

Висновки. Сучасні тенденції ресурсного забезпечення аграрного виробництва досліджуваного регіону характеризуються збільшенням площі використовуваних сільськогосподарських угідь, в тому числі зростанням посівних площ, зменшенням кількості зайнятих працівників, низьким рівнем оплати праці, недостатньою кількістю матеріально-технічних ресурсів, що призводить до збільшення завантаженості технічних засобів в розрахунку на одиницю землі. Для підвищення ефективності використання наявного ресурсного потенціалу агроформувань в сучасних економічних умовах, велика роль відводиться механізмам державної підтримки аграрних товаровиробників, забезпеченню еквівалентного обміну між сільським господарством та іншими галузями національної економіки, пільговому кредитуванню, оподаткуванню тощо.

Список літератури: 1. *Вергун М.Г.* Підвищувати ефективність використання земельних, трудових і технічних ресурсів села / *М.Г. Вергун* // Економіка АПК. – 2008. – № 1. – С. 31–39. 2. *Вишневецька О.М.* Ресурсний потенціал підприємництва / *О.М. Вишневецька* // Економіка АПК. – 2008. – № 12. – С. 32–37. 3. *Деревець І.С.* Деякі аспекти матеріально-технічного та інженерного забезпечення АПК України / *І.С. Деревець* // Економіка АПК. – 2006. – № 3. – С. 12–16. 4. *Добіжжа Н.В.* Відтворення матеріально-технічної бази як основа зростання сільськогосподарського виробництва / *Н.В. Добіжжа* // Економіка АПК. – 2008. – № 4. – С. 78–83. 5. *Кирилов О.Д.* Формування ефективної стратегії розвитку підприємства в умовах інвестиційної уразливості / *О.Д. Кирилов* // Академічний простір. – 2008. – № 12. – С. 244–250. 6. Сільське господарство Тернопільській області за 2012 рік: [стат. збірник]. – Тернопіль: Головне управління статистики у Тернопільській області, 2013. – 219 с.

Надійшла до редколегії 08.10.2013

УДК 338.43 (477.46)

Підвищення ефективності використання ресурсного потенціалу в аграрному секторі регіону / Саприкіна О. М. // Вісник НТУ «ХП». Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства – Харків: НТУ «ХП». – 2013. – № 53(1026). – С. 125–129. Библиогр.: 6 назв.

Определены современные проблемы ресурсного обеспечения производства сельскохозяйственной продукции. Проведен анализ состояния ресурсного потенциала аграрного сектора экономики и рассчитана его эффективность использования в сельскохозяйственных предприятиях Тернопольской области.

Ключевые слова: ресурсы, обеспечение, техническая оснащенность, сельскохозяйственные предприятия.

Certainly modern problems of the resource providing of production of agricultural goods. The analysis of the state of resource potential of agrarian sector of economy is conducted and his efficiency of the use in the agricultural enterprises of the Kharkov area is expected.

Keywords: resources, provision, a technical condition, the agricultural enterprises.

УДК 658.3

О. Е. СЕНИЧКИНА, аспірант, Харківський національний економічний університет

СУТНІСТЬ ТА ЗМІСТ АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

Розкрито сутність та зміст понять “активізація інноваційної праці”, “метод активізації інноваційної праці”, виявлено методи активізації інноваційної праці у межах основних функцій управління персоналом.

Ключові слова: інноваційна праця, активізація інноваційної праці, метод активізації інноваційної праці

© О. Е. Сенічкіна, 2013

Вступ. В сучасних складних умовах функціонування економіки України виживати та успішно розвиватися можуть підприємства, орієнтовані на інноваційну діяльність, спрямовану на оновлення технологій виробництва, випуск нової конкурентоспроможної продукції, зміну методів виробництва, маркетингових заходів, що є також одним з головних чинників економічного та соціального прогресу всього суспільства. Зараз світовими лідерами є країни, які мають потужну промислову базу, що працює на основі новітніх технологій, та наукові конкурентоспроможні розробки на перспективу. Україна, нажаль, демонструє низькі показники здійснення та результативності інноваційної діяльності, тому на світовому ринку її сприймають, переважно, як постачальника сировини та інтелектуального донора. Загальновідомо, що інноваційна діяльність підвищує конкурентоспроможність підприємств та держав, дозволяє економічно використовувати їхній потенціал, надає можливість швидко реагувати на зміни у зовнішньому середовищі та ефективно впливати на нього. Інноваційний процес, згідно до літературних джерел [1], є складним, суперечливим та багаторівневим, отже, ефективне здійснення інноваційної діяльності потребує вдосконалення традиційних моделей та форм управління інноваційною працею та інноваційними працівниками, від яких значною мірою залежить результат інноваційної діяльності. З огляду на це, активізація інноваційної праці з метою отримання її найвищих результатів стає одним з вирішальних чинників даного процесу, що вимагає розробки дієвих заходів підвищення інноваційної активності працівників та їхнього впровадження у практику сучасних вітчизняних підприємств.

