

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Тараненко Андрій Анатолійович

УДК 005.32:331.101.3(043.3)

Економічний механізм стимулювання праці в інноваційній діяльності
(на прикладі підприємств аерокосмічної галузі)

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Харків – 2009

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківському національному економічному університеті Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник

доктор економічних наук, професор
Гриньова Валентина Миколаївна,
Харківський національний економічний
університет, завідувач кафедри бізнесу та
підприємництва.

Офіційні опоненти:

доктор економічних наук, професор
Шевченко Людмила Степанівна,
Національна юридична академія України
ім. Ярослава Мудрого,
завідувач кафедри економічної теорії,

кандидат економічних наук, доцент
Кравченко Віра Олексіївна,
Одеський державний
економічний університет,
професор кафедри менеджменту.

Захист дисертації відбудеться “23” квітня 2009 р. о 13:00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради, шифр Д 64.055.01, у Харківському національному економічному університеті за адресою: 61001, м. Харків, пр. Леніна, 9-а.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Харківського національного економічного університету за адресою: 61001, м. Харків, пров. Інженерний, 1-а.

Автореферат розісланий “20” березня 2009 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Ястремська О.М.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Процес змін, який переживає сьогодні наше суспільство, супроводжується переоцінкою цінностей і прагненням сформуванню нові дієві парадигми розвитку, які поєднують все отримане з попереднього досвіду з новими знаннями, що здобуваються на основі аналізу сучасних процесів і явищ.

Свідоме й цілеспрямоване перетворення всіх сторін життя суспільства з урахуванням його довгострокових потреб - одна з найважливіших ознак інноваційного типу розвитку. Інноваційний тип розвитку, спираючись насамперед на постійно нарощувану потужність, можливості та силу науки і техніки, стає домінуючим напрямком розвитку сучасної цивілізації.

В основі інноваційного типу розвитку лежить безперервний і цілеспрямований процес пошуку, підготовки і реалізації нововведень, що дозволяють підвищити ефективність функціонування виробництва, підсилити ступінь реалізації потреб суспільства, забезпечити поліпшення його життєдіяльності.

Сьогодні в Україні як ніколи актуальним є заохочення інноваційної діяльності в усіх суспільно-економічних сферах життя. Ключову роль при цьому повинні відігравати спеціалісти-інноватори, генератори нових ідей, діяльність яких базується на потужних, морально виправданих стимулах до творчості.

Тому необхідністю є формування фахівців нового типу, що одержали не тільки технічну, але й економічну підготовку, і можуть виступити в якості інноваторів як в технічному, так і в соціальному напрямку розвитку. Такі фахівці можуть розробляти, здійснювати планування і впроваджувати нові науково-дослідні проекти, які відрізняються значною складністю і передбачають створення нових продуктів і технологій.

В Україні вже збільшується кількість фахівців з інноваційної діяльності. За даними Головного комітету статистики України, у 2007 році інноваціями займалися 11,2% підприємств. Тому виділення інноваторів, як особливої соціальної групи, зі своїми проблемами, ціннісними орієнтирами, мотивацією й особливою роллю в інноваційному процесі, є сьогодні досить актуальним, особливо на вітчизняних підприємствах.

Питання інноваційного розвитку промислового підприємства складні й багатогранні. Значний внесок у їхнє вирішення внесли такі вітчизняні дослідники як: Антонюк Л., Бажал Ю., Бодюк А., Волков О., Гальчинський А., Геєць В., Гриньов А., Гриньова В., Лапко О., Осецький В., Стельмащук А., Чухрай Н., Яковлев А.; західні вчені Водачек Л., Друкер П., Кристенсен К., Портер М., Уотерман Р., Хаєк Ф., Шумпеттер Й.; російські вчені також досліджують проблеми інноваційної діяльності на підприємстві, серед них: Багриновський К., Бриль А., Кондратьєв Н., Лапіна Н., Мединський В., Уткін Є., Яковець Ю.

Виняткова роль мотиваційних процесів та стимулювання у будь-якому вигляді людської діяльності, особливо в області праці. Проблемам

стимулювання праці особистості присвячено багато робіт фахівців з управління людськими ресурсами. Серед закордонних вчених Армстронг М., Друкер П., Лоулер Е., Маслоу А., Макклелланд Д., Пфедфер Дж., Стаут Л., Хей Е. та інші внесли значний вклад у розробку теорії мотивації праці; вчені з Росії також досліджують проблеми стимулювання праці, серед них: Бурков В., Бурносков Д., Васильєв Д., Васильєва О., Губко М., Захаров В., Новіков Д., Трапезніков В., Уткін Є.

У вітчизняній науці різні аспекти мотивації праці розглядали у своїх роботах Богиня Д., Герасимчук В., Гриньова В., Капустянський П., Колот А., Онікієнко В., Оніщенко Т.

Виділення інноваційної діяльності, як особливого роду свідомої цілеспрямованої праці людей по створенню нововведень і поширенню їх у господарській системі, привело до появи інтересу до діяльності інноваторів, та їх ефективного стимулювання.

Таким чином, з урахуванням особливого значення мотиваційних процесів в інноваційній діяльності, дослідження стимулювання праці інноваторів набуває першорядного значення для практичної роботи з управління людськими ресурсами в інноваційній сфері підприємств.

Все це обумовило актуальність теми дисертації, визначило особливості дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Матеріали дисертації є складовою досліджень, проведених згідно з госпдоговірними темами “Дослідження напрямків інноваційного розвитку підприємства” (державний реєстраційний номер 0107U002230) у 2006-2007 роках та “Оцінка ефективності реалізації інноваційних проектів на підприємстві” (державний реєстраційний номер 0107U005673) у 2007 році, які виконувались в Харківському національному економічному університеті кафедрою бізнесу та підприємництва за безпосередньою участю автора як виконавця відповідних розділів: «Удосконалення управління інноваційною діяльністю промислового підприємства», «Поняття та сутність стратегії інноваційної діяльності», «Інноваційний проект і оцінка його ефективності».

Мета і завдання дослідження полягає в узагальненні концептуальних засад щодо обґрунтування економічного механізму стимулювання праці фахівців у сфері інноваційної діяльності промислового підприємства та розробці методичного забезпечення з його реалізації.

Для досягнення визначеної мети поставлено та вирішено наступні завдання:

узагальнити теоретичні засади і системи стимулювання праці в сфері інноваційної діяльності підприємства;

визначити існуючу на досліджуваних підприємствах структуру стимулювання праці;

виявити механізм впливу суб'єкта управління на процеси формування і стимулювання інноваційної діяльності;

визначити особливості та розробити підхід до побудови системи стимулювання праці інноваторів, проаналізувати взаємозв'язок із соціальними та особистісними факторами;

встановити тенденції та вплив зміни стимулювання праці на інноваційну діяльність підприємств та розробити методичний підхід до підбору фахівців для участі в інноваційному проекті;

розробити методичні рекомендації щодо забезпечення умов формування вдосконаленої системи стимулювання праці інноваторів, проведення кадрової політики з урахуванням їх особистісних і професійних інтересів;

розробити підхід до стимулювання праці фахівців, зайнятих інноваційною діяльністю.

