

3. Розроблення системи національного звітування про впровадження Бухарестської конвенції. Запровадження механізмів оглядів впровадження та невиконання положено Бухарестської конвенції.

4. Сприяння заходам, спрямованим на запобігання виснажливому використанню морських і прибережних ресурсів Чорного моря. У зв'язку з цим якомога швидше мають бути завершений, підписаний, ратифікований та набути чинності документ законодавчої сили про збалансоване рибальство та невиснажливе використання рибних та інших живих ресурсів Чорного моря.

5. Завершення необхідних процедур та якнайшвидшого набуття чинності Плану дій при надзвичайних ситуаціях до Протоколу про співробітництво у боротьбі з забрудненням Чорного моря нафтою та іншими шкідливими речовинами при надзвичайних ситуаціях, а також створення необхідних національних мереж та механізмів співпраці для запобігання надзвичайним ситуаціям на Чорному морі та подолання їх наслідків.

6. Розвивати законодавчу базу для запровадження принципів екосистемного підходу, басейнового підходу, інтегрованого управління ресурсами та інтегрованого управління прибережною смугою морів у національні та регіональні політики і практики в басейні Чорного моря.

7. Забезпечити підтримку належному впровадженню законодавства про стратегічну екологічну оцінку та оцінку впливу на довкілля проектів, програм і політик у регіоні і басейні Чорного моря. Запобігання перенесенню неефективних забруднюючих технологій та технологій, що не відповідають Європейським стандартам, у Чорноморський регіон за допомогою удосконалення чинного законодавства.

8. Удосконалення національного регулювання з тим, щоб всі нові інвестиції були зорієнтовані на найкращі інноваційні технології та удосконалення національного регулювання з метою запобігання передачі застарілих технологій з експортними кредитами, арбітражними та державними гарантіями в країні Чорноморського регіону. Необхідно посилення національних систем регулювання з метою інтерналізації соціальних витрат та екстерналій для всіх нових інвестицій.

Подальші економіко-екологічні дослідження мають бути спрямовані на створення реальних механізмів та стимулів для розширення членства Бухарестської конвенції, щоб посилити можливості та збільшити доступність ресурсів для захисту та збалансованого управління екосистемою Чорного моря. Зокрема, щодо внесення поправок до Конвенції про захист Чорного моря від забруднення з тим, аби надати можливість приєднання до Конвенції Європейському Союзу та іншим регіональним організаціям економічного співробітництва.

Література

1. Communication from the Commission to the Council and the European Parliament "Black Sea Synergy – A New Regional Cooperation Initiative". – Brussels, 2006. – 124 p.
2. Greening the black sea synergy Nicolas Tavitian, Jason Anderson, Oleg Rubel / Edited by Paloma Agrasot / WWF-World Wide Fund for Nature and Heinrich Böll Foundation EU Regional Office in Brussels. – Brussels, June 2008. – 82 p.
3. Greenhouse Gas Emissions for Shipping and Implementation Guidance for the Marine Fuel Sulphur Directive. – Brussels, 2007. – P. 54.
4. WWF Austria, The Danube – a lifeline or just a navigation corridor? WWF Position Paper on inland navigation on the Danube. – Vienna, 2005. – 44 p.
5. Communication From The Commission First progress report on the implementation of the NAIADES Action Programme for the promotion of inland waterway transport. – Brussels, 2006 – 57 p.
6. Strengthening Inland Waterway Transport: Pan-European Cooperation for Progress. European Conference of Ministers of Transport. – Brussels, 2006. – 106 p.

УДК 338.312

Ю.Ф. АТАМАНЮК

Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України

РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В КОНТЕКСТІ ЇЇ ВПЛИВУ НА ЯКІСТЬ ТА ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

Статтю присвячено дослідженню та обґрунтуванню ролі інноваційно-інвестиційної діяльності промислових підприємств на внутрішньому та зовнішньому ринках в умовах посилення конкуренції та в контексті її впливу на якість та продуктивність праці.

