

УДК 331.121:658.149

Н. В. ПРИЛЕПА

Хмельницький національний університет

## СОЦІОЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОТЕНЦІАЛУ ІННОВАЦІЙНИХ ЧИННИКІВ У ДІЯЛЬНОСТІ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

*Актуалізована проблема підвищення ролі інноваційних чинників в діяльності вітчизняних машинобудівних підприємств. Підкреслено, що її вирішення значною мірою лежить в соціоекономічній площині і вимагає розуміння мотивів поведінки працівника. Виділено групи факторів, що впливають на поведінку людини в процесі створення інновацій – мотиваційні фактори, фактори розуміння ролі і кваліфікаційні. Зазначено, що одним із способів посилення їх мотивуючої дії є розвиток організаційно-економічних форм інноваційної діяльності, в яких можуть бути реалізовані як економічні, так і соціально-психологічні мотиви.*

*The problem of increase of role of innovative factors in activity of domestic machine-building enterprises was actualised. It was underlined, that its decision to a great extent lies in a social economic plane and requires understanding of reasons of workers` conduct. The groups of factors which influence on the conduct of man in the process of creation of innovations were selected – motivational factors, factors of understanding of role and qualification. It was marked that one of methods of strengthening of their motivational action there is development of organizationally economic forms of innovative activity, in which both economic and socially psychological reasons could be realized.*

**Вступ.** Стійкий економічний розвиток будь-якої країни неможливий без усебічного використання суб'єктами господарювання інноваційних чинників, які в сучасному світі стали основним джерелом формування конкурентних переваг. Визначальна роль інноваційних чинників у забезпеченні стійкості, гнучкості і конкурентоспроможності учасників ринкових відносин давно стала загально визнаною, що знайшло підтвердження у різних моделях економічного зростання, де поряд із традиційними виробничими факторами (трудова ресурси, основний капітал) фігурує інноваційний чинник, поступово займаючи домінуючі позиції у структурі джерел зростання.

Реалізація потенціалу інноваційних чинників неможлива без належної уваги до людини як носія і продуцента знань, сукупність яких є невід'ємною складовою людського капіталу, основою науково-технологічного прогресу. Це визнається нині усім науковим співтовариством. На жаль, в Україні людина досі розглядається здебільшого як трудовий ресурс, що має невисоку ціну і лише за рахунок цього може створювати конкурентні переваги. Однак відтік трудових ресурсів з України в країни із вищою ціною праці (причому відтік найактивніших у соціальному плані людей, працівників із високим рівнем кваліфікації та рівнем загального розвитку, який забезпечує здатність засвоювати нові знання) може зумовити деградацію суспільства і породити серйозні соціально-економічні проблеми. Вони можуть проявлятися, зокрема, у нездатності вітчизняних суб'єктів господарювання динамічно розвиватись і активно протистояти конкурентному тиску іноземних товаровиробників внаслідок відсутності креативності й інноваційності у підходах до організації виробництва й збуту. Ця проблема нині все більше відчувається у машинобудівних галузях, які випускають складну технічну продукцію і можуть конкурувати із світовими товаровиробниками лише за умови забезпечення її унікальних виробничо-експлуатаційних характеристик.

Про необхідність підвищення ролі знань в забезпеченні високих темпів розвитку економіки України говорять нині не тільки вітчизняні науковці, а й представники владних структур. Свідченням усвідомлення важливості даної проблеми є вихід у 2007 р. колективної монографії співробітників Інституту економіки й прогнозування НАН України «Соціогуманітарний аспект інноваційно-технологічного розвитку економіки України» [1]. Однак у ній більше акцентовано на ролі державних органів управління у розвитку інтелектуального ресурсу країни, на особливостях побудови національної інноваційної системи, на можливостях інноваційного розвитку окремих секторів економіки. Проте не менш важливою проблемою є підвищення ролі інтелектуальної складової у практиці діяльності вітчизняних суб'єктів господарювання, оскільки саме вона є основою їх інноваційного потенціалу. На цьому наголошують Н. Гончарова [2], М. Краснокутська [3], В. Верба та І. Новіков [4], А. Гриньов [5], С. Кравченко [6], Л. Мартюшева й В. Калишенко [7] та інші, які активно і плідно працюють у напрямі пошуку можливостей підвищення інноваційних можливостей виробничих підприємств. Та незважаючи на різнобічність існуючих рекомендацій з питань ефективного використання та розвитку інноваційного потенціалу вітчизняних суб'єктів господарювання, у них недостатньо уваги приділяється дослідженню чинників, що формують поведінкові стереотипи носіїв знань і, з огляду на вітчизняне інституційне середовище, не сприяють, а часто й перешкоджають розвитку інноваційно-активної поведінки як менеджерів різних рівнів, так й інших категорій персоналу підприємства. Увага здебільшого концентрується на необхідності розвитку інноваційної культури, вихованню свідомого ставлення до праці, розвитку інноваційного мислення тощо. Зокрема, Л. Федулова наголошує на необхідності «створення такої атмосфери в суспільстві, в якій

