

УДК 331.101.3:65.011.

Семикіна М.В., д.е.н., проф., Збаржевецька Л.Д., асп., Смірнов О.О.,
асистент, Кіровоградський національний технічний університет

МЕТОДОЛОГІЯ РЕГУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

З початком нового століття для багатьох фахівців у сфері управління персоналом прийшло усвідомлення необхідності докорінних змін в кадровій політиці, мотивації праці, регулюванні соціально-трудових відносин. Зростання конкурентоспроможності підприємств в розвинених країнах ринкової економіки тісно пов'язано з проявом інноваційної активності персоналу, створенням могутніх стимулів для зростання професійних компетенцій, оновлення і створення нових знань.

З огляду на нові вимоги часу в Україні багатьма вченими (серед них – Колот А.М., Грішнова О.А., Лібанова Е.М., Лісогор Л.С., Петрова І.Л., Онікієнко В.В. та інші) акцентується увага на необхідності перегляду існуючих підходів до управління персоналом, кадрової політики, мотивації праці, зокрема, кваліфікованої, визнається потреба у посиленні ролі соціального діалогу у гармонізації соціально-трудових відносин, активізації інноваційної праці. Між тим рівень інноваційної активності персоналу підприємств в Україні не відповідає потребам сьогодення. Соціальний діалог

між роботодавцями і найманими працівниками майже не впливає на процеси регулювання інноваційної активності персоналу.

Метою статті є визначення методологічних та методичних підходів до залучення потенціалу соціального партнерства в інтересах підвищення інноваційної активності персоналу, досягнення ефективності управління людьми на виробництві.

На порозі XXI століття світова економіка зазнала кардинальних змін, внаслідок яких могутність країн визначається не лише мільйонами тонн виплавленої сталі або кількістю здобутої нафти, а, передусім, здобутками інноваційної праці, пов'язаної з розробкою нововведень, необхідних для створення конкурентоспроможних продукції, товарів, послуг. Зміну пріоритетів в управлінні персоналом обумовлює вплив таких світових тенденцій:

по-перше, перехід людства від індустріального до інформаційного суспільства (поширюється інтелектуалізація трудової діяльності, зростає роль інноваційної праці);

по-друге, визнання здатності до творчості та інновацій пріоритетним чинником зростання матеріального і духовного багатства, підвищення конкурентоспроможності країн світу;

по-третє, глобалізація світового розвитку, яка передбачає не лише зближення та інтеграцію економік, а й поглинання слаборозвинених країн найбільш економічно розвиненими державами, перетворення їх у сировинні придатки, постачальників дешевої робочої сили;

по-четверте, загострення міжнародної конкуренції на світових ринках, зокрема, ринках праці (в цих умовах низька конкурентоспроможність персоналу, нездатність до інноваційної праці часто стає чинником соціального ризику працівників).

Внаслідок дії цих тенденцій в багатьох країнах розвиненої ринкової економіки вже сьогодні якісно змінюється зміст праці, вимоги до рівня знань, трудової та інноваційної активності персоналу. Важливим пріоритетом в управлінні персоналом стає заохочення інноваційної активності, зростання професійної компетенції, розвиток освітньо-професійних здібностей, підвищення конкурентоспроможності кадрів в інтересах зростання конкурентоспроможності підприємств і країни загалом.

Аналіз матеріалів звітної доповіді на Форумі у м. Давосі у 2006 р. показує, що Україна посідала лише 78 місце серед 125 країн за глобальним індексом конкурентоспроможності, найбільш слабким місцем є відставання по інноваціям – 73 місце. Інноваційна відсталість українських підприємств говорить про наявність розриву між рівнем знань персоналу і можливостями їх реалізації у сфері інтелектуальної праці.

В Україні давно назріла потреба у створенні дієвого соціально-економічного механізму, який би на базі інтенсифікації розвитку пріоритетних і наукомістких виробництв зміг ефективно спонукати усіх соціальних партнерів (і роботодавців, і найманих працівників) до активізації інноваційної праці. В цих інтересах вкрай обмежено використовуються можливості укладання колективних трудових угод на підприємствах.

Аналіз вітчизняного досвіду колективно-договірного регулювання праці свідчить, що проблеми підвищення інноваційної активності персоналу тісно межують з широким комплексом питань взаємовідносин соціальних партнерів: оцінка, оплата та стимулювання ефективної праці, впровадження прогресивних систем мотивації персоналу; стимулювання персоналу до постійного навчання, підвищення конкурентоспроможності; збагачення змісту праці, ліквідація важкої, непривабливої, монотонної праці, заохочення творчої активності; створення сприятливих та безпечних умов праці, сприятливого соціально-психологічного клімату тощо.

