

2.3. Кадровий потенціал промислового виробництва

Складовою частиною будь-якого виробничого процесу є праця, що виконують робітники, зайняті у виробництві. Штатний склад підготовлених і кваліфікованих робітників різних галузей промисловості називається кадрами.

У системі статистичного обліку працюючих у промисловості відбулися суттєві зміни. До 2000 р. визначалася кількість промислово-виробничого персоналу, а з 2001 р. із введенням КВЕД – загальна кількість зайнятих працівників, кількість найманих, у тому числі штатних працівників, а також кількість штатних працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу (дня, тижня). У 2001 р. у промисловості було зайнято 4,27 млн осіб, або 40,4 % загальної кількості зайнятих працівників за видами економічної діяльності, включаючи малі підприємства. Промисловість залишається найбільшим сектором зайнятості практично в усіх

європейських країнах. За даними Міжнародної організації праці, тут працює 16-25 %, а в деяких країнах до 30 % зайнятих, з них 90-95 % зосереджено в переробній промисловості. У 2008 р. в Україні кількість зайнятих у промисловості скоротилася до 3,54 тис. осіб, з них у переробній промисловості зайнято 69,5 % працівників, добувній – 15,1 %, виробництві та розподіленні електроенергії, газу та води – 15,4 %. (табл. 2.9).

Таблиця 2.9

Середньорічна кількість працівників у промисловості за категоріями працюючих, тис. осіб*

Показник	2001	2002	2004	2005	2006	2007	2008	2008 до 2001, %
Середня кількість зайнятих працівників	4 268,7	4 065,3	3 948,4	3 920,8	3 861,1	3 699,6	3 535,9	82,8
Кількість найманих працівників	4 267,2	4 063,5	3 941,2	3 913,5	3 851,9	3 690,0	3 527,1	82,7
із них штатних	4 139,4	3 933,1	3 811,6	3 788,3	3 729,0	3 570,9	3 415,6	82,5
Кількість штатних працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу (дня, тижня)	587,4	510,4	324,1	272,9	199,3	143,3	403,8	68,7
частка від загальної кількості штатних працівників, %	14,2	13,0	8,5	7,2	5,3	4,0	11,8	–

*Джерело: Статистичний бюлетень Держкомстату України «Основні економічні показники діяльності підприємств – суб'єктів підприємницької діяльності» за відповідні роки: Дані наведено без банків та бюджетних установ, включаючи малі підприємства.

Щорічне скорочення кількості працівників у промисловості за різними категоріями працюючих становило в середньому 3,1 %. У 2008 р. порівняно з 2001 р. цей показник скоротився на 740,1 тис. осіб, а штатних – на 723,8 тис. осіб.

Найбільш значні скорочення кількості працівників за різними категоріями працюючих за цей період відбулися у легкій промисловості (у 2 рази) та машинобудуванні (на 28,5 %). Зростання кількості працюючих спостерігається тільки в целюлозно-паперовому виробництві і видавничій діяльності. Майже без змін залишається цей показник у виробництві та розподіленні електроенергії, газу та води, а також металургійному виробництві та виробництві готових металевих виробів (табл. 2.10).

Таблиця 2.10

Зміни середньорічної кількості працівників за видами промислової діяльності, тис. осіб*

Вид діяльності	Кількість найманих працівників			Із них штатних		
	2001	2007	2008	2001	2007	2008
Промисловість	4 267,2	3 690,0	3 527,1	4 139,4	3 570,8	3 415,6
Добувна промисловість	612,4	526,9	533,6	604,8	520,6	527,2
Переробна промисловість	3 102,5	2 607,9	2 448,0	2 990,9	2 508,7	2 356,1
виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів	575,5	512,5	478,3	548,5	489,5	456,6
легка промисловість	261,3	147,1	128,8	254,6	142,8	123,6
оброблення деревини та виробництво виробів з деревини, крім меблів	67,3	54,2	50,7	64,1	51,6	48,0
целюлозно-паперове виробництво; видавнича діяльність	103,6	111,4	107,3	92,8	100,8	98,7
виробництво коксу, продуктів нафтоперероблення	54,7	74,0	44,1	53,7	73,1	43,7
хімічна і нафтохімічна промисловість	227,0	213,7	203,7	219,1	205,4	195,7

