

НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ У СФЕРІ НАУКОВО-ТЕХНІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Досліджено сучасні тенденції в інноваційній сфері, виявлено мотиваційні фактори науково-технічної праці. Розглянуті особливості формування ефективної системи мотивації з використанням вітчизняного та закордонного досвіду для працівників науково-технічних підрозділів машинобудівних підприємств.

I. Вступ. Інноваційні перетворення, що відбуваються на сучасному етапі реформування національної економіки викликають необхідність пошуку ефективних способів управління, що забезпечують активізацію людського фактору і потребують значних змін в системі мотивації праці персоналу, зайнятого науково-технічною діяльністю.

Успішна реалізація інноваційних програм, які передбачають активне впровадження нововведень, пов'язаних з науково-технічним прогресом, оновлення матеріально-технічної бази підприємств, удосконалення управління, організації промислового виробництва можлива тільки в тому випадку, коли всі учасники інноваційного процесу будуть якісно і вчасно виконувати свої функції. Тому одним з найважливіших питань, що вимагають рішення для удосконалювання управління НДДКР, є стимулювання прискорення створення і впровадження нової техніки і технології, тобто питання мотивації учасників інноваційного процесу. Прискорення інноваційних процесів, будучи основою розвитку і конкурентноздатності організацій, привело до посилення інтеграції управління людськими ресурсами з інноваційним менеджментом. Люди, їхній професіоналізм, творчість, ініціатива, мотивація, вміння працювати в команді, організація їхньої праці визначають темпи й ефективність інноваційних проектів. Тому критичними факторами успіху інновацій є адекватність організаційної культури, кваліфікації і мотивації персоналу, складу проектних, робітників команд типові, характерові і специфіці нововведення. Тільки добре навчений, правильно організований і мотивований персонал здатний ефективно здійснювати інноваційну діяльність підприємства. Розвиток здатності до творчості, раціоналізаторській діяльності, безперервне удосконалювання власних знань і рівня кваліфікації є основою для успішної інноваційної діяльності промислового підприємства.

II. Постановка завдання. Стан вирішення проблеми. Аналіз наукових джерел. Проблема формування ефективної системи мотивації праці у сфері науково-технічної діяльності складна та багатогранна. Вона є суміжною щодо двох напрямів досліджень в економічній науці: загальні проблеми та окремі питання управління науково-технічною діяльністю; теоретико-методичні аспекти мотивації та стимулювання праці, які обґрунтовані для промислових підприємств. Вагомий внесок у вивчення проблем теорії та практики управління науково-технічною діяльністю зробили вчені України А.М.Алімов, Ю.М.Бажал, І.О.Булкін, В.М.Геєць, Н.П.Гончарова, Г.М.Добров, О.А.Корінний, В.Є.Лазаренко, Б.А.Маліцький, Л.І.Нейкова, О.В.Савченко, М.Г.Чумаченко та інші. Проблемам управління науково-технічною діяльністю присвячені роботи російських вчених – Л.С.Бляхмана, С.Ю.Глазьєва, Ф.А.Дронова, П.Н.Завліна, А.К.Казанцева, В.С.Малова, А.І.Пригожина, К.Ф.Пузині та інших. Методологічні, методичні та прикладні питання мотивації і стимулювання праці в умовах ринкового реформування економіки досліджується в роботах таких вчених України, як В.Ф.Андрієнко, Д.П.Богиня, І.К.Бондар, А.С.Гальчинський, В.М.Данюк, Г.В.Задорожний, А.М.Колот, О.А.Турецький, А.А.Чухно, М.І.Шутов та інших. Багато цікавих ідей щодо формування механізму мотивації праці ринкового типу пропонується російськими вченими – Н.А.Волгіним, Б.М.Генкіним, Д.М.Карпуніним, Ю.І.Кокініним, Л.Е.Кунельським, Б.Г.Прошкіним, Р.А.Яковлевим. Окремі аспекти формування економічного механізму мотивації праці у сфері науково-технічної діяльності розкриті у працях таких вчених, як Г.О.Андрощук, Л.К.Безчасний, М.В.Вачевський, Г.Х.Гендлер, В.В.Горбунов, А.Л.Єськов, М.І.Карлін, І.Ф.Ломанов, І.Ю.Палкін, Б.І.Ткаченко, О.М.Уманський.