Аналіз літературних даних і постановка проблеми. Дослідженню питань, пов'язаних з визначенням сутності та змісту активізації інноваційної праці працівників займаються багато вчених економістів, серед яких Галиця І.О., Барютин Л.С., Амоша О.І., Антонюк В.П., Землякін А.І., В.В. Стадник, Коваль Л.А., Лукянченко Н.Д., Мясникова О.В., Семікіна М.В., Твердушка Т.Б.. Однак, ще є значна кількість питань, як-то розмежування понять “активізація праці” та “активізація інноваційної праці”, виявлення сутності та формування переліку методів активізації, здатних підвищити ефективність інноваційної праці на вітчизняних підприємствах, що залишаються предметом гострих дискусій.

Метою статті є дослідження сутності та змісту активізації інноваційної праці працівників задля формування напрямів підвищення її результативності на вітчизняних підприємствах.

Для досягнення поставленої мети необхідно було вирішити наступні основні задачі:

1. визначити сутність понять “активізація”, “активізація праці”, “активізація інноваційної праці”
2. виявити основні методи активізації інноваційної праці працівників інноваційної діяльності

Результати досліджень. Результати теоретичного дослідження свідчать про розмаїття думок щодо визначення сутності “активізація”. Так, тлумачний словник розглядає активізацію як посилення діяльності, що вживається в значенні “спонукання до дії” [2].

Дуже близьким є поняття “активізація персоналу”, під якою науковцями у [3] пропонується розуміти систему заходів, що дозволяє підвищити активність трудової діяльності персоналу, тобто результатом активізації персоналу слід вважати його

активність. Розглядаючи поняття «активізація персоналу» більш детально, вчені виділяють його фінансову, інтелектуальну, кадрову, техніко-технологічну, політико-правову, інформаційну, екологічну, силову складові [3].

Досліджуючи чинники впливу активізації персоналу, одні фахівці [3] провідну роль надають мотивації та стимулюванню, оцінюванню й атестації персоналу, активному професійному навчанню, інші [4] – розподіляють їх на об'єктивні, обумовлені особливостями виробничого і невиробничого середовища, та суб'єктивні, пов'язані з відображенням зовнішніх умов у свідомості працівників відповідно до їхніх індивідуальних особливостей. Цей вплив здійснюється за допомогою певних мотиваційних методів, основними з яких є: організаційно-виробничі, соціально-економічні, адміністративні, правові, соціально-психологічні, інформаційно-роз'яснювальні [4].

Проблему активізації працівника ретельно досліджував Сідоров В.І. [5], який, вивчаючи проблему подолання кризи трудової активності, зауважував, що для цього потрібна ефективна система мотивації праці, яка має природньо-технічний та соціально-економічний боки, що і визначають її зміст.

Зазначені теоретичні аспекти активізації праці стосуються, перш за все, працівників традиційної праці, тому не завжди можуть бути без змін й удосконалення застосовані для активізації працівників інноваційної праці. Складність активізації саме цієї категорії працівників обумовлена як специфікою самої праці, так і їхніми особливими рисами.

Барютін Л.С. [1] зазначає, що активізація інноваційної праці є процесом стимулювання працівників, за допомогою якого можливо підвищити розумову активність, спонукати до пошуку нових рішень, створення нового продукту, виявлення творчих здібностей працівника. На думку автора, за допомогою стимулювання, активність працівника можна спрямувати на досягнення конкретного економічного результату, оскільки для підприємства важливим є не сама інноваційна праця, а її комерційний результат у вигляді приросту прибутку, зниження витрат, підвищення якості продукту.