виробництво іншої неметалевої мінеральної продукції	209,2	176,9	172,8	203,1	170,4	166,4
металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів	471,0	462,2	439,2	461,2	452,3	428,9
машинобудування	1 026,2	763,7	733,5	992,1	734,3	709,2
у тому числі: виробництво машин та устаткування	490,3	328,7	325,9	476,6	316,7	316,0
виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування	264,9	197,2	185,9	252,6	188,0	178,7
інші галузі промисловості	106,5	92,3	89,5	101,6	88,7	85,4
Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	552,3	555,2	545,5	543,7	541,6	532,3

*Джерело: Статистичний бюлетень Держкомстату України «Основні економічні показники діяльності підприємств – суб'єктів підприємницької діяльності» за відповідні роки.

Зменшення зайнятості у промисловості вважається закономірним процесом. Однак негативним у ньому є те, що найбільше скорочення працівників (найманих і штатних) відбувається у високотехнологічних видах діяльності. Наприклад, кількість найманих працівників на підприємствах, що виробляють машини та устаткування та електричне, електронне й оптичне устаткування за 7 років зменшилася на 243,4 тис. осіб, що становить 83,2 % від загального скорочення працюючих у машинобудуванні (292,7 тис. осіб).

Зменшення чисельності працюючих відбувається як за рахунок природної плинності кадрів, виходу на пенсію, звільнення за ініціативою працюючого тощо, так і за скороченням штатів через виведення з експлуатації виробничих потужностей, перепрофілювання або реорганізацію виробництва.

Тобто реструктуризація галузей і підприємств неминує приводить до скорочення зайвої робочої сили. Загальний показник звільнення працівників у промисловості 2007 р. становив 31,3 % від середньооблікової кількості штатних працівників та залишився майже незмінним з 2003 р. (2003 р. – 31,8 %, 2004 – 29,9, 2005 – 30,4 %, 2006 р. – 31,1 %) [3, с. 395; 6, с. 389]. При цьому простежувалася позитивна тенденція зменшення кількості штатних працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу, з 14,2 % – 2001 р. до 4,0 % – 2007 р. (1999 р. – 26,2 %). У 2008 р. у зв'язку з кризовим становищем у країні показник звільнення найманих працівників зріс до 34,6 %, а кількість працюючих в умовах неповного робочого дня (тижня) – до 11,8 %.

Оцінка використання робочого часу найманими працівниками за видами промислової діяльності свідчить про позитивні процеси, що відбуваються у промисловості. Так, протягом 2001-2008 рр. коефіцієнт використання робочого часу в цілому по промисловості зріс із 0,787 (2001 р.) до 0,852 (2007 р.) та 0,838 (2008 р.). Це відбулося в усіх видах промислової діяльності, крім добувної промисловості, виробництва коксу, продуктів нафтоперероблення. Найбільш високий коефіцієнт використання робочого часу простежувався в целюлозно-паперовому виробництві (0,877), виробництві харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів (0,871), виробництві та розподіленні електроенергії, газу та води (0,873). Низьким він залишався у добувній промисловості (0,805), легкій (0,829) та машинобудуванні (0,815), (табл. 2.11).

Таблиця 2.11

Використання фонду робочого часу найманих працівників, зайнятих промисловою діяльністю, відсотків від фонду робочого часу*

Вид діяльності	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Промисловість	78,7	80,4	82,2	84,2	84,3	84,7	85,2	83,8
Добувна промисловість	81,7	80,4	81,1	82,0	81,6	81,4	81,5	80,5
Переробна промисловість	76,4	78,7	81,2	83,8	84,2	84,7	85,4	83,7

виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів	78,9	81,7	83,5	85,2	86,3	87,2	87,6	87,1
легка промисловість	67,7	70,7	73,6	79,5	79,8	81,6	82,7	82,9
оброблення деревини та виробництво виробів з деревини, крім меблів	73,5	80,1	83,7	86,4	87,1	87,8	88,1	86,6
целюлозно-паперове виробництво; видавнича діяльність	84,0	85,0	85,1	87,0	87,6	88,9	88,4	87,7
виробництво коксу, продуктів нафтоперероблення	85,7	84,6	84,6	85,3	85,0	85,4	85,0	84,1
хімічна та нафтохімічна промисловість	79,8	79,6	81,7	84,8	85,6	85,9	86,2	84,4
виробництво іншої неметалевої мінеральної продукції	76,2	79,2	82,2	84,9	85,2	85,1	86,7	84,2
металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів	82,0	82,8	84,0	84,9	84,6	84,5	84,8	81,9
машинобудування	73,5	75,7	78,9	82,3	82,2	82,6	83,7	81,5
інші галузі промисловості	–	–	–	–	87,0	88,1	88,6	86,4
Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	87,4	87,6	87,5	87,7	87,2	87,3	87,3	87,3

* Джерело: Держкомстат України. Статистичний щорічник України за відповідні роки.

Аналіз свідчить, що у промисловому виробництві сьогодні понад 35 % штатних працівників працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, у тому числі 22,2 % – жінки. Упродовж 2002-2007 рр. умови праці погіршилися в добувній промисловості, де 69 % робітників працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, у тому числі 39,7 % – жінки, у виробництві коксу, продуктів нафтоперероблення – відповідно 59,4 % та 45,4 %, металургійному виробництві та виробництві готових металевих виробів – 54,1 % і 38,5 % (табл. 2.12).

Таблиця 2.12

Стан умов праці найманих працівників за видами промислової діяльності, на кінець року, %*

Вид діяльності	Кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам									
	усього від облікової кількості штатних працівників					у тому числі жінки від облікової кількості штатних працівників				
	2002	2003	2004	2005	2007	2002	2003	2004	2005	2007
Промисловість	35,7	35,5	35,5	35,5	34,9	23,8	23,1	23,1	22,7	22,2
Добувна промисловість	68,0	68,0	67,8	69,0	69,0	38,0	38,1	38,0	39,2	39,7
Переробна промисловість	30,1	29,8	29,5	29,3	28,4	22,5	21,6	21,4	21,0	20,3
виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів	16,7	16,3	15,6	15,6	15,0	14,7	14,4	13,9	14,5	13,4
легка промисловість	12,1	10,3	10,9	10,1	9,2	10,2	8,4	9,0	8,3	7,4
оброблення деревини та виробництво виробів з деревини, крім меблів	25,0	19,6	21,1	20,9	18,1	18,9	16,8	19,9	20,0	16,6
целюлозно-паперове виробництво; видавнича діяльність	16,3	15,4	15,6	15,6	14,1	13,1	11,7	11,0	10,5	9,3
виробництво коксу, продуктів нафтоперероблення	56,5	52,6	57,0	57,3	59,4	44,7	38,3	42,3	41,3	45,4
хімічна та нафтохімічна промисловість	46,8	45,8	44,8	40,5	38,5	41,8	39,9	39,5	34,7	33,5
виробництво іншої неметалевої мінеральної продукції	37,6	35,4	35,3	34,0	32,3	30,3	29,4	29,7	28,3	26,2

Закінчення таблиці 2.12

металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів	56,8	57,4	55,8	55,5	54,1	43,1	42,4	40,5	39,1	38,5
машинобудування	22,9	22,9	22,8	23,3	23,0	16,9	16,2	16,4	16,9	16,5
інші галузі промисловості	–	–	–	18,1	13,7	–	–	–	16,0	11,2
Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	28,7	28,5	29,8	30,3	30,7	20,4	19,7	20,7	20,4	20,1

*Джерело: Статистичні щорічники Держкомстату України за відповідні роки.

Серед найбільш поширених несприятливих чинників шкідливого впливу на працівників у промисловості – перевищення гранично допустимих норм шуму, інфразвуку, ультразвуку, важкості та напруженості праці, шкідливі хімічні речовини та мікроклімат у приміщенні, пил тощо. Використання застарілих технологій і техніки, незадовільна організація робочого місця призводить до того, що праця на промислових підприємствах є не просто шкідливою для здоров'я, а й часто небезпечною для життя.

Неритмічна робота, безробіття, недодержання правил безпеки, старе обладнання є причинами зниження рівня трудової дисципліни і збільшення нещасних випадків на виробництві. За роботу зі шкідливими та важкими умовами праці 38,1 % від облікової кількості штатних працівників у промисловості мають пільги та компенсації, у тому числі 25,3 % жінки [3, с. 400].

