

ПРОБЛЕМИ АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ГЛОБАЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Резюме. Розглянуто сутність інноваційної праці, мотиви й стимули її розвитку в умовах глобалізації. Проведений аналіз стану інноваційної праці в Україні, визначено перешкоди у формуванні інноваційної поведінки роботодавців і найманих працівників. Обґрунтовано методи активізації інноваційної праці на промислових підприємствах, стимулювання прагнень персоналу до опанування новітніми знаннями, інноваційною культурою, прояву творчості в контексті постіндустріального розвитку.

The Summary. The essence of the innovational work, the motives and incentives of its development in the conditions of globalisation were considered. The analysis of the state of the innovational work in Ukraine was carried out, the obstacles of the Formation of the innovational conduct of employers and the employees were defined. The methods of stirring up the innovation work at the industrial enterprises, the stimulation of the staff desire to master the latest knowledge, the innovational culture, the manifestation of creative work in the context of the post-industrial development were detailed.

Ключові слова: глобалізація, інформаційне суспільство, людський капітал, інноваційна праця, мотиви, адаптація, мотиваційний менеджмент, методи стимулювання, конкурентоспроможність працівника

1. Глобалізація і новітні тенденції на ринку праці

Конструктивний підхід до вивчення мотиваційних основ інноваційної праці та шляхів її активізації у промисловості України передбачає урахування впливу на ринок праці і трудовий процес загалом могутнього чиннику сучасного розвитку – всеохоплюючої глобалізації.

За визначенням економічної енциклопедії глобалізація (від фр. *global* – загальний, *всесвітній*, від лат. *globus* – куля) – це категорія, яка відображає процес обміну товарами, послугами, капіталом та робочою силою, що виходить за межі державних кордонів і з 60-х рр. ХХ ст. набуває форм постійного й неухильно зростаючого міжнародного переплетіння національних економік¹. Глобалізація уявляє собою якісний стрибок у розвитку технологій (передусім, інформаційних, телекомунікаційних), характеризує нові можливості інтеграції національних господарств у світову економіку. Процес глобалізації є всеохоплюючим, невідпинним, його наступ та проникнення у всі сфери людської діяльності неможливо уникнути, спроби самоізоляції загрожують величезним відставанням нації та численними втратами у різноманітних областях.

Водночас, ставлення науковців до глобальних трансформацій є досить неоднозначним і для цього, на нашу думку, є вагомі підстави. З одного боку, глобалізація може вважатися стимулом прискореного розвитку країни, вести її до технологічного прогресу, підвищення рівня освіченості нації, сприяти більш ефективному використанню творчого потенціалу висококваліфікованих працівників, активізації інноваційної діяльності. З іншого боку, таке явище може розглядатися як загроза національній економіці, оскільки супроводжується загостренням міжнародної конкуренції в усіх сферах діяльності. З цього приводу варто звернути увагу на попередження І. Дзюби: “Глобалізація, якщо і забезпечує концентрацію фінансових,

Семикіна Марина Валентинівна, канд. екон. наук, доцент. Кіровоградський державний технічний університет, Україна

¹ Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т.1, Редкол.: С.В. Мочерний (відп.ред.) та ін. - К.: Видавничий центр "Академія", 2000. - С.264.

технічних і почасти інтелектуальних ресурсів, то ціною неповоротних втрат, бо супроводжується стиранням місцевих особливостей, уніфікацією форм не лише економічного, а й суспільного та культурного життя, зрештою – поглинанням сильнішими слабших. Її й “придумали” сильні як мотивацію для опанування життєвого простору слабших, – тому сприятливою для світового розвитку вона зможе бути лише тоді, якщо передбачатиме можливість самозахисту слабшого...”².

Ми дотримуємося тієї точки зору, що поширення глобалізації дійсно стає викликом ХХІ століття для кожної країни і особливо для тих, які не входять до кола розвинутих держав (країн так званого “золотого мільярду”) і вимушені в тій чи іншій мірі (за різних обставин) виконувати роль сировинного придатку або постачальника дешевої робочої сили. На тлі загострення міжнародної конкуренції домінуючими стають ті країни, фірми та корпорації, які швидше за інших створюють інформаційні системи, найкращим чином використовують інформаційний ресурс, за підтримкою урядових позик та субсидій удосконалюють технології отримання, обробки, передачі, розповсюдження та використання інформаційних знань, а також автоматизованих інформаційно-технологічних пристроїв і комп’ютерів і, в результаті, першими застосовують нові ідеї, проекти, технології. Частка прибутку, одержуваного від інновацій, при цьому набагато перевищує питому вагу використаного капіталу, що і дає відчутні конкурентні переваги. Іншими словами, в умовах глобалізації саме прискорення інноваційного розвитку економіки країни може дати шанс національного виживання та розквіту.