This article is dedicated to the research and substantiating the role of innovation and investment industry in domestic and foreign markets under increasing competition and in the context of its impact on the work quality and productivity.

Актуальність проблеми. Дешева робочої сили, яка дещо компенсувала низьку продуктивність праці і вважалася одним із факторів збереження конкурентоспроможності вітчизняної продукції на світових ринках, вже не забезпечує цінової переваги національних товаровиробників. Така політика, не стимулюючи впровадження інновацій на виробництві, таким чином, не дає стійких і довготривалих перспектив з точки зору міжнародної конкуренції. Крім того, низькі рівні оплати праці є причиною зниження трудової мотивації серед працівників і, відповідно, зниження продуктивності праці. Саме тому пріоритетним напрямком розвитку під-

приємства щодо виходу його на новий конкурентний рівень стає запровадження інноваційної діяльності, а питання інвестицій в людський капітал та підвищення на цій основі мотивації до інноваційної діяльності та якості робочої сили – однією з центральних проблем у діяльності вітчизняних промислових підприємств.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми.

Питанням інноваційної політики підприємств, а також проблемам та перспективам інвестування в людський ресурс присвячені дослідження багатьох вітчизняних науковців, зокрема О. Амоши, В. Гриньової, М. Долішнього, Є. Капустіна, О. Матросова, О. Новікової, П. Орлова, О. Тридіда та ін. Однак ряд аспектів щодо проблеми розробки ефективного інноваційно-інвестиційного механізму діяльності підприємств на внутрішньому та зовнішньому ринках, зокрема в контексті інтеграції України до ЄС, потребують подальшого теоретичного і практичного обґрунтування.

Постановка завдання. Посилення конкуренції як на вітчизняному, так і на світовому ринках вимагає від підприємств усіх форм власності об'єктивної відповіді на зміни виробничого середовища та пошуків нових методів підвищення якості та продуктивності праці, одним із яких є впровадження активної інноваційної політики та залучення інвестицій у людський капітал. Саме тому метою даної статті є теоретичне і організаційно-методологічне обґрунтування механізму інноваційно-інвестиційної діяльності та його ролі у досягненні конкурентоздатної позиції підприємства на ринку.

Основний матеріал дослідження. Високі технології – це не тільки сукупність знань, необхідних для впровадження чи вдосконалення машин і обладнання, а й патенти, ліцензії, технічні послуги у сфері методів керування, маркетингу. Отже, технологічний прогрес суспільства на сьогоднішній день забезпечується завдяки таким основним факторам, як нові технології, наука, освіта. Вони фактично відіграють роль рушіїв технологічного прогресу. Показово, що у багатьох країнах, які розвиваються швидкими темпами, особливо у Південній Кореї, Індії, Китаї, інтенсивно нагромаджується людський капітал. Саме тому “третій світ” упевнено завойовує позиції у передових галузях промисловості.

Підвищення продуктивності праці в інтелектуальній сфері пов'язане з багатьма чинниками. Принаймні п'ять із них виділимо як головні на нашу думку:

- по-перше, продуктивність розумової праці визначається не кількістю чи обсягом виробленої продукції (або наданих послуг), а їхньою якістю;
- по-друге, безперервна інноваційна діяльність має стати невід'ємною частиною розумової праці і складовою виробничого завдання працівника;
- по-третє, інтелектуальному працівникові потрібна виробнича незалежність, тобто він має сам керувати своєю роботою;
- по-четверте, для підвищення результативності працівників їх слід сприймати не як об'єкт, а як капітал;
- і нарешті, працівники мають не лише постійно самовдосконалюватись, а й інтенсивно вдосконалювати інших [1, с. 517–534].

