

Стимулювання розвитку інноваційних груп в управлінні персоналом промислового підприємства

Пошук шляхів економічного зростання та досягнення добробуту української нації у першу чергу пов'язаний із залученням, ефективним використанням та розвитком людського капіталу. Звертання до сучасного світового досвіду управління персоналом на промислових підприємствах показує, що найбільш цінними в ринковій економіці сьогодні визнаються кадри, які мають високу кваліфікацію і здатні до інновацій.

управління персоналом, інновації, конкуренція, рентабельність, інноваційні проекти, кадрова стратегія, матеріальна мотивація, конкурентоспроможність

Глобальні тенденції соціально-економічного розвитку, посилення міжнародної конкуренції диктують необхідність формування в Україні конкурентоспроможної економіки, здатної у максимально стислі строки забезпечити економічне зростання, адаптуватися до закономірностей світової господарчої системи та менеджменту на основі утвердження інноваційної моделі розвитку.

Проте практика ринкових перетворень, які протягом останнього десятиріччя не мали соціальної спрямованості і адекватного мотиваційного механізму, призвела до невідповідності стратегічних цілей і реальних можливостей їх досягання. На протязі 90-х років ХХ ст. на тлі тривалого кризового стану економіки, спаду виробництва, ігнорування ролі НТП відчутних змін трудової поведінки персоналу підприємств та організацій на користь інноваційного розвитку не відбулося, загальна кількість виконаних в країні розробок по створенню нових видів техніки і технологій зменшилась, низькою оплатою праці зруйновано престиж науково-технічної творчості, знецінено трудові мотиви до розробки та впровадження інновацій. Механізм спонукання персоналу до трудової діяльності, пов'язаної з проявом творчості, розробкою нових підходів до конструювання, виробництва, збуту товарів на ринку, виявився застарілим та неефективним.

Огляд наукових джерел засвідчує, що теоретико-методологічні підходи до розгляду сутності сучасної праці персоналу підприємств розвиваються та постійно збагачуються під впливом ринкових перетворень, а також глобальних трансформацій у світі, постіндустріальної орієнтації економічно розвинених країн.

Значний внесок у розвиток підходів до розв'язання проблем розвитку інноваційної праці зроблено вітчизняними вченими – А. Базилюк, Л. Безчасним, Д. Богинею, І. Бондар, А. Бугуцьким, М. Герасимчуком, В. Гейцем, В. Данюком, Г. Дмитренком, М. Долішнім, А. Калиною, А. Колотом, Г. Куліковим, В. Лагугіним, І. Лукіновим, В. Нижником, О. Уманським, А. Чухно та іншими.

Водночас, сутність інноваційної праці як економічної категорії залишається ще недостатньо вивченою, потребують з'ясування специфічні особливості інноваційної праці, її якісні ознаки в системі складових розвитку трудового потенціалу, пошук важелів її активізації в умовах перехідної економіки.

Вихід української економіки на траєкторію зростання потребує кардинальних зрушень у трудовій мотивації персоналу, подолання інноваційної інертності суб'єктів

різних форм господарювання. Є очевидною гостра потреба в активізації рушійних сил розвитку, передусім, *людського чинника*, забезпечення стійких мотивів персоналу до ефективної, конкурентоспроможної праці, розробки та впровадження інновацій. Розв'язання цієї проблеми потребує оновлення усталених традиціями поглядів на працю і трудові відносини в контексті фундаментальних змін, яких зазнала світова економіка на початку третього тисячоліття, пошуку нових методів заохочення працівників до творчості, прояву ініціативи, професійного зростання.

Можливості екстенсивного розвитку економіки, як вважають зарубіжні експерти, практично вичерпані: зростання конкуренції призводить до падіння рентабельності, використання Internet-технологій зменшує невизначеність ринку, робить його більш "прозорим", цінова конкуренція відходить на другий план. В конкурентній боротьбі одержують перевагу ті підприємства, які швидко розробляють інноваційний проект і пропонують ринку продукцію з принципово новими властивостями (краща якість, дизайн, екологічність, надійність в експлуатації тощо). Отже, на порядку денному створення фінансово-економічного механізму активізації інноваційної діяльності для забезпечення конкурентоспроможності підприємств і країни в цілому на зовнішньому ринку.