Аналізуючи ці та інші дослідження, можна зробити висновок, що мотивація праці є важливим інструментом реалізації стратегічних цілей розвитку підприємства, в тому числі і інноваційних, забезпечення

економічного зростання шляхом активізації і розвитку здібностей людини. Тому проблема мотивації праці в умовах вибору інноваційної стратегії розвитку, що являється головним фактором підвищення конкурентоспроможності промислових підприємств, є в сучасних умовах актуальною.

Необхідність подальшої розробки цього науково напряму зумовлена тим, що, по-перше, практика вдосконалення системи мотивації в сфері науково-технічної діяльності значно випереджає теоретичні розробки, і, по-друге, існує потреба в чіткішому визначенні мотивації і стимулювання інноваційної діяльності промислових, зокрема, машинобудівних підприємств.

Мета статті полягає у розробці нових підходів до вдосконалення системи мотивації праці персоналу, зайнятого в інноваційній діяльності промислових, в тому числі і машинобудівних підприємств, на основі аналізу його трудової діяльності як специфічної форми суспільно корисної праці і соціально-економічних факторів, які впливають на мотивацію праці виконавців науково-технічних робіт.

III. Виклад сутності виконаного дослідження. Для вітчизняних промислових підприємств в сучасних умовах господарювання відмінною рисою є низький рівень їх інноваційності, що обумовлено нестачею фінансових ресурсів, відсутністю підприємств – замовників науково-технічної продукції, високими кредитними ставками, недостатнім рівнем економічного стимулювання, низьким рівнем системи мотивації. Дані Держкомстату України свідчать про те, що у 2002 році питома вага підприємств, що займалися інноваціями складала 18,%, тоді як у 2007 році інноваційною діяльністю займалися тільки 14,2% промислових підприємств. Суттєво зменшилося освоєння виробництва нових видів продукції: з 22547 найменувань у 2002 році до 2526 найменувань у 2007 році, тобто зниження становило майже у 9 разів [7].

Найвигіднішими інвестиціями, які гарантують надійний фундамент для сьогоденного і майбутнього розвитку економіки, в тому числі і промисловості, є інвестиції в науку і освіту. Однак в нашій країні останні роки спостерігається різке падіння престижу науки і освіти, інтелектуальної праці. Згідно з даними Держкомстату України протягом останнього десятиріччя сталася значна руйнація науково-технічного потенціалу. В організаціях, підприємствах, які виконують наукові дослідження й розробки, чисельність працівників скоротилась за 2002 рік на 10% порівняно із 2007 роком, а у порівнянні із 1997 роком – на 32%. Негативна динаміка відмічається в у фінансуванні наукових досліджень і розробок за рахунок коштів Держбюджету України. Частка бюджетних асигнувань на наукові дослідження і розробки у ВВП залишилась на дуже низькому рівні – 1,5% у 2002 році проти 1,3% у 2007 році, що значно менше ніж витрачають уряди високо розвинутих країн [7].

Отже, аналіз стратегічного управління НДДКР, як на рівні держави, машинобудівної галузі, так і на окремих підприємствах виявив ряд проблем, характерних для управління персоналом у цій області:

- скорочення наукового потенціалу, чисельності дослідників і розробників;
- старіння кадрів, недостатнє залучення молодих фахівців в науку;
- відтік вчених і висококваліфікованих фахівців, що відбувається за двома напрямками: зовнішня міграція (еміграція) і внутрішня – переміщення фахівців зі сфери науки в інші сфери діяльності;
- недостатнє фінансування наукових досліджень і розробок;
- пасивний характер і недосконалість кадрової політики підприємства по управлінню персоналом у сфері НДДКР, що негативно позначається на якості і швидкості проведення досліджень і розробок, їхньої комерціалізації, а також на розвитку персоналу.

Аналіз отриманих результатів дозволив зробити висновки, що першочерговими заходами для удосконалювання мотивації праці виконавців науково-технічних робіт в сфері НДДКР можуть бути: багатобічна матеріальна і моральна підтримка колективів, що активно демонструють схильність до творчості; забезпечення реальної державної підтримки сфери НДДКР з метою підвищення престижу науково-технічної діяльності, що може стати основним стимулом, здатним залучити в цю сферу найбільш кваліфіковані і творчі кадри; повноцінне фінансування досліджень і розробок, оскільки забезпечення конкурентоздатності вітчизняної науки на світовому ринку вимагає адекватних фінансових і матеріальних витрат; корінна зміна величини і самої системи матеріального стимулювання працівників, зайнятих у сфері науково-технічної діяльності, поставивши її в залежність від результатів роботи творчих колективів конструкторсько-технологічних підрозділів (КТП) і всього промислового підприємства в цілому.