конструктивне відношення до нової ідеї, нововведення, були б не лише потребою кожного громадянина, а й однією з найбільш значимих суспільних цінностей» [1, с. 40]. Проте вона не вказує, якими методами цього можна досягти. Доцільно припустити, що проблема лежить в соціоекономічній площині і для її вирішення повинні бути задіяні відповідні мотиватори. Це й визначило **мету даної статті**.

**Мета статті** – дослідження особливості мотиваційного процесу у сфері інноваційної діяльності і визначення місця і ролі соціоекономічних чинників у розвитку інноваційного потенціалу вітчизняних машинобудівних підприємств.

**Викладення основних результатів.** Нині визнається як беззаперечний факт, що рівень інноваційного потенціалу підприємства, який, у свою чергу, визначає потенціал його розвитку, безпосередньо залежить від величини та ефективності використання інтелектуальних ресурсів. Разом з тим багато науковців прямо чи опосередковано звертають увагу на те, що структура інноваційного потенціалу підприємства має включати не тільки ті елементи його внутрішнього середовища, які обумовлюють його здатність до змін (ресурсний аспект), а й готовність до їх здійснення (мотиваційний аспект) [4]. На сьогодні практично доведено, що діяльність людини впливає на економічний розвиток більше, ніж всі інші виробничі чинники. Очевидно також, що сформована у процесі становлення особистості система її цінностей великою мірою визначає її суспільну поведінку і, зокрема, вимагає індивідуалізованого підходу до стимулювання її участі в інноваційних процесах. Людина має бути вмотивованою до реалізації інноваційних завдань, які є набагато складнішими від поточних виробничих, потребують постійного підвищення кваліфікації у різних сферах діяльності, наявності і розвитку креативних здібностей, бажання брати на себе додаткову відповідальність у ситуаціях невизначеності і ризику тощо. Залишаючи поза межами даного дослідження питання, що стосуються пропагування у суспільній свідомості цінностей, які б підвищували значимість і суспільну корисність творчої праці та інноваційно-активної поведінки, оскільки це, без сумніву, є пріоритетами сфери державного управління, спробуємо окреслити проблеми, які стосуються підвищення ефективності управління інноваційною діяльністю на рівні підприємств.

Інноваційний процес на підприємстві охоплює багатьох учасників – від вищого менеджменту, який приймає рішення про реалізацію інноваційного проекту – до працівників, які безпосередньо виконують необхідні роботи, пов'язані з розробкою та впровадженням нового продукту. При цьому очевидно, що саме рішення вищого менеджменту надають імпульс інноваційному пошуку, виділяючи для цього необхідні ресурси і залучаючи для виконання інноваційних робіт провідних фахівців відповідних галузей знань. І саме вмотивованість топ-менеджерів до підвищення ефективності діяльності керованого ними підприємства спонукає їх до пошуку нових можливостей, закладених в наявному ресурсному потенціалі і актуалізованих у нових бізнес-умовах. З огляду на це, зрозуміло, що мотиваційні аспекти реалізації інноваційного потенціалу підприємства великою мірою залежать від системи стимулів, використовуваних як державою (для вищого менеджменту), так і самим підприємством (для інших категорій персоналу).

