

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДУВАННЯ УКРАЇНИ

Аналіз ефективності використання трудового потенціалу України засвідчує уповільнення процесів його розвитку, який спостерігається внаслідок дії комплексу проблем. За оцінками експертів, найгостріші причини руйнування трудового потенціалу виявляються в економічній, соціальній і правовій сферах. Об'єктивно постає необхідність його стимулювання до високопродуктивної праці за рахунок використання мотиваційного механізму у вигляді системи, що поєднує матеріальні, соціальні та моральні стимули.

Машинобудування на сьогоднішній день є однією з перспективних галузей економіки України. На жаль, після значного спаду виробництва у 2009 році, галузь не відновила свою діяльність на до кризовий рівень. Аналізуючи статистичні дані, нами виявлено, що протягом 2013 року відбулося поступове зниження обсягів реалізації машинобудівної продукції порівняно з минулим 2012 роком. З вищенаведеного можна зробити висновок, що в галузі існує ціла низка проблем, які необхідно вирішувати. Особливого значення, на нашу думку, набуває питання формування дієвого мотиваційного механізму використання трудового потенціалу підприємств машинобудування як важливого елементу спонукання працівників до ефективної та продуктивної праці [1].

Як свідчить аналіз літературних джерел, на успішну продуктивну діяльність працівника впливає як зовнішня мотивація: за допомогою матеріальних (грошових та не грошових) та нематеріальних (моральних, трудових) стимулів, а також внутрішня. Адже працівник обов'язково повинен отримувати від своєї праці задоволення, здійснювати її через інтерес та особистісну значущість, тобто бути внутрішньо мотивованим. Відповідно існує якісна характеристика мотивів, згідно якої мотиви поділяються на внутрішні, коли для особистості має значення діяльність як вона є, та зовнішні, при якій на перший план виходять інші потреби людини (заробітна платня, повага, престиж тощо). Загалом, на формування мотивів до розвитку трудового потенціалу працівника впливає комплекс різноманітних чинників: природне здоров'я, виховання, творча атмосфера сім'ї, освіта, трудовий колектив, зовнішнє середовище з притаманною системою соціального захисту, культурою, рівнем життя, станом трудових відносин, попит на працю, методи її заохочення, поширені ціннісні орієнтації, національні особливості трудового менталітету, ставлення до прояву творчості, конкурентне середовище, тощо [3].

Відтак, в практичній діяльності в організації слід створювати такі умови, щоб працівники сприймали свою працю як усвідомлену діяльність, що є джерелом самоудосконалення і основою їх професійного і службового зростання. Основними важелями мотивації тут служать стимул-реакції (рівень заробітної плати, нагородження і ін.) і мотиви (внутрішні установки людини). Значну роль в трудовій мотивації грають цінності – уявлення суспільства в цілому, соціальної групи і окремої людини про головні цілі життя і діяльності.

На рівні виробничої організації мотиваційний механізм повинен гарантувати: нормальну зайнятість працівників; надання рівних можливостей персоналу для професійного і службового просування; узгодженість рівня оплати праці з отриманими результатами; створення умов безпеки трудової діяльності; підтримка в колективі здорового психологічного клімату і ін.

Основним засобом, який спонукає людей до діяльності, є мотиваційний механізм. Враховуючи напрацювання фахівців в цій сфері, зазначимо, що мотиваційний механізм – це саморегулююча система мотивів та стимулів, сформована на базі індивідуальних потреб найманих працівників, але реалізованих через колективний (приватно-груповий) інтерес більшості. Мотиваційний механізм повинен включати елементи з різною тривалістю їх життєвого циклу: довготривалі, ті, що змінюються тільки зі змінами людської природи (традиції суспільства, культура), короткотривалі, які змінюються разом із соціально-економічною або виробничою ситуацією, і середньострокові. Такий склад мотиваційного механізму забезпечить його стійкість шляхом зміни найбільш рухливих елементів [4].

На рівні галузі його сутнісна характеристика, структура, елементи та спрямованість розглядаються на трьох взаємозалежних рівнях: галузі, працівника, роботодавця. При цьому на кожному з рівнів визначається мета та засоби для її досягнення, види мотивацій та результативність трудової діяльності, досягнутий мотиваційний ефект.

Розглядаючи мотивацію через призму поділу її на матеріальну і нематеріальну, відзначимо, що західні вчені вважають, що для сучасних працівників найбільш вагомими є самовираження за допомогою роботи та особистий внесок у кінцевий результат виробництва, тобто нематеріальні методи стимулювання праці. Стосовно досліджуваних нами підприємств українського машинобудування, нематеріальна мотивація широко поширена у вигляді різноманітних негрошових винагород. Враховуючи ж економічне становище, яке склалося в Україні і рівень середньої заробітної плати в машинобудуванні, відзначимо, що матеріальне стимулювання є, на наш погляд, першочерговим у даній ситуації. Так, у 2012 році номінальна середня заробітна плата в машинобудуванні становила 3061 грн., а реальна заробітна плата в цінах 2007 року – 1957 грн. У порівнянні з 2007 роком номінальна заробітна плата збільшилася на 122,05 %, а реальна – лише на 41,96 %. Заборгованість з виплати заробітної плати на

1.01.2013 р. становила 268,2 млн. грн., тобто більше 52% від усієї заборгованості по промисловості України. За даними Державного комітету статистики України 10,39 % працівників машинобудування отримали оплату за менш ніж 50% відпрацьованого робочого часу [2].