При розробці мотиваційного механізму управління науково-технічною працею необхідно враховувати її специфіку, оскільки науково-технічна діяльність має свої особливості. Мотивація такої діяльності зв'язана зі стимулюванням пошуку нестандартних рішень, створенням і підтримкою атмосфери творчості. Особливістю прикладної галузевої науки в ринкових умовах є її спрямованість на комерційний результат – ріст прибутків, зниження витрат, підвищення якості продукції. Мотивацією результативної праці може виступати участь у розподілі прибутку, отриманої в результаті впровадження НДДКР у виробництво.

У науковій і науково-технічній сферах діяльності більше, ніж у будь-якій іншій сфері діяльності, успіх залежить від індивідуальних здібностей дослідників і розробників та ступеня їхньої підготовки. Склад працівників конструкторсько-технологічних підрозділів машинобудівного підприємства не однорідний. Крім того, і сама науково-технічна праця не однорідна за своїм змістом. Вона може включати оригінальні і типові роботи, а також роботи організаційного характеру, зв'язані з узгодженням і контролем діяльності фахівців. Це ускладнює процес управління персоналом у конструкторсько-технологічних підрозділах промислового підприємства. Результати науково-технічної й інноваційної діяльності багато в чому залежать від того, у який ступені кадри, що задіяні у НДДКР, схильні і мотивовані до творчої діяльності.

Практика показує, що стимулювання праці повинне носити цілеспрямований і постійний характер, оскільки одиничні акції не сприяють посиленню мотивації праці науково-технічних кадрів [3].

Закордонні компанії з метою підвищення мотивації праці дослідників та розробників науково-технічної продукції використовують матеріальні і нематеріальні стимули, широко застосовують організаційні і психологічні стимули, орієнтовані на потребі вищого порядку (самовираження, реалізацію індивідуальності і т.д.). Американські фахівці в області організації праці вважають, що праця вчених і інженерів буде більш продуктивним, якщо вони, крім досліджень, до чверті свого робочого часу приділять іншим заняттям – управлінню, викладанню, роботі у виробничих підрозділах. Це дозволить не тільки розширити кругозір і коло спілкування працівників дослідницьких лабораторій, конструкторсько-технологічних підрозділів, створивши тим самим додаткові мотиви для творчої роботи, але і наблизить їх до організаційної і виробничо-комерційної діяльності підприємства.

Найважливішу роль для мотивації до продуктивної праці в науково-технічній сфері відіграє якість трудового життя, що включає в себе такі фактори, як: 1) стан трудового колективу і відношення керівництва до співробітників; 2) ефективне робоче місце; 3) забезпечення соціальних гарантій і додаткових благ; 4) можливість службової кар'єри й об'єктивна атестація кадрів; 5) ефективна система оплати праці.

Стан морального клімату в трудовому колективі значною мірою залежить від керівника. Робота під керівництвом професіонала, що уміє відкрити перед співробітниками перспективу, є передумовою до зміцнення наукових кадрів. Грубе адміністрування знижує роль моральних оцінок [5].

Важливою задачею менеджменту персоналу в науково-технічній сфері є створення такого ефективного робочого місця, що стимулювало б творчу діяльність наукового співробітника або інженера-проектувальника, забезпечуючи його всіма необхідними ресурсами. Сюди відносяться як безпосередні знаряддя праці науково-технічних працівників – комп'ютери, графобудівники, експериментальні установки, так і допоміжна техніка – кондиціонери, засоби зв'язку, зручні крісла.

Іншим показником якості трудового життя можуть виступати соціальні гарантії, що створюють важливу сферу трудової діяльності. Соціальні гарантії працівників науково-технічних підрозділів промислового підприємства істотно нижче, ніж управлінців і працівників виробничих підрозділів [1]. Найбільш ефективним методом підвищення віддачі праці науково-технічних працівників є, на думку американських дослідників, самомотивація, тобто стан, при якому прагнення до творчої праці виходить від самого працівника, а не від зовнішнього стимулу (наприклад, грошової премії). Створення умов, у яких найбільшою мірою розкрився б творчий потенціал працівника, виникла стійка потреба в напруженій і результативній праці, є основною задачею менеджменту персоналу.