Загалом людський капітал як результат інвестицій і нагромаджень у вигляді здоров'я, знань, навичок, здібностей тощо реалізується через інтелектуальну працю. Вона, на відміну від фізичної, не примушує працівника виконувати стандартні, заздалегідь запрограмовані дії. Якщо у процесі фізичної праці всі дії наперед визначені, то для людей розумової праці ніхто і нічого не визначає.

Фізична праця, навіть за найдосконалішої її модернізації, з часом стає збитковою. Причина в тому, що люди фізичної праці не володіють засобами виробництва. Правда, вони нагромаджують неабиякий досвід роботи. Але його можна реалізувати лише на конкретному робочому місці, бо на інше його не перенесеш, він не транспортабельний. Водночас працівники розумової праці мають власні засоби виробництва – знання, фах кваліфікацію, тобто свій людський капітал. Це абсолютно портативний і високотранспортабельний вид основного капіталу. А якщо сюди додати і відмінний фізичний стан людини, привабливу зовнішність, то це неперевершене багатство як самого індивіда, так і всього суспільства. Представник інтелектуальної праці більш незалежний від роботодавця, ніж той, хто виконує фізичну роботу, оскільки будує свої стосунки з керівником фірми на паритетних засадах: вони обидва зацікавлені один в одному.

Наприкінці минулого, а особливо на початку нового тисячоліття, активізувався розвиток надзвичайно капіталоємного напрямку реалізації людського капіталу – запровадження нових технологій. І не просто запровадження, а осмислення їхньої доцільності, тобто рівня впливу на розвиток індивіда, на поступ суспільства. Основна ідея оцінки цього впливу – показати, як нові технології трансформують традиційні шляхи людського розвитку, розширюють можливості і створюють потенціал, який дає змогу за десятиліття реалізувати те, на що колись витрачалося життя кількох поколінь. Ідеться про те, щоб осмислити економічну ефективність інвестицій у людський капітал, зокрема у прогресивні технології – основу суспільного прогресу і соціально-економічного розвитку на сучасному етапі.

З економічного погляду додаткові інвестиції у людський капітал обґрунтовані лише в тому випадку, коли вони обіцяють досить високий рівень окупності. Якщо це не так, то кошти доцільніше спрямовувати на здійснення інших, більш прибуткових інвестиційних проєктів. Отже, виникає потреба у моделях економічного аналізу. А вони починаються з оцінки витрат на освіту та очікуваних зисків від її отримання. Такий напрям дає можливість точніше оцінювати віддачу від інвестицій у людський капітал [2–4].

Важливим показником ефективності вкладень у людський капітал є зростання продуктивності праці. Це надзвичайно актуальне завдання XXI ст. від якого залежатиме існування не тільки окремого підприємства, а й держави та людства в цілому. Бо без його виконання розвинені країни не зможуть вижити, не кажучи вже про збереження їх лідерства і сьогоднішніх стандартів життя.

Якщо у XX ст., світовими лідерами стали ті країни і ті галузі, котрі були провідними у підвищенні продуктивності фізичної праці (США, Японія, Німеччина), то вже у першій половині XXI ст. лідерство перейде до тих країн і галузей, яким вдасться максимально, систематично й ефективно підвищувати продуктивність розумової праці. Отже, здатність підприємства заохочувати і утримувати найкращих працівників розумової праці є першоосновою зростання її продуктивності.

Саме підприємство, на нашу думку, є найефективнішим виробником людського капіталу. Такий підхід пов'язаний з тим що вирішальною передумовою конкурентоспроможності підприємства стає кваліфікована, така, що постійно навчається, відповідальна та якісна робоча сила, зацікавлена в результатах виробництва, захищена цікавою і надійною роботою. Тому витрати на внутрішньофірмову підготовку персоналу розглядаються як довгострокові інвестиції, необхідні для майбутнього процвітання підприємства.