Однією з важливих характеристик кадрового потенціалу промислового виробництва є рівень оплати праці. Як свідчать дані 2007 р., середньомісячна заробітна плата у галузі була на 14,5 % вищою ніж у цілому по економіці країни. За видами промислової діяльності середньорічна заробітна плата найманого працівника суттєво відрізняється. Найвищий рівень оплати праці спостерігається у виробництві коксу та продуктів нафтоперероблення – 2 318,42 грн, що перевищує середній показник у промисловості на 56,4 %, у металургійному виробництві та виробництві готових металевих виробів – 1 884,44 грн (на 27,2 %), у добувній промисловості – 1 920,25 (на 29,6 %). Водночас майже вдвічі нижча за середню по промисловості заробітна плата працівників легкої промисловості (750,28 грн) та в 1,8 разів – порівняно з виробництвом виробів з деревини (табл. 2.13).

Таблиця 2.13

Середньомісячна заробітна плата одного найманого працівника за видами промислової діяльності, грн*

Вид діяльності	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Промисловість	375,16	455,85	553,59	697,42	912,83	1 144,59	1 481,96
Добувна промисловість	509,12	611,90	702,13	890,46	1 225,08	1 490,25	1 920,25
Переробна промисловість	335,62	407,62	506,86	646,25	841,78	1 381,13	1 381,13
виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів	324,30	395,42	466,25	567,13	745,54	948,39	1 200,95
легка промисловість	198,98	237,47	290,80	381,65	482,78	611,07	750,28
оброблення деревини та виробництво виробів з деревини, крім меблів	212,16	262,23	323,05	405,9	530,93	669,59	834,62
целюлозно-паперове виробництво; видавнича діяльність	379,33	440,46	500,09	614,91	785,17	1 002,36	1 255,75
виробництво коксу, продуктів нафтоперероблення	594,07	717,45	854,89	1 093,37	1 392,17	1 784,52	2 318,42
хімічна та нафтохімічна промисловість	366,06	433,81	532,90	676,51	902,44	1 124,12	1 389,54

виробництво іншої неметалевої мінеральної продукції	301,15	368,63	458,16	569,22	718,12	1 116,48	1 341,04
металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів	506,19	580,05	741,09	937,13	1 210,93	1 400,55	1 884,44
машинобудування	300,41	375,14	475,60	616,98	791,05	1 024,42	1 343,66
інші галузі промисловості	–	–	–	–	–	–	954,34
Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	448,69	549,38	636,10	748,72	946,87	1 190,94	1 539,63

*Джерело: Статистичний бюлетень Державного комітету статистики України «Основні економічні показники діяльності підприємств – суб'єктів підприємницької діяльності» за відповідні роки.

Існування такого низького рівня оплати праці найманих працівників у названих галузях є негативним фактором їх розвитку та професійного зростання кадрів. Напружений графік роботи, недостатнє пенсійне забезпечення при досягненні пенсійного віку формують не досить привабливий професійний імідж працівників підприємств цих галузей.

Слід відзначити, що на промислових підприємствах соціальний пакет, що пропонується працівникам, є значно обмеженим. Наприклад, додаткові виплати роботодавців на соціальні пільги понад передбачені законодавством у промисловості значно нижчі, ніж у працівників транспорту, фінансової діяльності; незначним є рівень залучення працівників до участі в прибутках.

За підсумками 2007 р. середньомісячна сума нарахованих доходів, дивідендів, відсотків за акціями в розрахунку на одного працівника у промисловості дорівнювала лише 3,5 грн, тоді як у будівництві – 14,2, у торгівлі – 6,5 грн. Хоча в промисловості значно більше поширені корпоративні форми господарювання, ніж у зазначених видах діяльності [27, с. 255, 319].