Галиця І.О. [6], підкреслюючи необхідність активізації інноваційної праці працівників, розуміє під нею необхідність стимулювання творчості кожного із них. Як і попередник [1], наполягає на створенні відповідних систем, що дозволили б максимально використовувати її результати. Під стимулюванням інноваційної праці у даному випадку слід розуміти управління, що впливає на інтереси працівника, його розуміння соціальної потреби, через що він починає діяти, виходячи з внутрішніх потреб.

На основі поєднання процесів активізації інноваційної праці працівників та використання її результатів науковцями розроблена технологія інноваційного розвитку, що включає підсистеми акумуляції і моніторингу творчого потенціалу співробітників підприємств, розробки на базі найкращих ідей співробітників інноваційних продуктів, спільного володіння ними, стимулювання творчої активності співробітників на основі організації нетрадиційної (штучної) конкуренції за допомогою методу інноваційної номенклатури [6].

Активізація інноваційної праці, як стверджують Амоша О.І., Антонюк В.П., Землякін А.І. [7], потребує обґрунтування внутрішніх мотиваційних основ та зовнішніх стимулюючих чинників її розвитку. У результаті дослідження ними виявлена необхідність формування механізму стимулювання працівників на основі комплексно-цільової системи, шляхом сполучення ключових компонентів мотиваційно-поведінкового процесу: мотиваторів інноваційно-трудової поведінки людини, внутрішніх якісних рис працівника, методів стимулювання інноваційної активності.

Як зазначає Стадник В.В. [8], активізація інноваційної праці – це процес залучення до інноваційної діяльності працівників шляхом створення системи внутрішнього стимулювання. Стимулювання повинно мати постійний характер, бути гнучким, тобто змінюватися в залежності від зміни преференцій працівників, включати в себе матеріальні і нематеріальні (соціально-психологічні) складові.

Деякі вчені [9] вважають, що активізація інноваційної праці залежить від інноваційної активності працюючих та досягається за умови формування необхідних макроекономічних умов, регулювання заробітної плати на підприємстві та створення комфортних умов праці. На нашу думку, інноваційна активність працівника та підвищення її рівня є результатом ефективної реалізації відповідних заходів з активізації інноваційної праці.

Засоби активізації розглядають Лук'янченко Н.Д. та Бунтовський С.Ю. [10], однак, не пояснюючи мету та результатів їхнього впровадження. Згідно до думки науковців, для активізації інноваційної праці необхідним є визначення шляхів розвитку інноваційної активності працюючих, факторів впливу на сприйняття інноваційної поведінки працівників, розвитку необхідних характеристик працівника, створення сприятливих умов праці та розробки раціональних мотивуючих систем.

Переважно засобам активізації присвячує свої праці Мясникова О.В. [11], яка розподіляє фактори активізації інноваційної праці на економічні, організаційні, морально-психологічні.

Згідно до Твердушка Т.Б. [12], "... активізація інноваційної праці має включати сукупність простих і складних взаємопов'язаних та взаємодоповнюючих ключових підсистем (функцій, принципів, засобів і форм активізації інноваційної праці), які визначають зміст, порядок розробки і функціонування систем та дозволяють за мінімальних витрат ресурсів і часу задовольнити вимоги інноваційної політики, техніко-технологічних та організаційно-економічних аспектів розвитку виробництва". До основних функцій активізації інноваційної праці вченим віднесено основні функції менеджменту, згідно до кожної з яких виокремлено відповідні засоби активізації.

Для активізації творчості працівника, на думку науковців у [13], необхідним є створення дієвого механізму мотивації, який, для отримання бажаного результату, має постійно змінюватися, містити внутрішні і зовнішні позитивні й негативні мотиви.

Семикіна М.В. [14] активізацію розглядає через визначення інноваційної мотивації, тобто, на її думку, це система взаємодоповнюючих та взаємообумовлених стимулів й мотиваційних важелів, які повинні впливати на працівника, спрямовуючи його на активізацію творчих здібностей, з метою створення нових продуктів, послуг, інших новинок та їхнього впровадження, використання та комерціалізацію задля отримання ефекту.

Терещенко Н.В. [15] вважає, що активізувати працівника задля здійснення інноваційної праці можливо лише за умови спільної мотивації, як на рівні держави, так і на рівні окремих підприємств.