Якість робочої сили є основою конкурентоспроможності працівника на ринку праці. Більшість складових якості робочої сили і навички конкурентності формуються і розвиваються в процесі освіти та професійної підготовки. Тому ми досліджуємо систему освіти та професійної підготовки як важливий елемент інфраструктури ринку праці.

Дедалі більше у створенні активів людського капіталу зростає роль окремих підприємств. Часто вони стають найефективнішими виробниками цього капіталу, оскільки здійснюють підготовку персоналу відповідно до поточних і перспективних потреб виробництва, а також мають достовірну інформацію про перспективні напрями капіталовкладень у навчання та професійну підготовку. Однак підприємствам притаманний прагматичний підхід: вони роблять інвестиції в людський капітал лише доти, доки вони приносять економічну віддачу. Моральні зиски, інтегрований соціальний ефект від цих інвестицій є в основному суспільним благом, у розвитку якого зацікавлена держава, а не конкретне підприємство. Саме тому в цивілізованому світі держава економічними методами заохочує підприємства до інвестування в людський капітал.

Інвестуючи у своїх працівників, підприємства активізують їхню трудову віддачу, підвищують продуктивність праці, скорочують витрати робочого часу, зміцнюють свою конкурентоспроможність. Кошти вкладуються в організацію професійної підготовки та підвищення кваліфікації, на профілактичні заходи для зміцнення здоров'я працівників, у цілому – на підвищення якості трудового життя. Науково-технічний прогрес потребує значних витрат, пов'язаних з оновленням знань. Формальна освіта вже давно не єдиний і недостатній метод підготовки людини навіть до трудової діяльності, не кажучи вже про весь комплекс людської життєдіяльності.

Особливий інтерес, на наш погляд, представляють наступні першочергові заходи формування інноваційної-інвестиційної політики та інноваційної культури на промислових підприємствах:

- організація постійного навчання людини протягом усього життя, самовдосконалення;
- освіту дорослих, що включає навчання та підвищення кваліфікації на виробництві;
- виховання гуманітарних складових людського капіталу, що включає вміння підтримувати нормальні стосунки, налагоджувати ділові контакти, політичну та соціальну лояльність, відповідальність людини, її корпоративність, моральність, ціннісні орієнтації;
- посилення мотивації працівників до підвищення якості своєї праці тощо;
- сприяння розробленню нових підходів щодо заохочення учасників інноваційних процесів;
- формування нового рівня мислення, що поєднує у собі творчий потенціал, підприємництво, готовність до ризику, соціальну та професійну мобільність, руйнування консервативних поглядів для відповідності вимогам та потребам ринку.

Аналіз та врахування названих заходів інноваційно-інвестиційної політики дали нам можливість побудувати власну структурно-функціональну модель інвестиційно-інноваційної діяльності в контексті її впливу на якість та продуктивність праці працівників (див. рис. 1).

Зрозуміло, що впровадження будь-яких інновацій на промислових підприємствах висуває нові вимоги до якісного рівня знань персоналу, який за допомогою цілого ряду заходів необхідно підвищувати. Це в свою чергу зумовлює появу додаткових витрат на освіту та підвищення кваліфікації працівників підприємства.

Особливо слід виділити групу витрат на освіту дорослих як складову безперервної освіти, основну частку в яких становлять витрати на навчання та підвищення кваліфікації на виробництві. Нині в багатьох розвинутих країнах сукупні витрати всіх підприємств на розвиток персоналу можна порівняти з державними витратами на систему освіти. Найчастіше організація безперервної освіти на підприємствах не виходить за межі внутрішньовиробничого навчання. Та в наш час стає очевидним, що сфера поширення систем внутрішньовиробничого навчання обмежена рамками великих корпоративних структур і завданнями лише суто спеціальної (специфічної) професійної підготовки.

Для досягнення потрібного синтезу цих двох аспектів кваліфікації необхідне навчання працівника як у межах системи освіти, так і безпосередньо на робочому місці.