Виробничий потенціал створюється значною мірою рівнем кваліфікації кадрів. Технічний, культурний та професійний рівень кадрового потенціалу промисловості, їх ставлення до праці є вирішальними факторами підвищення ефективності виробництва. Висока кваліфікація та вміння виконувати складні виробничі процеси в різних видах промислової діяльності досягаються, як правило, при досить великому стажі роботи (10-15 років, наприклад, у машинобудуванні). Для робітника із сучасною професійною підготовкою термін адаптації до сучасного технологічного устаткування може бути скорочено до 2-3 років, але суттєвим залишається значення і висококваліфікованих робітників з високим стажем професійної роботи. Існують також види робіт, для виконання яких установлюються неформальний ценз за стажем та формальний – за рівнем освіти.

Прагнення України стати на шлях інноваційного розвитку підсилює вимоги до якісних характеристик персоналу працівників різних видів промислової діяльності. Сучасні трудові процеси передбачають відмову від стандартних типових рішень, отже, певною мірою знижують значення конкретних передових навичок і умінь. Підвищується значення й цінність універсальності, який базується на здібності прийняття нестандартних рішень в умовах постійних змін виробничої ситуації. Зростає роль освіти та її якості, а також соціально-психологічних якостей: ставлення до праці, ініціативності, свідомості, дисциплінованості й ретельності, відповідальності, уміння будувати відносини з колегами по роботі, брати участь у колективній праці, здатності до швидкого освоєння нової трудової мобільності в поєднанні зі стабільністю. Багато залежить від підбору кадрів вищого рівня керівництва на підприємствах [28, с. 152]. Зростає також роль конкурентоспроможності персоналу як однієї з основних конкурентних

переваг підприємства. Світовий досвід свідчить, що поширення серед персоналу частки працівників, які зацікавлені у розвитку саме свого підприємства, дає йому вагомі конкурентні переваги. Тому вдосконалення сфери підготовки та перепідготовки працівників є важливою умовою підвищення продуктивності праці.

Водночас у вітчизняному промисловому комплексі з розширенням ринкових умов господарювання різко загострилися проблеми незбалансованості структури персоналу підприємств за категоріями⁴ вивільнення певної його частини, зросли вимоги до якості робітників. Усе це потребує суттєвої перебудови в кадровій політиці підприємства. Тому до формування трудових колективів з високими професійно-кваліфікаційними характеристиками, сучасною кваліфікаційною структурою, орієнтованих на забезпечення успішного розвитку підприємства стало одним з головних завдань реструктуризації й модернізації промислового виробництва. Суттєвими перешкодами при цьому є значний віковий та недостатній освітній рівень найманих працівників. Так, за станом на 2007-2008 рр. у промисловості неповну та базову вищу освіту мали 23,5-23,4 %, а повну вищу освіту – 18,3-19,4 % від облікової кількості штатних працівників, що нижче, ніж у цілому по економіці країни: відповідно 24,4-24,5 та 28,4-29,9 %. При цьому спостерігалася тенденція щорічного скорочення частки працівників, що закінчили вищі навчальні заклади освіти I-II рівнів акредитації з 25 % – 2005 та 23,4 % – 2008 р. і збільшення частки працівників з повною вищою освітою III-IV рівнів акредитації: з 15,1 % – 2002 р. до 16,9 % – 2005 та 19,4 % – 2008 р. [3, с. 390; 6, с. 384; 29, с. 436; 30, с. 392].

З переходом на ринкові відносини та реструктуризацією промислових підприємств відбуваються певні зміни у складі і чисельності трудових колективів, мотивації, нормування та оплати праці. Аналіз свідчить, що ці процеси супроводжуються змінами кількісного та якісного складу працівників підприємств і видів промислової діяльності, їх перекваліфікацією, вивільненням частини персоналу, необхідністю їх подальшого працевлаштування тощо. Як свідчать статистичні дані, новим видам професії у промисловості протягом 2002-2008 рр. навчалися 5,6-6,6 % від облікової кількості штатних працівників, а підвищили кваліфікацію – 11,9-14,0 % [6, с. 387; 34, с. 439].

Проте сучасна вітчизняна промисловість з її неефективною галузевою структурою, повільними темпами впровадження технологічних нововведень та низькою інноваційною активністю підприємств все ще зберігає значну частку малокваліфікованої та низькоефективної праці у професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили. Як свідчать дані обстежень економічної активності населення України за 2000-2007 рр. [31], у структурі зайнятого населення України високою залишається частка працівників найпростіших професій. При цьому простежується тенденція до збільшення цієї частки із 17,7 (2000 р.) до 24,7 % (2007 р.). Натомість частка професіоналів і фахівців поступово знижується: професіоналів відповідно з 12,9 до 12,6 %, а фахівців – з 15 до 11,4 %.