Ставлення людини до інноваційних процесів визначається багатьма мотивами в різноманітному їхньому сполученні, що у сукупності складають механізм мотивації участі в інноваційній діяльності. Він містить внутрішні мотиви, що визначають схильність особистості до інновацій, зовнішні позитивні мотиви, що викликають позитивну реакцію і спонукають до участі в інноваційних процесах; зовнішні негативні мотиви, що викликають негативну реакцію і примушують до участі в інноваційних процесах. Відомо, що в основі процесу мотивації лежить актуалізована потреба людини, яка спонукає її до певних дій, в результаті яких, на думку людини, потреба може бути задоволена. Як правило, в межах підприємства такі дії спрямовуються менеджментом у напрямку досягнення визначених стратегічними планами цілей. Прагнення залучити до інноваційної діяльності якомога більше працівників і спонукати їх активно працювати над реалізацією інноваційних завдань зумовило появу різноманітних мотиваційних систем, основні акценти в яких здебільшого ставляться на наступному [9-11]:

- 1) необхідності формування творчих колективів з урахуванням рівня кваліфікації працівників, їх здатності до прояву творчої ініціативи, досвіду роботи у відповідних сферах діяльності;
- 2) забезпеченні високого рівня заробітної плати, який відповідатиме унікальності знань і вмінь таких працівників і безпосередньо пов'язуватиметься із результативністю їх діяльності;
- 3) розробленні системи спеціальних винагород, які враховуватимуть особисті досягнення працівників у спільних розробках і можуть містити як матеріальну, так і нематеріальну складові;
- 4) створенні належних умов для творчої роботи, які можуть охоплювати як оснащення відповідними інформаційно-технічними засобами, апаратурою для досліджень, так і надання можливості участі у творчих відрядженнях чи програмах розвитку здібностей тощо.

Аналізуючи погляди науковців, можна виділити три групи факторів, що впливають на процес формування трудової поведінки працівників в ході інноваційної діяльності: мотиваційні фактори, фактори розуміння ролі; кваліфікаційні фактори [10-11].

Вплив мотиваційних факторів проявляється у ставленні людини до інноваційних процесів. Сукупність мотивів в різноманітному їхньому сполученні складає механізм мотивації інноваційної діяльності. Він містить внутрішні мотиви, що визначають схильність особистості до інновацій, зовнішні позитивні мотиви, що викликають позитивну реакцію і спонукають до участі в інноваційних процесах;

зовнішні негативні мотиви, що викликають негативну реакцію і примушують до участі в інноваційних процесах. При цьому рушійною силою мотиваційного механізму є очікувана винагорода, яка має певну цінність для виконавця, а обмеженнями, які визначають силу і тривалість мотивації, є співвідношення витрачених зусиль та отриманої винагороди [12, с.282]. Однак мотиваційний механізм буде ефективним лише тоді, коли ґрунтуватиметься не на засобах адміністративного впливу, а на важелях, що враховують психологічні особливості людини, і не лише як раціонально мислячої істоти, а й особистості з розвиненим почуттям самоповаги.

Вплив фактору розуміння ролі залежить від того, як працівник бачить свою позицію в процесі діяльності підприємства взагалі і в інноваційному процесі зокрема. Для того, щоб сприймати й залучатися до участі в інноваційному процесі, працівник, по-перше, повинен чітко розуміти, що від нього очікують і чому, тобто усвідомлювати мету своєї роботи. По-друге, він має відчувати особисту вагомість й незамінність в цьому процесі.

Вплив кваліфікації персоналу на сприйняття інновацій визначається низкою чинників. По-перше, кваліфікація показує той «максимум», на який спроможний працівник, і у випадку, якщо інновація потребує нових знань, вмінь або навичок, що виходить за межі цього «максимуму», робить його недієздатним. По-друге, кваліфікація є мотивують чинником діяльності: чим вища кваліфікація, тим більшою мірою працівник керується внутрішніми і зовнішніми позитивними мотивами і тим з більшим бажанням він бере участь у процесах впровадження і поширення інновацій.

