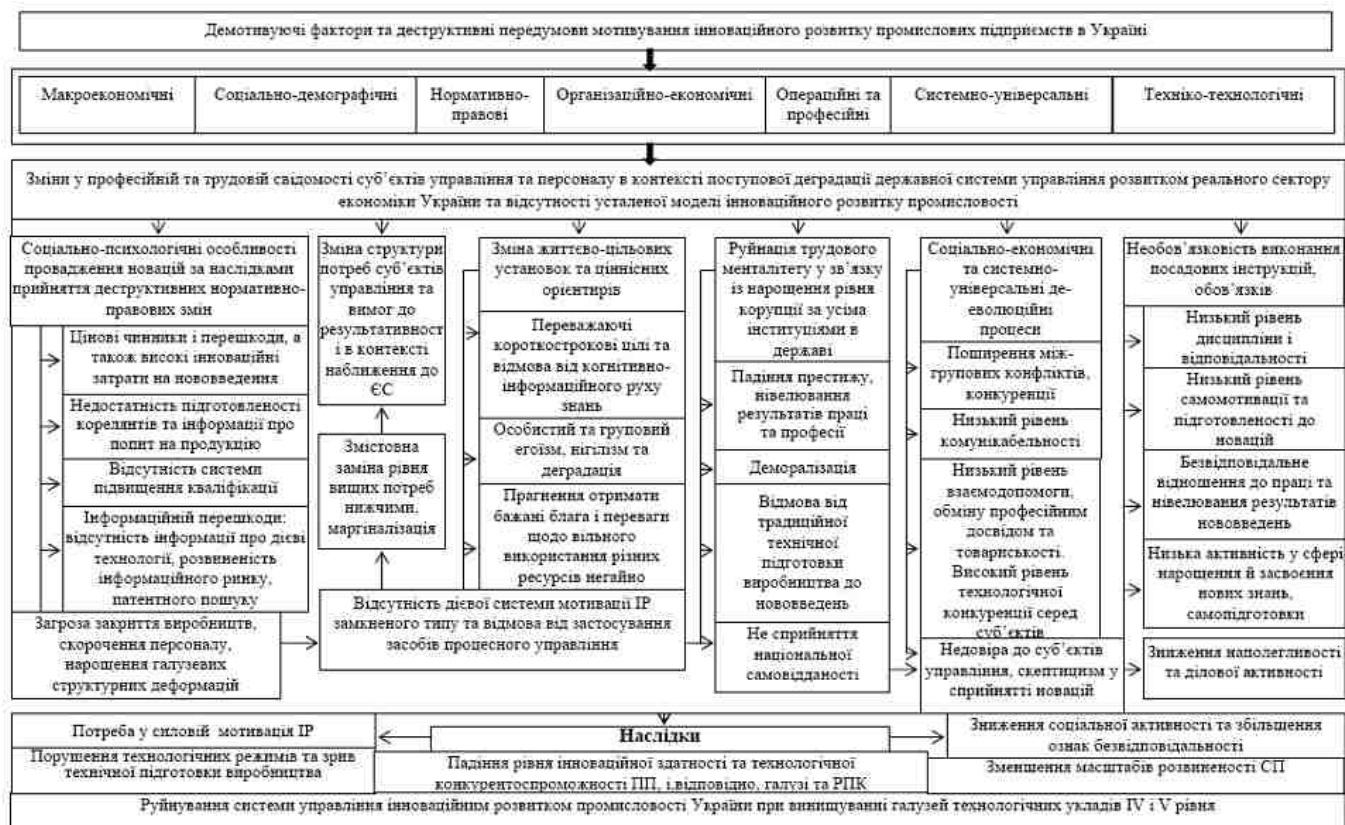


Рисунок 1. Наслідки і взаємозалежність потенційно-факторних ознак трансформуючого впливу де мотивуючих факторів на темпи інноваційного розвитку промислових підприємств

