

ОРГАНІЗАЦІЯ, УПРАВЛІННЯ ТА ЕКОНОМІКА В БУДІВНИЦТВІ

УДК 338.45: 620

МІСЦЕ ТА РОЛЬ РАЦІОНАЛІЗАТОРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СУЧАСНІЙ СИСТЕМІ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Т. В. Сердюк, С. Ю. Франишина

З метою поєднання історичного та змістовного аспектів раціоналізаторства, в статті висвітлено сутність та значення раціоналізаторських пропозицій в діяльності підприємства. Здійснено огляд теоретико-методологічних підходів до впровадження системи висування пропозицій, як ефективного інструменту активізації творчого потенціалу трудових ресурсів підприємства. Визначено роль та місце раціоналізаторської діяльності в сучасній практиці господарювання з урахуванням еволюції термінології даного поняття.

Ключові слова: раціоналізаторська діяльність, трудовий ресурс, система висування пропозицій.

МЕСТО И РОЛЬ РАЦИОНАЛИЗАТОРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЕ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

Т. В. Сердюк, С. Ю. Франишина

С целью сочетания исторического и содержательного аспектов рационализаторства, в статье рассмотрены сущность и значение рационализаторских предложений в деятельности предприятия. Осуществлен обзор теоретико-методологических подходов к внедрению системы выдвижения предложений, как эффективного инструмента активизации творческой деятельности трудового потенциала. Определены роль и место рационализаторской деятельности в современной практике хозяйствования с учетом эволюции терминологии данного понятия.

Ключевые слова: рационализаторская деятельность, трудовой ресурс, система выдвижения предложений

THE PLACE AND ROLE OF RATIONALIZATION ACTIVITIES IN A MODERN ECONOMIC SYSTEM

T. Serduyk, S. Franishina

With the aim of combining historical and substantive aspects of the innovation in this article describes the nature and significance of innovation proposals on the enterprise. This article represents a review of theoretical and methodological approaches to the introduction of system extension proposals, as an effective tool of activation the creative potential of labor resources. Defined the role and place of innovation in modern management practices, taking into account the evolution of the terminology of this concept.

Keywords: rationalization activities, system ideas, employment potential.

Вступ

В умовах ринкової економіки кожне підприємство здійснює свою діяльність в середовищі конкуренції, яка виступає стимулом їх розвитку та прогресу. З метою підвищення конкурентоспроможності вітчизняним підприємствам життєво необхідно постійно підвищувати ефективність кожної ланки на усіх рівнях виробничо-господарської діяльності, знижувати витрати, підвищувати якість та продуктивність праці.

Інтеграція економіки України до ЄС вимагає кардинальних змін перш за все в ідеології ставлення до господарювання та ведення бізнесу. Сьогодні багато дискутують на рахунок переходу до економіки, що базується на знаннях (knowledgebased economy) чи інтелектуальної економіки, суть якої полягає в домінуванні науки та її досягнень в економічному

зростанні. Більшість розвинутих країн світу, зокрема Японія, США, Швеція, Ірландія, Велика Британія, Фінляндія вже розробили та впроваджують відповідні стратегії інноваційного розвитку та формують національні інноваційні системи. Стратегії інноваційного розвитку сформовано і в країнах колишнього соціалістичного табору – Чехії, Словаччині, Угорщині, а також у країнах СНД – Білорусії, Казахстані, Росії.

Джерелом вдосконалення виробничо-господарського процесу є максимально ефективне використання усіх видів ресурсів в діяльності підприємства. Трудові ресурси організації своєрідний резерв, що за умови правильної організації та мотивації, здатен до постійного підвищення продуктивності творчої праці. В умовах жорсткої конкуренції стратегічною метою менеджменту є підвищення прибутковості за допомогою інтелектуальних зусиль працівників, залучених до процесу продукування ідей.