Об'єктом дослідження є процес стимулювання праці фахівців підприємств переробної галузі, які впроваджують інновації.

Предметом дослідження є складові економічного механізму стимулювання праці фахівців у сфері інноваційної діяльності щодо розроблення і впровадження інноваційних проектів на підприємствах аерокосмічної галузі.

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною основою для вирішення завдань дисертаційної роботи стали теоретичні розробки як вітчизняних, так і закордонних вчених з проблем промислових інновацій, інноваційного розвитку промислових підприємств, інноваційного менеджменту, організації оплати праці, стимулювання праці, розробки, впровадження і використання систем стимулювання високоінтелектуальної праці. З огляду на міждисциплінарний характер досліджуваної проблеми, автор опирався на наукові положення теорії стимулювання, розроблені в рамках економіки праці, психології, економічної соціології, теорії управління.

Теоретико-методологічну основу дослідження склали теорія економічного росту і суспільного відтворення. У роботі застосовано сучасні загальнонаукові методи: системного аналізу, індукції та дедукції - для визначення змісту ефективності праці у сфері інновацій на підприємстві, визначення теоретичних засад її стимулювання; класифікації – для визначення факторів впливу на ефективність праці інноваторів, системи стимулів до ефективної праці; економіко-математичного, статистичного, порівняльного аналізу – для аналізу стану стимулювання ефективної праці персоналу на сучасному етапі розвитку економіки; інтерв'ю – для соціологічного опитування працівників досліджуваних підприємств аерокосмічної галузі Харківської області; методи експертних оцінок – для аналізу та оцінювання результатів опитування фахівців підприємств, проведених з метою виявлення факторів, що перешкоджають розвитку інновацій, та визначення значимості серед основних складових характеристики інтелектуальної активності фахівців; графічний - для візуального відображення результатів дисертаційного дослідження.

Інформаційною базою дослідження стали статистичні дані щодо інноваційного, соціально-економічного розвитку України, Державного комітету статистики України, Головного управління статистики в Харківській області,

нормативно-правова база України, дані та результати експертних оцінок керівників та провідних фахівців підприємств аерокосмічної галузі Харківського регіону, періодичні видання.

Наукова новизна дослідження полягає в наступному:

удосконалено:

економічний механізм стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності, що базується на комплексі послідовних дій з побудови групи інноваторів та стимулюванні їх праці, особливість якого полягає у використанні переліку оціночних рівнів кандидатів на участь в інноваційному проекті з визначеними обов'язками, відповідальністю та специфікою інноваційної діяльності;

підхід щодо врахування як особистого внеску в результат діяльності підрозділу, так і внеску підрозділу в результат діяльності підприємства, який на відміну від існуючих спрямований на оцінку інноваційної складової результатів діяльності фахівця за рахунок використання таких часткових показників як ефективність результатів інноваційної діяльності підрозділу (колективу), результативність творчої праці фахівця;

методичні рекомендації щодо стимулювання праці інноваційно-активного персоналу, спрямовані на коригування системи матеріального стимулювання, моделювання умов для активізації інтелектуального розвитку, підвищення інноваційної активності персоналу. Вони сформовані у вигляді етапів удосконалення системи стимулювання праці та відрізняються від існуючих інноваційною спрямованістю і врахуванням результатів оцінки сучасного стану оплати праці на вітчизняних промислових підприємствах.

отримали подальший розвиток:

підхід до побудови системи стимулювання праці фахівців-учасників інноваційної діяльності на підприємстві, відмінністю якого є вибір інноваційного розвитку персоналу та забезпечення високого рівня мотивації, спрямованої на підвищення інноваційної та творчої активності;

методичний підхід щодо ефективного підбору персоналу для участі в інноваційному проекті на підставі оцінювання інноваційного потенціалу фахівців підприємства, який на відміну від існуючих враховує такий перелік факторів: інтелект, освіта, творчість, активність, професіоналізм, кваліфікація, здатність до навчання.

Практичне значення одержаних результатів полягає в можливості використання висновків і рекомендацій у роботі як промислових підприємств, так і підприємств інноваційної сфери; при підготовці фахівців з інноваційної діяльності у вищих навчальних закладах і підвищенні кваліфікації у системі післядипломної освіти.

Практичну значимість мають: методичні рекомендації з удосконалення процесу стимулювання праці інноваційно-активного персоналу, які побудовані на комплексі дій, а саме: коригуванні системи матеріального стимулювання, моделюванні умов для активізації інтелектуального розвитку, підвищенні інноваційної активності персоналу.

Наукові результати дисертаційної роботи, які мають прикладне значення, знайшли практичне використання на промислових підприємствах: НВП «Хартрон-Плант» Лтд. (ТОВ), (довідка про впровадження № 50500/316 від 14.08.2007 р.), ДНВП «Об'єднання Комунар» (довідка про впровадження № 31/08-351 від 14.08.2007 р.), ДП ХМЗ «ФЕД» (довідка про впровадження № 237-07/1931 від 22.08.2007 р.).

Особистий внесок автора. Дисертаційна робота є самостійно виконаним науковим дослідженням, у якому викладено удосконалені автором наукові підходи, методичні рекомендації та практичні розробки. З опублікованих наукових праць, всі виконані автором особисто, і у дисертаційній роботі використані положення та ідеї, що належать автору.

Апробація результатів дисертації. Основні результати проведеного дослідження докладались і були схвалені на Міжнародній науково-практичній конференції молодих вчених «Сучасні економічні проблеми розвитку промислових підприємств» у 2006 році, (м. Харків), на Міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми ефективного використання економічних ресурсів промислових підприємств» у 2006 році, (м. Харків), на Міжнародній науково-практичній конференції молодих вчених «Сучасні проблеми інтеграції економіки України у світове господарство» у 2007 році, (м. Харків).

Публікації. За темою дисертації опубліковано 8 наукових робіт, у тому числі: 4 статті у наукових фахових виданнях, 4 тези доповідей у матеріалах конференцій. Загальний обсяг публікацій складає 2,32 ум.-друк. арк.

Структура та обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, чотирьох додатків, списку використаних джерел. Роботу викладено на 204 сторінках машинописного тексту. Дисертація містить 21 таблицю на 22 сторінках з них 2 таблиці займають 3 повних сторінки, 25 рисунків на 24 сторінках з них 4 рисунки займають 4 повних сторінки, додатки на 20 сторінках, список використаних джерел зі 159 найменувань на 15 сторінках. Обсяг основного тексту дисертації становить 162 сторінки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі обґрунтовано актуальність теми дисертації, визначено мету, предмет і об'єкт дослідження, сформувано задачі та відображено наукову новизну і практичне значення отриманих результатів.