Об’єктивним наслідком процесів глобалізації є поява новітніх тенденцій у змісті трудового процесу, стані зайнятості населення. Під впливом глобальної інформатизації радикально і комплексно змінюються основи виробництва, організація праці, прискорюється трудовий процес, швидко з’являються нові професії, змінюються вимоги роботодавців до кваліфікації працівників, серед яких на перше місце виходить вміння роботи з інформацією, професійна мобільність, адаптивність працівників до змін ринкової ситуації. Сутнісною рисою сучасного виробництва стала здатність переходу на випуск нових видів продукції у стислі терміни за допомогою гнучких виробничих систем, які на відміну від традиційних автоматичних ліній та конвеєру пристосовані до швидкого переналадження, застосування інновацій. Таке поєднання енергетичної частини (потужностей) підприємств із “процесорною” (організаційно-управлінською) частиною означає, на думку фахівців, появу надскладних інтелектуалізованих виробничих комплексів³, що створюють сприятливі умови для економії праці, остаточної ліквідації важких та непривабливих видів людської праці, реалізації творчого потенціалу працівників, зайнятих розробкою та впровадженням нововведень.

В умовах таких глобальних змін трудового процесу, певна річ, посилюється значущість інвестування у підготовку та перепідготовку кадрів на виробництві, реформування освіти, систем професійного навчання. Стрімко зростає інтелектоємність управлінських рішень, все більш вагомою стає роль творчої діяльності, пов’язаної із впровадженням нововведень, тобто праці інноваційного змісту. Зростання попиту на інновації, якісні зміни у трудовому процесі обумовлюють підвищення обсягу попиту на кваліфіковану робочу силу на світовому ринку праці, що, відповідно, призводить до об’єктивних змін у структурі зайнятості. Вже сьогодні переважну частину трудових ресурсів у розвинутих країнах ринкової економіки можна цілком віднести до так званих “інформаційних працівників”, зайнятих обробкою та створенням нової інформації. У західній Європі та Японії на їх частку припадає 45-50% всього працюючого населення, в США – 60%. Досягнення бажаного ефекту інноваційної праці все більшою мірою стає залежним від ступеня включення в трудовий процес інформаційного ресурсу і це дає змогу прогнозувати, що вже найближчим часом органічний зв’язок інтелекту працівників та інформації буде розглядатися як обов’язковий супутник розвитку трудової діяльності.

Україна не може бути осторонь цих процесів, адже вона прагне бути складовою частиною світового господарства. Водночас, розуміючи необхідність максимального сприяння ро-

² Дзюба І. Україна перед Сфінксом майбутнього // Урядовий кур’єр, 12 січня 2002 р. – С.9.

³ Україна: інтелект нації на межі століть. Кол. монографія / Керівник авт. кол. В.К. Врублевський. – К.: Інформаційно-видавничий центр «Інтелект», 2000. – С.118.

звітку інноваційної діяльності, варто усвідомлювати, що процеси швидкої глобалізації, посилення ролі інформаційного ресурсу об'єктивно зачіпають національні інтереси, зокрема у сфері праці призводять до нестабільності і складності збереження зайнятості у великих сегментах національної робочої сили, змінюють структуру зайнятості, породжують загрозу зростання безробіття, небезпеку "відпливу мозків", перетворення науково-технічних центрів країни в "інтелектуальну плантацію" для Західних країн. З урахуванням цього, вкрай необхідною є зважена соціально-економічна політика держави, спрямована на використання глобальних тенденцій у прискореному розвитку пріоритетних галузей економіки, здатних у стислі строки експортувати конкурентоспроможну продукцію, та, водночас, захист тих галузей, які задовольняють потреби внутрішнього ринку. Йдеться про високу соціальну відповідальність державної інноваційної стратегії держави, посилення ролі соціального партнерства у розвитку конкурентоспроможної робочої сили, які мають супроводжувати подальший рух НТП, використання та розвиток інноваційного потенціалу суспільства.

