

регіональних ринках праці;

- поточну та перспективну додаткову потребу у фахівцях з вищою освітою, робітничих кадрах у розрізі спеціальностей і професій на рівні підприємства та адміністративного району.

При складанні такого прогнозу потрібно враховувати зміни у соціально-економічному житті суспільства, особливо в умовах впливу на економіку світової фінансової кризи, а саме:

- зменшення чисельності працівників за видами економічної діяльності;
- розвиток наукомістких виробництв та поживлення інвестиційного клімату;
- вдосконалення управління та організації діяльності всіх галузей економіки.

За допомогою такого прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах можна визначити структурні зміни у складі робочої сили за професіями, основні напрями розвитку професійної освіти, які відповідатимуть реальному попиту на кваліфіковані кадри. Це матиме значний соціальний ефект і призведе до створення нових робочих місць для населення (включаючи створення нових підприємств).

Зважаючи на надзвичайно складну ситуацію на ринку праці, стан та проблеми професійного навчання кадрів, існуючий дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили, безробіття, сьогодні вкрай необхідно розробити такий механізм організації професійної підготовки кадрів на виробництві, який би враховував ринковий попит на професії та був заснований на застосуванні сучасних технологій професійного навчання на базі інноваційних підходів та інтелектуального капіталу. Саме це дозволить забезпечити підприємства кваліфікованою робочою силою і стабілізувати ситуацію на ринку праці.

Література

1. Ринок праці України у 2009 році. Аналітично-статистичний збірник. – К.: Державний центр зайнятості. – 2010. – 271 с.
2. Економічна активність населення України 2009. Статистичний збірник. – К.: Держкомстат України, 2010. – 209 с.

Збаржевецька Л.Д., к.е.н.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

НЕВИКОРИСТАНІ ЧИННИКИ ПІДВИЩЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ 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.

Виконаний нами аналіз довів, що можливості реалізації інноваційних зрушень суттєво обмежуються існуванням значної кількості непривабливих робочих місць у промисловості – сфері діяльності, від якої насамперед має залежати подальший інноваційний розвиток країни. 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 робітничих професій, кадрово криза, скорочення кількості творців (винахідників, раціоналізаторів) в десятки разів порівняно з 1991 р.

Можливості залучення українських працівників до прояву інноваційної активності залишаються упродовж останніх років вкрай обмеженими: частка підприємств, що впроваджували інновації, у 2008 р. становила лише 10,8%, тоді як у розвинених країнах частка інноваційно активних підприємств сягає 70%. До цього слід додати, що 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%. Упродовж останніх п'яти років спостерігаємо скорочення зайнятих саме в переробній промисловості, зокрема, на 30–40% на підприємствах, що спеціалізуються на виробництві машин та устаткування. Іншими словами, Україна перетворюється у постачальника сировини та енергоресурсів, а не стає конкурентоспроможним виробником машин та високотехнологічної продукції. 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.

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). Для цього вважаємо доцільним:

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

- по-друге, в інтересах досягнення найбільшого позитивного ефекту від інноваційної праці визначати та дотримуватись оптимального співвідношення між тривалістю регламентованої та творчої компонент праці;

по-третє, в оцінці та стимулюванні інноваційної праці має обов'язково враховуватися низка отримуваних позитивних ефектів (економічного, науково-технічного, соціального, екологічного та ін.).

Авторське бачення механізму підвищення інноваційної активності найманих працівників на мікрорівні наведено на рисунку 1. Передбачається, що оцінка праці має враховувати регламентовану і творчу (інноваційну) компоненти праці і, відповідно, позначатися на доході працівника.