У першому розділі – «Теоретичні аспекти інноваційного розвитку промислових підприємств» – виявлено інноваційні принципи управління людськими ресурсами; встановлено механізм впливу суб'єкта управління на процеси формування і стимулювання інноваційної діяльності; розглянуто теоретичні аспекти, пов'язані з поняттям «інновації», «інноваційна діяльність», визначенням її місця і ролі для росту ефективності виробництва; розглянуто принципи формування умов інноваційної діяльності, роль і місце працівника в інноваційному процесі, досвід активізації і стимулювання інноваційної діяльності в закордонних країнах. Досліджено взаємозв'язок інноваційної діяльності підприємств з ринком праці. Визначено потреби підприємств і

пропозиція на ринку високоінтелектуальної праці. Встановлено, що посилення стимулюючої спрямованості оплати праці є можливим за умови органічного взаємозв'язку величини заробітної плати з кінцевими вартісними результатами виробництва. Кінцеві результати виробництва є підсумком діяльності колективу працівників, зайнятих на всіх ланках єдиного економічного ланцюга, починаючи від розробки інноваційного проекту аж до збуту зроблених товарів (послуг, робіт).

Сучасна економіка – це, перш за все, інноваційна економіка, пов'язана з розробкою, впровадженням і використанням нововведень, з перетворенням організаційно-економічного механізму господарювання. Спостерігається процес інтелектуалізації економіки. Характерними рисами економіки стають розвиток наукомістких виробництв, підвищення ролі нематеріальних форм багатства (об'єктів інтелектуальної власності), зростання ролі людського фактору, перехід до інтенсивного типу відтворення.

Під інновацією слід розуміти кінцевий результат інноваційної діяльності, що одержав реалізацію у вигляді нового або вдосконаленого продукту, реалізованого на ринку, нового або вдосконаленого технологічного процесу, використовуваного в практичній діяльності.

Досвід більшості розвинених країн підтверджує залежність між інтенсивністю інновацій і зростанням валового внутрішнього продукту, оскільки збільшення витрат стимулює попит на високотехнологічні товари. При цьому важливим фактором, що стримує інновації, є висока частка тіньової економіки на рівні регіонів.

В Україні найбільш активно займаються інноваційною діяльністю підприємства м. Києва (149 підприємств) та Харківської області (125) (табл. 1).

Таблиця 1

Інноваційна активність промислових підприємств у 2007 р.
за окремими регіонами

	Кількість інноваційно активних підприємств, одиниць	Частка інноваційно активних підприємств в загальній кількості промислових підприємств, %	Частка реалізованої інноваційної продукції у загальному обсязі промислової продукції, %
Україна	840	8,3	6,3
Дніпропетровська	56	9,1	5,2
Донецька	47	6	5,1
Житомирська	35	10,1	3,4
Луганська	40	6,8	10,7
Львівська	37	4,7	4,6
Харківська	125	16,5	10,6
м.Київ	149	27,3	11,6

На макроекономічному рівні спостерігається процес переходу від мобілізаційного (ресурсного) типу економічного розвитку до інноваційного. Формується нова інноваційна модель розвитку економіки, яка є наслідком переходу до домінування в економіці таких елементів як інформаційні й комунікаційні технології, зовнішній і внутрішній трансферт інновацій, розвиток ринку інновацій і інтелектуальної власності.

Стимулювання інноваційної активності в промисловості потребує проведення відповідної державної політики з розвитку інноваційної інфраструктури, створення особливих економічних зон і технопарків, формування територіально-виробничих кластерів.

На мікроекономічному рівні інновації виступають як матеріальна основа підвищення ефективності виробництва, якості й конкурентоспроможності продукції, зниження витрат.

Визначивши потребу промислових підприємств Харківської області в працівниках, відзначимо, що більшу частину потребують підприємства переробної галузі, в тому числі і машинобудування, це свідчить про певну активізацію виробництва і початок відновлення виробничих потужностей.

Недостатня кваліфікація працівників є ключовим фактором, що характеризує головну проблему в сфері кадрового забезпечення інновацій. Причому ця проблема стосується не тільки інженерно-технічних працівників, але й спеціалістів з набору кадрів. Незважаючи на усвідомлювані проблеми із кваліфікацією персоналу, важливість пошуку спеціалістів на підприємствах ще не перетворилась на явище. Саме в процесі інноваційної діяльності підприємства зіштовхуються з наявністю застарілої, технологічно відсталої кваліфікаційної та професійної структури персоналу, а також недосконалою системою стимулювання працівників.

У дисертації встановлено, що інноваціям передують створення структур (передінноваційний період), що забезпечують майбутнє їхнє просування, і відповідно набір персоналу в ці структури. Як правило, це маркетологи, рідше - фахівці з управління персоналом. Щоб визначити, яких фахівців потребує підприємство під час реалізації інноваційного проекту, необхідно встановити стадії інновації, після чого стане зрозумілим, які фахівці, для якої стадії у підприємства є, а яких треба залучати для її реалізації.

Практика свідчить, що на підприємствах існують потреби в професійних та інформованих фахівцях-експертах.

У другому розділі – «Стимулювання праці як шлях реалізації інноваційного потенціалу підприємства» - узагальнено теоретичні засади і системи стимулювання праці в сфері інноваційної діяльності підприємства; визначено існуючу на досліджуваних підприємствах структуру стимулювання праці; проведено аналіз інноваційної активності досліджуваних підприємств та встановлено рейтинг за його рівнем. Визначено фактори, що ускладнюють інноваційну діяльність на досліджуваних підприємствах та встановлено їх значимість. Проведено теоретичний аналіз ключових понять і проблем стимулювання праці, розглянуто базові системи стимулювання праці, системи індивідуальної і командної винагороди виконавців, основні аспекти стимулювання праці в інноваційній діяльності підприємства; проаналізовано традиційний механізм стимулювання праці. Запропоновано визначення інноваційної активності підприємства, під якою слід розуміти інтенсивність здійснення економічними суб'єктами діяльності по розробці та залученню нових технологій або продуктів, що вдосконалюють господарську діяльність.

У роботі проведено оцінку інноваційної активності п'яти підприємств Харківської області, серед яких: ДП ХМЗ "ФЕД", ДП "ХАКБ", ДНВП "Об'єднання КОМУНАР", ДП КБ "Полісвіт", «Хартрон-Плант» Лтд. (ТОВ) з 2003 по 2007 роки. При аналізі інноваційної активності оцінено розвиток інфраструктури досліджуваних підприємств у сфері науково-технічних і дослідно-конструкторських робіт (НДДКР), а також визначено їхню здатність до комерціалізації інновацій.