Отже, очевидним є те, що мотивація до ІР має тенденцію до падіння. Крім цього, нестабільність ринкового середовища обумовлює внутрішньо-особистіс кризу, формує відчуття незахищеності, де-мотивованості, деградації знань, скорочення тощо. Це в свою чергу знижує привабливість праці, посилює вимушен мотивацію та негативно позначається на результативності провадження інноваційної діяльності на ПП. Сукупність професійних проблем, пов'язаних із складною кадровою ситуацією, нестачею спеціалістів необхідної кваліфікації, старінням персоналу, не лише погіршують мотивацію, а й призводять до трудових конфліктів, ш може викликати стихійне формування нової моделі поведінки у мікросередовищі. Зауважимо, що у таких умовах, які маємо, наразі, відбуваються (можуть відбутися скороченні терміни) зміни у соціально-психологічних особливостях людини – загальній настрої людини характеризується як песимістичний, частіше виникають депресивні стани) апатія. Сьогодні відбуваються зміни в духовних і інтелектуальних потребах. Криза мотивації виявляється в тому, що спостерігається спрощення потре людини, які зводяться до задоволення суто матеріальних потреб. Незадовільний матеріальний стан не лише персоналу ПП, а й корелянтів, при відсутності достатнього рівня професійних навиків у провадженні інноваційної діяльності, потребує змін системи мотивації до нововведень, серед яких переважаючими стають процесні т локаційні засоби корегування. Необхідно відмітити також, що деформація і руйнування трудових цінностей і виробничих відносин у реальному секторі економік обумовлює негативні зрушення структурно-динамічних вимірів функціонування наукоємних галузей промисловості за рахунок елімінування процесних мотивів д інноваційної діяльності та самовдосконалення суб'єктів управління. Поряд із вказаним вище, слід визнати, що негативний вплив демотивуючих факторів поширюється на соціально-економічні та організаційно-економічні процеси, викликаючи появу різних за природою конфліктів, почуття недовіри до керівництва, небажани співпрацювати. В умовах ресурсних обмежень не лише к площині активізації інноваційних процесів, а й збереження людського потенціалу, вважаємо, що, у першу черг, слід застосовувати системоутворюючі важелі коригуючого впливу задля зменшення екзогенних загроз і ендогенних ризиків сталому розвитку регіональних економічних систем України шляхом розбудови ком плеканой системи мотивації персоналу до результативної діяльності. Отже, підсумуємо, що приведені на рис. 1 факторні потенційні доміанти генерування перешкод на темпи інноваційного розвитку наукоємних промислових підприємств не лише впливають на загальний розвиток машинобудівної галузі (особливо, сегменту енергетичного машинобудування), але й визначають потребу у зміні природи мотиваційних засобів задля інтенсифікації коригування виробничо-господарської, організаційно-, енерго- й еколого- економічної діяльності в межах виробничо-економічних систем.

Висновки. Звідси, узагальнюючи наведені викладки і трактування, визнаємо: як відомо, спостерігається певної природи нестаток організаційно-мотиваційног інструментарію убезпечення та ціле спрямування інноваційного розвитку ПП. Останнє, у свою чергу, обумовлює нераціональність зовнішньоекономічного обміну; суттєве техногенне навантаження НПС на території держави та низькі рівні енергоефективності функціонування галузей і виробництв. Виконано аналіз існуючої технології управління інноваційним розвитком промислових підприємств, ідентифіковано специфічні функції корелянтів інноваційних процесів та обгрунтовано умов забезпечення результативності їх реалізації, що стало основою для формування оптимізаційного складу заходів із коригування інноваційного розвитку, до яких залучен нормативні, організаційні, структурно-функціональні та фінансово-економічні важелі впливу на масштаби розвиненості й освоєння стратегічного потенціал підприємства.

Література.

1. Статистична база даних щодо наслідків реалізації промислової політики в Україні. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.esco-ecosys.narod.ru>.
2. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки в умовах глобалізації них викликів. [Електронний ресурс]. – Режим доступу http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art_id=47920
3. Загальнодержавна економічна цільова програма розвитку промисловості України на період до 2017 року [Електронний ресурс]/ Режим доступу до матеріалів http://industry.kmu.gov.ua/industry/control/uk/publish/article?art_id=57967&cat_id=57966

