

Поступила в редакцію 4.04.2012р

УДК 658.589

А.В. МАЛЕЦЬКИЙ, аспірант, Дорожній інститут ДВНЗ «Донецький Національний технічний університет», Горлівка

ВПЛИВ ІННОВАЦІЙНОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА ЯКІСТЬ ПРОДУКЦІЇ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Аналізуються основні тенденції формування, використання та стимулювання наукових кадрів, тобто інноваційні чинники професійного та кар'єрного зростання молодих фахівців (інноваційного потенціалу підприємства), тобто якісних професійних кадрів, їх впливу на якість продукції промислових підприємств.

Анализируются основные тенденции формирования, использования и стимулирования научных кадров, то есть инновационные факторы профессионального и карьерного роста молодых специалистов (инновационного потенциала предприятия), то есть качественных профессиональных кадров, их влиянию на качество продукции промышленных предприятий.

The main trends of the use and promotion of scientific personnel, factors that innovative professional and career growth of young professionals (the innovation potential of the enterprise), that quality professional staff, to their influence on quality of products of industrial enterprises.

Ключові слова: персонал, інноваційний персонал, науковці, якість продукції.

Сучасні світові інтеграційні процеси об'єктивно підвищують актуальність проблеми розвитку конкурентних переваг в виробництві, якості виробленої продукції та фахівців. Це пов'язано передусім з необхідністю виходу підприємств на світовий ринок, зростанням конкуренції та зацікавленістю у підвищенні таких показників, як прибуток, рентабельність, ефективність господарської діяльності.

Результати діяльності виробничих підприємств значно залежать від якості та конкурентоспроможності продукції, можливості пристосування до вимог конкретних ринків через оцінку відповідних рівня якості, технічних, економічних, соціальних параметрів продукції, її ціни, термінів постачання, гарантійного обслуговування та інших параметрів. Проте низький технічний рівень виробництва, недостатнє фінансування науково-дослідних робіт, не достатня кількість відповідного персоналу, не дають можливості підприємствам виробничої галузі розвиватися в напрямку

досягнення більш високих показників якості продукції на власній науково-технічній основі.

У таких умовах найбільш ефективним засобом забезпечення якості продукції стає активізація трудового потенціалу працівників. Вітчизняне виробництво характеризується далеко не повним використанням соціальних факторів управління для підвищення якості продукції. Недостатня увага до проблем соціального управління зменшує роль роботи, яка виконує найбільш активну функцію у підвищенні якості продукції та ефективності виробництва. Тому потрібний пошук нових підходів до забезпечення якості вітчизняної продукції.

В цьому аспекті постає питання проблеми становлення європейської інтелектуальної держави, зростання виробництва до нового рівня, випуск наукомісткої продукції на сьогодні виступає одним із найважливіших критеріїв економічного розвитку будь-якого підприємства. Тут ключовим фактором виступають кваліфіковані кадри, а саме потенційно новий персонал. В контексті вищенаведеного відновлення інноваційного персоналу, розвиток, використання, кар'єрне зростання, стимулювання наукового потенціалу є надзвичайно важливим у створенні інноваційного потенціалу, управління якістю продукції виробничих підприємств, що є запорукою економічного розвитку та зростання підприємства.

Саме ці питання і становлять інтерес більшості сучасних організацій, що сприймають працюючих в колективі людей як найбільш цінні ресурси, які на відміну від матеріально речових факторів виробництва з роками не втрачають свою цінність.

Аналізуючи останні дослідження та публікації: питання, якості продукції, творчої активності персоналу на підприємстві, його стимулювання та підвищення ефективної діяльності працівників були і залишаються предметом постійних наукових досліджень. Проте дана проблема досліджена недостатньо комплексно та глибоко, оскільки перехід до інноваційної економіки України та її підприємств тривалий і специфічний, характеризується трансформаціями в усіх сферах суспільного життя і потребує вирішення проблеми якісного кадрового забезпечення інноваційного розвитку економіки, та нових рішень в управлінні якістю виготовленої продукції.

Різні аспекти проблеми формування якісного забезпечення розвитку персоналу, якості продукції досліджували вчені: Амоша О., Безчасний Л., Бойко Е., Богиня Д., Борецька Н., Панков В., Семиченко В., Тупик І., Хрящева Е., Б. Карлофф, Е. Райхман, Д. Джурін, Еттігер-Сіттіг, Фейгенбаум, та ін.

Метою роботи є: розкрити зміст необхідності інноваційного персоналу, використання та стимулювання наукових кадрів, тобто мотиваційних чинників.

