

ЗНАЧЕННЯ ПРОЯВУ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Перспективи досягнення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств стають все більш залежними від розробки та впровадження інновацій, прояву інноваційної активності персоналу підприємств. Нагальною потребою в цих умовах стає всебічний аналіз причин низької інноваційної активності підприємств України, зокрема, невикористаних чинників активізації інноваційної праці персоналу.

Можливості реалізації інноваційних зрушень суттєво обмежуються існуванням значної кількості непривабливих робочих місць на аграрних підприємствах. Йдеться про невідповідність оплати праці важкості та складності праці, обмеженість соціальних пакетів, відсутність адекватної компенсації несприятливих та небезпечних умов праці, не говорячи про гідне стимулювання кваліфікованої праці, участі у розробці інновацій. Як наслідок – падіння престижу аграрних професій, кадрова криза, скорочення кількості творців (винахідників, раціоналізаторів) в десятки разів порівняно з 1991 р.

Зміни у сфері зайнятості України упродовж останніх років не можна характеризувати як інноваційні. Це підтверджує, зокрема, висока частка представників найпростіших професій у складі зайнятого населення (24,7%; серед селян – 55%), тоді як професіоналів і фахівців (разом) – тільки 24%, кваліфікованих робітників з інструментом – тільки 12,6% [2].

Упродовж останніх п'яти років спостерігаємо скорочення зайнятих в аграрній сфері. Особливо негативно впливають на формування інноваційної активності найманих працівників тенденції зростання попиту підприємств на працівників, які не потребують професійної підготовки. Замість активної державної підтримки прогресивних технологічних зрушень і модернізації економіки відбулася фактична відмова від активної державної політики щодо стимулювання НТП та інноваційної активності, що зумовило занепад такої активності на рівні найманих працівників.

В залежності від результатів такої оцінки, а також вагомості внеску працівника у розробку інновацій на підприємстві, отриманого ефекту, йому мають пропонувати відповідні економічні та соціальні стимули. Економічні стимули передбачають зростання доходу від спільної реалізації регламентованої та творчої компоненти праці, соціальні – надання пакету соціальних послуг: відшкодування витрат на харчування, підвищення кваліфікації, отримання другої освіти, розвиток компетенцій, оздоровлення, проїзд тощо.

Оскільки прояв інноваційної активності з боку працівників має високу значимість для конкурентоспроможності аграрного підприємства, то стимулювання такої активності має бути найбільш вагомим, орієнтованим на задоволення актуальних економічних та соціальних потреб конкретної людини, яка бере участь у розробці і впровадженні інновацій. Інноваційна праця відносно праці регламентованої має значні переваги, що мають бути враховані системою регулювання інноваційної активності працівників підприємств, зокрема, необхідність врахування в оцінці інноваційної праці наявності та величини отриманого позитивного ефекту (економічного, науково-технічного, соціального, екологічного тощо).

Альтернативою існуючій ситуації має стати така система державної підтримки інноваційної активності, яка буде здатна формувати заходи стимулюючого впливу на суб'єкти інноваційної діяльності як прямо (через управлінські рішення, інструкції, рекомендації, накази тощо), так і опосередковано (через підсистеми правового, ресурсного, фінансового, організаційно-економічного забезпечення) відповідно до вимог ринку. При цьому варто враховувати особливості залучення інноваційної та регламентованої праці (репродуктивної за змістом).

Отже, для реалізації заходів стимулювання інноваційної активності персоналу підприємств, з метою підвищення їх конкурентоспроможності вважаємо доцільним:

по-перше, в системі стимулювання працівників на інноваційних підприємствах надавати перевагу стимулюванню інноваційної активності;

по-друге, впроваджувати систему економічних стимулів модернізації на основі технологічних інновацій та стимулювати інноваційну працю, які мають обов'язково враховуватися в отримуванні позитивних ефектів (економічного, науково-технічного, соціального, екологічного та ін.);

по-третє, в інтересах досягнення найбільшого позитивного ефекту від інноваційної праці розвивати інфраструктуру інноваційної діяльності та забезпечувати ефективну підтримку інноваційного підприємництва.

На мікроекономічному рівні ефективна система стимулювання інноваційної діяльності має усувати ті слабкі сторони, які перешкоджають успішній діяльності та впливають на конкурентоспроможність підприємства.

Література

1. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення / [Амоша О.І., Антонюк В.П., Землянкін А.І. та ін.]. – Донецьк : НАН України, Ін-т економіки промисловості, 2007. – 328 с.

2. Семикіна М. В. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання: [монографія] / М.В. Семикіна, Л. А. Коваль. – Кіровоград : «Степ», 2002. – 212 с.