

Сприйняття нововведень як форма адаптації працівника до конкурентних умов

У статті розглянуто проблеми адаптації працівників до конкурентних відносин на ринку праці, зокрема питання їх сприйнятливості до нововведень, наведено результати соціологічних спостережень на промислових підприємствах, обґрунтовано умови підвищення рівня сприйнятливості нововведень.

адаптація, нововведення, конкуренція, мінімальна заробітна плата, конкурентоспроможність, інноваційна активність, стимулювання

Конкурентна боротьба у світі, що глобалізується, об'єктивно висунула на перший план проблеми зростання конкурентоспроможності суб'єктів господарювання, у тому числі проблеми піднесення конкурентоспроможності персоналу. У відповідь на вимоги часу уряди США, Японії, Німеччини, Великобританії та Франції, що входять до технологічного ядра світової спільноти, розпочали дієві заходи щодо утворення та утримання конкурентних переваг. В Україні вагомість цих проблем набуває особливого змісту у зв'язку з побудовою відкритої ринкової економіки, завданнями євроінтеграції, проголошеною урядом країни стратегії інноваційного розвитку. Формування конкурентоспроможних працівників, здатних до прояву інноваційної активності і творчості, має стати однією з передумов сталого економічного розвитку, поступового формування конкурентоспроможної держави. Виходячи з цього, закономірно зростає увага науковців до питань адаптації працівників підприємств до конкурентних умов, позитивного сприйняття нововведень, пожвавлення науково-технічної творчості працівників, розробки відповідної системи стимулів.

Значний внесок у розвиток наукової думки стосовно стимулювання науково-технічної творчості персоналу, визначення шляхів адаптації працівників до ринкових умов, зростання їх конкурентоспроможності, зробили такі вітчизняні вчені як А. Базилук, Д. Богиня, Л. Безчасний, В. Геєць, Г. Куліков, Н. Павловська М. Семикіна, В. Тимофєєв, О. Уманський, Л. Фільштейн, А. Чухно, Л. Коваль. Разом з тим, розробка цих питань в умовах перехідної економіки не може задовольнити фахівців, загально визнаною є слабка адаптація працівників підприємств до ринкових умов і нововведень зокрема, що протидіє зростанню конкурентоспроможності персоналу і підприємств, держави загалом. До невирішених частин окресленої проблеми слід віднести недостатню вивченість причин низької адаптації працівників до конкурентних умов, низької сприйнятливості нововведень.

Метою статті є дослідження рівня сприйнятливості нововведень на виробництві як форми трудової адаптації до конкурентних умов.

Поставлена мета обумовила постановку та вирішення наступних задач дослідження: з'ясування загальних причин опору нововведенням на виробництві з боку персоналу; аналіз стану інноваційної активності працівників, його взаємозв'язку з адаптацією до умов конкурентного середовища; розробка напрямів підвищення рівня сприйнятливості нововведень працівниками, стимулювання їх інноваційної активності.

Формування конкурентного середовища в Україні обумовило необхідність отримання та нарощування конкурентних переваг в якості робочої сили, якості виробленої продукції і послуг, які виносяться на ринок. Утримання конкурентних

позицій в ринкових умовах потребує пошуку нових підходів до управління персоналом для стимулювання праці з елементами творчості, завдяки якій стає можливим оновлення виробничого асортименту, розробка і впровадження інновацій, випуск товарів, які користуються підвищеним попитом споживача.

Разом з тим в Україні сьогодні займається впровадженням нових технологій лише кожне десяте підприємство. Основним джерелом фінансування впровадження нововведень є власні кошти підприємств, частка бюджетних асигнувань є мізерною – 1,5%. За роки ринкових перетворень загальна кількість виконаних в країні розробок по створенню нових видів техніки і технологій зменшилась майже у 5 разів, кількість винахідників та раціоналізаторів – у 23 рази, низькою оплатою праці зруйновано престиж творчої праці на виробництві, інтерес працівників до розробки та впровадження інновацій. Така ситуація потребує термінового зламу, адже інноваційна пасивність, зокрема на рівні персоналу, веде за собою втрату майбутніх конкурентних переваг.

Виходячи з того, що сутнісною рисою нового етапу ринкових перетворень в Україні має стати саме інноваційний розвиток, вважаємо, що зростає необхідність вимірювання сприйнятливості до нововведень персоналу підприємств, який є стрижнем, що має органічно пов'язувати кадровий потенціал з іншими складовими інноваційного потенціалу – виробничо-технологічним потенціалом, науково-технічним потенціалом, фінансово-економічним потенціалом підприємств. Вимірювання, про яке йдеться, передбачатиме оцінку здатності до інновацій господарчих об'єктів на рівні міста, регіону, України в цілому, що неодмінно включатиме оцінку інноваційних можливостей персоналу підприємств та установ, які здійснюють господарчу діяльність.