Далеко не кожен керівник розуміє та здатен розгледіти увесь потенціал своєї організації та цілісно оцінити усі можливі резерви покращення її діяльності. Іноді той колосальний потенціал та приховані можливості зниження собівартості та підвищення продуктивності праці закладений саме в трудових ресурсах підприємства. Кожен працівник на підприємстві знає, бачить та може виявити безліч ідей щодо удосконалення того чи іншого господарського процесу. За відсутності будь-якої мотивації більшість важливих пропозицій залишаються не визнаними.

У вітчизняному науковому просторі багато уваги приділяється раціоналізаторству як особливому виду технічної творчості, визначенню особливого правового статусу раціоналізаторських пропозицій та недолікам законодавчого регулювання. Серед таких дослідників слід відзначити Б. Прахова, О. Святоцького, П. Крайнева, Г. Андрошука, А. Шидловського, Г. Закорецької, О. Бутніка-Сіверського та інших. Значно менше уваги приділяється раціоналізаторству як ефективному інструменту активізації інноваційної діяльності та стимулювання творчої активності трудових ресурсів підприємства.

В науковій роботі Н. С. Гетало [1] вважає за необхідне повернення до минулої практики та широко відомої раніше системи раціоналізаторських пропозицій як однієї з форм продукування інновацій і виплати винагород за їх використання. Автором пропонується ввести спеціальний термін – «енергоєфективна пропозиція», під якою розуміється організаційно-технічний захід з метою економії або раціонального використання теплової і електричної енергії, палива, води і природного газу.

У своєму дослідженні Л. П. Червінська [2] зазначає, що кожна раціоналізаторська пропозиція повинна мати конструктивний зміст і відрізнятися для підприємства новизною. При цьому усі раціоналізаторські пропозиції автор умовно розділяє на три основні групи та пропонує низку критеріїв для їх оцінки та подальшого відбору.

Враховуючи значимість існуючих напрацювань та важливість представлених результатів досліджень, разом з тим недостатньо вивченими залишаються питання організаційно-методичного забезпечення комплексного підходу до впровадження системи висування пропозицій на підприємстві в якісно новому форматі, вирішення прикладних завдань мотиваційного механізму творчої активності трудових ресурсів.

Підкреслюючи пріоритетність та значний історичний внесок раціоналізаторства в розвиток творчого потенціалу підприємства, головним завданням статті є обґрунтування необхідності впровадження системи висування пропозицій на сучасному етапі господарювання, з урахуванням потреб та вимог ринкового середовища, формування організаційно-методичного забезпечення ефективного управління творчою складовою трудових ресурсів на підприємстві.

Основна частина

Високий технологічний устрій можливо досягти лише в умовах високої інтелектуалізації та інформатизації економіки країни, за допомогою повного використання «розумового» потенціалу суспільства. Значення саме трудового фактора виробництва постійно зростає, так як на даному етапі світового розвитку, пріоритет надається інтелектуальній (творчій) діяльності суб'єктів господарювання.

Для отримання значних конкурентних переваг керівництву підприємства необхідно вміти правильно оцінити рівень наявного трудового потенціалу та приймати обґрунтовані, ефективні та оперативні управлінські рішення. Емпіричні дослідження показують, що між інвестиціями в людський капітал та прибутком існує пряма позитивна залежність.

Кращі практики зарубіжного менеджменту демонструють значний інтерес до постійного вдосконалення та впровадження інновацій у виробничий процес. Ще в 1894 році в США Джон Патерсон (компанія з виробництва касових апаратів) створив програму «вимагання письмових пропозицій», що була обов'язковою до виконання для усіх працівників заводу в комплексі із одночасним застосуванням грошових премій в розмірі від 30 доларів за кращі ідеї. Імена та фото переможців друкувались в газеті заводу. Суми виплат швидко зростали та у 1897 році сягали 500 доларів[3].