2. Концептуальні підходи до появи та визначення інноваційної праці

Про конкретний час виникнення інноваційної праці немає єдиної думки, як і про час появи науки. Деякі автори вважають, що науки з'явилися одночасно з появою та розвитком людського суспільства, однак такий погляд змішує передумови появи науки з самою наукою. Інша більш поширена точка зору відносить час появи науки, а з нею – праці з елементами науковості, творчості – лише до XV- XVI ст., коли одержало поштовх природознавство. Певна річ, "паростки" інноваційної праці людини слід відшукувати у далекому минулому, вони пов'язані з історією перших винаходів людства, одержанням перших наукових знань, обумовлені загальною закономірністю еволюції індивідуального і суспільного виробництва. У свою чергу, доречно нагадати, що розвиток суспільства завжди має відношення до створення та удосконалення знарядь праці, техніки, запровадження нових технологій, матеріалів та речовин, які стають результатом накопичення знань, інформації, прояву творчості, таланту.

Становлення світового ринкового господарства, поява конкурентного середовища, глобальні трансформації, необхідність пошуку важелів інтенсифікації економіки, – вся ця низка явищ об'єктивно призвела до зростання ролі праці, що має безпосереднє відношення до розробки і впровадження інновацій, є сфокусованою на потреби ринку. Проте, незважаючи на це, погляди науковців щодо розуміння терміну "інноваційна праця" залишаються суперечливими. Останнє пояснюється як існуванням різноманітних уявлень про суть "інновацій", так і досить поширеним процесно-фінансовим підходом до розуміння інноваційної діяльності.

Поняття "інновації" вперше запровадив американський економіст І. Шумпетер у працях "Теорія економічного розвитку", "Ділові цикли" (30-ті роки XX ст.), де окреслив інновації як "непостійне проведення нових комбінацій у випадках запровадження нового товару; нового методу виробництва; відкриття нового ринку; оволодіння новим джерелом сировини або напівфабрикатів і проведення нової організації". Проте саме такий підхід не став еталоном для всіх послідовників Шумпетера. Щодо існуючого в літературі розмаїття тлумачень доречно навести точку зору М. Иванова, С. Колупаєвої та Г. Кочеткова, які зазначають, що "ні одна з проблем, з якими зустрічається бізнес, не є сьогодні більш важливою і найменш вивченою, ніж проблема нововведень"⁴.

Аналіз наукових джерел свідчить, що одні автори в інноваціях бачать *процес* розробки нових ідей в різних сферах і галузях економіки та його інвестування, інші – *результат* творчого процесу у вигляді нової техніки, продукції, технології, послуг та його *прибуткове використання*, треті розуміють під інноваціями єдність технологічних, організаційних, соціальних нововведень, призначених для задоволення суспільних потреб і одержання певного корисного ефекту (економічного, соціального, науково-технічного, екологічного тощо). Кожен

⁴ Иванов М.М., Колупаева С.Р., Кочетков Г.Б. США: управление наукой с нововведениями / Отв. ред. Л.И. Евенко, Г.Б. Кочетков.– М.: Наука, 1990.– С. 17.

з наукових поглядів має право на існування, у зв'язку з чим вартий уваги висновок Завліна П.Н., що цей термін може мати різні значення у різних контекстах і їх вибір залежить від конкретної мети вимірювання або аналізу⁵.

Разом з тим, узагальнення наукової думки дозволяє побачити в інноваціях предмет особливої трудової діяльності творчого змісту, яка за допомогою досягнень НТП вдосконалює процес виробничої діяльності, економічних, правових і соціальних відносин у різних сферах і галузях, створює умови для економії витрат. В цьому контексті інноваційну діяльність цілком можливо визначати як людську *працю*, що трансформує результати науково-технічної діяльності у новий продукт (послугу) за допомогою сукупності наукових, технологічних, організаційних, маркетингових та комерційних заходів. Такий підхід відкриває можливості дослідження інноваційної діяльності людини саме через призму науки про працю, дозволяє приділити увагу особливостям такої праці на всіх її етапах, зокрема, вивченню специфіки мотивів та стимулів, важелів активізації. Зауважимо, що окреслені концептуальні уявлення відповідають напряду кардинальних змін світової економіки на початку третього тисячоліття, що об'єктивно ведуть до переоцінки змісту праці, еволюції поглядів на трудові відносини, виокремлення серед традиційних видів трудової діяльності праці інноваційної.