Практика доводить, що більшою чи меншою мірою комплекс цих питань охоплюють положення колективних договорів, які укладаються на підприємствах. Між тим дуже дискусійними залишаються такі питання, як характер представництва суб'єктів узгоджувального процесу, структура трудової угоди, зміст договору, базові основи колективних трудових домовленостей. В процесі узгодження інтересів сторін завжди виокремлюються так звані стрижневі питання (“точки опору”), до яких слід віднести, наприклад, заробітну плату, стимулювання прояву інноваційної та трудової активності робітників, фахівців, менеджерів.

З методологічної точки зору, “точки опору” визначаються кращою альтернативою угоди, яка є предметом обговорення, для обох сторін. У такому разі апріорі існує “зона угоди” як різниця між двома “точками опору”. Якщо “зона угоди” звужена (“точки опору” співпадають), домовленість можна вважати досягнутою. Якщо “зона угоди” виявилася порож-

ньою (інтервали, визначені “точками опору”, не мають взаємного перетину), матимемо справу з ситуацією конфлікту і його подолання потребує певних зусиль та компромісів.

Залишаючи поза увагою процесуальні аспекти соціального діалогу, дискусійні за своєю природою, можемо констатувати наявність на завершальному його етапі певних інформативних даних, які лише й можуть піддаватися оцінюванню. Йдеться про те, що трудова угода містить конкретні позиції (позначатимемо їх символом “ p ”: $p=1,2,\dots,M$, де M – кількість позицій), детерміновані кількісно – k_p (k_p – кількісна міра виразу значення позиції “ p ”: якщо $p=6$ – оплата праці, виражена значенням, скажімо, 2,4 мінімального прожиткового мінімуму, то $k_p=2,4$ тощо). У загальному випадку k_p може набувати векторної (можливо, матричної) форми, що принципово не впливатиме на хід наших міркувань. Працівники, аналізуючи ці значення з позицій своїх пріоритетів, звісно, сприймають їх з певною мірою задоволення (чи незадоволення), яку, хоч і суб’єктивно, але може співставити з певною одиницею виміру (наприклад, зі значенням з діапазону “0”-“1” чи “0”-“100” – від абсолютного невдоволення до абсолютного задоволення), формуючи таким чином своє відношення до тієї чи іншої позиції трудового договору певним числовим значенням – наприклад, $c_p = 0,65$, тобто працівник задоволений певною позицією договору, яку оцінює, на 0,65 одиничної шкали (у варіанті $c_p = 65$ – на 65 відсотків). Звісно, така поодинокі оцінка мало що дає для виявлення шляхів регулювання соціально-трудових відносин, адже її сила (вагомість, значення) може проявитися

лише у співставленні. Так підходимо до розуміння того, що по-перше, колективна трудова угода може піддаватися оцінюванню, по-друге, оцінювання повинно носити всеохоплюючий характер з позицій урахування різноманітних інтересів усіх сторін).

Перш ніж пропонувати методику оцінювання колективної трудової угоди, продемонструємо варіацію щодо її застосування на прикладі, коли колективна трудова угода містить 14 позицій (див. табл. 1), які оцінені різними категоріями найманих працівників (робітниками, фахівцями, менеджерами) та власником підприємства (роботодавцем) з точки зору задоволення можливостей підтримки прояву інноваційної активності персоналу. Принцип заповнення таблиці зрозумілий з попереднього викладення міркувань. Скажімо, позиція $p=1$ – “забезпечення ефективної зайнятості”, оцінено робітниками, фахівцями, менеджерами та власником значеннями, відповідно, 0,70, 0,85, 0,80, 0,90: найменш задоволеним цією позицією виявився робітник, найбільш задоволений – власник. Для оцінки розбіжності використовуємо такі статистичні характеристики як середнє значення (у наведеному прикладі для згаданої позиції середнє значення дорівнює 0,81), та варіацію або середнє статистичне відхилення (0,063). Відносно високе значення середнього свідчить про задоволеність в цілому даною позицією трудового договору всіма сторонами договірного процесу, відносно невелика варіація – про незначну розбіжність суб’єктивних оцінок, що є підставою розраховувати на позитивний ефект даної позиції трудової угоди в урегулювання соціально-трудових відносин, спрямованих на формування і

розвиток конкурентних переваг для різних груп найманих працівників.