Трохи пізніше в 1946 році на підприємстві «Lincoln Electric Company» була створена та впроваджена «система колективного інтелекту» та «схема управління стимулом» для сприяння постійного вдосконалення та покращення. Преміювання за висунуті пропозиції здійснювалось на основі бонусної системи. Щороку рада правління встановлювала спеціальний преміальний фонд, що розподілявся між працівниками залежно від сума накопичених бонусів, що надавались за покращення продуктивності праці, вищу якість, висунуті ідеї та методи покращення праці. Суть системи преміювання полягала в тому, що 50% акцій належали 70% робітників. Також вперше Лінкольн впровадив систему участі в розподілі прибутку між працівниками. Невдовзі компанія отримувала більше 3 тис. пропозицій в рік. Керівництво компанії помітило, що соціальне визнання, заохочення та винагорода вирішують безліч проблем з мінімальними затратами та без втручання керівництва.

У 50-х роках минулого століття японські фірми перейняли концепцію і програми висування пропозицій у США та почали їх широке використання. Сьогодні програми висування пропозицій в Японії є найбільш ефективним інструментом, що залучає працівників до активної творчої діяльності. Зараз на кожного співробітника в Японії припадає в 100 разів більше пропозицій, ніж у США, а економічний ефект у розрахунку на одного співробітника в Японії у 4 рази вищий, ніж у США. Активно та з високим рівнем економічної віддачі використовуються методи підвищення якості та постійного вдосконалення серед них: «кайдзен» (kaizen – безперервне вдосконалення), «муда» (muda – спосіб боротьби з невиробничими затратами), TQM (англ. Total Quality Management – загальне управління якістю), JIT (just in time – точно в термін), «пока-йоке» (poka-yoke – захист від помилок), Kanban (яп. Камбан – логістична система організації виробництва і постачання) та інші.

Щодо середніх розмірів винагороди, то згідно із статистичними даними, у промислово розвинутих країнах вони сягають 150 доларів і більше. Отриманий від їх впровадження економічний ефект перевищує витрати на винагороду, як правило у 10 разів. Важливим методом стимулювання творчої активності трудових ресурсів є виплата винагороди не тільки за пропозиції, що дають помітний ефект, але і за ті, що свідчать про творчий підхід. Заохочення таких пропозицій розраховано на майбутню віддачу[3,4].

Для країн пострадянського табору, зокрема і для України, більш звичною формою висування пропозицій з метою підвищення продуктивності праці та пошуку резервів зниження виробничих витрат за рахунок використання передових досягнень науки і техніки є винахідницька та раціоналізаторська діяльність. Термін «раціоналізація» походить від латинського слова «rationalis», що в перекладі означає розумний. В широкому розумінні поняття «раціоналізація» - покращення певних процесів, удосконалення будь-чого. Трудящі колишнього Радянського Союзу звикли до раціоналізації як масового та обов'язкового явища, що сприяло всебічному розвитку як трудової одиниці, так і всезагальній науково-технічній творчості.

Абсолютно зрозуміло на сьогодні, що сучасні умови господарювання вимагають кардинально іншого підходу до змісту та методології впровадження раціоналізаторства у виробничу діяльність підприємства. Проводячи дослідження в цьому напрямку, варто звернути увагу на сучасний термінологічний апарат раціоналізаторських пропозицій, вивчити сутнісні підходи до визначення цього поняття (таблиця 1). Аналіз понятійного апарату сучасних трактувань раціоналізаторських пропозицій виявив, що більшість дослідників досліджують їх з точки зору правової та юридичної належності до об'єктів права інтелектуальної власності як виду технічної творчості. Проте в сучасній вітчизняній науковій літературі практично відсутні ознаки раціоналізаторської діяльності як ефективного методу управління творчою складовою трудового потенціалу підприємства. З точки зору менеджменту система висування пропозицій – ефективний інструмент пошуку резервів постійного та безперервного вдосконалення на підприємстві, що доводить світовий досвід.

Оснoву законодавства в сфері раціоналізаторської діяльності сьогодні в Україні складають Цивільний кодекс, а саме глава 41, та Тимчасове положення про правову охорону об'єктів промислової власності та раціоналізаторських пропозицій в Україні, затверджене Указом Президента України від 18.09.92 р. № 479/92, на сьогодні діє редакція зі змінами, внесеними згідно Указу Президента України від 22.06.94р. №324/94.