Всі три групи чинників є безпосередніми складовими мотиваційного механізму, який утворює систему зі зворотним зв'язком, що містить сукупність скеровуючих стимулів, які формують у працівників підприємства мотивацію до використання інновацій.

З'ясовуючи напрями стимулюючого впливу на поведінку працівника, доцільно в динаміці мотивації виділити три стадії: формування у працівника мотиву, вибір ним способу досягнення об'єкта потреби і прогностичну оцінку працівником ступеня задоволення його потреби по завершенні виконання певної роботи. Вони взаємообумовлені – оцінка здатності заявленої керівником винагороди задовольнити виниклу потребу доволі суттєво впливає на поведінку працівника, і тим більше, чим актуальнішою є потреба і сильніший сформований нею мотив. Тому використання менеджером певного набору стимулюючих заходів мусить узгоджуватися зі стадією мотивації.

Зважаючи на те, що, зазвичай, проявляють інтерес до інноваційної діяльності люди творчі, для яких цікавий сам процес творення і які мають сильну внутрішню потребу до реалізації власних здібностей, для них потрібно використовувати арсенал нетрадиційних спонукальних мотивів до праці – скорочення контролю за роботою і надання права приймати самостійні рішення, створення більш комфортних умов праці, підвищення розрядів і категорій, присвоєння почесних звань, присудження призив та інше, що лежить поза площиною матеріальної винагороди. За цих умов можна досягти найвищого мотиваційного ефекту.

Водночас мають набути подальшого обґрунтування й вдосконалення інструменти і заходи державного регулювання інноваційної діяльності. Причому, як зазначалося вище, формування стимулюючих заходів має здійснюватись з урахуванням особливостей управління у корпоративному і приватному секторі. Так, формування мотиваційного механізму інноваційної діяльності організації у корпоративному секторі повинно охоплювати не лише регулятивні дії у сфері оподаткування та кредитування, а у розвитку фондового ринку, що дасть змогу акціонерам впливати на рішення менеджменту, спонукаючи їх до прийняття економічно ефективніших (а значить, інноваційних) рішень, які сприятимуть зростанню ринкової вартості підприємства. В свою чергу, під тиском власників (акціонерів) топ-менеджери будуть вимушені створювати відповідне мотиваційне середовище і на підприємстві. Воно охоплюватиме систему стимулів для менеджерів і фахівців функціональних служб, задіяних у процесі створення і впровадження новачків, що безпосередньо впливатиме на реалізацію інноваційного потенціалу підприємства.

**Висновки.** Отже, підвищення ролі інноваційних чинників у діяльності вітчизняних підприємств має охоплювати заходи, що враховують соціоекономічні аспекти діяльності людини, передусім – мотиваційні переваги різних категорій персоналу. Працівники підприємства повинні бути не лише здатні до інноваційної діяльності, а й проявляти ініціативу, що можливо лише на основі реалізації економічної складової їх мотиваційних переваг. Залежно від специфіки діяльності підприємства вона може набувати різних організаційно-економічних форм, починаючи від гуртків якості для робітників і завершуючи участю у спільних проектах для провідних фахівців підприємства. Економічна доцільність різних форм організації інноваційної діяльності має бути предметом наступних досліджень.

### Література

1. Соціогуманітарний аспект інноваційно-технологічного розвитку економіки України / За ред. Л.І. Федулової. – К.: Ін-т екон.та прогноз., 2007. – 472 с.
2. Гончарова Н.П. Концептуальні параметри конкурентоспособності національної економіки // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 8(62). – С. 43-54.