Особливу важливість для працівників наукової сфери мають також службова і наукова кар'єра, визначальну можливість самомотивації, самовираження і, як правило, що впливають на якість трудового життя. Серед якісних показників можна виділити планування службової кар'єри, заохочення навчання персоналу,

просування по заслугах, об'єктивну атестацію кадрів, ротацію персоналу [6]. Планування кар'єри дозволяє й адміністрації, і працівникові бачити перспективи службового росту, можливості і вимоги до підвищення кваліфікації і професійній підготовці, а також умови, які працівник повинний для цього виконати. У протилежному випадку мотивація до праці стає слабкою, співробітник працює не в повну силу і не прагне підвищувати кваліфікацію.

Немаловажним джерелом мотивації для науковців є можливість одержання або підвищення рівня своєї освіти і кваліфікації за рахунок підприємства. Освітній процес сам по собі стимулює творчість, пошук нових оригінальних рішень. Без постійного підвищення кваліфікації працівників КТП підприємства неможливо успішно конкурувати в створенні нових технологій. Система перепідготовки і підвищення кваліфікації може містити в собі короткострокові курси, стажування в університетах, наукових центрах, інших фірмах і т.п. [2].

З метою підвищення мотивації необхідно ширше використовувати методи нематеріального стимулювання працівників науково-технічної сфери підприємства. Ефективність нематеріальних стимулів прямо залежить від ступеня індивідуалізації підходу, оскільки багато методів не універсальні і не можуть бути ефективні для визначених працівників у визначених ситуаціях. У сфері НДДКР доцільне застосування наступних методів підвищення мотивації:

1. Цільовий метод: постановка перед співробітниками конкретних і ясних задач, що повинні бути вирішені в ході НДДКР, визначення термінів, результатів, обмежень у бюджеті, а також контроль їхнього виконання.

2. Метод розширення і збагачення робіт у сфері НДДКР припускає підвищення самостійності, відповідальності, контролю над ресурсами, здійснюваного самим співробітником, стимулювання інтересу до виконуваної роботи, а також участь у впровадженні результатів досліджень у виробництво.

3. Метод співучасті або залучення працівників припускає залучення співробітників у прийняття управлінських рішень, консультації, делегування повноважень.

4. Управління трудовою кар'єрою.

5. Ефективна система навчання персоналу, зокрема, передбачає включення всіх працівників сфери НДДКР у програми підвищення кваліфікації, у рамках яких передбачається практичний розвиток творчого мислення, поглиблення спеціальних знань, вивчення передового закордонного і вітчизняного досвіду, роз'яснюються стратегічні причини підвищення відповідальності і, у кінцевому рахунку, стимулюється організаційне новаторство.

6. Розвиток адхократичної організаційної культури, що характеризується наступними ознаками: динамічне підприємницьке і творче місце роботи; сполучною сутністю організації є відданість експерименту і новаторству; лідери вважаються новаторами і людьми, готовими йти на ризик; успіх означає виробництво унікальних і нових продуктів і послуг; важливо бути лідером на ринку продукції і послуг; організація заохочує особисту ініціативу і волю; «корпоративний дух», імідж організації, виховання відданості фірмі; створення атмосфери взаємної довіри, поваги, співробітництва, згоди.

7. Визнання досягнень працівників: моральне і матеріальне заохочення; ділова оцінка персоналу; посадове просування.

8. Розвиток внутріфірмових комунікацій, створення сприятливих умов для спілкування співробітників, розвитку адхократичної складової організаційної культури.

9. Прояв уваги й інтересу до особистості й особистих проблем підлеглих з боку керівника, що сприяє посиленню кланової складової організаційної культури.

10. Стиль управління, адекватний ситуації й особливостям персоналу.

11. Стабільність роботи (гарантія зайнятості).

За оцінками західних фахівців, гроші є основним стимулом до продуктивної праці для 30-50% науковців, інших спонукають до дії більш піднесені потреби: у знаннях, авторитеті, творчості. Саме ці фактори часто мають визначальне значення для інноваторів. Однак не слід вважати те, що творчі люди не турбуються про зарплату, оскільки при низькій заробітній платі гроші стають одним з головних факторів мотивації, інші ж фактори мають визначальне значення виняткове для вузького кола вчених [6].