Для визначення стратегії інноваційного розвитку необхідно правильно встановити значимість факторів, які в цей час заважають промисловим підприємствам проводити ефективну інноваційну політику. З цією метою на обраних підприємствах проведено дослідження стану інноваційної діяльності і визначено значимість факторів, що стримують її інтенсифікацію. Для опитування запропоновано укрупнений перелік факторів, оцінку проведено на кожному з 5-ти підприємств за балами від 1 до 10 (за кількістю факторів) від меншого до більшого за рівнем значимості. В опитуванні приймали участь 30 експертів, які займають посади у відповідності з наведеним ієрархічним рівнем (табл. 2), їх відповіді мають високий ступінь погодженості, що підтверджується розрахованим коефіцієнтом конкордації $W=0,4132$ ($W_{кр}=0,179$, $W > W_{кр}$).

Таблиця 2

Значимість факторів, що стримують інноваційну діяльність на промислових підприємствах (в % до сумарного числа відповідей по кожному з факторів)

Фактори, які перешкоджають інноваційному розвитку підприємства	Рівні управління					
	Вища ланка управління	Головні фахівці та інші керівники	Керівники цехів	Керівники виробництва нижчої ланки	Фахівці нижчих ланок ієрархії	Середнє по всіх рівнях
	Середні оцінки в балах					
1. Відсутність фінансування на придбання нового обладнання, невиконання плану його впровадження.	6,2	5	6,2	5,2	6	5,7
2. Значна енергоємність обладнання.	5,8	5	5,4	5,6	5,6	5,5
3. Неузгодженість конструкторських і технологічних рішень.	4,2	4,4	6	4,6	4,8	4,8
4. Низька культура виробництва.	4,2	4,2	4,8	4,4	4,6	4,4
5. Несвоечасність прийняття управлінських рішень.	4,4	4,4	5,4	5,2	4,6	4,8
6. Перевантаження окремих структурних підрозділів.	5,4	5,8	5,6	4,6	5,6	5,4
7. Слабкість технічної бази підприємства.	5	5	5	4,2	5,4	4,9
8. Відсутність персональної відповідальності за прийняття управлінських рішень.	6	5,4	5,2	4,8	5,8	5,4
9. Недостатня кваліфікація працівників.	4,6	4,2	4,4	6,6	4,4	4,8

10. Відсутність цілісної системи стимулювання праці персоналу, задіяного в інноваційній діяльності.	6,6	5,8	5,8	6	6,2	6,1
---	-----	-----	-----	---	-----	-----

Проведена оцінка значимості факторів показала, що інновації на досліджуваних підприємствах спрямовані на модифікацію виробів, що випускаються, на створення нових видів продукції, на придбання і модернізацію устаткування, розробку і придбання нових технологій, і зовсім не торкаються системи управління, оплати праці, хоча цей фактор посів не останнє місце серед інших факторів, які перешкоджають розвитку інновацій на підприємстві.

Посилення стимулюючої спрямованості оплати праці стає можливим за умови органічного взаємозв'язку розміру заробітної плати з кінцевими вартісними результатами виробництва.

На більшості досліджуваних підприємств, особливо державної форми власності, системі оплати праці фахівців-інноваторів не приділяється необхідної уваги. Якщо користуватися досвідом закордонних підприємств, на яких доля постійної частки в загальній заробітній платі фахівця складає 70-80%, а на підприємствах деяких країн (країн Скандинавії) 90%, то зрозуміло, що таке співвідношення при розмірі рівня нинішніх зарплат на досліджуваних підприємствах не стане вагомим стимулом для працівників.

На досліджуваних підприємствах аерокосмічної галузі стимулювання перспективних фахівців здійснюється за допомогою не тільки грошової винагороди, але також пільг і безкоштовних послуг з фондів соціального споживання. Великі підприємства виплачують своїм співробітникам премії до свят у розмірі 25-50% місячної заробітної плати, 13-ту зарплату; здійснюють виплати до чергових відпусток; надають в особисте користування автотранспорт із оплатою палива; повністю або частково компенсують вартість житла; покривають видатки на відпочинок з родиною; встановлюють гнучкий робочий графік. Для стимулювання талановитих фахівців застосовується система двох напрямків у кар'єрі: або адміністративно-посадове зростання, або робота на колишній посаді з поступовим підвищенням окладу до рівня оплати праці керівників. Ці заходи сприяють збереженню на підприємстві найцінніших кадрів. Трансформуючи систему оплати праці, необхідно викликати довіру співробітників підприємства. Будь-яке нововведення завжди викликає обережність, якщо співробітники не довіряють керівництву. Це стосується введення нової системи оплати. Ефект від введення цієї системи може бути важко прогнозованим.

Система стимулювання завжди залежить від політики підприємства в області управління персоналом. Отже, необхідне вдосконалення системи стимулювання з урахуванням особливостей підприємства та виду його діяльності.

У третьому розділі – «Формування економічного механізму матеріального стимулювання працівників інноваційної діяльності підприємства» – визначено особливості та розроблено підхід до побудови стимулювання праці інноваторів, виявлено їх взаємозв'язок із

соціальними й особистісними факторами; встановлені тенденції та вплив зміни стимулювання праці на інноваційну діяльність підприємств та розроблено методичний підхід до підбору фахівців для участі в інноваційному проекті; розроблено методичні рекомендації щодо забезпечення умов формування системи стимулювання праці інноваторів, проведення кадрової політики з урахуванням їх особистісних і професійних інтересів.

Вважається, що за допомогою тарифної частки реалізується відтворювальна функція заробітної плати, а за допомогою надтарифної частки - її стимулююча функція. На досліджуваних підприємствах встановлення тарифу базується на вимогах місця роботи, яке визначає кваліфікацію, складність, важкість, умови праці. Внаслідок цього затверджуються однакові або дуже близькі розміри оплати якості праці на однотипних місцях.

У роботі, з огляду на специфіку стимулювання інноваційної активності, запропоновано використання економічного механізму, що дозволяє перетворити інтелектуальний капітал співробітників в інтелектуальні ресурси підприємства без допомоги соціальних чинників. Оцінка посадових обов'язків працівників інноваційної діяльності підприємства ґрунтується на заходах, завдяки яким визначаються фактори, або характеристики, що використовуються для оцінки вимог, запропонованих до посад.

Для визначення основних параметрів, що характеризують інноваційну активність фахівців, було відібрано важливі в сучасних умовах якості, що дозволяють об'єктивно оцінити їх інтелектуальну складову. Такими є: інтелект, освіта, творчість, активність, професіоналізм, кваліфікація, здатність до навчання, кількісне вимірювання яких дозволяє використовувати їх як показники інноваційної складової трудових ресурсів (табл. 2)..