Динамічна рухомість та змінність зовнішньої середовища, активізація процесу конкуренції знань, сучасна техніка та технології потребують не

тільки високої кваліфікації і трудової дисципліни працівників, а в першу чергу їх творчої участі в реалізації стратегічних задач розвитку підприємства, визнанні кожного працівника як особи, яка має сукупність знань, вмінь та навичок [1]. Це ствердження Панкова В.А. можливо взяти за основу, яка розкриває зміст необхідності в інноваційному персоналі. Як свідчать дослідження вчених, інтерес до неосяжних активів, в тому числі до інноваційного персоналу, який є також інтелектуальним капіталом, зростає по мірі того, як стає все більш очевидною роль цих факторів в створенні реальної вартості, якості та збільшення репутації на внутрішньому ринку продукції. В сучасних умовах виступає новий інноваційний персонал, робітники особового типу, які орієнтовані на максимальні досягнення в праці, ініціативні, підприємливі, які побуджуються до цілеспрямованої ініціативної діяльності. Саме такі робітники прагнуть до підвищення своєї кваліфікації, оскільки пов'язують з нею свої професійні можливості і перспективу кар'єрного росту.

Таблиця 1 - Наукові кадри та кількість організацій [4]

	Кількість організацій, які виконують дослідження й розробки* наукові	Чисельність науковців, осіб	Чисельність докторів наук в економіці України, осіб **	Чисельність кандидатів наук в економіці України, осіб **
1995	1453	179799	9759	57610
1996	1435	160103	9974	58132
1997	1450	142532	10322	59332
1998	1518	134413	10446	59703
1999	1506	126045	10233	59547
2000	1490	120773	10339	58741
2001	1479	113341	10603	60647
2002	1477	107447	11008	62673
2003	1487	104841	11259	64372
2004	1505	106603	11573	65839
2005	1510	105512	12014	68291
2006	1452	100245	12488	71893
2007	1404	96820	12845	74191
2008	1378	94138	13423	77763
2009	1340	92403	13866	81169
2010	1303	89534	14418	84000

* – починаючи з 2006р. не звітують організації, які виконували лише науково-технічні послуги

** – з 1998р. – станом на 1 жовтня

Мотивація професіоналізму є гарантом стабільності і засадою подальшого професійного зростання. Ці твердження можуть бути справедливими згідно з приведеного Турик І. що: професійно мотивований робітник вважає важливою умовою діяльності реалізації своїх професійних навичок, знань та можливостей. Його в значній мірі цікавить зміст труда і характер праці [2]. Керуючись роботами Семиченко В. можливо стверджувати, що одним із значущих чинників підготовки інноваційного персоналу (нових кадрів) є формування дослідницької культури, яка крім

вмотивованості включає такі складові, як інформованість персоналу, технологізованість, наявність специфічних умінь - володіння науковою мовою, вміння будувати модель явищ [3].

Для визначення того чи іншого фактору в статистиці використовується метод виділення контрольних груп. Його сутність полягає в виділенні двох груп таким чином, що комплекси факторів, впливаючих на показники їх функціонування, розрізняють тільки на один, той, вплив якого необхідно вивчити.

В даному випадку порівнюють чисельність науковців по роках. Для встановлення істотності середньої розбіжності рівня чисельності науковців від кількості науковців, які захистили дисертації, використовуємо статистику t . Якщо позначити середню різницю між показниками рівня втрат через \bar{d} , можна сформулювати основну та альтернативну гіпотези:

$$H_0 : \bar{d} = 0; H_1 : \bar{d} \neq 0.$$

Рівень значимості прийmemo на рівні 0,05.

Таблиця 2 - Оцінка статистичної розбіжності рівня чисельності науковців від кількості науковців, які захистили дисертації