Таблиця 1 – Сучасні підходи до визначення поняття «раціоналізаторська пропозиція (узагальнено на основі [5,6,7])

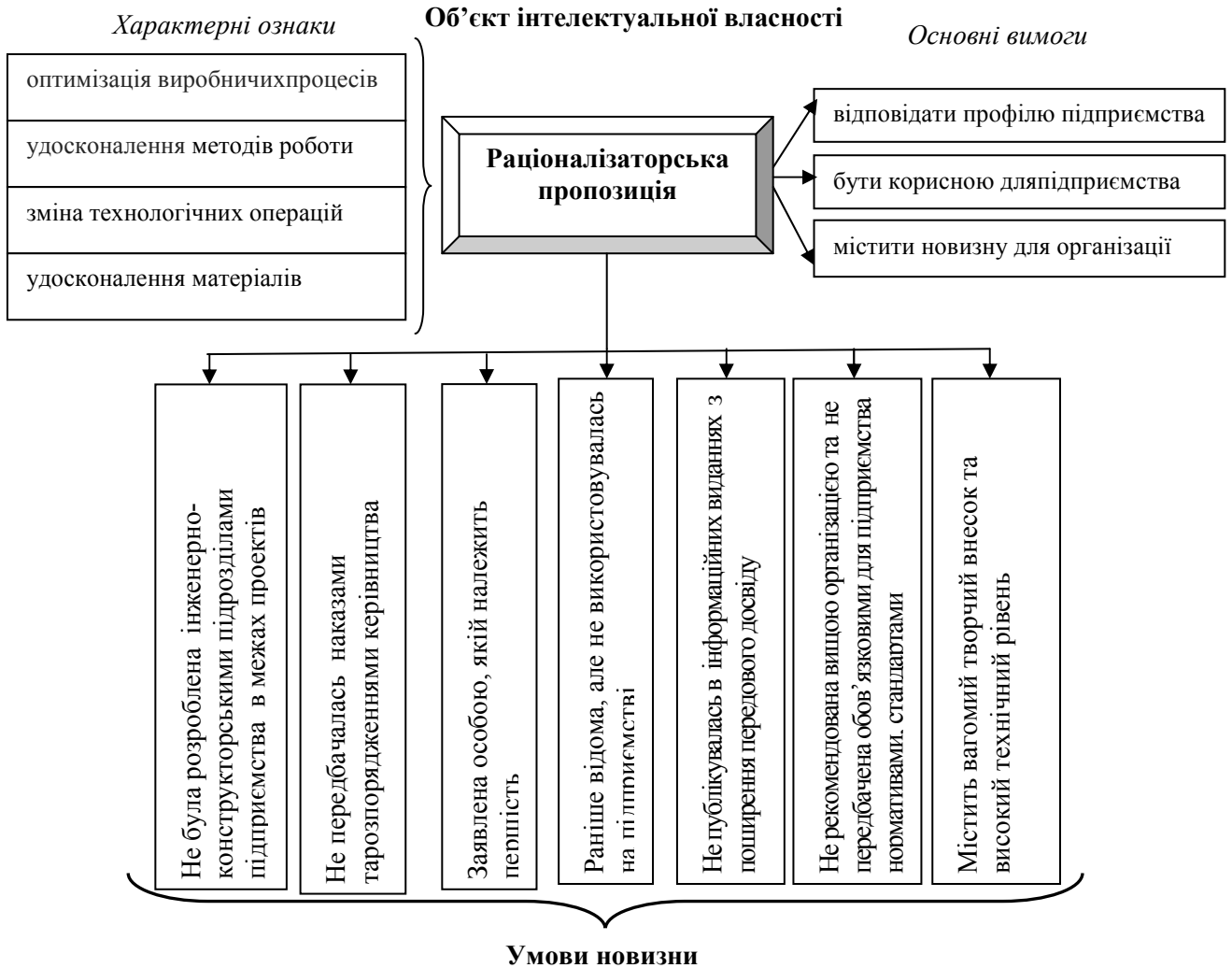
Значення	Літературні джерела	Коротка характеристика
<i>пропозиція</i>	Цивільний кодекс України (книга 4, розділ 41)	визнана юридичною особою пропозиція, яка містить технологічне (технічне) або організаційне рішення у будь-якій сфері її діяльності, об'єктом якої може бути матеріальний об'єкт або процес.
<i>розумна пропозиція</i>	Г. Закорецька	розумна пропозиція спрямована на удосконалення будь-яких виробничих процесів, стосується безпосередньо виробничих процесів, але й може стосуватись інших видів суспільно-корисної діяльності. В основному вона спрямована на удосконалення техніки, технології, матеріалів тощо.
<i>технічне рішення</i>	Б. Прахов	технічне рішення, що є новітнім і корисним для підприємства, організації чи установи, котрим воно подається, і яке передбачає зміну конструкції виробу, технології виробництва і застосовуваної техніки або зміну складових матеріалу.
<i>особливий об'єкт інтелектуальної власності</i>	О. Святоцький, П. Крайнев	особливий об'єкт інтелектуальної власності, який має в собі новизну в межах того підприємства, якому його подано, є корисним, тобто комерційно вартісним для підприємства, є результатом власної творчості заявника
<i>технічне чи організаційне рішення</i>	С. Петренко	це не винахід, це технічне (технологічне) чи організаційне рішення, яке відоме в світі, але конкретною юридичною особою не використовувалось у виробничому процесі.
<i>продукт технічної творчості</i>	О. Бутнік-Сіверський	на підприємстві раціоналізатор і продукт його технічної творчості (раціоналізаторська пропозиція) є інтелектуальним потенціалом підприємства, а раціоналізаторство – складовою інноваційної діяльності.