Таблиця 2

Результати оцінювання показників інтелектуальної складової трудових ресурсів в підрозділах досліджуваних підприємств

<i>критерії інтелектуальної складової</i>		<i>інтелект</i>	<i>освіта</i>	<i>творчість</i>	<i>активність</i>	<i>професіоналізм</i>	<i>кваліфікація</i>	<i>здатність до навчання</i>
Підрозділи, які безпосередньо пов'язані з інноваційною діяльністю	Метод узагальнення							
Відділ маркетингу	середнє арифм.	8,40	8,67	8,07	7,67	8,27	7,20	4,93
	метод медіан	8,5	8,5	8,5	8	8,5	6	4
Виробничий відділ	середнє арифм.	7,47	8,33	4,87	7,27	8,47	6,33	8,53
	метод медіан	7,5	9	4,5	8,5	9	5	7,5
Плановоекономічний відділ	середнє арифм.	7,20	8,73	5,40	8,47	7,47	7,40	6,20
	метод медіан	6	10	5	7,5	9	8	8
Конструкторський відділ	середнє арифм.	7,60	6,53	8,20	8,67	8,47	5,47	6,67
	метод медіан	8	6,5	8	10	7	4,5	7
Технологічний відділ	середнє арифм.	7,58	8,28	6,57	8,26	8,27	6,24	6,60
	метод медіан	7	8,5	5,5	7	9,5	7	7,5
Відділ організації праці та заробітної плати	середнє арифм.	6,33	8,20	8,67	8,73	9,13	8,67	8,67
	метод медіан	6,5	8	10	8	8	9	8
Цехи, в яких відбувається освоєння нової продукції	середнє арифм.	6,9	8,0	5,3	8,0	8,3	7,5	6,5
	метод медіан	6,5	8,5	5,5	8	9	8	7

Усього в дослідженні взяло участь 105 працівників з досліджуваних підприємств, які працюють у підрозділах, що безпосередньо пов'язані з впровадженням інноваційної діяльності. Відбір опитуваних на кожному підприємстві здійснювався вибіркоким методом, до опитування були залучені по 3 працівника (керівники і провідні спеціалісти) з кожного підрозділу кожного досліджуваного підприємства, які оцінювали рівень значимості показників інтелектуальної складової трудових ресурсів по 10 бальній шкалі.

Для оцінки погодженості думок опитаних експертів розраховано коефіцієнт конкордації, який дорівнює 0,51 ($W=0,51$, $W_{кр}=0,18$, $W>W_{кр}$), що підтверджує погодженість оцінки експертів.

Необхідно враховувати вимоги до фахівця залежно від виду діяльності. Відповідно значимість кожного показника інтелектуальної складової трудових ресурсів буде змінюватися залежно від виду здійснюваної діяльності підприємства.

Аналіз даних, отриманих при використанні запропонованого економічного механізму, дозволяє стверджувати, що значимість показників інтелектуальної складової може змінюватися незалежно від того, що всі підприємства працюють у аерокосмічній галузі. Так, більшість підприємств, виділили освіту як пріоритетний показник інтелектуальної складової, однак серед результатів отриманих на ДНВП «Об'єднання КОМУНАР» лідирує показник «активність працівника». Майже на всіх підприємствах на другому місці опинився показник «професіоналізм». Показник «творчість» залишився на останньому місці, однак на ДП КБ «Полісвіт», ДП «ХАКБ» та ДП ХМЗ «ФЕД» його місце вище у порівнянні з оцінками, отриманими на інших підприємствах. Певний інтерес виникає до показника, що відображає «здатність до навчання», експерти надали йому досить високу оцінку. Серед показників також лідирує «освіта», але поруч з ним знаходяться «інтелект», «професіоналізм» та «активність». У технологічному, а особливо в конструкторському відділах велику вагу має показник «творчість».

Запропонований в дисертації підхід до підбору фахівців-інноваторів передбачає внесення певного порядку в процес формування груп, які працюватимуть в інноваційних проектах підприємства. У колективі інноваторів необхідно чітко розподілити обов'язки, відповідальність і винагороду (табл. 3).

Таблиця 3

Оціночний рівень кандидата на участь в інноваційному проекті

Рівень	Можлива посада	Обов'язки і відповідальність
5	Керівник інноваційного проекту	Виконує широкий діапазон різних завдань, що вимагають високого рівня інтелекту, спеціальної освіти, професіоналізму та відповідної кваліфікації при оцінці суперечливої інформації і знаходженні рівноваги між ризиками, пов'язаними з можливими рішеннями. Одна з основних вимог - розробка принципово нових стратегій і підходів.
4	Заступник керівника проекту	Виносить незалежні судження, які потребують професіоналізму та відповідної кваліфікації при зіткненні з нетиповими проблемами або ситуаціями. Може часто відповідати за розробку нових стратегій і підходів, що вимагає використання уяви й винахідливості.
3	Експерт	Виносить компетентні судження при вирішенні нових або нетипових проблем, коли необхідно розглянути велику кількість інформації і не існує чіткого плану. Досить часто залучається до участі у виробленні нових рішень.

2	Провідний фахівець	Оцінка інформації при розгляді нових проблем і ситуацій і при ухваленні рішення щодо дій при наявності відомих альтернатив. Іноді приймає участь при зміні існуючих процедур і методів.
1	Асистент	Робота чітко визначена, зіштовхується з відносно незначною кількістю нових ситуацій

Для розрахунку заробітної плати за допомогою розробленого підходу до побудови системи стимулювання праці фахівців-учасників інноваційної діяльності на підприємстві, в якості вихідної інформації для визначення компенсаційної частини запропоновано використовувати тарифні ставки, що відповідають посадам працівників, які вони обіймають на своїх підприємствах

Використання розробленого підходу до стимулювання праці учасників інноваційної діяльності підприємства дає змогу вибирати і залучати до реалізації інновацій на підприємстві найкращих фахівців. За результатами оцінки претендентів їм надається певний рівень і відповідна посада.

Це дозволяє працівникам використовувати свій робочий час на власний розсуд, але за умови обов'язкового виконання поставлених завдань, і додатково створювати сприятливі умови для пошуку потенційних інвесторів за допомогою банку даних, інформаційної бази, інтернету, міжнародних зв'язків, участі та проведення конференцій по досліджуваній тематиці, публікацій в спеціальній літературі, розміщення рекламної інформації, особистих контактів та ін. Для ранжирування, оцінки інноваційної активності підрозділів і працівників підприємств використано базові показники, результати експертних оцінок вагових коефіцієнтів для цих показників.

З урахуванням вищевикладеного розрахунок оплати праці фахівця, задіяного в інноваційному процесі на підприємстві, у формалізованому вигляді представлений формулою:

$$Zn_i = Psc_i + (\overline{Z\Pi_{ij}} \times Kkc_j \times Kic_i) , \quad (1)$$

де: Zn_i - остаточний розмір оплати праці i -ого фахівця, грн.

Psc_i - постійна складова заробітної плати (компенсаційна частина) i -ого фахівця, грн.;

$\overline{Z\Pi_{ij}}$ - середня заробітна плата i -ого працівника j -ого підрозділу за певний період, грн.;

Kic_i – коефіцієнт індивідуального інноваційного стимулу i -ого фахівця.

$$Kic_i = \sum_{j=1}^{\kappa} n_{ij} \times m_j \quad (2)$$

де: n_{ij} – j -ий одиничний показник творчої активності i -ого фахівця;

m_j - значимість j -ого показника в загальній системі оцінок;

κ - кількість одиничних показників;

Kkc_j - показник інноваційної активності діяльності j -ого підрозділу.

$$Kkc_j = \sum_{i=1}^{\kappa} N_{ij} \times M_i \quad (3)$$

де: Kkc_j – коефіцієнт, що характеризує колективно-стимулюючу складову заробітку j -ого підрозділу;

i - порядковий номер одиничного показника;

k - загальна кількість одиничних показників;

N_{ij} - i -ий одиничний показник творчої діяльності колективу j -ого підрозділу;

M_i - значимість i -ого одиничного показника в загальній системі оцінок.