Роки	Кількість організацій, які виконують наукові дослідження й розробки*	Чисельність науковців, осіб	Чисельність докторів наук в економіці України, осіб **	Чисельність кандидатів наук в економіці України, осіб **	Сума к.н. и д.н.	% науч. кадрів від загальної кількості науковців	Різниця	Квадрат різниці
1995	1453	179799	9759	57610	67369	37,47	112430	12640504900,00
1996	1435	160103	9974	58132	68106	42,54	91997	8463448009,00
1997	1450	142532	10322	59332	69654	48,87	72878	5311202884,00
1998	1518	134413	10446	59703	70149	52,19	64264	4129861696,00
1999	1506	126045	10233	59547	69780	55,36	56265	3165750225,00
2000	1490	120773	10339	58741	69080	57,20	51693	2672166249,00
2001	1479	113341	10603	60647	71250	62,86	42091	1771652281,00
2002	1477	107447	11008	62673	73681	68,57	33766	1140142756,00
2003	1487	104841	11259	64372	75631	72,14	29210	853224100,00
2004	1505	106603	11573	65839	77412	72,62	29191	852114481,00
2005	1510	105512	12014	68291	80305	76,11	25207	635392849,00
2006	1452	100245	12488	71893	84381	84,17	15864	251666496,00
2007	1404	96820	12845	74191	87036	89,89	9784	95726656,00
2008	1378	94138	13423	77763	91186	96,86	2952	8714304,00
2009	1340	92403	13866	81169	95035	102,85	-2632	6927424,00
2010	1303	89534	14418	84000	98418	109,92	-8884	78925456,00
Сума	23187	1874549	184570	1063903	1248473	1129,63	626076	42077420766,00
Середня	1449,19	117159,31	11535,625	66493,94	78029,56	70,60	39129,75	2629838798

Середня різниця:

$$\bar{d} = \frac{637592,00}{14} = 45542,29$$

Дисперсія середньої різниці:

$$S^2 = \frac{4199156788,600}{14} - 45542,29^2 = 2999352163,86$$

Дисперсія в генеральній сукупності:

$$\sigma^2 = S^2 \cdot \frac{n}{n-1} = 2999352163,86 \cdot \frac{14}{14-1} = 3230071561,08$$

Середня помилка середньої різниці:

$$\mu_d = \sqrt{\frac{\sigma^2}{n}} = \sqrt{\frac{3230071561,08}{14}} = 15189,45$$

Розраховане (фактичне) значення критерію Ст'юдента:

$$t_{\text{факт}} = \frac{|\bar{d}|}{\mu_d} = \frac{45542,29}{15189,45} = 2,99$$

Табличне значення критерію Ст'юдента – 2,16.

Оскільки фактичне значення більше критичного, нульову гіпотезу слід відкинути. Отже, висловлене припущення, що величина розбіжності рівня чисельності науковців від кількості науковців, які захистили дисертації по роках є істотною.

Таблиця 3- Процентний розподіл дослідників за віком [5], (перераховано автором)

Вік Роки	до 30 років	30 - 40	40 - 50	50 - 60	60-70	Старше 70
2007	13.7	14.7	22.7	17.2	15.7	2.7
2008	15.2	15.0	20.2	15.9	15.0	3.6
2009	17.1	17.6	19.4	12.8	14.5	3.9
Сума	45,8	47,3	62,3	45,9	45,2	10,2
Середнє	15,3	15,8	20,8	15,3	15,1	3,4
Відхиленн я	-1,2	-1,0	1,1	1,5	0,4	-0,4

Опираючись на данні Держкомстату України (табл. 1–3) можливо сказати що число науковців зменшується, число організацій, які використовують наукові кадри зменшується, проте число науковців які займаються науковою діяльністю віком від 30 років має перспективу до збільшення.

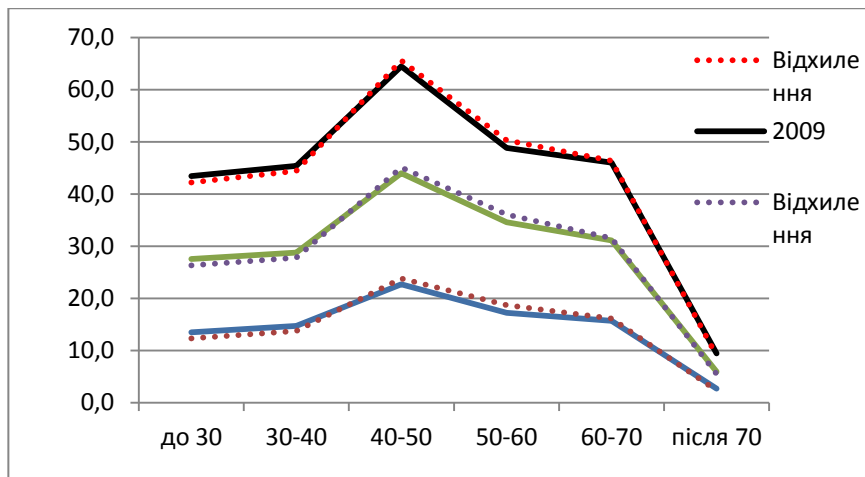


Рис. 1 - Відхилення процентного розподілу дослідників за віком.