Таблиця 1

Оцінки задоволеності сторін договірної угоди позиціями трудової угоди та їх статистична обробка

Позиція трудової угоди	Оцінка задоволеності позицією трудової угоди				Середнє значення	Варіація
	Робітник	Фахівець	Менеджер	Власник		
Забезпечення ефективної зайнятості	0,70	0,85	0,80	0,90	0,81	0,063
Тривалість робочого часу	0,60	0,80	0,40	0,90	0,68	0,175
Тривалість часу відпочинку впродовж робочого дня	0,80	0,65	0,45	0,80	0,68	0,125
Охорона праці	0,40	0,80	0,70	0,70	0,65	0,125
Безпека праці	0,40	0,70	0,60	0,75	0,61	0,113
Оплата праці , стимулювання інноваційної активності	0,50	0,75	0,65	0,85	0,69	0,113
Гарантії і компенсації	0,50	0,60	0,70	0,80	0,65	0,100
Підвищення кваліфікації, навчання	0,75	0,60	0,55	0,75	0,66	0,088
Причетність до вирішення питань власності	0,60	0,60	0,75	0,95	0,73	0,125
Співучасть в управлінні	0,55	0,60	0,70	0,95	0,70	0,125
Рівень соціального обслуговування	0,75	0,65	0,70	0,80	0,73	0,050
Рівень медичного обслуговування	0,75	0,60	0,70	0,75	0,70	0,050
Вирішення житлово-комунальних питань	0,60	0,70	0,75	0,70	0,69	0,044
Захист прав та свобод трудової діяльності	0,60	0,65	0,70	0,75	0,68	0,050
Середнє значення	0,61	0,68	0,65	0,81	0,688	
Варіація	0,063	0,034	0,291	0,353		0,100

Подібних висновків можна дійти, аналізуючи оцінки та їх статистичну обробку усіх позицій трудової угоди. Окрім того, отримуємо нагоду оцінити відношення до позицій трудової угоди кожної групи найманих працівників окремо та в цілому (див. два нижніх рядки таблиці та значення комірок у правому нижньому кутку таблиці). Робітники, наприклад, виявилися найменш задоволені позиціями трудової угоди (середнє значення

0,61), і у своїй оцінці майже однотайні (варіація 0,063); власник, навпаки, найбільш задоволений позиціями трудової угоди в цілому (середнє значення 0,81), але розбіжність його оцінок стосовно різних позицій угоди досить значна (0,353). Трудова угода в цілому сприйнята трудовим колективом із задоволенням на рівні 0,688 з варіацією цієї оцінки 0,1. При нагоді (за наявності варіацій) трудову угоду можна було б зіставити з іншою та зупинити вибір на кращому її варіанті (критерії вибору – максимізація середнього значення та мінімізація варіації).

В разі суттєвих розбіжностей серед оцінок задоволеності позиціями угоди (з огляду на мінімальні середні значення або максимальні варіації) договірний процес має підстави бути продовженим. В іншому випадку він завершується прийняттям позицій трудової угоди. Виходячи з того, що оцінка здійснюється з позицій підвищення інноваційної активності персоналу, прийнятий варіант угоди має реальні шанси позитивно вплинути на інноваційну поведінку суб'єктів соціально-трудових відносин (до речі, цільові орієнтири укладання угоди можуть бути різними).

Викладене вище є одним з прикладів реалізації методики впливу колективно-договірного регулювання на процес підвищення інноваційної активності персоналу. В загальному вигляді методика є такою:

- кожному із суб'єктів процесу колективно-договірного регулювання (найманим працівникам – робітникам, фахівцям, менеджерам та власнику) надається право і можливість сформулювати особисту оцінку c_p^j (середньостатистичну для груп “оцінювачів” – $j: j=1,2,...,N$) кожної позиції p

($p=1,2,\dots,M$), яка є предметом складання колективної трудової угоди, з точки зору задоволеності нею прагнень до прояву інноваційної активності;

- шляхом статистичної обробки даних (оцінок c_p^j) формуються три групи характеристик: середньостатистичні оцінки кожної позиції p (S_p - середнє значення та D_p – середнє статистичне відхилення), кожної групи “оцінювачів” (V_j - середнє значення та W_j – середнє статистичне відхилення), та трудової угоди в цілому, усіх її позицій (H – середнє значення та Z – середнє статистичне відхилення):

$$S_p = \frac{1}{N} \cdot \sum_{j=1}^N c_p^j, \quad D_p = \frac{1}{N} \cdot \sum_{j=1}^N |c_p^j - S_p|, \quad (1)$$

$$V_j = \frac{1}{M} \cdot \sum_{i=1}^M c_i^j, \quad W_j = \frac{1}{M} \cdot \sum_{i=1}^M |c_i^j - V_j|, \quad (2)$$

$$H = \frac{1}{N \cdot M} \cdot \sum_{j=1}^N \sum_{i=1}^M c_i^j, \quad Z = \frac{1}{N \cdot M} \cdot \sum_{j=1}^N \sum_{i=1}^M |c_i^j - H|. \quad (3)$$