Досліджуючи трудовий потенціал машинобудування України, можна виділити певні тенденції, а саме: висока плинність (кількість працюючих у галузі в 2012 р. зменшилося на 2,7 % (на 16500 чол.) порівняно з 2011 р.) [2] і старіння кадрів, зниження ефективності використання робочого часу, нестабільність динаміки продуктивності праці, підвищення показників вимушеної неповної зайнятості, постійна необхідність перенавчання та підвищення кваліфікації працівників. Отже, можна зробити висновок про необхідність поєднання матеріального і нематеріального стимулювання трудового потенціалу підприємств машинобудування з урахуванням зазначених проблем і приділення їм особливої уваги.

На нашу думку, в сучасних економічних умовах, формування систем мотивації та стимулювання трудової діяльності вимагає посилення їх державного регулювання шляхом впливу на відтворення та розвиток трудового потенціалу за рахунок соціально-економічних, законодавчих та адміністративних важелів.

На рівні підприємств галузі за державної підтримки необхідно забезпечити поліпшення безпосередніх умов праці, зростання розмірів основних доходів, запровадження системи мотивації, яка базується на матеріальних, моральних та соціальних стимулах, проведення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу, тощо.

Література

1. Державний комітет статистики України. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>
2. Праця України в 2012 році. Статистичний збірник. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>
3. Семикіна М.В. Особливості взаємозв'язку мотивації праці і національного трудового менталітету/ М.В.Семикіна//Економіка і управління. – 2012. - №5. – с. 85-91.
4. Тертична Л.І. Мотиваційні механізми як складова інноваційної діяльності підприємств в умовах глобалізації.[Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/Portal/Soc_gum/Traev/2008/78.pdf.

Новицький К.О., аспірант
Інститут інноваційного провайдингу, м. Київ, Україна

ОЦІНКА ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТЕВІЇ ЯК ПРИРОДНОГО НИЗЬКОКАЛОРІЙНОГО ЦУКРОЗАМІННИКА

Зростаючий світовий попит на природні цукрозамінники обумовлює необхідність збільшення їх виробництва. Природно-кліматичні умови в Україні, насамперед в Криму, дозволяють вирощувати стевію, інноваційні продукти на основі якої користуються все більшим попитом. Важливе значення для збільшення виробництва цієї унікальної за своїми якостями рослини має зацікавленість підприємців інвестувати свої кошти в вирощування та переробку стевії. Щоб переконати підприємців в ефективності виробництва стевії, потрібно дати оцінку її інноваційному потенціалу як природного низькокалорійного цукрозамінника, чому сприяє розробка інноваційного бізнес-проекту.

Сутність та теорія оцінки потенціалу економічних об'єктів займає важливе місце у дослідженнях провідних зарубіжних та вітчизняних вчених, серед яких М. Портер, М. Мескон, А. А. Томпсон, В. Гесць, В. Яковенко, Н. Краснокутська, Є. Лапін. Розгляду проблем, що пов'язані з інноваціями та інвестиціями присвячені праці Р. Брейлі, Е. Долана, П. Друкера, Ф. Котлера, Г. Фостера, В. Ковалева, Т. Червінської та інших, дослідженню алгоритму та методичних підходів до оцінки інноваційного потенціалу нововведень в аграрній сфері – С. Володіна.

Мета дослідження – розглянути оцінку інноваційного потенціалу природного цукрозамінника – стевії для визначення економічної доцільності її виробництва на прикладі бізнес-проекту.

Виробництво нової для України культури зосереджене в середньо і дрібнотоварних підприємствах центральної та південної України. Ємність внутрішнього ринку стевії у сухому листі становить 3000 т, нині в нашій країні реально вирощується всього 60 т.

Суттєвою проблемою збільшення виробництва цієї цінної рослини, з одного боку, є неусвідомлення повною мірою в суспільстві значення продукції на основі стевії та її високої ефективності, з другого – наука повинна запропонувати необхідні наукові розробки інтенсивної технології вирощування насіння стевії з усіма її елементами. Крім того, переробку, торгівлю ускладнюють конкуренти природного цукрозамінника – імпорتنі синтетичні солодкі речовини, які нині широко застосовуються в Україні і є екологічно небезпечними для здоров'я людини.

Створити умови для стабільного і ефективного вирощування стевії, як природного цукрозамінника, дозволяє розроблений Інститутом інноваційного провайдингу та Інститутом біоенергетичних культур і цукрових буряків НААН інноваційний бізнес-проект з виробництва стевії.

Інноваційний проект забезпечує вирощування стевії як природного низькокалорійного цукрозамінника за рахунок підвищення продуктивності та якості, використання інноваційних технологій, задіяння ресурсу ринку та новітніх досягнень науки та виробництва.