Все це обумовлює необхідність розробки і впровадження нової системи оплати праці в конструкторсько-технологічних підрозділах, що в свою чергу забезпечить позитивну динаміку у вирішенні комплексу питань, пов'язаних з реалізацією інноваційної стратегії розвитку підприємства, збереженням кваліфікованих науково-технічних кадрів, удосконалення технічної політики підприємства в ринкових умовах господарювання. Основними цілями переведення КТП на нову систему оплати праці є: формування фонду оплати праці в залежності від кінцевих результатів і ефективності проведених НДДКР; визначення доцільності проведення науково-технічних робіт і виробництва нових видів продукції; підвищенні конкурентоспроможності продукції і ефективності активізації інноваційної діяльності підприємства.

З метою більш ефективної роботи команди необхідно забезпечити залучення персоналу, зайнятого в сфері НДДКР, у формулювання і здійснення генеральної стратегії і стратегії НДДКР, а також підвищення мотивації її праці. Це можна аргументувати рядом обставин, пов'язаних з мотивацією, комунікаціями організаційною культурою.

По-перше, носіями найважливіших знань про перспективи, ризик, наслідки і вартість технології, що найчастіше не сформовані і важко піддаються кількісній оцінці, є дослідники і розроблювачі. Однак ізольованість цієї категорії співробітників від стратегічного керівництва фірми не дозволяє використовувати даний потенціал знань для кращого рішення наявних проблем, або визначає недовикористання можливостей, що поліпшили б конкурентноздатність підприємства.

По-друге, керівники НДДКР найчастіше спираються на розумінні технічних параметрів продукції як фактора, що визначає успіх фірми. Однак фактори успіху визначаються не тільки і не завжди технічними характеристиками, але й іншими важливими параметрами. Тому незнання стратегії підприємства приводить до того, що ресурси фірми можуть бути використані недоцільно зі споживчої і комерційної точки зору.

По-третє, нерозуміння співвідношення цілей розробок і витрат на них породжує таку ситуацію, коли інтерес для керівництва до відкриттів і оригінальних технічних рішень не має цінності, тобто поліпшення технології не має самостійної цінності і не розглядається як самоціль. Навпроти, моральне задоволення, зв'язане з відкриттями, оригінальність технічних рішень і професійний престиж виступають як самоціль для розроблювача. У теж час проблема кінцевої окупності і прибутковості інвестицій іноді стає для них серйозним бар'єром, тому що це заважає роботі над цікавою проблемою.

IV. Висновки. Задачею менеджерів з персоналу в науково-технічній сфері є розробка таких методів стимулювання, які б адекватно відповідали мотивам до продуктивної праці науково-технічних працівників. Недооцінка важливості виявлення таких мотивів може привести до небажаних результатів, подальшому відставанню в наукових дослідженнях і розробках у порівнянні з основними конкурентами, і як наслідок цього – неможливості реалізації інноваційних стратегій. Використання нових підходів до вдосконалення мотивування і стимулювання праці дасть змогу підвищити ефективність реалізації та розвитку трудового і творчого потенціалів науково-технічних працівників. Адекватне кадрове забезпечення науково-технічної діяльності, стимулювання праці дослідників, конструкторів, технологів дозволить забезпечити інноваційний розвиток та ефективність машинобудівного виробництва, підвищити конкурентоспроможність продукції.

Література

1. Друкер П.Ф. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения / Пер с англ. М. Котельниковой. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2000.
2. Егоршин А.П. Управление персоналом. – Н.Новгород: НИМБ, 2005. – 720 с.
3. Инновационный менеджмент: Учебник для вузов / С.Д. Ильенкова, Л.М. Гохберг, С.Ю. Ягудин и др. Под ред. С.Д. Ильенковой. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2005. – 327 с.
4. Майер Э. Контроллинг как система мышления и управления / Пер. с нем. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 304 с.
5. Станкин М. Руководитель научного коллектива // Управление персоналом. – 1999. – №11. С. 25-31.
6. Юревич А., Цапенко И. Российская наука на рынке // Управление персоналом. – 1999. – №11. С. 14-17.
7. <http://www.ukrstat.gov.ua>.