Узагальнюючи категоріальний та змістовний аспекти раціоналізації в законодавчому полі, необхідно чітко визначити предмет дослідження, його правову приналежність, характерні ознаки, основні вимоги, що висуваються до раціоналізаторських пропозицій (рисунк 1). Не визнаються раціоналізаторськими пропозиції, що містять відомі рішення, запозичення чужого досвіду без свого творчого внеску, пропозиції, що лише визначають окреме завдання, а не пропонують конкретні рішення, пропозиції, що погіршують умови праці, якість робіт, збільшують рівень забруднення навколишнього середовища, зниження надійності продукції, пропозиції розроблені працівниками інженерно-проектних відділів в рамках розроблених проектів на підприємстві.

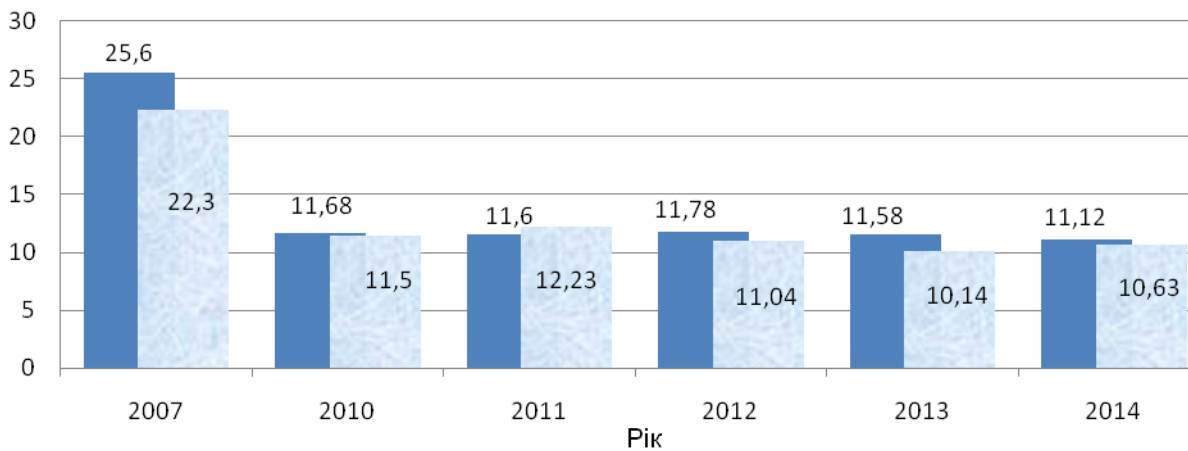
На вітчизняних підприємствах раціоналізаторство залишається найбільш масовим видом технічної творчості та новаторства. Ще на початку своєї незалежності Україна входила до елітної групи країн з вищим рівнем науко місткості економіки. Зокрема, науковий потенціал нашої країни працював на потреби всього колишнього Радянського Союзу, а витрати на науку були високими та перевищували 3% обсягу ВВП України. На той час такі самі показники мали найрозвинутіші країни світу - Японія, США, Німеччина, Франція.