Витрати на виховання сприяють формуванню та розвитку таких гуманітарних складових людського капіталу, як ціннісні орієнтації, вміння підтримувати нормальні стосунки та налагоджувати ділові контакти, політична і соціальна лояльність, її корпоративність, моральність тощо, які в сучасному світі дедалі більше набувають продуктивних властивостей.

Поряд із здатністю до роботи структура людського капіталу працівника передбачає і бажання працювати. Тому як компонент інвестицій у людський капітал слід розглядати і витрати, пов'язані з мотивацією працівників до підвищення якості своєї праці. Результати зарубіжних досліджень свідчать про зростання значення

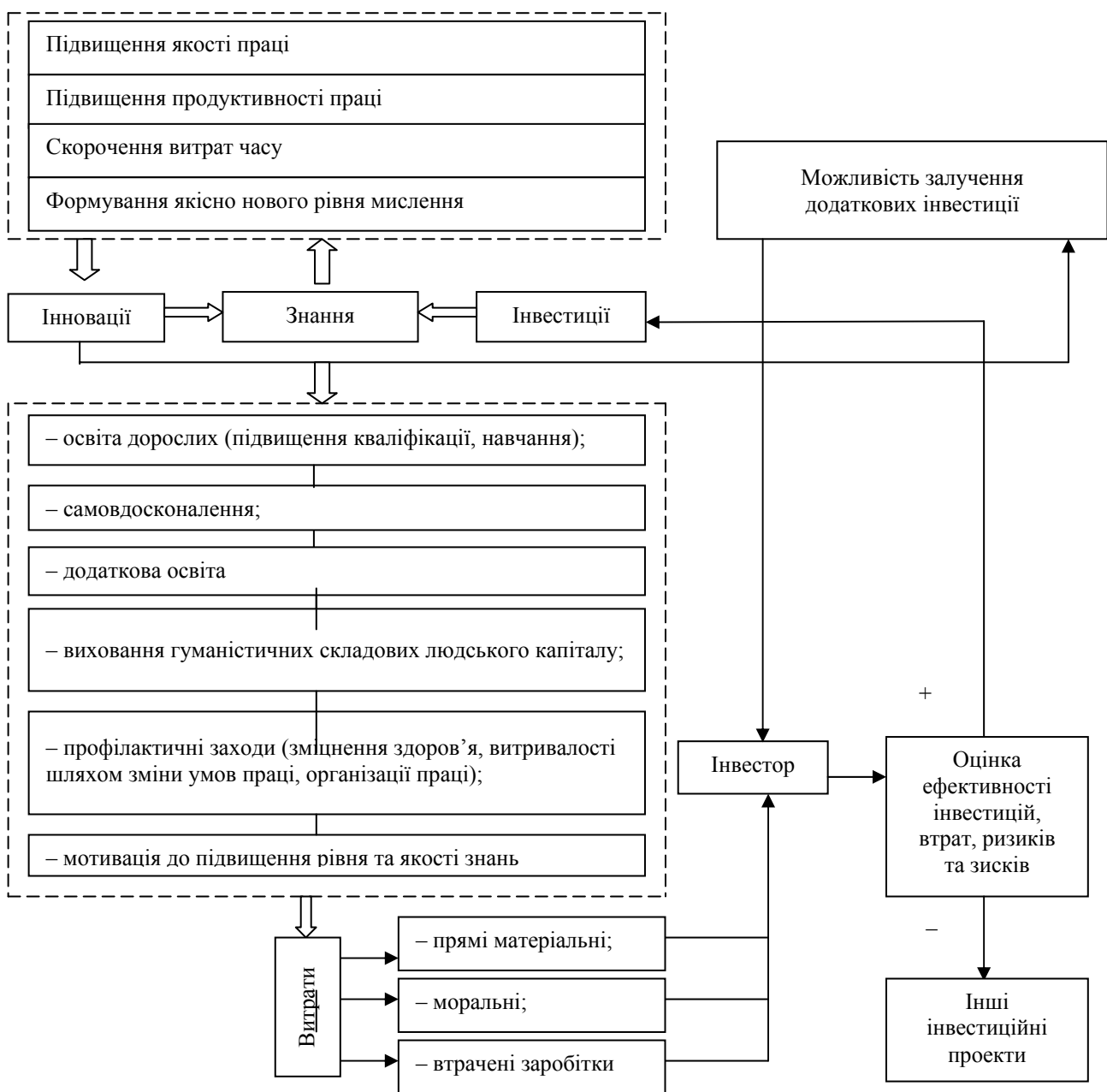


Рис. 1. Структурно-функціональна модель інвестиційно-інноваційної діяльності в контексті її впливу на якість та продуктивність праці

внутрішніх стимулів (можливість самореалізації, задоволення від успіхів у роботі тощо) порівняно із зовнішніми стимулами, надто для висококваліфікованого персоналу. У зв'язку з цим велика частина роботи з персоналом на прогресивних підприємствах ґрунтується на непрямому впливі на внутрішні стимули (проекткування робочих місць, можливість професійного розвитку, участь в управлінні, соціальний мікроклімат на робочому місці тощо).

До інвестицій у людський капітал деякі вчені відносять і витрати на фундаментальні наукові розробки. Адже в процесі розвитку науки не лише створюються інтелектуальні новації, на основі яких потім формуються нові технології виробництва і способи споживання, а й відбувається перетворення самих людей як суб'єктів господарювання, бо саме вони внаслідок цього стають носіями нових здібностей і потреб. В інформаційному суспільстві, куди рухаються розвинуті країни і де визначальна роль належатиме сферам, у яких завдяки розвитку науки, освіти, культури накопичуються інформаційні багатства суспільства, що потім акумулюються у сфері технологій, наука перетворюється на своєрідний генератор людського капіталу [5, с. 618–630; 6, с. 800–820].