Інноваційна праця спрямовується на створення нових засобів праці, які на відміну від предметів споживання не втрачаються в процесі споживання, а стають базою подальшого зростання національного багатства. Розвиток інноваційної праці в Україні має розглядатися як дуже важлива передумова виходу з економічної кризи, забезпечення економічного зростання, як реальне джерело одержання конкурентних переваг організації, галузі, регіону, держави. З огляду на викладене, положення державної концепції інноваційної політики України має сенс доповнити терміном "*інноваційна праця на промислових підприємствах*", розуміючи під ним трудову діяльність творчого змісту, яка спрямована на використання досягнень науково-технічного прогресу, розробку та впровадження нових ідей, проєктів для вдосконалення технології, якісного оновлення асортименту продукції і послуг з метою ефективної реалізації їх на ринку. На нашу думку, дослідження якісних та кількісних характеристик інноваційної праці, умов та важелів її активізації на етапі перехідної економіки, передусім у промисловості, слід віднести до важливих завдань сучасної вітчизняної науки про працю.

3. Мотиваційні основи розвитку інноваційної праці

Процес формування мотивів і стимулів інноваційної праці, на нашу думку, повністю підпорядковується загальній схемі трудової мотивації, проте він не може не мати своєї специфіки, адже така праця передбачає прояв творчості, самостійності. Внутрішню мотивацію інноваторів (авторів нових ідей, проєктів) частіше визначає зміст і значущість роботи: якщо інноваційна праця цікавить людину, дозволяє реалізувати творчий потенціал, відповідає провідним ціннісним орієнтирам, то це вже само по собі стає могутнім важелем активізації трудової діяльності, важливою передумовою результативної, новаційної праці. Йдеться про те, що інноваційна активність працівника часто стає результатом його внутрішнього вибору, хоча, в кінцевому рахунку, на нього суттєво впливає зовнішнє середовище.

Питанням внутрішньої мотивації працівників, на відміну від зовнішньої, у вітчизняних наукових джерелах приділяється недостатньо уваги, хоча у сфері інновацій *самотивація персоналу* здатна мати велику збуджувальну силу. Так, спостереження американських експертів довели, що стан, при якому прагнення до результативної творчої праці, *творчих досягнень* виходить від самого працівника, а не від "зовнішнього роздратувача" (наприклад, грошової премії) визнається найбільш ефективним методом підвищення віддачі праці фахівців у сфері нововведень⁶. Пояснення цього криється у феномені інноваційної праці, точніше

⁵ Оценка эффективности инноваций: Завлин П.Н., Васильев А.В. С-Петербург: СПб, Изд. дом "Бизнес-пресса", 1998.– С.3.

⁶ Management Review, 1987. Jan., P.15.

творчій компоненті, яка притаманна змісту такої праці: пошук нестандартних рішень, розумова, творча активність працівника дуже важко піддається раціональному зовнішньому впливу.

Внутрішня мотивація працівника промислового підприємства до розробки та впровадження інновацій може бути обумовлена багатьма різноманітними причинами. Це може бути прагнення до пізнання і створення нового, невідомого раніше (суто пізнавальні і творчі потреби); інтерес до науки і бажання принести користь підприємству або просто залишити свій слід раціоналізаторською пропозицією; намагання отримати визнання як винахідника або досягти певного соціального статусу (одержання наукового ступеня, звання); прагнення до творчої самореалізації; честолюбство, бажання виокремитися серед колег, досягти популярності, завдяки такого роду діяльності одержати певну посаду, окремі матеріальні блага, нові соціальні гарантії, можливості подальшого професійного та творчого зростання тощо. Суттєве значення для формування ціннісних орієнтацій та ідеалів у сфері праці мають також специфічні риси національного трудового менталітету, трудове виховання особистості.

Серед багатьох мотивів інноваційної праці вартий виокремлення, на нашу думку, *мотив досягнень*, проте домінуючим для творчої особистості він стає, як правило, тоді, коли вже задоволені первинні потреби людини.

Будь-який з окреслених мотивів може стати визначальним у формуванні внутрішньої мотивації працівника підприємства інноваційного типу, і навіть такий, як *конкурентна боротьба* на ринку праці серед високоосвічених фахівців за місце роботи в організаціях інноваційного типу (або за збереження місця роботи на даному підприємстві в умовах скорочення штатів, реорганізації). Останнє наводить на думку, що здорові конкурентні відносини доцільно заохочувати в інтересах зростання конкурентоспроможності персоналу, що безпосередньо впливає на рівень інноваційного потенціалу підприємства. Для венчурних підприємств особливого значення в ринкових умовах набуватиме оцінка ризику неконкурентоспроможності персоналу, проте її запровадження, як і вимірювання динаміки конкурентоспроможності працівників на тлі мінливого інформаційного середовища, вимагатиме оновлення трудового менталітету і персоналу, і керівного складу, формування відповідної інноваційної культури, нових цільових орієнтирів кадрової стратегії з урахуванням необхідності адаптації до ринку, перспектив постіндустріального розвитку.