3. Краснокутська Н.В. Інноваційний менеджмент: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 502 с.
4. Верба В.А., Новікова І.В. Методичні рекомендації з оцінки інноваційного потенціалу підприємства // Проблеми науки. – 2003. – № 3. – С. 23-27.
5. Гриньов А. В. Оцінка інноваційного потенціалу підприємства // Проблеми науки. – 2003. – № 12. – С. 12-16.
6. Кравченко М.О. Розвиток кадрової складової інноваційного потенціалу підприємства // Економіка та держава. – 2006. – № 3. – С. 77-81.
7. Мартюшева Л.С., Калишенко В.О. Інноваційний потенціал підприємства як об'єкт економічного дослідження // Фінанси України. – 2002. – № 10. – С. 61-66.
8. Стадник В., Вишинська Т. Інтелектуальний ресурс як потенціал розвитку організації // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2006. – № 1. – Т.2. – С. 157-161
9. Пустынина Е.В. Рост инновационного потенциала как фактор экономического развития предприятия // Труды Одесского политехнического университета. – 2004. – Спецвыпуск, т. 2. – Одеса. – С. 85-88.
10. Черкасова Т.І. Удосконалення мотивації праці робітників в умовах інноваційної трансформації виробництва // Труды Одесского политехнического университета. Спецвыпуск. – 2004. – С. 103-107.
11. Калина А.В. Мотивація та оцінка інноваційної діяльності персоналу // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2005. – № 2. – С. 102-105.
12. Стадник В.В., Йохна М.А. Інноваційний менеджмент: Навчальний посібник. – К.: Академвидав, 2006. – 464 с.

Надійшла 27.05.2009

УДК 658

Г. І. РЗАЄВ

Хмельницький національний університет

## ПРОБЛЕМИ НЕФУНКЦІОНУВАННЯ МЕХАНІЗМУ ОЦІНКИ ТА РЕГУЛЮВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

*В статті досліджено основні проблеми нефункціонування механізму регулювання конкурентоспроможності підприємств та окреслено провідні шляхи їх вирішення.*

*The basic problems of non-functioning of mechanism of adjusting of competitiveness of enterprises were explored in the article explored and leading ways of their decision were outlined.*

**Вступ.** Функціонування ринкової економіки в Україні, за умов загострення економічної кризи, вимагає розробки дійових механізмів підтримки суб'єктів господарювання та сприяння їх розвитку. Визначальна роль у процесі забезпечення результативної діяльності підприємств за умов, що склалися, належить механізму оцінки та регулювання рівня їх конкурентоспроможності.

Ефективне функціонування суб'єктів господарювання є запорукою високого рівня їх конкурентоспроможності і навпаки. Загострення конкурентної боротьби є вагомим фактором впливу на рівень конкурентоспроможності підприємства. Конкурентоспроможність підприємства не є сталою характеристикою і може змінюватись під впливом факторів внутрішнього та зовнішнього середовища. Загострення економічної кризи та поглиблення процесів монополізації викликає гостру потребу розробки та функціонування механізму регулювання конкурентоспроможності суб'єктів господарювання. На сучасному етапі розвитку економіки існує цілий ряд проблем, що ускладнює процес формування та розробки механізму оцінки та забезпечення конкурентоспроможності підприємств. Так потребують удосконалення та розвитку теоретико-концептуальні аспекти дослідження конкурентоспроможності підприємств, стан їх нормативно-законодавчої підтримки як на рівні суб'єктів господарювання, так і на рівні антимонопольного комітету України, рівень інформаційного забезпечення, відповідно до обраних напрямів досліджень тощо.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Питанням вивчення конкурентоспроможності за різними аспектами досліджень приділяється значна увага зарубіжних та вітчизняних науковців, таких як: Портер М., Азоев Г.Л., Фатхутдінов Р.А., Ансофф І. Г., Пастернак-Гаранушенко Г., Рожок В., Пелих А.С.; Покропивний С.Ф., Сіваченко І.Ю., Мочерний С.В., Устенко О.А., Чоботаренко С.І., Шепіцена А.О., Петрович Й.М., Кіт А.Ф., Хріпач В.Я., Суша Г.З., Онопрієнко Г.К., Косячук Т.Ф., Лук'янова В.В., Майорова Н.І., Швид В.В. та ін.

У попередніх дослідженнях нами було розглянуто етапи формування нормативно-законодавчої бази щодо діагностики та підтримки конкурентоспроможності підприємств, визначено її переваги та недоліки [1, с. 10-14]. Питання щодо використання позабалансових рахунків відносно обліку втрат і компенсацій за умов недобросовісної конкуренції [3, с. 114-117]. Проблеми обліку можливих втрат та відшкодувань з метою захисту економічної конкуренції на рівні суб'єкта господарювання та подальші перспективи їх вирішення