У такий спосіб розрахунок заробітної плати працівників підприємств аерокосмічної галузі, зайнятих інноваційною діяльністю, з урахуванням закордонного і вітчизняного досвіду в досліджуваній області представлено у вигляді схеми (рис. 2). Комплексну схему стимулювання праці фахівця, зайнятого в інноваційній діяльності підприємства, наведено на рис 3.

1. Розрахунок коефіцієнту що характеризує колективно-стимулюючу складову заробітку фахівця задіяного в інноваційному процесі на підприємстві

одиничний показник – Eia – ефективності результатів інноваційної діяльності підрозділу (колективу).

2. Розрахунок ефективності результатів інноваційної діяльності підрозділу – Eia .

$$Eia = Qf / Qp$$

де: Qf – фактична вартість розроблених колективом і впроваджених (реалізованих) інновацій, грн. Qp – середньорічна планова вартість загальної кількості технологій, над якими працював підрозділ, грн.

3. Розрахунок коефіцієнту індивідуального інноваційного стимулу i -ого фахівця.

одиничні показники:

$n1_L$ - результативності творчої праці фахівця,

$n2_K$ – кваліфікаційний рівень фахівця.

4. Розрахунок результативності творчої праці фахівця – $n1_L$

$$n1_L = P_o / P_A$$

де: P_o – вартість закінчених досліджень і розробок (етапів), з урахуванням часткової участі, на момент розрахунку з початку календарного року, грн.; P_A – загальна вартість НДДКР, у яких брав участь фахівець на момент розрахунку з початку календарного року, грн.

5. Розрахунок кваліфікаційного рівня – $n2_K$

$$n2_K = S_{Mj} / S_{min}$$

де: S_{Mj} - середня заробітна плата фахівця підрозділу за квартал, 6 місяців, що передують розрахунку, грн.

S_{min} - середня заробітна плата працівника підрозділу з найнижчим рівнем оплати праці за той же

6. Розрахунок заробітної плати фахівця

де: Zn_i - остаточний розмір оплати праці i -ого працівника, грн.

Pc_i - умовно-постійна складова (компенсаційна частина) i -ого працівника, грн.

- середня заробітна плата працівника j -ого підрозділу за певний період.

Kic_i - коефіцієнт індивідуального інноваційного стимулу i -ого працівника ($Kic_i > 1$).

Kkc - показник інноваційної активності діяльності підрозділу (колективу) ($0 < Kkc > 1$).

Рис. 2. Схема розрахунку заробітної плати працівника, зайнятого в інноваційній діяльності підприємства.

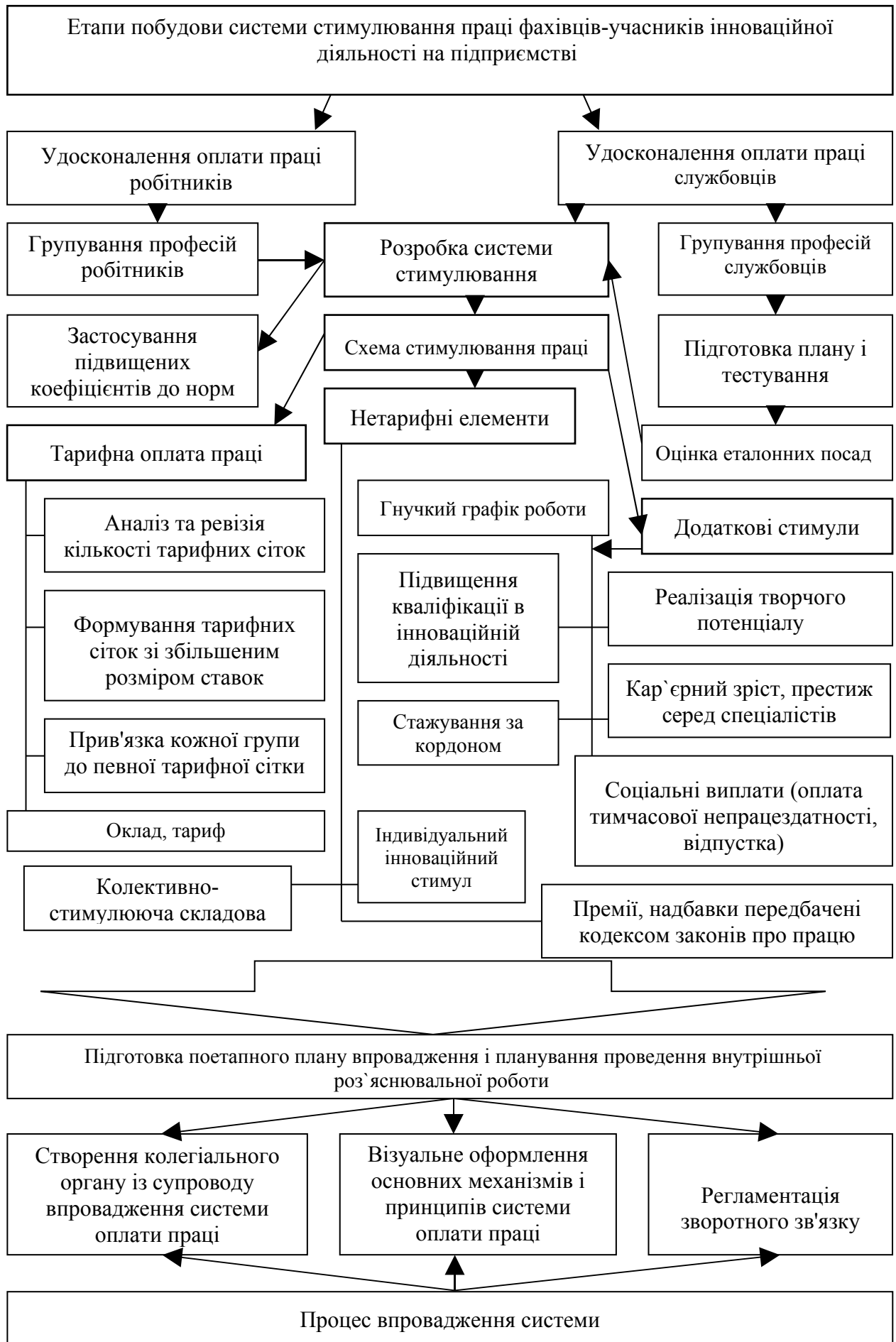


Рис. 3. Схема стимулювання працівників інноваційної сфери підприємства.