Специфіка інноваційної праці вимагає з боку творчої особистості на виробництві значних інтелектуальних та психологічних зусиль для самоствердження та самореалізації, постійного оновлення знань, тому інноватори потребують обов'язкової уваги та підтримки з боку підприємства, держави, залучення продуманої та несуперечливої системи стимулів для творчої роботи. Водночас, визнання неординарної ролі саме внутрішньої мотивації у результативності інноваційної праці персоналу, підкреслює, що спонукальна сила лише одних матеріальних чинників може виявитися недостатньою, потрібне гнучке поєднання матеріальних і моральних чинників (у т. ч. етнопсихологічних, з акцентом на регіональні особливості національного трудового менталітету, трудові традиції), застосування в системі стимулювання *індивідуальних оцінок* праці, виокремлення та заохочення *особистих досягнень* працівників, заохочення розвитку здорової конкурентної психології.

Зовнішня мотивація, що виступає у формі адміністративного, економічного, соціального, морально-психологічного впливу, виконує роль *стимулювання*. Зрозуміло, що найбільшого ефекту в процесі мотивації персоналу до інновацій можна очікувати тоді, коли структура стимулів, що пропонується роботодавцем і державою взагалі, відповідає структурі внутрішніх мотивів найманого працівника (а не суперечить їм !). На практиці така відповідність можлива лише в ідеалі, тобто спрацьовують як стимули, так і антистимули – фінансово-економічні, матеріально-технічні, інформаційні, соціально-психологічні, організаційно-управлінські, юридичні тощо. Проте менеджерам необхідно прагнути до максимального скорочення дії антистимулів, а для цього слід розуміти і враховувати сутність та специфіку внутрішньої мотивації працівників до інноваційної діяльності, створювати умови для розкриття творчого потенціалу персоналу. Варто пам'ятати, що талановиті, творчі люди потре-

бують делікатного відношення – має бути продумана до деталей реально діюча система матеріальних і моральних спонукань і стимулів, у першу чергу механізм управління працею, ступінь участі працівників у формуванні і реалізації інноваційних планів, способи оцінки творчої ініціативи в процесі індивідуального і колективного заохочення, можливості і стимули подальшого підвищення кваліфікації, просування по службі, участь у семінарах, науково-практичних конференціях, умови фіксування та оформлення винаходів, публікацій робіт наукового характеру, реальний захист інтелектуальної власності інноваторів тощо.

Важливо зазначити при цьому, що мотивація до інноваційної праці повинна мати *довготривалий характер*, інакше стає неможливим здійснення стратегічних інноваційних планів, розрахованих на тривалий термін. Для створення довготривалих орієнтацій в трудовій поведінці персоналу, як засвідчили дослідження на промислових підприємствах інноваційного типу в Кіровоградській області (ВАТ “Птахокомбінат”, ВАТ “Гідросила”, ВАТ “Червона зірка” та ін.), слід надавати перевагу *позитивним* мотиваційним чинникам (стимулам), а не *негативним* (антистимулам, наприклад, санкції, обмеження самостійності, покарання). Так, на підприємстві “Гідросила”, що експортує гідромашини та агрегати більш ніж у 50 країн світу, існує позитивний досвід спонукання талановитих фахівців до розвитку інновацій та підвищення конкурентоспроможності робочої сили: в разі одержання другої освіти щомісячна заробітна плата підвищується на 15%, для тих, хто отримує науковий ступінь кандидата наук, виплачуються надбавки до заробітної плати у розмірі 24%, за рахунок підприємства здійснюється підготовка інженерних кадрів, тим, хто понад 20 років віддав інноваційній справі на заводі, виплачується щорічна допомога на лікувально-оздоровчі заходи.

Необхідно закріплювати у трудовій свідомості інноваторів надію на успіх, впевненість у підтримці та заохоченні творчих пошуків з боку адміністрації підприємства. Дотримання ж іншої позиції (пріоритет негативних мотиваційних чинників в системі управління), наприклад, критика, скарги на невдале запровадження нововведень, зайвий адміністративний контроль за роботою інноваторів у 90% випадків, як показує практика, викликають природне бажання працівника усунути причини незадоволення і скарг, і, водночас, зменшити особистий свідомий ризик у зв’язку з висуванням оригінальних пропозицій та нестандартних рішень (останнє, насамкінець, приречує венчурне виробництво на ринковий неуспіх).