Аналіз наукових джерел з цього приводу свідчить, що питання активізації творчої праці персоналу на промислових підприємствах неодмінно зачіпають проблему відношення працівників до нововведень, їх швидку адаптацію до мінливих ринкових умов. На шляху нововведень на підприємстві може бути чимало перешкод, які стосуються економічних, інвестиційних податкових важелів, водночас соціально-психологічні перешкоди виникають, насамперед, по причині персоналу, специфіки його трудової поведінки.

Особливості трудової поведінки проявляються в мотивованих індивідуальних і групових діях працівників і важливо не тільки зрозуміти закономірності, які керують такими діями, але й навчитися використовувати їх на практиці. Виявлення мотивів і характеру трудової поведінки особливо є важливим на мікрорівні, у первинних колективах (малих групах з прямими контактами поміж індивідами), а також вторинних колективах (відділах, цехах та інших підрозділах організації). Зауважимо, що стосовно різних типів структур складність проблеми регулювання трудової поведінки є неоднаковою: якщо в умовах поточно-масового виробництва (строго регламентований процес) головне завдання знайти баланс поміж максимально чіткою організацією трудових операцій і зниженням негативного впливу монотонності і одноманітності праці на психіку людини, то при виконанні творчих видів діяльності (наукових досліджень і розробок, планування та ін.) на перший план виходить проблема створення умов, які стимулюють таку творчість при розв'язанні нестандартних завдань, прагнення працівника до оновлення знань, накопичення досвіду, реалізації здібностей у праці.

При розробці підходів до оцінювання сприйнятливості персоналу підприємств до інновацій важливо, на наш погляд, запобігти вкрай поширеній думки, яка зводить сенс інноваційної активності переважно до залучення інвестицій та оновлення основних фондів. Варто звернути увагу на те, що запровадження інновацій на виробництві часто супроводжується різноманітними змінами у сфері соціально-

трудових відносин, які неодмінно містять для персоналу і певний вииграш, і певні втрати, що закономірно впливає на відношення персоналу до інновацій. При цьому нововведення в управлінні виробництвом, технологічному процесі, перерозподілі функцій окремих фахівців і підрозділів не завжди мають наслідками втрати матеріальні, а здебільшого характеризуються психологічною напругою. Передусім, це обумовлюють нові вимоги до рівня кваліфікації, зміни у змісті праці, її інтенсивності, новий рівень відповідальності і тому часто закономірно породжують серед персоналу опір змінам. В основі такого опору нововведенням, в кінцевому рахунку, є відчуття працівниками можливої соціальної несправедливості, очікування соціальної небезпеки, втрат досягнутого статусу, звичного кола трудових обов'язків, звичних умов праці, міжособистісних стосунків, що склалися, побоювання втрати роботи у зв'язку з скороченням штатів або очікування того, що вигода від змін належатиме іншим працівникам тощо. Спостереження показали, що опір змінам від пасивних форм до активної протидії інноваціям, зростання відчуження від праці часто обумовлює відсутність або неповнота інформації, необізнаність керівництва в питаннях мотивації праці, що виявляє себе прорахунками в стратегії і тактиці роботи з персоналом.

Як справедливо доводять Перлаки І., Семикіна М., Коваль Л., дестабілізуюче негативне відношення частини працівників до нововведень, які пропонуються, може приймати вид категоричного відмовлення від інновацій, опору нововведенням або індиферентного ставлення [1, С.95; 2, С.179-180]. Причиною цього стають уявлення працівника (об'єктивно правильні чи неправильні), що нововведення зменшить або зробить неможливим задоволення деяких його потреб, в результаті виникає протестна поведінка, яка приймає форму захисту потреб (економічних, соціальних і психологічних) та вигод, отриманню яких загрожує сприйняття нововведень.



Рисунок 1 – Групування персоналу підприємства в залежності від ступеню сприйняття нововведень

Розподіл працівників за ознакою сприйняття нововведень, запропонований Перлаки І. (рис.1), знайшов підтвердження і в наших дослідженнях, з тою різницею, що відсоток винахідників опинився нижче 1% на підприємствах Кіровоградської області, що пов'язано з руйнуванням матеріальних стимулів до творчості на тлі падіння рівня життя в Україні.

Отже, на ставлення персоналу до нововведень не можна дивитися спрощено. Справа полягає не лише в консерватизмі певної частини працівників або низькій інноваційній культурі. Формування такого відношення має під собою соціально-економічне підґрунтя, яке не завжди усвідомлюється роботодавцем і найманим

працівником. Цікаво підкреслити, що питання стосовно об'єкта нововведення – підтримувати чи ні – працівниками підприємства вирішуються позитивно, якщо вигоди від прийняття нововведення та врахування наслідків (невигодності) від неприйняття буде перевищувати вигоду, що пов'язана з неприйняттям, включаючи втрати від його прийняття.

Ставлення до інновацій у великій мірі визначає мотивацію до творчої праці на підприємстві. Зрозуміло, що майже кожен працівник прагне до того, щоб баланс між тими благами, які він отримує від організації, і тими зусиллями, що він їй віддає (за його суб'єктивною думкою) змінювався на його користь. Разом з тим, не зважаючи на це, слід визнати, що ступінь і швидкість сприйняття нового є неоднаковим, що засвідчує рисунок 1.

