

Колесніков Андрій  
к.е.н., доцент Тернопільський національний економічний  
університет  
м. Тернопіль

## **РОЛЬ ДОСЛІДНИЦЬКОГО ПЕРСОНАЛУ В ІННОВАЦІЙНОМУ РОЗВИТКУ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Шляхом виводу машинобудівної промисловості з глибокої кризи є підтримка творчої активності персоналу і як результат інноваційної діяльності підприємств. Оскільки фундамент інноваційного розвитку підприємства закладається на етапах науково-дослідницьких та дослідно-конструкторських робіт, то саме інноваційна активність персоналу є ключовим засобом інноваційного успіху. Особливо актуальним це є в галузі машинобудування, як такої, що закладає фундамент розвитку усього народного господарства.

В сучасних умовах здатність особистості продукувати знання починають оцінювати по-новому - як найважливіший інноваційний ресурс в соціальному, культурному та економічному розвитку. Потреба у творчих професійних кадрах в організаціях полягає в наступному:

- потреба у використанні інноваційних підходів до організації діяльності, які базуються на творчих процесах, для переробки професійної інформації;
- особистість потребує саморозвитку через творчість.

Навчання та підготовка персоналу для розроблення і/або впровадження нових або значно удосконалених продуктів і процесів є однією з важливих складових інноваційної діяльності підприємств. У 2013 році нею займалося кожне п'яте машинобудівне підприємство України.

Із загальної кількості обстежених підприємств 5,0% займалися лише технологічними інноваціями, 10,4% - лише організаційними та маркетинговими інноваціями (нетехнологічними інноваціями), 5,0% - технологічними і нетехнологічними інноваціями [1].

У 2013р. частка витрат на придбання машин, обладнання та програмного забезпечення порівняно з 2012р. скоротилася з 70,1% до 58,0%, в той час як витрати на науково-дослідні розробки (далі - НДР) та інші витрати, в числі яких витрати на навчання та підготовку персоналу для розробки та запровадження нових або значно вдосконалених продуктів та процесів, діяльність щодо ринкового запровадження інновацій та інші роботи, пов'язані зі створенням та впровадженням інновацій, зросли відповідно до 17,1% і 24,0%. Частка витрат на придбання інших зовнішніх знань (нових технологій) залишається досить низькою (0,9%).

З даних офіційної статистики видно, що з 426 обстежених машинобудівних підприємств, що займалися інноваційною діяльністю 256 купували машини, обладнання та програмне забезпечення, і лише 122 підприємства здійснювало внутрішні науково-дослідницькі розробки, а саме цей етап робіт закладає визначальну фундаментальність інноваційних розробок. Практика закупівлі вартісних зовнішніх розробок також незначна (лише 50

підприємств).

Ефективне використання інноваційного потенціалу персоналу машинобудівних підприємств можливе за рахунок ефективної системи навчання та підготовки персоналу і прогресивної системи його стимулювання. Щодо першого, то лише 99 з 1728 машинобудівних підприємств витрачали кошти на підготовку та навчання персоналу.

З точки зору управління підприємством діяльність щодо навчання персоналу формується як певна управлінська проблема, ефективність вирішення якої залежить від наступних параметрів:

- кого саме навчати в організації;
- чому саме навчати;
- яким чином навчати;
- де й у кого навчати персонал.

Обґрунтовані відповіді на ці запитання пропонується отримувати на підставі формалізованого підходу із застосуванням методології проведення маркетингових досліджень.

Способи поліпшення мотивації праці прийнято об'єднувати у відносно самостійні напрями: матеріальне стимулювання, підвищення якості робочої сили, удосконалення організації праці, мотивація за допомогою участі в управлінні, мотивація за допомогою стимулів вищого рівня (моральних). Щоб залучити, утримати та спонукати працівника працювати на повну силу, прагнути вносити елемент творчості у свою роботу, в різних країнах використовують різні підходи, як на рівні фірми, так і на загальнодержавному рівні. Так, у Німеччині доплати до заробітної плати персоналу, що залучається до НДДКР, становлять до 55% заробітної плати знову прийнятого науково-технічного персоналу (протягом 15 місяців); до 40% заробітної плати наукового співробітника (протягом п'яти років); до 25% заробітної плати наукового співробітника для підприємств із числом зайнятих до 500 осіб (на шостий рік) [2, с 195].

Ефективна система стимулів і створення умов для підвищення професійного рівня забезпечить активізацію кадрової складової інноваційного розвитку машинобудівних підприємств.

### **Література**

1. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. -Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>
2. Економіка та організація інноваційної діяльності : Підручник / [Волков О.І., Денисенко М.П., Гречан А.П. та ін.]. - (третє видання). - К.: Центр учбової літератури, 2007. - 662 с