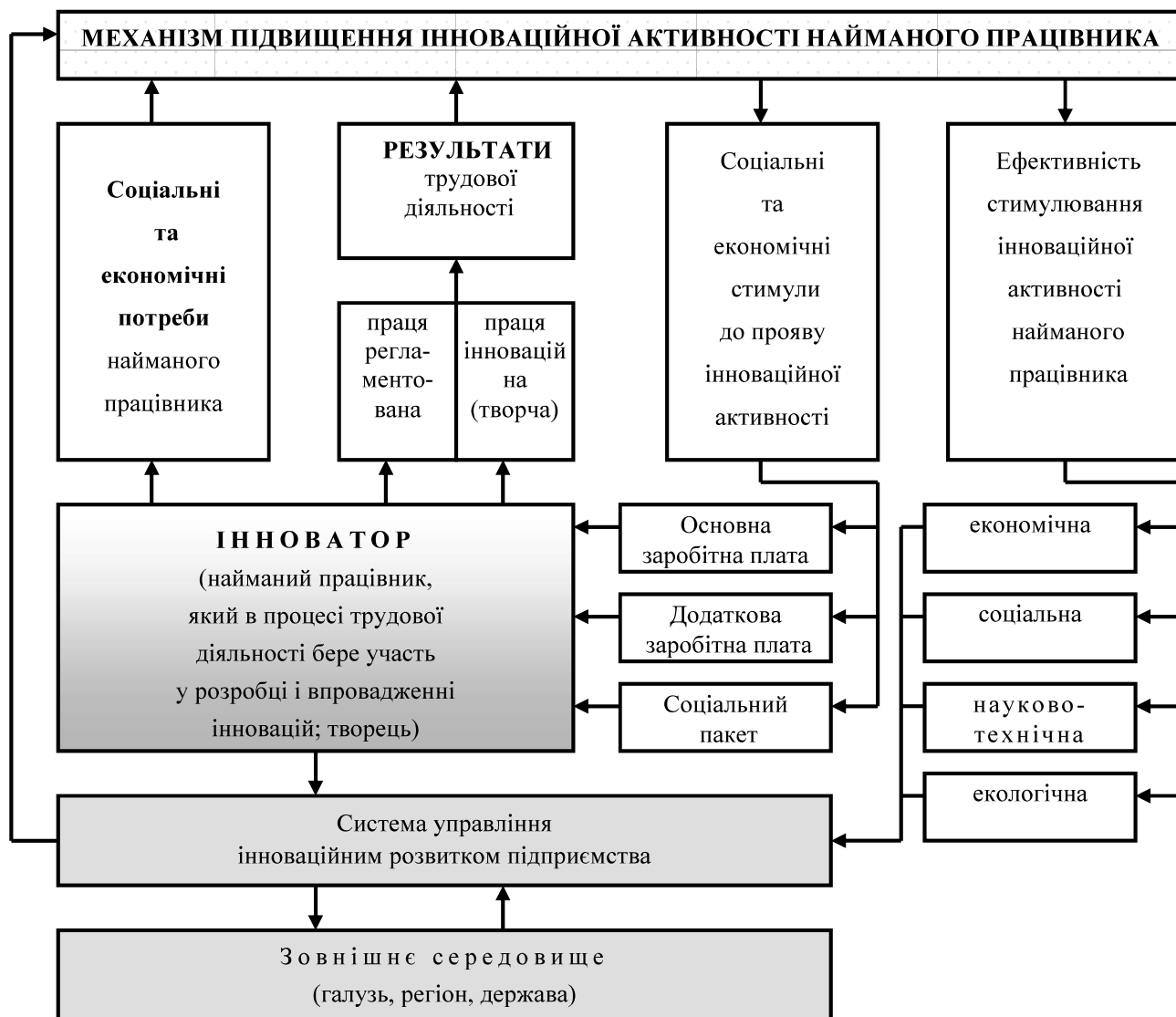


Рис. 1. Схема механізму підвищення інноваційної активності найманого працівника

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 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. Спільну реалізацію регламентованої та творчої компоненти праці запропоновано розглядати такою, що стимулюється: регламентована – основною заробітною платою, творча – додатковою (винагорода у вигляді додаткових економічних та соціальних стимулів). Дослідження переваг інноваційної праці відносно праці регламентованої дозволило на основі моделювання виявити особливості, 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).

Література

1. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення / [Амоша О.І., Антонюк В.П., Землянікін 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.