Отже, саме у зв’язку зі специфічними особливостями мотивації інноваційної праці, вибір прийнятих стимулів стає більш важливішим в мотиваційному управлінні, ніж масштаб та кількість заохочень.

Варто додати, що в процесі мотивації до інноваційної праці необхідно враховувати помітну різницю, яка існує в спонуканні до інновацій менеджера підприємства (роботодавця) і найманого працівника, наприклад, інженера. Мотиви діяльності кожного з них далеко не однакові, адже вони належать до різних культурних страт суспільства, критерії їх успіху не ідентичні в умовах формування конкурентного середовища. Якщо мотивація роботодавця (підприємця) до розвитку інноваційної праці формується переважно на макроекономічному рівні, визначається попитом на інновації, конкурентним середовищем та умовами сприяння нововведенням в країні, регіоні, то безпосередня мотивація найманих працівників до розробки інновацій виникає (або не виникає) передусім на рівні підприємства. З урахуванням окресленого, механізм мотивації до інновацій має одночасно впливати на дві ключові постаті в інноваційному процесі промислових підприємств, а саме, – на інженерно-технічного працівника, який створює новітні технології (або членів інноваційних груп на підприємстві), і на менеджера-підприємця, іншими словами, спонукати їх до розвитку інноваційної діяльності передовсім за допомогою соціально-психологічних та економічних важелів на рівні держави, регіону, галузі, підприємства.

4. Інноваційна праця в Україні: стан та перешкоди розвитку

Україна, на жаль, поки не зайняла гідного місця на світовому ринку нових технологій. За період 1991 – 2000 рр. кількість розробок по створенню нових видів техніки і технологій

зменшилась в цілому в Україні у 4,5 рази⁷, з них розробок, у яких використано винаходи - у 6,8 рази. Внаслідок відсутності системи соціально-економічного захисту винахідництва, матеріальної та моральної підтримки творчої особистості інноваційним винахідництвом сьогодні охоплено лише 0,1% населення України, питома вага винахідників, авторів об'єктів промислової власності у загальній кількості зайнятих в економіці зменшилася порівняно з 1985 р. більш як у 10 разів. В умовах нерозвинутого конкурентного середовища понад 85% промислових підприємств України інноваційною діяльністю не займаються, 60% українського експорту припадає на сировинні галузі та галузі з невисоким рівнем обробки продукції. Спостерігається небезпечна для економічного розвитку країни тенденція до зростання дисбалансу у розвитку інноваційної праці в територіальному розрізі: регіони, де сконцентрований науково-технічний потенціал, все менш його реалізують (понад 50% всіх виконуваних науково-дослідних робіт та понад 60% дослідно-конструкторських робіт припадає на Київ та Харківську область; разом з тим, в Києві, Київській та Харківській областях у 2000-2001 рр. впроваджено менше ніж чверть усіх нових продуктів, машин, близько 15% нових технологій, що не відповідає потенційним можливостям цих регіонів). Дуже гостро стоїть питання розробки та впровадження інновацій в Одеській, Кіровоградській, Закарпатській, Черкаській областях та Автономній Республіці Крим, де інноваційною працею на підприємствах зайнято сьогодні лише близько 4% працівників.

Незадовільний стан розвитку інноваційної праці, що спостерігається сьогодні в Україні, став результатом відсутності визначальної ролі необхідних макроекономічних чинників - необхідного фінансування розвитку науки та освіти, раціональної інноваційної політики держави, сприятливої політики у сфері оплати праці, доходів, зайнятості та соціального захисту, стимулюючої податкової, кредитної, амортизаційної політики тощо. Все це на фоні загальної всеохоплюючої економічної кризи звузило попит на інноваційну працю з боку держави і підприємств недержавного сектору економіки, негативно вплинуло на якість трудового потенціалу.

Злиднений стан, в якому сьогодні опинилися на промислових підприємствах інженерно-технічні працівники, відсутність захисту прав інтелектуальної власності не тільки руйнують всіляку самомотивацію до творчості, а й поширюють відчуження працівників від змісту праці та інтересів підприємства. За даними мотиваційного моніторингу, що проводився серед інженерно-технічних працівників промислових підприємств в Кіровоградській області⁸ у 2000-2001 р., саме нестача матеріальних стимулів та соціальних гарантій не дозволяє зберегти раціоналізаторство і винахідництво на виробництві: кожен третій респондент, який має відношення до розробки інновацій на виробництві, незадоволений вкрай низькою оплатою праці, кожен п'ятий - невідповідністю одержуваного доходу і складності роботи інноваційного змісту; на думку 12% респондентів бажання займатись інноваційною працею гальмує відсутність будь-яких заохочень з боку керівництва, кожного десятого респондента, зайнятого впровадженням інновацій, не влаштовують умови праці, розподіл функціональних обов'язків. Як результат, на фоні падіння рівня життя інтерес до змісту інноваційної праці, не зважаючи на його "досить важливу цінність", не став, за думкою 82% респондентів, одним з першочергових чинників, що визначають кінцевий трудовий вибір.