У зв'язку з цим в США попит на працівників розумової праці в останнє десятиріччя у порівнянні з попереднім зріс на 19%. Докорінно змінюється навіть поняття "кваліфікований робітник". На зміну праці, що пов'язана з фізичними зусиллями та навичками прийшли професії, які потребують принципово інших знань і здібностей, оскільки технічна реконструкція виробництва змістилася з трудомістких на переважно наукомісткі процеси. Тому не випадково статистика економічно розвинутих країн свідчить: 30-45% зайнятих припадає на "інформаційний сектор", який проводить обробку та передачу інформації, залучає нові інформаційні технології. Темпи розвитку такого "сектору" удвічі перевищують загальні темпи економічного зростання.

В умовах структурних зрушень зайнятості першочерговим завданням персонального менеджменту зарубіжних фірм і корпорацій є залучення та підготовка працівників нового типу (робітника, фермера, менеджера тощо). При цьому крім наявності загальної освіти, професійної підготовки та високого культурно-технічного рівня суттєвою вимогою стає професійна мобільність, здатність до перенавчання, до розробки нових ідей. Одночасно змінюється роль соціально-психологічних рис - зростає значення комунікабельності, ініціативності, дисциплінованості, рівня інтелектуалізації особистості. Кадрова стратегія підприємств передбачає не тільки різноманітні форми навчання та перенавчання на підприємствах і з відривом від виробництва, а також активну роботу з випускниками середніх шкіл, вищих навчальних закладів, пошук найбільш талановитих кадрів. Проте підвищенню якості робочої сили перешкоджає загострення проблеми "функціональної неграмотності" (за термінологією ЮНЕСКО до категорії "функціонально неграмотних" відносять особи, як не одержали або втратили базові знання і не здатні віднаходити і використовувати необхідну інформацію), на подолання якої американські корпорації щорічно витрачають сотні мільйонів доларів.

Зауважимо, що чинник творчості персоналу, здатності до інновацій сьогодні, як ніколи раніше, враховується в діяльності спеціальних центрів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу, які створюються в ФРГ, Франції, Японії та інших країнах за участю декількох крупних підприємств на кооперативній основі з головною орієнтацією - наблизити зміст навчальних програм до актуальних потреб виробництва. Для одержання міцних конкурентних переваг компаніям потрібні так звані "золоті комірці", тобто працівники, які здатні розробляти нову техніку та технології. Тому поряд з підготовкою висококваліфікованого персоналу наступною

проблемою є стимулювання інноваційної праці такого персоналу. В кожній країні, на кожному підприємстві її вирішують по-різному. До речі, мотиваційні системи, що успішно застосовуються, вважаються комерційною таємницею, що засвідчує визнання того, що найбільший прибуток може дати саме людський ресурс.

Вивчення зарубіжного досвіду свідчить про посилення уваги до соціально-психологічних аспектів управління інноваційною працею. Треба зауважити, що відбувається історична трансформація трудової свідомості на тлі перетворень індустріального суспільства у постіндустріальне. Інноваційна діяльність, одержання нових знань, розробка новітніх інформаційних технологій стає визначальним чинником прогресу суспільства, його розквіту. Вчені звертають увагу на те, що в країнах розвинутої ринкової економіки починає виокремлюватися соціальна група (когнітаріат, її визначають як "клас спеціалістів"), яка прагне до розвитку особистості як на робочому місці, так і за його межами. В умовах досягнення достатньо високого рівня життя стимулами до інновацій стають не стільки зростання оплати праці, скільки можливості зростання кваліфікації, доступу до засвоєння нової інформації, що дає можливості самореалізації у творчій діяльності, професійного визнання, подальшої службової кар'єри.

Окреслене означає стрімкі зміни у функціях світового менеджменту, а саме, підпорядкованість системи управління не технократичному, а гуманітарному підходу, націленому на заохочення розвитку здібностей до інновацій. Творчість визначається як свідомо діяльність, яка спрямовується переважно на саморозвиток і самореалізацію особистості. Матеріальні блага можуть бути результатом творчої діяльності, проте не головною метою так званого "інтелектуального працівника". Серед трудових цінностей багатьох висококваліфікованих фахівців на перший план виходять зміст завдання, особиста свобода виконавця, можливості поглиблення знань, реалізації творчих здібностей.

З огляду на зарубіжний досвід, майбутнє України потребує інноваційної спрямованості реформ, зокрема у сфері праці. На нашу думку, є доцільним виокремлення та розвиток інноваційних груп на промислових підприємствах. Стрижневою метою таких груп уявляється підвищення результативності діяльності підприємства на ринку на основі розробки нової продукції, технологій, послуг. Формування таких колективів потребує:

- по-перше, підбору кадрів, здатних до інноваційної діяльності;
- по-друге, ефективної системи мотивації персоналу до підвищення рівня кваліфікації та професіоналізму, застосування знань і здібностей в інноваційній діяльності;
- по-третє, посилення державної підтримки промислових підприємств інноваційного типу.

