

УДК 331.101

Андрушків Б.М. – д.е.н., проф., Синюк І. – ст. гр. БУМ-51

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

**ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ФОРМУВАННЯ ЯКІСНОГО
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НАЦІОНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ
У РУСЛІ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

Науковий керівник: д.е.н., проф. Андрушків Б.М.

Andrushkiv B.M., Sinjuk.

Ternopil Ivan Pul'uj National Technical University

**PROBLEMS AND PROSPECTS FOR QUALITATIVE LABOR
POTENTIAL FOR NATIONAL ENTERPRISES
IN THE ROLE OF INNOVATIVE PROCESSES**

Supervisor: PhD. Andrushkiv B.M.

Ключові слова: творчий потенціал, трудовий потенціал, науково-технічний прогрес, науково-технічний потенціал, інновація, інноваційний процес.

Keywords: creative potential, labor potential, scientific and technological progress, scientific and technical potential, innovation, innovation process.

Сьогодні стратегічним пріоритетом для України є перехід до інноваційної моделі економічного розвитку, інтеграція в економічний європейський простір та розбудова соціальної держави. Найважливішою умовою реалізації цих стратегічних завдань є нагромадження та ефективне використання трудового потенціалу, тобто тих якісних характеристик працівників, які формують сучасні продуктивні здібності та перетворюють їх на головну продуктивну силу постіндустріальної економіки, заснованої на знаннях. Досвід розвинених країн свідчить, що нагромадження людського капіталу, розвиток, ефективне формування трудового потенціалу та забезпечення його раціонального використання є найважливішою умовою конкурентоспроможності вітчизняних підприємств та динамічного соціально-економічного прогресу. Досвід розвинутих країн показує, що необхідною умовою прогресу науки і техніки є розвиток і максимальне розкриття творчого потенціалу науковців. Активізація людського фактору та прискорення науково-технічного прогресу – це взаємозалежні проблеми збалансованості та динамічного розвитку факторів виробництва. Науково-технічний потенціал – це узагальнена характеристика рівня розвитку науки, інженерної справи, техніки в країні, можливостей і ресурсів, якими оперує суспільство для вирішення науково-технічних проблем. Основою складової науково-технічного потенціалу є наукові кадри. Саме питома вага останніх, які здійснюють НДДКР, у загальній чисельності персоналу підприємства є показником ступеня його науково-технічного розвитку.

Сучасний ринок праці потребує переважно носіїв якісного трудового потенціалу. Йдеться про те, що ринковий попит вимагає від кожного працівника належної освітньо-професійної підготовки, практичних вмінь та навичок, компетенцій, активності, мобільності для досягнення високої продуктивності праці. Формування розвинених освітньо-професійних характеристик особистості здійснюється переважно в період навчання у навчальних закладах, зокрема у ВНЗ, коледжах, де здобувають базові

фундаментальні знання, які є необхідними для здійснення трудової діяльності у майбутньому, професійно-технічних навчальних закладах, де відбувається підготовка кваліфікованих робочих кадрів. В умовах прискореного інноваційного розвитку країн у світі швидко змінюється попит на професії, компетенції, практичні навички. Трудовий потенціал потребує постійного розвитку, а знання і навички потребують оновлення у відповідності зі змінами попиту на ринку праці. Для багатьох молодих українців, випускників навчальних закладів, гострою проблемою, є складність працевлаштування, використання трудового потенціалу за фахом та його подальший розвиток. Для країни загалом набула загострення проблема невідповідності якості трудового потенціалу населення вимогам інноваційного розвитку країни та потребам ринку праці.

Посилення конкуренції на ринку праці обумовлює необхідність ефективного використання людського потенціалу, пошук нових джерел трудової мотивації та розширення спектра заходів щодо активізації трудової діяльності працівників. Вирішення цих проблем безпосередньо пов'язане з визначенням найбільш ефективних підходів до активізації мотиваційних детермінант становлення конкурентних відносин на ринку праці країни, формування нового типу працівника, здатного адекватно реагувати на зміни, та пристосовуватися до продуктивної діяльності в нових ринкових умовах. Природно, що більшість працівників вважає головним мотивом трудової діяльності високу заробітну плату. Однак за результатами численних вимірювань подібні орієнтації не проявляють статистично достовірного зв'язку з ефективністю праці (продуктивністю, якістю, економією витрат) і тому лише зі значною натяжкою можуть бути віднесені до інструментального типу мотивації. Значно більш сильним стимулом є очікування можливості більше заробити тим, хто більше й краще працює. Підвищення ефективності та конкурентоспроможності багато в чому залежить від мотивації співробітників на досягнення цілей підприємства. Система оплати праці повинна бути влаштована так, щоб будь-який працівник мав можливість покращувати своє матеріальне благополуччя і рівень життя, але тільки одним шляхом – через досягнення цілей підприємства. Матеріальні доходи співробітників повинні прямо залежати від їхнього внеску в загальні результати роботи і зростання матеріальних доходів підприємства. Оплата повинна відповідати цінності співробітника для компанії і при цьому не може перевищувати рівень, за яким починається падіння рентабельності підприємства, що можна реалізувати через механізм оплати за результатами роботи на основі КРІ (Key performance indicators – ключові показники ефективності). Ефективна робота співробітників означає отримання підприємством прибутку. За основу побудови системи мотивації на базі КРІ взято головні індикатори роботи кожного співробітника, які щільно пов'язані з загальними результатами підприємства. Таким чином, матеріальна винагорода кожного працівника безпосередньо залежить від досягнення тих цілей і завдань, які стоять перед кожним працівником. Також перспективною є переорієнтація системи стимулювання на застосування індивідуалізації оцінювання праці, визначення грейдів, бально-експертних оцінок із формуванням відповідних стимулюючих пакетів для заохочення розвитку творчості та підтримки новацій.