У 2014 році з 17,15 тис. авторів об'єктів права інтелектуальної власності понад 60% стали авторами саме раціоналізаторських пропозицій. Серед тих раціоналізаторських пропозицій, що були використані протягом року, забезпечили отримання майже 50% економічного ефекту від їх впровадження. На деяких підприємствах цей показник перевищив майже 70%[7]. Хоча раціоналізаторська діяльність та система висунання пропозицій активно використовується на вітчизняних підприємствах, проте статистичні факти вкрай невтішні. Якщо у 80-х роках в Україні було більше мільйона винахідників та раціоналізаторів (638 тис. осіб у 1989 році), а щорічно

подавалось близько 30 тис. заявок на винаходи, то у 2014 році загальна чисельність авторів раціоналізаторських пропозицій складає лише 10,63 тис. осіб, а кількість впроваджених пропозицій не перевищує 11,12 тис. одиниць (рисунк 2)[8].



Рисунк 1 – Елементи визнання раціоналізаторських пропозицій(узагальнено авторами на основі [5,6,7])



Рисунк 2 – Динаміка чисельності авторів та кількості впроваджених раціоналізаторських пропозицій

Процес пошуку та висування пропозицій на підприємстві вимагає правильної організації, чіткої схеми та методичного підходу із забезпеченням прозорості критеріїв відбору, з одночасним функціонуванням мотиваційного механізму. Це пов'язано перш за все зі зміною умов господарювання, появою новітніх методів та інструментів стимулювання, браку додаткових фінансових ресурсів у підприємств. Багато підприємств сьогодні просто перестали існувати через відсутність своєчасної модернізації та технологічного переоснащення виробництв, що в умовах глобалізації внутрішнього ринку та інтернаціоналізації конкуренції ще більше посилює необхідність нововведень та переорієнтації на інноваційний шлях розвитку.

На існуючих підприємствах практика висування та впровадження раціоналізаторських пропозицій досі приносить значний дохід. Масовим це явище сьогодні назвати неможливо, проте наявні поодинокі випадки, неодноразово підтверджували ефективність даного методу стимулювання творчої активності трудових ресурсів.



Рисунок 3 – Організаційна схема впровадження системи висування пропозицій на підприємстві (розроблено авторами)

Абсолютно зрозуміло на сьогодні, що сучасні умови господарювання вимагають кардинально іншого підходу до змісту та методології впровадження раціоналізаторства у виробничу діяльність підприємства. Організаційні рішення керівництва підприємства щодо впровадження процесу висування пропозицій повинні супроводжуватись відповідним чітким стимулюючим механізмом, що є основою та головним рушієм інноваційного процесу.

Будь-який господарюючий суб'єкт цілком правомірно в змозі самостійно формувати організаційні особливості, методіку та інструментарій системи висування пропозицій. Відповідно така діяльність може мати свою унікальну назву, по-різному вбудовуватись в корпоративну культуру та стати частиною загальної системи управління. Проте на сьогодні, не дивлячись на високу конкуренцію на багатьох ринках, вітчизняні виробники фактично ігнорують не лише ті здобутки науки управління, які описані в безлічі навчальних посібників закордонних авторів і реалізація яких може супроводжуватись чималим опором персоналу та взагалі психологічною неготовністю до реалізації принципів управлінських новинок навіть керівництва, а й ті інструменти, що протягом десятиліть успішно використовувались у вітчизняній практиці за радянських часів.