Підтвердженням збереження застарілої професійно-кваліфікованої структури зайнятості залишається також те, що в заявлених підприємствами різних форм власності вакантних робочих місцях переважають ті, що не потребують від працівників високого рівня кваліфікації. За даними Державного центру зайнятості України, найбільшим попитом на зареєстрованому ринку праці користуються кваліфіковані робітники з інструментом. Незважаючи на те, що потреба підприємств у працівниках цього виду

⁴ Наприклад, на деяких підприємствах машинобудування на одного основного працівника припадало три допоміжні, що майже в три рази перевищує норматив, а кількість службовців становить майже одну третину від загальної кількості персоналу, що також перевищує норму.

професій для заміщення вільних робочих місць дещо зменшилася (з 38,95 % – 2001 р. до 28,7 % – 2007 р.), необхідність у них залишається досить високою. Водночас зростають потреби у представниках найпростіших професій (з 6,92 % – 2001 р. до 13,6 % – 2007 р.), що свідчить про збереження пріоритетних позицій праці з мінімальним вмістом творчих елементів у професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили. Зберігається також значний попит на операторів і складальників устаткування та машин. Потреба у представниках цих професій хоча і скорочується (з 22,98 % – 2001 р. до 18,7 % – 2007 р.), але залишається значною. Тобто збереження застарілої технологічної бази переважної більшості підприємств різних форм власності обмежує потребу у висококваліфікованій робочій силі та призводить до збереження значної частки некваліфікованої праці.

Характерною особливістю кадрового потенціалу промисловості є його старіння. За даними Держкомстату України, у 2007-2008 рр. кількість молоді у віці 15-34 років у галузі становила 31,6-31,3 % від облікової кількості штатних працівників, з них 29,5-29,1 % – жінки, що значно менше, ніж у фінансовій діяльності (57,8 %) і торгівлі (59,5 %). Ця частка залишилася майже незмінною з 2004 р. Водночас зростала кількість найманих працівників, які отримували пенсії, – з 17,0 (2002 р.) до 18 % (2008 р.) від облікової кількості працівників, у тому числі пенсіонерів за віком – відповідно з 49,1 до 74,3 % [34, с. 391; 6, с. 385-386; 33, с. 391-392]. Тобто молодь нині надає перевагу іншим видам діяльності, що не сприяє інноваційному розвитку промисловості.

Суттєвий вплив на погіршення професійних характеристик працівників здійснює не лише вікове, а й професійне старіння знань особистості у сфері її діяльності та старіння на посаді – невідповідність рівня знань, які має особа, необхідним технічним знанням відповідно до посади, що вона займає [32, с. 14]. У зв'язку з цим особливого значення набувають: розробка системи мотивації працівників до підвищення своєї кваліфікації, навчання новим професіям, що відповідають сучасному рівню техніки, технології й організації виробництва; розвиток напрямів професійної орієнтації та професійно-кваліфікаційної підготовки з урахуванням нової кон'юнктури ринку праці; удосконалення існуючої системи професійно-технічного навчання та формування відповідного правового та економічного механізмів підтримки їх розвитку, створення взаємоузгодженої системи професійно-технічної освіти, працевлаштування та професійної адаптації молодого робітника.

Таким чином, з метою вирішення проблеми кадрового забезпечення промисловості необхідно:

- реформування мережі професійно-технічних навчальних закладів відповідно до перспективних потреб економіки та ринку праці; запровадження нових форм і методів залучення роботодавців до участі в оновлення наявної матеріально-технічної бази та розвитку професійно-технічної освіти, у працевлаштуванні випускників професійно-технічних навчальних закладів;
- забезпечення зв'язку між ринком освітніх послуг та ринком праці через приведення у відповідність якості професійної підготовки потребам галузей промисловості;
- формування державного замовлення щодо підготовки фахівців з вищою освітою згідно із потребами галузей промисловості і його фінансування з державного бюджету;
- розширення послуг для тих, хто шукає роботу, через навчання і перепідготовку насамперед у сферах інноваційної діяльності;
- створення сучасної інформаційної бази робітничих професій і проведення всебічної роботи щодо їх популяризації;
- покращення інформаційного забезпечення та створення умов для широкого доступу для всіх фахівців і студентів до актуальної інформації про передові технології та новітні винаходи у світі та Україні;