Усі перевищені та інші витрати на підвищення освітнього та якісного рівня персоналу можуть компенсуватись за рахунок здійснення інвестування не працівником, а саме керівництвом підприємства. Проте для цього необхідним є проведення інвестиційного моніторингу, а саме оцінювання ефективності вкладання коштів у персонал, аналіз ризиків, витрат та зисків. Якщо проведення даного моніторингу покаже, що інвестиції у людський капітал принесуть дохід, то інвестор сміливо може їх здійснювати, отримуючи при цьому якісно новий рівень мислення, підвищення якості та продуктивності праці персоналу, скорочення витрат часу. Якщо ж результати інвестиційного моніторингу будуть незадовільними, то інвестор буде шукати перспективні варіанти вкладання коштів.

Отримані нові знання сприятимуть запровадженню інновацій на підприємстві, що в свою чергу приведе до підвищення якісного рівня продукції промислових підприємств, посилення їхніх конкурентних позицій на ринку України та зарубіжжя, примноження прибутків, що відкриє нові шляхи розвитку підприємств, в тому числі і додаткові можливості інвестування у персонал.

Висновки. Активізація людського потенціалу як пріоритет економічної стратегії високотехнологічних підприємств, зацікавленість найманих працівників у виробничому оновленні у поєднанні з їх постійною підготовкою і самонавчанням відкриває небачені раніше соціально-економічні перспективи, а також сприяє виходу вітчизняних підприємств на більш високий конкурентний рівень за рахунок покращення якісного та кількісного аспекту своєї діяльності. Виникає ситуація, коли на найважливіших напрямках науково-технічного прогресу створюються умови, що ведуть до накопичення і творчої реалізації кваліфікаційного потенціалу всіх основних учасників перетворень. У той же час такий прогрес не виключає, а навпаки, передбачає зростання якості життя (зокрема розширення і підвищення ефективності споживання) найманих працівників.