4. Прушківська Е. В. Навчання впродовж життя як вимога глобалізованого суспільства [Текст] // Соціально-економічні трансформації в епоху глобалізації: зб наук. статей учасників Четвертої Всеукраїнської наук.-практ. конференції / Е. В. Прушківська. – Полтава, 2011. – № 1. – С. 301-304.
5. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки в умовах глобалізації них викликів. [Електронний ресурс]. – Режим доступу http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art_id=47920
6. Теслюк Р. Т. Територіальні особливості трансформації системи зайнятості та формування доходів населення [Текст] // Соціально-економічні проблем сучасного періоду України. Регіональні особливості організації праці в умовах системної кризи: зб. наук. пр. / Р. Т. Теслюк, Г. О. Зелінська, О. В. Махонюк. – Львів, 2012. – Вип. 4 (84). – С. 63-65.
7. Global Foreign Direct Investment losing momentum in 2012, though prospects for 2013 and 2014 are cautiously optimistic, UNCTAD Report says - [Електронний ресурс]. – Режим доступу до матеріалів: http://unctad.org/en/Pages/PressRelease.aspx?OriginalVersionID=77&Sitemap_x0020_Taxonomy=640:#WorldInvestmentReport&Product_x0020_Taxonomy=1566:#PressRelease
8. Чумаченко М. Г. Проблеми мотивації працівників [Текст] // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії : зб наук. праць / М. Г. Чумаченко, А. І. Єськов. – Краматорськ, 2010. – №2 (12). – С. 285–289.
9. Соціальні послуги в Україні: теоретичні та практичні аспекти: Монографія [Текст] / за заг. ред. Тарабукіної І. І., к.п.н., доц. Ільчука Л. І. – Київ, Херсон. Вид-во ПП Вишемирський В. С., 2013 – 360 с.
10. Завадський Й. Фактори мотивації персоналу в менеджменті [Текст] // Завадський Й., Червінька Л. / Економіка України. – 2010. – №9. – С. 67 – 71.
11. Семикіна М. В. Нова парадигма мотивації праці в системі розвитку соціально-трудових відносин [Текст] / М. В. Семикіна // Економіка та управління науковий фаховий журнал. – 2011. – №3. – С. 111 – 117.

References.

1. Statistical database on the effects of industrial policy in Ukraine, available at: <http://www.esco-ecosys.narod.ru>.
2. The strategy of innovative development of Ukraine for 2010-2020 under globalization challenges, available at: http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art_id=47920
3. National economic target program of industrial development in Ukraine until 2017, available at: http://industry.kmu.gov.ua/industry/control/uk/publish/article?art_id=57967&cat_id=57966
4. Prushkiv's'ka, E. V. (2011), "Lifelong learning as a requirement of a globalized society", *Chetverta Vseukrains'ka nauk.-prakt. Konferentsiia*, vol. 1, pp. 301-304.
5. The strategy of innovative development of Ukraine for 2010-2020 under globalization challenges, available at: http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art_id=47920
6. Teslyuk, R. T. (2012), "Regional features of the transformation of employment and incomes", *Sotsial'no-ekonomichni problemy suchasnogo periodu Ukrainy. Regional'ni osoblyvosti organizatsiji pratsi v umovakh systemnoji kryzy: zb. nauk. pr.*, vol. 4 (84), pp. 63-65.
7. Global Foreign Direct Investment losing momentum in 2012, though prospects for 2013 and 2014 are cautiously optimistic, available at: http://unctad.org/en/Pages/PressRelease.aspx?OriginalVersionID=77&Sitemap_x0020_Taxonomy=640:#WorldInvestmentReport&Product_x0020_Taxonomy=1566:#PressRelease
8. Chumachenko, M. G. (2010), "Challenges motivate employees", *Visnyk Donbas'koi derzhavnoi mashynobudivnoji akademiji : zb nauk. prats'*, vol. 2 (12), pp. 285–289.
9. Il'chuka, L. I. (2013), *Sotsial'ni posluzhy v Ukraini: teoretychni ta praktychni aspekty* [Social services in Ukraine: Theoretical and Practical Aspects], Vyshemyr's'kyj V. S. Kyiv, Ukraine.
10. Zavads'kyj, J. (2010), *Faktory motyvatsiji personalu v menedzhmenti*, [Factors of motivating staff management], *Ekonomika Ukrainy*, vol. 9, pp. 67 – 71.
11. Semykina, M. V. (2011), "The new paradigm of work motivation in the system of industrial relations", *Ekonomika ta upravlinnya: naukovyj fakhovyy zhurnal*, vol. 3, pp. 111 – 117.

Стаття надійшла до редакції 19.07.2014 р.



ТОВ "ДКС Центр"