Результати проведеного дослідження надають можливість дійти до певних висновків. Так, більшість вчених під активізацією інноваційної праці працівників розуміють тільки засоби її досягнення, не звертаючись до самого визначення поняття, з чого стає незрозумілим, для чого вона потрібна, на кого спрямована, яких результатів можливо досягти за її допомогою. Вчені, розглядаючи активізацію традиційної та інноваційної праці, пропонують використовувати тільки окремі засоби активізації [13], не зважаючи на особливості самої праці та особистісні риси працівників. Розглядаючи пропозиції вчених, можна їх умовно поділити на чотири групи: одні пропонують активізувати інноваційну працю за допомогою мотивації працівників, інші – шляхом стимулювання, деякі – інтегруючи системи мотивації та стимулювання, й останні – за допомогою реалізації функцій менеджменту із застосуванням у межах кожної певних засобів активізації.

На наш погляд, вірним буде вважати, що активізація інноваційної праці є процесом зміни трудової поведінки працівника із інертної на активну з метою створення інноваційно-активного працівника, націленого на досягнення високих результатів діяльності у вигляді інноваційних пропозицій та рішень, ідей, проектів та продуктів відповідно до стратегічних цілей підприємства.

Це є можливим завдяки безперервному застосуванню прогресивних методів активізації, які будуть змінюватися відповідно до зміни преференцій працівників, що сприятиме посиленню цілеспрямованої творчої діяльності у вигляді інноваційної активності працівника. Щодо методів активізації, то необхідним є органічне поєднання традиційної та інноваційної складових, тому доцільним буде спиратися на пропозицію автора у [12] щодо вибору засобів активізації у межах основних функцій менеджменту, але, згідно до обраного напрямку дослідження, з більшою орієнтацією на особистість працівника, особливості та характеристику його трудової поведінки, рис, ролей у виробництві, специфіку самої інноваційної праці.

Взагалі визначення сутності “метода активізації праці” у вітчизняній літературі не існує, його зазвичай вживають у вигляді переліку певних засобів активізації. Згідно до Вікіпедії, “метод” (від др.-греч. Μέθοδος – шлях дослідження або пізнання, від μετά- + ὁδός «шлях») – це систематизована сукупність необхідних кроків та дій для вирішення конкретної задачі або досягнення певної мети. Великий тлумачний словник визначає “метод” як спосіб досягнення якої-небудь мети, вирішення конкретного завдання [16]. Отже, під терміном “метод активізації праці” можна розуміти сукупність дій спрямованих на підвищення рівня трудової активності працівників.

Методи активізації інноваційної праці слід реалізовувати у межах функцій управління персоналом, використовуючи організаційні, адміністративні, економічні і соціально-психологічні методи. Однак, специфічні особливості інноваційної праці, безумовно, впливають на зміст управлінських функцій й доцільність застосування певних методів.

Аналіз доробку вітчизняних та зарубіжних вчених [1] не виявив жодної точки зору щодо переліку та змісту функцій управління працівниками, зайнятими саме інноваційною працею. Вчені досліджують лише функцію управління та розробляють різноманітні шляхи її вдосконалення, не звертаючись при цьому до інших функцій.

Однак, практикою доведено [17], що досягнення найкращих результатів інноваційної праці можливе за умови поєднання та раціонального використання усіх функцій управління персоналом, з урахуванням інноваційного характеру його діяльності. З метою виявлення функцій управління, що можуть бути ефективно застосовані для інноваційних працівників, доцільним є аналіз літературних джерел, присвячених управлінню персоналом, його основним функціям та методам. Зміна змісту функцій з огляду на характер інноваційної праці відповідно впливає на вибір конкретних методів активізації (табл.).

Перелік функцій управління, їх зміст та відповідні методи активізації працівників з урахуванням специфіки та особливостей інноваційної діяльності, наведено в таблиці.