– удосконалення законодавчо-нормативної бази професійно-технічної освіти, особливо за напрямками економічного стимулювання притоку учнів і студентів та відповідності підготовки потребам ринку праці;

– створення програм розвитку персоналу, що включають фінансування програм підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації працівників підприємств і організацій.

Ефективне використання кадрового потенціалу підприємства, зокрема творчої ініціативи його працівників, – важлива складова інноваційного перетворення виробництва. Сьогоднішній низький рівень інноваційної активності працюючих у промисловості обумовлюється впливом комплексу чинників: недосконалістю системи управління вітчизняними підприємствами, неефективністю існуючих механізмів стимулювання творчої ініціативи, незадовільним захистом прав на інтелектуальну власність, стереотипами трудової поведінки працівників.

Водночас численні наукові дослідження з цієї проблематики та досвід провідних промислових підприємств України свідчать, що зацікавленість працюючих в інноваційному розвитку виробництва підвищується за умови застосування комплексного механізму їх мотивації та стимулювання. При цьому необхідно наголосити, що високої ефективності заходів щодо стимулювання інноваційної активності працівників можливо досягти лише за умови, якщо вони стануть органічною складовою всієї системи соціально-трудова відносин на підприємстві, застосовуватимуться постійно та носитимуть довгостроковий характер. Мета цих заходів – привести в дію здібності працівників, що пов'язані з їх майстерністю, інтелектуальним потенціалом, освітньою та професійною підготовкою, системою інтересів, особистісним розвитком, а синергетичний ефект від упровадження комплексу мотиваційних заходів досягається за рахунок поєднання таких ключових компонентів мотиваційно-поведінкового процесу, як зовнішні та внутрішні мотиватори інноваційної трудової поведінки людини та методи стимулювання інноваційної активності.

Серед внутрішніх мотиваторів інноваційної активності працюючих найвагомішими є потреба у творчій самореалізації, набутті і використанні нових знань, підвищенні рівня компетентності та професіоналізму, підтвердженні високого рівня професійної кваліфікації, бажання принести користь підприємству, сприяти його розвитку, а також отримати певні матеріальні та нематеріальні блага. Чинниками, що впливають на ступінь прояву внутрішніх мотиваторів, є творчі здібності, менталітет, ціннісні орієнтації, рівень освіти, досвід працівника.

До основних зовнішніх мотиваторів інноваційної трудової поведінки відносяться адміністративні, економічні, соціальні та морально-психологічні засоби, що використовуються керівництвом підприємства і залежать від якості системи управління та компетентності керівників, фінансових результатів діяльності підприємства, психологічного клімату у трудовому колективі, умов праці і кар'єрної політики тощо.

Методи стимулювання інноваційної активності працівників можна розділити на *прямі* та *непрямі*. До прямих відносять різноманітні системи оплати праці та матеріального стимулювання робітників підприємства. Фінансове заохочення є одним із найважливіших факторів мотивації інноваційної інтелектуальної діяльності. Основу сучасної системи оплати праці має становити визначення трудового внеску кожного працівника у розв'язання конкретної науково-технічної проблеми та надання тим, хто здійснював винахідницько-раціоналізаторську діяльність, певних додаткових виплат за наукові чи комерційні успіхи. Наразі, вітчизняні підприємства ще недостатньо використовують подібні засоби матеріальної зацікавленості, тоді як у країнах-технологічних лідерах рівень оплати праці, зайнятих в інноваційному процесі вищий, ніж у промисловості, у США – у 2,5, Японії – 2,7, Швеції – у 2,1 рази [33].