Таким чином на нашу думку та ґрунтуючись на наукові праці та твердженнях Комарова Е. однією з задач підприємств, їх керівництва є створення умов для більш повного використання творчих здібностей кожного працюючого на підприємстві, його службово-професійного переміщення. Тобто всебічно сприяти створенню концептуально нового інноваційного персоналу. Чим вище ініціативність і творча активність робітників, тим вище конкурентоздатність і ефективність підприємства [6].

Також багато спеціалістів, а зокрема Хрящева Е., підкреслює, що розвиток персоналу є ключовим фактором успіху сучасного бізнесу, науковці притримуються думки, що є два способи формування ефективної команди співробітників, а саме принципово нового інноваційного персоналу, який є зацікавлений в розвитку творчої ініціативи і досягненні високих результатів праці. На думку Хрящової Е. по-перше «готових» професіоналів, по-друге «вирощування» персоналу а саме коли компанія створює умови для розвитку, навчання найбільш перспективних співробітників, а також пошук перспективної молоді та послідовний розвиток її в професійному та особовому плані [7].

Висновок: керуючись вище приведеними дослідженнями на підприємствах повинно відбуватися формування нового інноваційного персоналу. В сучасних умовах керівництво підприємств повинно спонукати та допомагати постійному підвищенню кваліфікації своїх співробітників, мотивувати їх інтерес до кар'єрного зростання, тому що інноваційний персонал є фактором інноваційного розвитку та конкурентоспроможності підприємства, гарантом якості виготовленої продукції серед фірм конкурентів.

Список літератури: 1. Панков В.А. Управление стоимостью наукоёмкого машиностроительного предприятия: теория и практика / В.А. Панков – К.:Наук. думка, 2003.-424 с. 2. Тупик И. Стимулирование профессионализма персонала как

неотъемлемый фактор наращивания интеллектуального потенциала предприятия / И. Тупик // Довідник кадровика. – 2004 . - № 4. – С.84-90. 3. Семиченко В. Проблема формування дослідницької культури молодих науковців / В. Семиченко // Післядипломна освіта в Україні. – 2006. - № 1. – С. 19-28. 4. Офіційний сайт Держкомстату України [Електроний ресурс]: www.ukrstat.gov.ua. 5. Наука та інноваційна діяльність на Україні / Державний комітет статистики України. – К. 2006. – 364 с. 6. Комаров Е. Управление карьерой / Е. Комаров // Управление персоналом. – 1999. - № 1. – С. 37-42. 7. Хрящева Н. Развитие персонала – ключевой фактор успеха бизнеса / Н. Хрящева // Управление персоналом. – 2002. - № 10. – С. 42-44.

Поступила в редакцію 3.04.2012р

УДК 338.45: 621.311

MARIANN SOMOSI VERES, PhD Associate Professor, Head of Institute, vice-dean University of Miskolc Faculty of Economics Institute of Management Science, Hungary

A POSSIBLE MODEL OF ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT AND DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL CAPABILITIES²

Управління бізнесом найбільше успішних компаній - результат процесів, організаційна структурна дія підтримки систем і працівників, які з'являються в організаційні можливості компанії, що координується. В межах бізнес-процесів, це включає розвиток і безперервне удосконалення ключових внутрішніх правил і правил, розділяючи дію і відповідальність, дію очікувань і основні контрольно-перепускні пункти для організаційних одиниць, створення найбільше важливих технічних умов, удосконалення знання людського ресурсу і навичок в межах бізнес-процеса і поміщаючи все вище в обслуговуванні стратегічних цілей, в яких розвиток компетентності, виконавські адміністративні системи і знание-разделя техника грають ключову роль.

Управление бизнесом больше всего успешных компаний - результат процессов, организационное структурное и координирующееся действие поддержки систем и работников, которые появляются в организационные возможности компании. В пределах бизнес-процессов, это включает развитие и непрерывное усовершенствование ключевых внутренних правил и правил, разделяя воздействие и ответственность, действие ожиданий и основные контрольно-пропускные пункты для организационных единиц, создания больше всего важных технических условий, усовершенствование знания человеческого ресурса и навыков в пределах бизнес-процесса и помещая все выше в обслуживании стратегических целей, в которых развитие компетентности, исполнительские административные системы и знание-разделя техники играют ключевую роль.

The business management of most successful companies is a result of the processes, organizational structure and coordinated operation of supporting systems and employees, which appear in organizational capabilities of the company. Within the business processes, this includes

² The described work was carried out as part of the TÁMOP-4.2.1.B-10/2/KONV-2010-0001 project in the framework of the New Hungarian Development Plan. The realization of this project is supported by the European Union, co-financed by the European Social Fund.