Таблиця. Функції та методи активізації інноваційної праці працівників

№	Функції управління	Функції управління інноваційним персоналом	Методи активізації
1	2	3	4
1	Планування	Планування інноваційного персоналу	розрахунок планових показників кількості інноваційного персоналу на базі стратегій інноваційної діяльності підприємства, його потужностей та місії; планування кількості працівників відповідно до графіку виконання інноваційних функцій та обов'язків; розробка оціночних тестів відповідності кандидатів на вакантні посади
		Обґрунтування способів рекрутування	аналіз ринку праці щодо наявності кандидатів та докторів наук відповідно до потреб підприємства; аналіз потенційних джерел інноваційних працівників та реалізація засобів їх залучення з урахуванням рис та специфічних властивостей характеру; впровадження прогресивних засобів залучення інноваційних працівників: <ul style="list-style-type: none"> - підбір за допомогою тематичних конференцій, присвячених успішним проектам та власним досягненням працівників; днів відкритих дверей, як орієнтованих на випускників ВНЗ або студентів старших курсів; ярмарок вакансій та днів кар'єри, що спрямовані на підвищення інтересу молодих фахівців до підприємства; exclusive search (ексклюзивний пошук, прямий); Head hunting; Preliminary (Прелімінарінг); - розміщення іміджевих статей та інтерв'ю зі співробітниками підприємства у виданнях, які висвітлюють ринковий сегмент діяльності, присвячених питанням працевлаштування; - спонсорство студентських заходів, конкурсів, конференцій; - проведення лекцій та семінарів фахівцями підприємства у ВНЗ на профільних факультетах; - розміщення іміджевої реклами в ЗМІ
		Планування кар'єри, забезпечення професійно-посадового зростання працівника	інформування щодо можливостей просування службовими сходами; побудова кар'єрограми; розробка системи стимулювання підвищення кваліфікаційного рівня працівника
		Маркетинг персоналу	забезпечення попиту на робочі місця підприємства з боку творчих працівників; використання інструментів зовнішнього маркетингу, орієнтованого на залучення працівників шляхом спонукання до професійного росту, формування сприятливого іміджу підприємства, його репутації, позитивного сприйняття клієнтами, громадськістю й інститутами влади
2	Організація	Підбор, оцінка, добір і прийняття на роботу працівників	підбір працівників згідно до планової потреби; оцінка наявності у працівників необхідних для виконання інноваційних завдань рис та здібностей за допомогою тестування; оцінка відповідності кандидатів вакантній посаді на підставі оціночних тестів

Продовження таблиці

1	2	3	4
		Адаптація та розвиток працівників	роз'яснення цілей та умов праці; створення підрозділу з навчання; забезпечення постійного навчання (внутрішнього та зовнішнього) працівників та їх професійного розвитку; чітке визначення обов'язків на різних стадіях інноваційного процесу; забезпечення праці новітніми розробками; забезпечення доступу до ринків інноваційної продукції
		Забезпечення оптимального режиму праці	складання гнучких графіків роботи та відпусток; надання можливості самостійного планування робочого часу; забезпечення умов для повноцінного відпочинку; надання необхідного рівня свободи при виконанні завдань та відсутність тиску; створення банку вільного часу
		Забезпечення внутрішньої та зовнішньої комунікації	створення умов для інтенсивного спілкування працівників у процесі обміну ідеями; відсутність внутрішніх бар'єрів між підрозділами та співробітниками; створення системи неформальних відносин; організація корпоративних свят та відпочинку; забезпечення двустороннього зв'язку між співробітниками та управлінцями; забезпечення мобільності вертикальних і горизонтальних зв'язків; підтримка міжнародних контактів між працівниками
		Управління витратами на персонал	формування бюджету залучення, навчання, оцінки, оплати персоналу, соціальних витрат у чіткій відповідності із прибутком від інноваційної праці співробітника; створення резервного фонду для фінансування перспективних досліджень та розробок
		Забезпечення безпеки, охорони праці і здоров'я співробітників	організація зручних робочих місць; облік індивідуальних запитів і побажань, пов'язаних зі станом здоров'я та формування на підставі цього графіку оздоровчих заходів; організація на підприємстві системи медичного обслуговування
		Планування і розвиток організаційної культури	інформування співробітників про етичні норми, цілі і цінності підприємства, культивування організаційних цінностей; заохочення до поваги традицій підприємства, розвиток між працівниками відносин взаємної поваги, доброзичливості, співробітництва і підтримки; забезпечення позиції керівника як приклада трудової поведінки з метою формування у підлеглих правил поведінки; позитивна реакція керівництва на невдачі працівників з об'єктивних причин, подальше заохочення його ініціативи; постійне навчання працівників з метою пропаганди і закріплення бажаного ставлення до справи, прояву творчої ініціативи; підтримка організаційних традицій та порядків; впровадження корпоративної символіки (в упаковці продукції, рекламних матеріалах, оформленні підприємства, на транспортних засобах, у робочому одязі, сувенірній продукції)
		Формування іміджу для партнерів, конкурентів	підтримка для створення внутрішнього іміджу кадрової політики (рівень заробітної плати, повноваження співробітників, можливості просування службовими сходами, премії та внутрішні комунікації); орієнтація і тренінги співробітників; заохочувальні заходи; створення зовнішнього іміджу шляхом розсилки потенційним партнерам і клієнтам інформаційних листівок про створення, цілі і загальні стратегії підприємства; чітке акцентування уваги на певному сегменті ринку та якості пропонованого товару; дотримання принципів ділової етики; блокування непотрібної або шкідливої інформації про підприємство із зовнішнього середовища; встановлення і підтримка спілкування, взаєморозуміння, співробітництва між підприємством та зовнішнім середовищем; створення банку пропозицій покупців щодо поліпшення якостей та функціональних характеристик товару
		Інформаційне забезпечення	формування системи інформаційного забезпечення підприємства; акумуляція достовірної інформації про хід роботи (хто і над якою ідею працює – висновки, акти або протоколу випробування);