Удосконалення системи оплати праці для стимулювання інноваційної активності працівників може відбуватись як шляхом заохочення індивідуальних результатів праці на основі диференціації розмірів їхньої винагороди відповідно до трудового й творчого внеску в роботу підрозділів та підприємства в цілому, так і через стимулювання колективних результатів роботи. У будь-якому випадку система винагород стане ефективною складовою мотиваційного механізму підвищення трудової активності працівників, якщо вона буде сприйматися ними як справедлива. Тому оцінка творчого внеску у виконане дослідження чи розробку має бути об'єктивною та диференціюватися залежно від рівня новизни винаходів, технічних рішень і раціоналізаторських пропозицій, можливості їх патентування, перспектив розширення ринкових позицій підприємства за рахунок їх використання тощо. Величина зазначених критеріїв може бути виражено у балах, а їх середнє арифметичне визначить загальну оцінку працівника, вид та розмір його фінансового заохочення.

Отже, для посилення зацікавленості працівників підприємства у розвитку їх творчого потенціалу сучасна система оплати їх праці повинна базуватись на безпосередньому зв'язку розміру заробітної плати з досягнутими результатами роботи. Це потребує впровадження механізмів, що зможуть диференціювати тарифні ставки й оклади з урахуванням специфіки діяльності працюючих та внеску в кінцеві результати роботи, зокрема системи гнучкого тарифу, корегування базових тарифних ставок і окладів за допомогою т. зв. плаваючих коефіцієнтів, упровадження надтарифної частини заробітної плати.

Непрямими методами стимулювання інноваційної активності працівників є впровадження прогресивних форм організації праці, навчання та підвищення рівня кваліфікації трудових ресурсів, запровадження соціально-психологічних стимулів інноваційної активності працюючих, зокрема, формування у робітників усвідомлення причетності до кінцевих результатів діяльності підприємства, нарощування його конкурентних переваг. Найпоширенішими методами нефінансового стимулювання творчої активності працівників є пільги, пов'язані з графіком роботи, зміною робочого місця або статусу співробітника, направлення на додаткове навчання, у тому числі в інші країни. Останнім часом для утримання кваліфікованих співробітників та залучення нових виконавців використовується система пакета послуг, коли працівник одержує можливість вибору з певної кількості різних винагород саме тієї, у якій він максимально зацікавлений.

Доцільним є використання у практиці вітчизняних промислових підприємств зарубіжного досвіду, зокрема, принципів організації роботи корпорації «Toyota», відомих як філософія ощадливого виробництва. Її важливою складовою є політика розвитку персоналу, що полягає у вихованні власних лідерів та формуванні робочих команд, які щиро сповідують філософію компанії, відданні їй, ставляться до виконання робочих завдань відповідально й ретельно, але водночас і творчо [34].

Таким чином, система стимулювання інноваційної активності працівників підприємства має передбачати:

- застосування комплексного підходу до розробки конкретних заходів щодо мотивації та стимулювання персоналу;
- запровадження нетрадиційних форм і методів заохочення працюючих;
- винагородження окремих працівників і творчих дослідницьких груп за розробку і впровадження конструкторсько-технічних нововведень;
- стимулювання працівників, які виконують особливо складні операції на високотехнологічному устаткуванні;
- розробку методів і форм заохочення спеціалістів служби розвитку персоналу за якісну підготовку кадрів.

Основними показниками ефективності функціонування системи стимулювання інноваційної активності працівників на підприємстві можуть бути:

- кількість запропонованих і реалізованих раціоналізаторських пропозицій, винаходів і розробок;
- техніко-економічні показники запропонованих і освоєних виробництвом розробок порівняно з кращими вітчизняними і закордонними зразками, ступінь наукової і технічної новизни і перспективності розробок;
- економічний, зокрема фінансовий, ефект, отриманий підприємством від реалізації відкриттів і винаходів, у тому числі економія грошових і матеріальних ресурсів;
- динаміка технічного рівня і техніко-економічних показників підприємства порівняно з даними по галузі, їх вплив на якість продукції і терміни її виробництва;
- кількісні та якісні параметри виробничих, інженерних та керівних кадрів.

Реалізація запропонованої системи стимулювання інноваційної активності працюючих у промисловості спрямовуватиме їх діяльність на інноваційний розвиток галузі, а результатом використання комплексно-цільового підходу до мотивації творчої ініціативи працівників має стати підвищення ефективності виробництва і конкурентоспроможності промислових підприємств України.