Висновки

- При всіх недоліках законодавчого забезпечення процесів раціоналізації, основною причиною стрімкого падіння раціоналізаторської роботи на вітчизняних підприємствах, на наш погляд, є низький рівень топ-менеджменту підприємств. Недостатнє усвідомлення важливості активізації творчої діяльності серед персоналу, несприйняття працівників як можливе джерело цінних ідей, ігнорування того факту, що при комунікаціях на кожному рівні ієрархії управління втрачається 15% інформації, і тому ніякий керівник ніколи не розуміє всі проблеми низового рівня і тим більше не здатний і не повинен пропонувати шляхи їх вирішення, - ці та інші причини призводять до того, що Україна поступово втрачає навіть ті здобутки в управлінні раціоналізаторською діяльністю, що мали місце на вітчизняних підприємствах. Законодавство щодо раціоналізаторської діяльності не рекомендує до рацпропозицій відносити організаційні чи управлінські процеси. Проте і їх покращення також має стимулюватись і сприяти підвищенню якості, ефективності тощо.
- Важливою необхідною компонентою в поширенні раціоналізаторської діяльності виступає інформаційна складова, яка мала б доносити до діючих та потенційних керівників той факт, що на відміну від закордонних управлінських новинок, які традиційно важко впроваджуються в діяльність вітчизняних підприємств, організація раціоналізаторської діяльності – це, по-перше, те, що чомусь дуже важливе та корисне для будь-якого сучасного прогресивного закордонного підприємства, на відміну від відсталих вітчизняних; по-друге – вже працювало і працює в Україні, отже не є чимось складним і нереальним; по-третє, як правило, має вагомий потенціал підвищення економічної ефективності діяльності підприємства тощо.

Використані джерела

1. Гетало Н. С. Економічні інструменти стимулювання впровадження енергоефективних заходів. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://eprints.kname.edu.ua/31897/1/83.pdf>.
2. Червінська Л. П. Стимулювання інноваційної діяльності сільськогосподарських працівників // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону. – 2013. – Випуск 9(1). - С. 112-119.
3. Dean M. Schroeder, Alan G. Robinson America's Most Successful Export to Japan: Continuous Improvement Programs. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://sloanreview.mit.edu/article/americas-most-successful-export-to-japan>.
4. Андрощук Г. А. Раціоналізаторська діяльність за кордоном // Інтелектуальна власність. Науково-практичний журнал. – 2003. – №4. – С. 29-34.
5. Бутнік-Сіверський О. Б. Раціоналізаторство – складова інноваційної діяльності в умовах розвитку економіки знань. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/9806/1/racionalizatorstvo.pdf>
6. Цивільний кодекс України. Книга четверта. Право інтелектуальної власності.– Електронний ресурс. – Режим доступу:<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/435-15>
7. Бутнік-Сіверський О. Б., Орлюк О. В. Людський капітал в інтелектуальній економіці (економіко-правовий погляд і закордонний досвід) // Теорія і практика інтелектуальної власності. – 2013. – №5. – С.3-10.
8. Раціоналізаторська діяльність підприємств за регіонами. Наукова та інноваційна діяльність в Україні // Статистичний збірник. – Електронний ресурс. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publnauka_u.htm.

Сердюк Тетяна Василівна – к.е.н., доцент кафедри будівництва, міського господарства та архітектури Вінницького національного технічного університету.

Франишина Світлана Юрійівна – здобувач Вінницького національного технічного університету.

Сердюк Татьяна Васильевна – к.э.н., доцент кафедры строительства, городского хозяйства и архитектуры ВНТУ.

Франишина Светлана Юрьевна – соискатель ВНТУ.

Serdyuk Tatiana – Ph.D., assistant professor of construction, municipal economy and architecture VNTU.

Franyshyna Svetlana – Researcher VNTU.