Продовження таблиці

1	2	3	4
			впровадження банку ідей та використання творчого часу; забезпечення можливості обміну професійним досвідом; створення стендів з виокремленням стратегії підприємства, його цілей та місії
3	Мотивація	Спонування персоналу до ефективної інноваційної праці	підтримка поведінки, спрямованої на створення інновацій; забезпечення узгодження організаційних і особистісних цілей працівників, збагачення цінностно-мотиваційної сфери; підтримка ініціативи; спрямування системи заохочень на задоволення потреб вищого порядку
		Забезпечення престижності професії	формування користності ролі працівника в процесі реалізації завдань; пропаганда в корпоративних засобах інформації про престижність професії; підвищення соціального статусу інноваторів; проведення організаційно-масових заходів (конкурси, вистави), спрямованих на демонстрацію результатів праці інноваторів; надання можливості публікації статей, монографій, участі у наукових конференціях; забезпечення справедливого рівня заробітної плати; надання привілеїв відповідно обіймаємій посаді
		Аналіз потреб та цінностей працівників	регулярне анкетування працівників щодо виявлення актуальних потреб; розробка програм задоволення потреб
		Формування духу творчості у працівників	постійна підтримка творчого духу у працівників шляхом гласного заохоченню до інноваційної діяльності, створення систем матеріального, нематеріального та соціального заохочення; надання вільного часу для ознайомлення з новинками на ринку, науковою літературою; підвищення змістовності роботи, насичення її творчими, нестандартними завданнями; забезпечення працівника цікавою роботою відповідно до виконуваної на підприємстві ролі; покладання на працівника відповідальності за результати діяльності
		Моральна винагорода працівників	публічний вираз подяки працівнику: запровадження дошок подяк, публічний вираз подяки за високі результати діяльності; впровадження в практику заохочувальних днів працівників за їхні досягнення; надання пам'ятних нагород: розробка візиток для співробітника із зазначенням заслуг і досягнень; зйомка кращих працівників в рекламних роликах підприємства й т.і.; надання статусних заохочень: залучення співробітників до спеціального органу управління «колегиї підприємства» (найкращих представників всіх напрямів за вибором керівництва підприємства та підрозділів); вручення нагород десяти кращим працівникам, обраним на основі опитувань колег; створення зали слави з фотографіями кращих працівників; оренда рекламного щита з розміщенням вітального повідомлення для найкращих працівників; надання цінних подарунків у вигляді: коштовних сувенірів, квитків на престижні спектаклі, подорожей за рахунок підприємства; організація розважальних подій (корпоративів за участю керівників, працівників та їх родичів)
		Делегування повноважень	надання можливості участі у нарадах вищого рівня; залучення до процесу прийняття рішень
		Обґрунтування розмірів матеріальної винагороди	диференційований підхід до розподілу винагороди відповідно до кваліфікації, обсягів запропонованих та реалізованих наукових та технічних рекомендацій; врахування значущості винаходів та проданих ліцензій; вимір економічної ефективності практичного результату; оцінка кількісних та якісних показників діяльності
		Соціальне забезпечення співробітників	соціальне страхування за віком, хворобою, інвалідністю, від нещасних випадків, надання психологічної і юридичної допомоги, транспортних та інших послуг; будівництво житла для співробітників; надання різноманітних пільг
4	Контроль	Оцінка результатів інноваційної діяльності і трудового потенціалу персоналу	атестація працівників з метою оцінки рівня їхнього розвитку, ефективного розподілу працівників задля виконання поставлених завдань; визначення результатів інноваційної праці (ефективність, витрати) та розрахунок справедливого розподілу заохочення; спільна розробка шкал оцінювання завдань для узгодження досягнутих результатів із розміром заохочення