Впровадження представлених розробок щодо стимулювання праці інноваційно-активного персоналу дозволяє:

скоригувати систему матеріального й морального стимулювання з огляду на специфіку інноваційного характеру праці;

змоделювати умови для активізації, розвитку персоналу, що дозволяють розкрити інтелектуальні, творчі здатності працівників;

перетворити інтелектуальний капітал співробітників в інтелектуальні ресурси підприємства;

підвищити інноваційну активність персоналу, що забезпечить високу конкурентоспроможність підприємства і економіки в цілому.

ВИСНОВКИ

У дисертації науково обґрунтовано необхідність вдосконалення економічного механізму стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності на підприємствах аерокосмічної галузі, визначено його складові та розроблено пропозиції щодо вдосконалення економічних методів стимулювання праці фахівців підприємств.

1. На основі проведеного аналізу теоретичних джерел і досвіду як вітчизняних, так і закордонних підприємств узагальнено теоретичні аспекти інноваційної діяльності і систем стимулювання праці в сфері інноваційної діяльності на підприємствах. З урахуванням особливостей інноваційної діяльності в аерокосмічній галузі визначено фактори, які впливають на розвиток підприємства та обґрунтовано важливість змін в системі стимулювання праці інноваторів.

2. Встановивши структуру стимулювання праці, визначено, що застосування економічних важелів у сфері інноваційної діяльності ґрунтується на таких матеріальних стимулах як: посадові оклади, надбавки та доплати, премії та винагороди. Форми матеріального стимулювання праці інноваторів повинні враховувати витрати праці. В процесі пошуку нових практичних підходів до стимулювання праці персоналу в інноваційній діяльності підприємств аерокосмічної галузі визначено поступовий відхід від оплати за участь у процесі та максимально можливе наближення до оплати за отримані результати в процесі інноваційної діяльності.

3. Аргументовано, що теоретичною основою вдосконалення економічного механізму стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності має бути ринкова теорія заробітної плати. Заробітна плата як багатоаспектна економічна категорія в ринкових умовах є елементом ціни послуг робочої сили. Провідна роль заробітної плати в економічному механізмі стимулювання праці зумовлена її функціями, головними серед яких є відтворювальна, стимулююча та регулююча. Виявлено, що чинна система надбавок, доплат і виплат премій не є стримуючим фактором високоефективної праці, оскільки обмеженість діапазону окладів не дозволяє врахувати рівень індивідуального ділового потенціалу працівника та результати його діяльності.

4. Визначено особливості та розроблено підхід до побудови системи стимулювання праці інноваторів, який враховує взаємозв'язок із соціальними й особистісними факторами. Визначено, що економічна сутність стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності полягає в залученні працівників до трудової діяльності та досягненні певних результатів, виходячи з особистих інтересів і внутрішніх мотивів.

5. З'ясовано, що основою регулювання рівня оплати праці у сфері інноваційної діяльності повинна стати гнучка тарифна система. Визначено, що зміни стимулювання праці інноваторів на підприємствах здатні позитивно впливати на активізацію інноваційної активності персоналу і всього підприємства та посилювати мотивацію. Розроблено методичний підхід до підбору фахівців для участі в інноваційному проекті, який складається з визначеного переліку етапів, має на меті оцінку факторів інноваційної складової персоналу та призначення претендентів на участь в інноваційному проекті на посади з чітко визначеними обов'язками та повноваженнями.

6. Розроблені методичні рекомендації зі стимулювання праці персоналу задіяного в інноваційній діяльності підприємства, допомагають забезпечити умови формування вдосконаленої системи стимулювання праці інноваторів у відповідності до здійснення кадрової політики, яка формується з урахуванням як особистісних, так і професійних інтересів.

7. Стимулювання результатів інноваційної діяльності інноваційної сфери підприємства аерокосмічної галузі припускає оцінку як індивідуальної, так і колективної праці у підрозділі, в якому працівник виконує свої функції, для того, щоб потім отримати винагороду за цей внесок у вигляді заробітної плати.

Визначено склад часткових показників, що характеризують як особистий внесок працівника в результат діяльності підрозділу, так і внесок підрозділу в результат діяльності підприємства в цілому. Розраховані коефіцієнти інноваційної активності працівника як інтегрований показник зважених часткових характеристик індивідуальної творчої діяльності.

Розроблений підхід дозволяє стимулювати працю фахівців підприємств аерокосмічної галузі більш диференційовано, тобто з урахуванням їх творчої активності при впровадженні своїх винаходів.

СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті в наукових фахових виданнях:

1. Тараненко А.А. Развитие системы стимулирования труда персонала в организационных системах / А.А.Тараненко // Научный информационный журнал "Бизнес Информ". - 2007. - №8.– С.177-179.

2. Тараненко А.А. Місце інноваційної діяльності на підприємстві в умовах структурної перебудови економіки України / А.А.Тараненко // Коммунальное хозяйство городов: научно-технический сборник. – Киев: «Техніка», - 2007. - Выпуск 78. Серия: Экономические науки. – С.89-94.

3. Тараненко А.А. Методичні підходи до посилення ролі стимулювання у механізмі оцінки праці в процесі впровадження інновацій / А.А.Тараненко // Вісник економіки транспорту і промисловості (збірник науково-практичних статей. - Харків: УкрДАЗТу, 2007. - Випуск 19-20. Серія: Інвестиційна та інноваційна діяльність. – С.208-211.

4. Тараненко А.А. Формирование системы материальных стимулов персонала, задействованного в инновационной сфере деятельности предприятия / А.А.Тараненко // Научный информационный журнал "Бизнес Информ". - 2008. - №3.– С.3-7.

Матеріали і тези конференцій:

5. Тараненко А.А. Інноваційна діяльність підприємств / А.А.Тараненко // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених та студентів «Сучасні економічні проблеми розвитку промислових підприємств» (14-15 квітня 2006 р.) // Управління розвитком: зб. наук. статей. - Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – № 3.– С.84-85.

6. Тараненко А.А. Системи оплати праці /А.А.Тараненко // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми ефективного використання економічних ресурсів промислових підприємств» (17-18 жовтня 2006 р.) // Управління розвитком: зб. наук. статей. - Харків: Вид. ХНЕУ, – 2006. – № 7. – С.159-162.

7. Тараненко А.А. Фінансове управління підприємством в умовах глобалізації / А.А.Тараненко // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених та студентів «Сучасні проблеми інтеграції економіки України у світове господарство» (20-21 квітня 2007 р.) // Управління розвитком: зб. наук. статей. - Харків: Вид. ХНЕУ, 2007. – № 4.– С.78-79.

8. Тараненко А.А. Визначення основних напрямків побудови системи оплати праці фахівців у сфері інноваційної діяльності підприємства / А.А.Тараненко // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених та студентів «Інтеграційні процеси в економіці України» (11-12 квітня 2008 р.) // Управління розвитком: зб. наук. статей. - Харків: Вид. ХНЕУ, 2008. - №9. – С. 91- 92.