- здійснюється аналіз отриманих характеристик із застосуванням критеріїв: $S_p, V_j, H \rightarrow \max, D_p, W_j, Z \rightarrow \min$ (кращою вважатиметься оцінка, для якої середнє значення співпадає з $\max$, а середнє статистичне відхилення – з $\min$; така оцінка стосуватиметься кожної позиції трудової угоди, кожної групи “оцінювачів”, угоди в цілому);

- за результатом аналізу, використовуючи схему так званих “управлінських ґрат Блейка-Мутона” [1, с.208], формується рішення - прийняти угоду (її позицію чи відношення суб’єктів) за основу, відхиляється чи подається на доопрацювання (рис. 1).

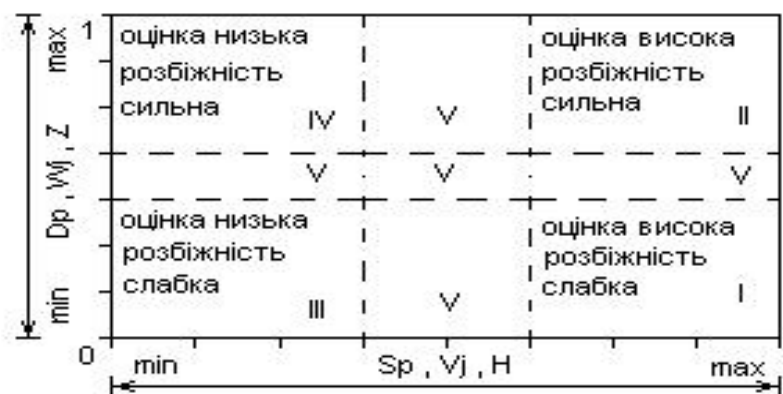


Рис. 1. Застосування “управлінських ґрат Блейка-Мутона” у процесі розробки та укладання колективної трудової угоди

В якості пояснень до наведеної схеми, зазначимо, що:

I – ділянка для рекомендації “прийняття трудової угоди”; II – ділянка для рекомендацій “продовжити договірний процес з метою пошуку компромісу щодо розбіжностей в оцінці трудової угоди”; III – ділянка для рекомендації “докорінно змінити позиції трудової угоди з метою усунення можливості виникнення (загострення) конфліктної ситуації”; IV – ділянка для рекомендації “доопрацювати трудову угоду”; V – зона невизначеності у прийнятті рішення. Принцип, покладений в основу формування оцінок, забезпечує поліпшення колективно-договірного регулювання праці в інтересах підвищення інноваційної та трудової активності персоналу. Пояснюємо тим, що завдяки впровадженню окресленої методики з’являються ширші можливості щодо вибору оптимальних рішень та створення сприятливих чинників щодо впливу на інноваційну поведінку.

Згідно методики, угода як результат договірного процесу міститиме лише ті позиції, що високо оцінені усіма сторонами соціально-трудових

відносин, отже, стає гарантією їх позитивної мотивації щодо прояву інноваційної активності в процесі трудової діяльності.

Викладені методологічні та методичні підходи, на нашу думку, дозволяють більш ефективно впливати на інноваційну активність персоналу на засадах соціального діалогу роботодавців та найманих працівників, комплексно враховувати різнобічні інтереси соціальних партнерів у визначенні та реалізації стратегії управління підприємством в конкурентних умовах.

Література

1. Основы управления персоналом: Учебн. для вузов. / Б.М. Генкин, Г.А. Кононова, В.И. Кочетков и др. – М.: Высш. шк., 1996. – 381с.
2. Семикіна М. В., Коваль Л. А. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання. – Кіровоград: “Степ”, 2002. – 212 с.
3. Фатхутдинов Р.А. Инновационный менеджмент: Учебник для вузов. – М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 1998. – 600 с.
4. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. – К.: Державний комітет статистики, 2006. – 350 с.

Аннотації:

Розроблено методологічні та методичні підходи щодо впливу на інноваційну активність персоналу на основі вдосконалення процесу укладання колективної трудової угоди.

The methodological and methodical approaches concerning influence on the innovative activity of the personal on the base of development of process of the execution of the collective labour deal have been worked out.