Діагностика сприйнятливості інновацій з боку персоналу довела, що розвиток інноваційної праці (незалежно від форми власності підприємств) гальмує низка перешкод соціально-економічного та організаційного змісту, які передусім пов'язані з недоліками мотивації праці персоналу і відбивають загалом соціально неадекватну систему управління на макро- і мікрорівнях, серед них:

- соціальна несправедливість у визначенні винагороди за різну працю і різний внесок, зрівнялівка в оплаті кваліфікованої і некваліфікованої праці, ігнорування в оцінці праці набутих професійних навичок і знань, складності роботи;

⁷ Наукова та інноваційна діяльність в Україні. Стат. зб. / Держкомстат. – К. – 2001. - С. 118.

⁸ Мотиваційний моніторинг проводився автором разом з Коваль Л.А. на 6 промислових підприємствах Кіровоградської області, які впроваджують інновації.

- відсутність гнучкості в оплаті праці, її зв'язку з кінцевим результатом, а також прибутком, який одержує підприємство від реалізації інноваційних проектів, необґрунтований великий розрив в оплаті праці вищої, середньої та нижчої ланки співробітників (у 8-12 разів);
- завищені посадові оклади окремих працівників, які особисто "наближені" до керівництва або є членами сімей власників підприємства;
- деградація тарифної системи оплати праці, яка застосовується; знецінення ролі премій, які стають, як правило, складовою посадових окладів;
- відсутність критеріїв оцінки інноваційної праці (зокрема її творчої складової);
- протидія з боку трудового колективу (профспілок) у питаннях запровадження більш прогресивних моделей оплати з метою стимулювання інноваційної праці;
- демотивуючий (переважно адміністративний) стиль керівництва, консерватизм, поширення бюрократизму, помилок адміністрації у питаннях трудової мотивації, приниження працівників, небажання прислухатися до їх думки;
- відсутність уваги керівництва до соціальних проблем інноваторів та створення необхідних умов для творчості ;
- невизначеність сфер компетенції і відповідальності працівників, охоплених інноваційною працею, нечітка постановка цілей, обмеженість ресурсного (зокрема інформаційного) забезпечення інноваційної праці персоналу;
- недостатнє делегування повноважень керівникам підрозділів в інноваційному процесі;
- слабка підготовленість керівного складу, персоналу в питаннях маркетингу, інноваційної діяльності, інноваційного менеджменту, необізнаність у світових досягненнях НТП, обмеженість доступу до нової інформації;
- небажання ряду працівників перенавчатися та підвищувати свій рівень кваліфікації (навіть за наявності можливості навчатися);
- окремі специфічні риси трудового менталітету, які притаманні більшості персоналу і керівників (небажання брати на себе відповідальність за ризик, відстоювати незалежну думку тощо), неадаптованість до ринкових відносин, низька інноваційна культура.

5. Напрями активізації інноваційної праці персоналу на підприємствах України в контексті постіндустріального розвитку

За прогнозами українських науковців⁹ завдяки реструктуризації та інноваційної орієнтації розвитку економіки вже к 2015 р. цілком можливе підвищення попиту на висококваліфіковану робочу силу в машинобудівній галузі, хімічній та нафтохімічній промисловості, легкій та харчовій промисловості, промисловості будівельних матеріалів та інших галузях, отже зростатиме попит на інноваційну працю. Проте її активізація, на нашу думку, потребує зламу існуючих негативних тенденцій у стимулюванні розвитку інноваційної праці. Таке завдання потребує:

- по-перше, реформування правових відносин у сфері інноваційної праці, у напрямі захисту прав на об'єкти інтелектуальної (промислової) власності, створення розвинутого конкурентного середовища;
- по-друге, піднесення привабливості інноваційної творчості на основі державної підтримки статусу інженера, вченого, винахідника, підвищення їх соціальної захищеності;
- по-третє, повернення оплаті праці відтворюючої, мотивуючої, стимулюючої та регулюючої функцій;
- по-четверте, проведення активної політики соціальних інвестицій для відтворення висококваліфікованого прошарку науково-технічного потенціалу, підвищення його конкурентоспроможності на основі створення інноваційної інфраструктури в регіонах, розвитку сис-

⁹ Герасимчук В.І. Методологічні засади формування системи робочих місць в економіці України // Стратегія економічного розвитку України. Наук. збірник. – К.: Київський національний економічний університет, 2001. – С.365-372.