Література

1. Аоки М. Фирма в японской экономике / Пер. с англ. – СПб.: Лениздат, 1995.
2. Броцький В.А. Формування якості трудових ресурсів регіонального ринку праці // Зб. наук. пр. ін-ту економіки та управління, 20004. – Т. 2. – С. 134.
3. Лавриненко Л.М. Конкурентоспроможність робочої сили // Вісник Хмельницького національного університету. – 2005. – № 2. – С. 38–41.
4. Сіра С.М. Конкурентоспроможність і професійна підготовка працівників підприємств в умовах сучасних інтеграційних процесів // Вісник Хмельницького національного університету. – 2005. – № 3. – С. 227–230.
5. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджменту / Пер. з англ. – М.: Дело, 1992. – 702 с.
6. Портер М. Международная конкуренция / Пер. с англ.; под ред. В.Д. Щетинина. – М.: Международные отношения, 1993. – 896 с.

УДК 658.589:621

В.В. ЄРЕМЕНКО

Інститут економіки промисловості НАН України

КОНЦЕПЦІЯ ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ ІННОВАЦІЙНО-ТЕХНОЛОГІЧНОГО РОЗВИТКУ МАШИНОБУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Досліджено методологічні та методичні підходи до формування стратегії розвитку підприємства. Запропонована концепція формування інноваційно-технологічного розвитку машинобудівного підприємства. Наведено її переваги.

Methodological and methodical approaches to forming the strategy of development of enterprise are investigated. Conception of forming innovative technological development of a machine-building enterprise is offered. Its advantages are presented.

Постановка проблеми. Вихід українських промислових підприємств з кризового стану, в умовах обмеженості внутрішніх джерел фінансування можливий тільки спираючись на наявні виробничі потужності, залучаючи їх конкурентоздатну частину у повному обсязі до господарського обороту. У зв'язку з цим необхідне відновлення та більш повне завантаження потужностей, здатних забезпечити випуск продукції, за рахунок впровадження інноваційно-технологічних процесів на підприємстві. Все це обумовлює застосування саме інноваційно-технологічної стратегії розвитку.

Аналіз останніх досліджень. Дослідженням питань формування інноваційної стратегії підприємства займалися Гвичія Г.М., Акофф Р., Баєв Л.А., Шугуров В.Э., Завлин П.Н., Ипатов А.А., Кулагин А.С., Ансофф И., Варганюк А. та ін. Проблеми технічного розвитку підприємств досліджували Глазьев С.Ю., Фостер Р., Хучек М., Тимонін О.М., Ларіна К.В., Селиванов С.Г., Иванова М.В., Ильчук П.Г., Лепа М.М., Булесв І.П., Берсуцький Я.Г. Разом з тим, слід зауважити, що дослідження зі стратегічного управління рідко торкаються питання інноваційно-технологічного розвитку виробництва. Хоча акцентується увага на важливості дослідження впливу виробничої стратегії на результати діяльності, все ще немає достатньо емпіричних досліджень із цієї проблеми. Як внутрішні, так і зовнішні фактори формування виробничої стратегії досі ґрунтовно не досліджувались. Традиційно виробництво розглядалося не як засіб досягнення конкурентних переваг, а лише як засіб збільшення ефективності діяльності [1]. Воно навіть не вважалось таким же важливим, як інші функціональні стратегії. Так із посиленням ринкової конкуренції виробничій діяльності стали приділяти більше уваги. Вперше необхідність розробки виробничої стратегії була констатована Скіннером (Scinner, W.) [2] у його праці “Виробництво – пропущена ланка корпоративної стратегії”. Він наголошує, що виробництво має потенціал посилювати чи послаблювати конкурентоспроможність компанії.

Виробничу стратегію доцільно визначати як спосіб, у який бізнес-одиниця застосовує виробничі ресурси [3] і ефективно використовує свій виробничий потенціал [4] для втілення корпоративної стратегії.