Пояснення ми бачимо в тому, що на специфіку особистого ставлення впливає матеріальна зацікавленість, специфічні особливості менталітету, існуюча на підприємстві система підтримки прагнень до інновацій, їх заохочення. Таке особисте ставлення може підсилювати або послаблювати мотивацію до ефективної і творчої праці, винахідництва.

На різних підприємствах розподіл працівників за ознакою ставлення до інновацій також може мати свої відмінності, які породжуються різницею у рівнях освіти, загальної культури людей, соціального статусу, неоднаковими ціннісними орієнтирами, специфічними рисами національного трудового менталітету, різним ступенем задоволення індивідуальних матеріальних, духовних та інтелектуальних, соціальних потреб, а також можуть бути пов'язані з недоліками організаційної, управлінської діяльності керівництва. Як результат, інтереси окремих працівників, груп працівників (інколи колективу в цілому) не співпадають з інтересами підприємства (або його власників). Усунення перешкод інноваціям шляхом узгодження інтересів дозволить збільшити кількість і якість нових ідей, створити соціально-економічні та психологічні передумови їх успішної реалізації.

Згідно статистики менше 4% працівників в Кіровоградській області мають відношення до розробки і впровадження інновацій на підприємствах. Проведене нами соціологічні опитування на промислових підприємствах м. Кіровограду (2002–2004 рр.) довело низький рівень сприйняття інновацій (понад 80% працівників не мають інтересу до розробки інновацій)у, що пояснюється комплексом чинників – від мізерної оплати праці до несприятливих умов праці. Так, кожен третій респондент вважає, що інтерес до прояву творчості гальмує низька оплата праці, 17% опитаних дотримуються думки, що причини полягають у невідповідності одержуваних доходів складності роботи, 14% респондентів вважають, що цьому протидіють незадовільні умови і режим праці, нестача новітньої інформації, 12% опитаних вказують на відсутність заохочень з боку керівництва, інші підкреслюють невідповідність одержуваного матеріального заохочення внеску працівника в результати роботи підприємства, несправедливий розподіл трудових обов'язків, відсутність можливостей прояву ініціативи, автономії в роботі, несприятливий психологічний клімат у трудовому колективі тощо.

Викладене дозволяє зробити висновок, що ґрунтовне розв'язання проблеми активізації творчої праці на промисловому підприємстві, уявляється неможливим без комплексного підходу, без систематичного аналізу мотивації трудової поведінки персоналу та її регулювання. При цьому, підкреслимо, недостатньо обмежитися вивченням суто внутрішніх умов трудової діяльності, тобто розглядом проблеми на мікрорівні. Вважаємо, що занепад інноваційної активності персоналу на промислових підприємствах України став результатом зниження ролі необхідних макроекономічних чинників – достатнього 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.

Для підвищення сприйнятливості персоналу до нововведень вважаємо за необхідне:

- проведення стимулюючої макроекономічної політики, яка забезпечить стабілізацію економічного розвитку за рахунок підвищення продуктивності праці на основі зміни технологічних способів виробництва в усіх визначальних ланках, реструктуризації економіки, формування конкурентного середовища;
- створення інноваційно-інвестиційного механізму, здатного забезпечити суттєвий притік капіталу для модернізації виробництва в інтересах прискореного розвитку експортоорієнтованих галузей економіки, а також тих, які спроможні найближчими роками досягти конкурентоспроможності;
- реформування оплати праці й формування доходів на макро-, мезо-, мікроекономічному рівнях шляхом повернення оплаті праці її відтворюючих, стимулюючих, регулюючих функцій, забезпечення урахування в оплаті праці прояву творчості, результативності та складності роботи;
- підпорядкування кадрової роботи на підприємствах завданням підвищення рівня сприйняття нововведень персоналом на основі оновлення системи відбору, підготовки та перепідготовки кадрів, розвитку інноваційної культури персоналу, вивчення схильності працівників до інновацій, можливостей використання їх інтелектуального потенціалу у практиці роботи підприємства.

Список літератури

1. Перлаки И. Нововведения в организациях / Пер. со словацкого; Научн. ред. Н.И. Лапина. – М.: Экономика, 1981. – 144 с.
2. Семикіна М.В., Коваль Л.А. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання. Монографія. – Кіровоград. – "Степ", 2002. – 212 с.
3. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. Статистичний збірник. – К.: Держкомстат України, 2003. – 340 с.
4. Україна у цифрах у 2002 році. Короткий статистичний довідник. – К.: Видавництво «Консультант», 2003. – 271 с.

В статье рассмотрены проблемы адаптации работников к конкурентным условиям на рынке труда, в том числе вопросы их восприимчивости к нововведениям, приведены результаты социологических наблюдений на промышленных предприятиях, обоснованы условия повышения уровня восприимчивости нововведений.

In clause problems of adaptation of workers to competitive conditions on a labour market, including questions of their susceptibility to innovations are considered, results of sociological supervision at the industrial enterprises are resulted, conditions of increase of a level of a susceptibility of innovations are proved.