У 1980-х роках в Україні було більш чим один мільйон винахідників та раціоналізаторів. Щорічно подавалося 32-28 тис. заявок на винаходи. На сьогоднішній день ситуація в сфері раціоналізаторства кардинально змінилася: щорічно подається в Державний комітет інтелектуальної власності України лише близько 10 тис. заявок на винаходи, спостерігається скорочення питомої ваги використання раціоналізаторських пропозицій в індустріальному секторі економіки. У цілому по секторах економіки структура використання раціоналізаторських пропозицій є несприятливою, зменшується інноваційна основа для розвитку індустріального сектору економіки, що ставить завдання пошуку сприятливих умов для відродження раціоналізаторського руху в Україні. Вважаємо, що на сьогодні в Україні необхідно активізувати науково-

дослідницьку базу, обґрунтувати механізм інвестицій і зрушити вітчизняну економіку з мертвої точки в інноваційному аспекті власними намаганнями, зокрема через стартап-рух. Ефективне використання ресурсів, підтримка ринку праці й сфери освіти, інвестування коштів у стартапи сприятимуть входженню України до переліку економічно і технологічно розвинених держав.

Саме поняття "раціоналізаторська пропозиція" оцінюється рядом критеріїв, пропозиції повинні мати конструктивний зміст і відрізнятися для підприємства новизною. Не розглядаються пропозиції виключно індивідуального змісту, які не пов'язані з діяльністю підприємства. Усі раціоналізаторські пропозиції можна умовно поділити на три групи: пропозиції по удосконаленню роботи підприємства у цілому, в цю групу відносяться ідеї, що сприяють розвитку підприємства (введення нового устаткування, впровадження прогресивної маловідходної та ресурсозберігаючої технології, поліпшення технологічного та організаційного оснащення), діапазон питань дуже широкий, навіть питання розвитку соціальної сфери (організація дозвілля); пропозиції по підвищенню якості продукції, яку виготовляє підприємство, механізація та автоматизація виробничих процесів, удосконалення організації робочих місць, їх раціоналізація; пропозиції по освоєнню та реалізації нових видів продукції, використання нових видів матеріалів, сировини, палива. Раціоналізаторські розробки та ідеї оцінюються створеною на підприємстві експертною комісією. У залежності від складності пропозиції, оцінювання здійснюється на різних рівнях управління. Пропозиції першої групи, якщо вони знаходяться у компетенції керівників вищої ланки, розглядаються комісією по ініціативних пропозиціях центрального апарату підприємства. Інші, які відносяться до цієї ж групи, передаються в експертні комісії відділів або керівникам структурних підрозділів. Рішення по раціоналізаторських пропозиціях приймається у чітко визначені терміни. Так, пропозиції, які надходять у центральний апарат підприємства з первинних підрозділів, розглядаються протягом трьох місяців, а пропозиції, які запроваджуються на рівні підрозділу, розглядаються у місячний термін. Якщо встановлені терміни не виконуються, раціоналізатор отримує письмову відповідь про причину затримки рішення. Після завершення експертної оцінки частина пропозицій, у залежності від отриманої суми балів, визначається придатною до впровадження. Раціоналізатори преміюються підрозділами, в яких впроваджують їхні ініціативні пропозиції. Авторам інших ідей, які не можуть дати економічного ефекту, також нараховуються незначні премії.

Вищі та професійно-технічні навчальні заклади, за оцінками експертів, на практиці найбільше сприяють розвитку трудового потенціалу, адже за короткий термін у декілька років людина повинна досконало оволодіти обраною спеціальністю, набути професійних навичок, необхідних для ефективної праці. Проте якість підготовки фахівців і робітників ВНЗ і ПТНЗ нині не влаштовує підприємців, які прагнуть опанувати нові технології, впроваджувати інновації. Аналіз засвідчує, що диспропорції між обсягом і структурою надання освітніх послуг і затребуваністю багатьох професій на ринку праці призводить до недовикористання трудового потенціалу в економіці, зростання безробіття. Однак навчальні заклади продовжують планувати прийом, відштовхуючись від досягнутого обсягу підготовки, базуючись на інерції уявлень батьків про престижність професій, інтересах залучення коштів (на контрактні форми навчання), а не від врахування реальних потреб економіки. На фоні надлишкового зростання підготовки економістів, менеджерів, юристів швидко скорочується підготовка за інженерно-технічними спеціальностями.