теми "наука-техніка-виробництво", налагодження взаємодії підприємств та працівників-інноваторів (інженерів, економістів, дизайнерів тощо) за допомогою навчання перших – основам підприємництва, а менеджерів – основам інженерної праці, інноваційного менеджменту та конкурентної психології.

Активізація трудових зусиль найманих працівників та роботодавців у напрямі створення та просування на ринок конкурентоспроможних інноваційних продуктів є неможливою без створення такого ефективного мотиваційного механізму, який би дозволив наблизити інтереси соціальних партнерів щодо засвоєння інноваційної моделі розвитку, досягненні конкурентоспроможності економіки. Формування такого механізму передбачає створення відповідних передумов та важелів:

- на макроекономічному рівні (раціональна інноваційна політика держави; стимулюючий вплив податкової, кредитної, бюджетної, амортизаційної, кадрової політики держави, комплексу економічних, правових, організаційних та адміністративних важелів; зростання державних витрат на розвиток науки та освіти, співвідношення поєднання державного регулювання з важелями ринкової саморегуляції; інтелект нації, якість трудового потенціалу; сприятлива для інновацій політика держави у сфері оплати праці, доходів, зайнятості та соціального захисту; ступінь розвитку конкурентного середовища; попит на працю інноваторів, посилення міжнародної конкуренції);
- на мезоекономічному рівні (науково-технічний потенціал галузі, регіону, науково-технологічне співробітництво підприємств та наукових установ, університетів; регіональна політика щодо розвитку інновацій на підприємствах, залучення з цією метою інвестицій, підтримка винахідництва та раціоналізаторства у регіоні; формування належної системи мотивів ефективного управління майном на тлі процесів приватизації в регіоні, розвиток конкурентного середовища в регіоні);
- мікроекономічному рівні (стислий перелік передумов та важелів наведено в таблиці 1).

Таблиця 1.

ПЕРЕДУМОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Види забезпечення	Стислий перелік складових забезпечення активізації інноваційної праці
Фінансово-економічне забезпечення	Джерела, обсяг та методи фінансування, оптимальні податки, пільгове кредитування інноваційного підприємства, залучення інвестицій, прискорена амортизація, лізинг, оцінка ефективності інноваційної праці
Кадрове забезпечення	Гнучка кадрова стратегія, система відбору, підготовки кадрів, діагностика сприйнятливості персоналу до інновацій, наявність висококваліфікованого персоналу, оцінка конкурентоспроможності працівників, корпоративні цінності
Організаційне забезпечення	Гнучка структура управління, розподіл відповідальності за прийняття рішень, взаємозв'язок між учасниками інноваційного процесу, створення інноваційних груп у складі інженерів, конструкторів, технологів, економістів, дизайнерів
Інформаційне та маркетингове забезпечення	Нові інформаційні технології, бази даних, банки знань, доступ до одержання статистичних даних, довідкової інформації про рівень цін, кон'юнктуру ринку, діяльність конкурентів, прогнозування коливань попиту на інноваційний продукт
Науково-методичне забезпечення	Розробка нових гіпотез, ідей, положень, концепцій, проектів, їх наукове обґрунтування, зв'язок з вищою школою, інноваційною інфраструктурою регіону
Економічна мотивація персоналу	Стимулювання інноваційної праці з урахуванням складності, проявом творчості, зв'язок оплати праці з кінцевим результатом, динамікою конкурентоспроможності працівників, інвестиції в розвиток персоналу
Соціально-психологічна мотивація персоналу	Система соціальної та морально-психологічної підтримки розвитку інноваційної праці, подолання соціально-психологічних перешкод змінам на основі визначення динаміки провідних мотивів і стимулів до інновацій на виробництві, якісне оновлення трудового менталітету, адаптація до мінливих ринкових умов, формування інноваційної культури персоналу

Одним з важелів посилення мотивації до інноваційної праці має стати свідома підтримка профспілками інноваційної стратегії підприємств, договірне регулювання праці інноваторів в межах соціального партнерства, розробка відповідної контрактної системи оплати, що враховує специфічні особливості інноваційної праці.