Закінчення таблиці

1	2	3	4
		Аналіз та оцінка ефективності праці	постійний аналіз результатів діяльності працівників, оцінка поточних інноваційних результатів; оцінка реальності та перспективності планованих інноваційних проєктів, розробка критеріїв їхньої оцінки;
		Контроль за персоналом, забезпечення дисципліни й організаційного порядку	визначення контрольних точок з метою підвищення інформованості працівників щодо дат та способів контролю їхньої діяльності; інформування робітників про застосовані методи контролю; забезпечення гласності результатів контролю і високого рівня справедливості винагороди; визначення напрямів заохочення за дотримання трудової дисципліни; розробка організаційних правил кодексу поведінки, норм дисципліни

Джерело: розроблено автором

Всі функції управління взаємопов'язані між собою і в сукупності утворюють певну систему роботи з персоналом. Тому, якщо у складі однієї з функцій відбуваються зміни, то пов'язані функціональні завдання та обов'язки також вимагають коригування.

Висновки:

1. Активізація інноваційної праці є процесом зміни трудової поведінки працівника із інертної на активну з метою створення інноваційно-активного працівника, націленого на досягнення високих результатів діяльності у вигляді інноваційних пропозицій та рішень, ідей, проєктів та продуктів відповідно до стратегічних цілей підприємства.

2. Активізація інноваційної праці є можливою завдяки безперервному застосуванню прогресивних методів активізації, які будуть змінюватися відповідно до зміни преференцій працівників, що сприятиме посиленню цілеспрямованої творчої діяльності у вигляді інноваційної активності працівника. Щодо методів активізації, то необхідним є органічне поєднання традиційної та інноваційної складових, тому доцільним буде спиратися на пропозицію автора у [39] щодо вибору засобів активізації у межах основних функцій менеджменту, але, згідно до обраного напрямку дослідження, з більшою орієнтацією на особистість працівника, особливості та характеристику його трудової поведінки, рис, ролей у виробництві, специфіку самої інноваційної праці.

Список літератури: 1. Основы инновационного менеджмента. Теория и практика. Учебник / Л.С. Барютин и др.; под ред. А. Казанцева, Л.Э. Мындель. 2-е изд. перераб. и доп. – М.: ЗАО «Издательство» Экономика», 2004 – 518 с. 2. Універсальний словник енциклопедія [Електронний ресурс]: Режим доступу – <http://slovo.org.ua/30/53392/26046.html> 3. Бондарчук Г.М. Активізація персоналу підприємства як спосіб ефективного управління. [Електронний ресурс]: Режим доступу – <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=5755> 4. Шаповал В.М. Економіка підприємства: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. – Київ, Центр навчальної літератури, 2010. – 488 с. 5. Сидоров В.И., Тарасенко Т.В., Шедякова Т.Е. Единство традиций и инноваций в системе трудовой мотивации трансформационной экономики: монография. – Х.: ХНУ имени В.Н. Каразина, 2009. – 336 с. 6. Галиця І.О. Потенціал інноваторів: механізми використання / За ред. НАН України Б.В. Буркинського. – Одеса: ППРЕД НАН України, 2005. – 298 с. 7. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення: Монографія / О.І. Амоша, В.П. Антонюк, А.І. Землякін та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2007. – 328 с. 8. Системне забезпечення мотивації інноваційного розвитку підприємницьких структур: монографія / В.В. Стадник. – Хмельницький: ХНУ, 2009. – 271 с. 9. Коваль Л.А. Соціально-економічні важелі активізації інноваційної праці на промислових підприємствах: автореф. Дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец.08.09.01 “Демографія, економіка праці, соціально економіка і політика” / Л.А. Коваль. – К., 2002 – 20 с. 10. Лук'янченко Н.Д., Бунтовський С.Ю. Управління розвитком інноваційної праці: теорія та практика: монографія / Лук'янченко Н.Д., Бунтовський С.Ю.; МОН України. Донецький нац. ун-т. -Донецьк: ДонНУ, 2011. – 169 с. 11. Мясникова О.В. Инновационный потенциал предприятий и факторы его активизации / О.В. Мясникова, А.Л. Кадошко // Инновационные образовательные технологии. – 2013. – №1 (33). – с. 69–75. 12. Твердушка, Т. Б. Активізації інноваційної праці у контексті конкурентних змін на промисловому підприємстві / Т. Б. Твердушка. – С. 118–122. Соціально-трудова відносина: теорія та практика [Текст] : зб.