АНОТАЦІЯ

Тараненко А.А. Економічний механізм стимулювання праці в інноваційній діяльності (на прикладі підприємств аерокосмічної галузі). - Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 - економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). - Харківський національний економічний університет, 2009.

Дисертаційна робота присвячена дослідженню і розробці підходів з вдосконалення процесу управління стимулюванням праці персоналу, задіяного в інноваційній діяльності підприємств аерокосмічної галузі.

У роботі визначено та запропоновано заходи щодо вдосконалення економічного механізму стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності підприємств аерокосмічної галузі.

У дисертації розроблено методичні рекомендації щодо стимулювання праці інноваційно-активного персоналу, спрямовані на коригування системи матеріального стимулювання. Запропоновано підхід, який враховує як особистий внесок фахівця в результат діяльності підрозділу, так і внесок підрозділу в результат діяльності підприємства. Такий підхід спрямований на оцінку інноваційної складової результатів діяльності фахівця за рахунок використання таких часткових показників, як ефективність результатів інноваційної діяльності підрозділу (колективу), результативність творчої праці фахівця.

Обґрунтовано і розроблено методичний підхід до ефективного підбору персоналу для участі в інноваційному проекті на підставі оцінювання інноваційного потенціалу фахівців підприємства, який враховує такий перелік факторів: інтелект, освіта, творчість, активність, професіоналізм, кваліфікація, здатність до навчання.

Ключові слова: інноваційна діяльність, економічний механізм, стимулювання праці інноваційно-активного персоналу, підбір персоналу, інноваційний проект, інноваційний потенціал фахівців, освіта, професіоналізм, кваліфікація.

АННОТАЦИЯ

Тараненко А.А. Экономический механизм стимулирования труда в инновационной деятельности (на примере предприятий аэрокосмической отрасли). – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управления предприятиями (по видам экономической деятельности). – Харьковский национальный экономический университет, 2009.

Диссертационная работа посвящена исследованию и разработке методов по совершенствованию управления стимулированием труда персонала, задействованного в инновационной деятельности предприятий аэрокосмической отрасли. В работе выполнено теоретическое обобщение и определение сущности инновационной деятельности предприятия. Рассмотрена взаимосвязь инновационной деятельности с рынком труда в Харьковской области. Установлены и оценены факторы, мешающие внедрению инноваций на предприятии.

Определены и предложены мероприятия по усовершенствованию экономического механизма стимулирования труда в сфере инновационной деятельности предприятий аэрокосмической отрасли. Проведены комплексные действия по построению группы инноваторов и стимулированию их труда. Особенность механизма заключается в использовании перечня оценочных уровней кандидатов на участие в инновационном проекте с

определенными обязанностями, ответственностью с учетом специфики инновационной деятельности исследованных предприятий.

В работе приведены методические рекомендации относительно стимулирования труда инновационно-активного персонала, направленные на корректирование системы материального стимулирования, которые существуют на исследованных предприятиях, моделирование условий для активизации интеллектуального развития, повышение инновационной активности персонала. Они сформированы в виде этапов усовершенствования системы стимулирования труда, и отличаются от существующих инновационной направленностью и учетом результатов оценки современного состояния оплаты труда на отечественных предприятиях.

Наряду с этим автором предложен подход, который учитывает как личный вклад специалиста в результат деятельности подразделения, так и вклад подразделения в результат деятельности предприятия. Такой подход направлен на оценку инновационной составляющей результатов деятельности специалиста за счет использования таких частных показателей, как эффективность результатов инновационной деятельности подразделения (коллектива), результативность творческого труда специалиста.

Не остался без внимания автора и вопрос подбора персонала для участия в инновационных проектах предприятий аэрокосмической отрасли. В диссертационной работе предложен методический подход относительно эффективного подбора персонала для участия в инновационном проекте на основании оценивания инновационного потенциала специалистов предприятия, который учитывает такой перечень факторов: интеллект, образование, творчество, активность, профессионализм, квалификация, способность к обучению.

Разработки автора дают возможность построить систему стимулирования труда специалистов, участников инновационной деятельности на предприятии, которая будет способствовать инновационному развитию персонала и обеспечению высокого уровня мотивации, направленной на повышение инновационной и творческой активности.

В числе мероприятий, которые позволяют решить проблемы стимулирования, нормального кадрового обеспечения, а также развитие инновационной деятельности предприятия в целом, автор выделяет следующие: проведение активной государственной политики в научно-технической и инновационной сфере; восстановление в обществе престижа профессии инженера; адекватное личному и коллективному трудовому вкладу вознаграждение творческого труда; создание рабочих мест для высококвалифицированных специалистов, путем развития наукоемкого производства, внедрения высокотехнологичного оборудования.

Ключевые слова: инновационная деятельность, экономический механизм, стимулирование труда инновационно-активного персонала, подбор персонала, инновационный проект, инновационный потенциал специалистов, образование, профессионализм, квалификация.

SUMMARY

Taranenko A.A. Economical mechanism of labour stimulation in innovation activities (illustrated by the enterprises of aerospace sector). Typescript.

Dissertation for getting Candidate's Degree in Economics specialized in Economy and Management of Enterprises (08.00.04) – Kharkiv National Economic University, 2009.

The Dissertation is dedicated to the investigation and development of the methods for improving management process by labour stimulation of the staff working in innovative activities of the enterprises of aerospace sector.

The Dissertation states the ways of improving an economical mechanism of labour stimulation in the sphere of innovative activities at the enterprises of aerospace sector.

The Dissertation presents the methodological recommendations developed for labour stimulation of the staff being active in innovation functions intended for system correction in financial stimulation. There suggested an approach considering a personal expert's contribution to the result of the department activity as well as department's contribution to the result of the enterprise's activity. Such an approach is aimed at estimating the innovation component of the expert's activity results using such particular indicators as efficiency of the innovative activity results of the department (team), effectiveness of the expert's creative work.

There proved and developed a methodological approach to an effective recruitment of the personnel for taking part in an innovative project based on estimation of the experts' innovation potential at an enterprise. This approach considers the following list of factors: intelligence, education, creativity, activeness, professionalism, qualification, learning capability.

Key words: innovative activity, economical mechanism, labour stimulation of the staff being active in innovation process, staff recruitment, innovation project, experts' innovation potential, education, professionalism, qualification.

Тараненко Андрій Анатолійович

Економічний механізм стимулювання праці в інноваційній діяльності
(на прикладі підприємств аерокосмічної галузі)

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами
економічної діяльності)

Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Підписано до друку 18.03.2009р. Формат 60x84/16.

Папір офсетний.

Ум. друк. арк. 0,9. Тираж 100 прим.

Надруковано у центрі оперативної поліграфії ТОВ «Рейтинг»
з оригінал-макету здобувача.

61022, м. Харків, вул. Сумська, 37. Тел. (057) 700-53-51, 714-34-26