В процесі підбору кандидатів для роботи в інноваційних групах для оцінки здатності до інновацій важливо розробляти систему тестів, а також перевіряти досвід, навички, здібності працівника на протязі певного терміну, створюючи необхідні умови для прояву творчості.

Стимулювання праці інноваційної групи має враховувати зміст інноваційної праці, її складність, творчий характер, інтелектуальне навантаження, необхідність постійного оновлення знань, роль трудового внеску для кінцевих результатів діяльності підприємства. Управління матеріальною мотивацією, на наш погляд, найбільш можливе, якщо поставити оплату праці на інноваційних підприємствах в залежність від динаміки рівня конкурентоспроможності працівника. Виходячи з цього, стає актуальним розробка системи альтернативних варіантів мотивації та стимулювання конкурентоспроможної праці персоналу, що сприятиме розвитку інноваційної

діяльності підприємств в Україні.

Стосовно посилення підтримки промислових підприємств інноваційного типу з боку держави варто підкреслити, що лише в разі наявності такої постійної допомоги можна очікувати серйозні зрушення в цій сфері та зростання конкурентоспроможності держави. На жаль, залишаються стійкими такі тенденції як скорочення державного фінансування науки, науково-технічних програм, високий податковий тиск. В результаті за останні десять років кількість винахідників та раціоналізаторів зменшилася більш ніж у 20 разів, кількість освоєних вперше нових видів продукції - в 3,8 рази, науково-технічна сфера знаходиться у стані занепаду. Поліпшення ситуації можливо за умов створення кадрового наукового, науково-технічного, винахідницького, інноваційного потенціалів, що відповідно потребує законодавчого забезпечення. Щодо створення інноваційних груп на промислових підприємствах, то тут є вкрай необхідною допомога держави у вигляді зниження податкового тиску на 20-25%, надання пільгових кредитів на освоєння нової продукції та розробку інноваційних проектів, збільшення обсягів фінансування науки за рахунок розширення джерел фінансування.

Отже, стимулювання розвитку інноваційної діяльності персоналу потребує, передусім, комплексного підходу на макро- та мікроекономічному рівнях, перебудови кадрової стратегії та пошуку ефективних фінансових важелів для забезпечення стійких мотивів персоналу до прояву творчості, розробки інновацій. Окреслені заходи сприятимуть розвитку людського капіталу держави, зміцненню в майбутньому її конкурентних позицій і реального суверенітету.

Зауважимо, що методи спонукання до праці на інноваційних підприємствах в цілому корелюють з окресленими сучасними методами трудової мотивації персоналу, наведеним теоретичним і практичним досвідом в області гуманізації, раціоналізації і стимулювання праці. Специфіка матеріальної мотивації працівників-інноваторів полягає у запровадженні аналітичних систем заробітної плати, особливістю яких є диференційна оцінка в балах складності роботи, що виконується, із врахуванням кваліфікації виконавця, умов праці та ін.

Список літератури

1. Амоша О.І. Стан, тенденції та основні напрями розвитку соціально-трудова відносин на державному та регіональному рівнях // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудова отношения в современных экономических условиях: Сб. научн. тр. Т. 1 / НАН України, Ін-т економіки пром-ти. – Донецьк, 2001. – С. 14 – 24.
2. Інноваційна складова економічного розвитку: Монографія / НАН України, Ін-т економіки. Відп. ред. Л.К. Безчасний. – Київ, 2000. – 260 с.
3. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. Статистичний збірник / Держкомстат. – К.: Держкомстат, 2001. – 290 с.
4. Тульпа І.А., Сумець О.Н. Інноваційна стратегія: Навч. посіб. – Х.: Студцентр, 2005. – 208 с.

Поиск путей экономического возрастания и достижения благосостояния украинской нации в первую очередь связанное с привлечением, эффективным использованием и развитием человеческого капитала. Обращение к современному мировому опыту управления персоналом на промышленных предприятиях показывает, что наиболее ценными в рыночной экономике сегодня признаются кадры, которые имеют высокую квалификацию и способные к инновациям.

Searching of the ways of the economic growth and achievements of well being to Ukrainian nation in the first place connected with attraction, efficient use and development of the human capital. Address to modern world experience of personnel management on industrial enterprise shows that the most valuable in market economies today confess the personnel, which have a high qualification and capable to innovation.