наук. пр. / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, ДВНЗ "Київський нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана"; [голова редкол.: А. М. Колот]. – К. : КНЕУ, 2011. №2 (4). – 2012. – 191 с. **13.** Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди: Монографія / *Петрової І.Л., Шпильової Т.І. та Сисоліної Н.П.* за наук. ред. проф. *Петрової І.Л.* – К.: Дорадо, 2010. – 320 с. **14.** *Семикіна М.В.* Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. – Кіровоград: ПіК, 2003 – с. 190–191. **15.** *Терещенко Н.В.* Особливості формування інноваційної праці та інноваційної діяльності як складових державної стратегії в умовах розвитку економіки знань [Електронний ресурс]: Режим доступу – http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Stvtp/2012_1/22.pdf **16.** Великий тлумачний словник [Електронний ресурс]: Режим доступу – <http://sum.in.ua> **17.** *Родионова Е.В.* Инновационный подход к управлению персоналом / *Родионова Е.В.* // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. – 2011. – № 5. [Електронний ресурс]: Режим доступу – http://media.wix.com/ugd/a836c9_1e8ae0d4929b9c593a7b9a21248cb9b9.pdf

Надійшла до редакції 25.10.2013

УДК 658.3

Сутність та зміст активізації інноваційної праці працівників підприємства / Сенічкіна О. Е. // Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства – Харків: НТУ «ХПІ». – 2013. – № 52 (1025). – С. 129–138. Библиогр.: 16 назв.

Раскрыта сущность и содержание понятий "активизация инновационной работы", "метод активизации инновационной работы", выявлены методы активизации инновационной работы в рамках основных функций управления персоналом.

Ключевые слова: инновационная работа, активизация инновационной работы, метод активизации инновационной работы.

The essence and the meaning of "activation innovative work", "method of activation innovative work", found for activation of innovation work within the confines of the main functions of human resource management.

Keywords: innovation work, increased innovation work, the method of activation of innovative work.

УДК 658.26:334.716

Л. П. СКОТНИКОВА, канд. економ. наук, доц., НТУ «ХПІ»;
С. С. ШТОНДА, магістрант, НТУ «ХПІ».

ФАКТОРИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ЕНЕРГЕТИЧНОГО МАШИНОБУДУВАННЯ

У роботі проведено аналіз існуючих методів визначення собівартості енергомашин на стадії проектування та зроблено висновки щодо доцільності застосування агрегатно-вузлової моделі, розробленої за допомогою функціонально-вартісного аналізу. За результатами досліджень техніко-економічних показників виробництва парових теплофікаційних і конденсаційних турбін був запропонований перелік основних та додаткових показників оцінки турбіни на стадії проектування.

Ключові слова: енергетичне машинобудування, економічна оцінка, показники, собівартість, економічний ефект.

Вступ. Важливим напрямом промисловості, що визначає технічний прогрес народного господарства є машинобудування. Саме підприємства, що входять до машинобудівного комплексу, займаються розробкою і освоєнням виробництва нових конструкцій машин і обладнання та принципово нових технологічних процесів. Енергомашинобудування є одним з головних напрямів машинобудівного комплексу і народного господарства в цілому через значний вплив на технічний рівень й темпи розвитку енергетики та інших галузей матеріального виробництва. Рівень якості енергообладнання, трудомісткість його виробництва, монтажу, а також технічного