

Інноваційна активність підприємств через призму інвестування в людський капітал

У статті обґрунтований взаємозв'язок інноваційної активності підприємств та інвестування в людський капітал. Розроблено пропозиції щодо вдосконалення інноваційного менеджменту на підприємствах.

інновації, інноваційна активність, інноваційний менеджмент, людський капітал, інвестиції в людський капітал

Світова економічна наука стверджує, що сучасна парадигма економічного зростання має будуватися, передусім, на використанні знань та інновацій. При цьому рушійною силою інноваційного розвитку, найважливішим стратегічним ресурсом підприємств і країни загалом все більше визнається людський капітал. В Україні ці положення світової економічної думки поступово набувають поширення серед науковців. Водночас, на практиці спостерігається гостре протиріччя між стратегічними завданнями інноваційного розвитку вітчизняних підприємств і створенням необхідних для цього соціально-економічних передумов, зокрема, у сфері інвестування в людський капітал. Як наслідок, інноваційна діяльність в країні розвивається повільно, свідоме прагнення персоналу до інновацій поки є рідкісним явищем, конкурентне середовище поки повною мірою не сформувалося і не слугує відчутним важелем інноваційних зрушень в країні.

Дослідженню проблем інноваційної активності підприємств присвячені публікації таких відомих українських вчених, як Геєць В., Лукінов І., Безчасний Л. та ін. Питання інноваційного менеджменту та стимулювання науково-технічної активності персоналу висвітлювали у своїх працях Грішнова О., Данюк В., Дмитренко Г., Колот А., Куліков Г., Лагутін В., Семікіна М., Чухно А., Фільштейн Л. та інші. Серед зарубіжних вчених окреслену проблему вивчали Портер М., С. Брю, П. Друкер, Р. Інглеарт, Б. Твісс, П. Самуельсон, Х. Хекхаузен, Завлін П., Фатхутдинов Р. та ін.

Проте, не дивлячись на численні наукові пошуки, в Україні залишаються недостатньо дослідженими чинники та витоки зниження інноваційної активності на етапі перехідної економіки, зокрема, взаємозв'язок рівня інноваційної активності персоналу з інвестиціями в людину на виробництві.

Метою даної статті є дослідження сучасного стану інноваційної діяльності українських підприємств та комплексу передумов, що визначають існуючий рівень інноваційної активності персоналу, визначення шляхів вдосконалення інноваційного менеджменту з позицій всебічного розвитку людського капіталу.

Аналіз еволюції наукової думки свідчить про те, що поняття "інноваційна активність" в науковій літературі частіше стосується підприємств. Дуже рідко цей термін безпосередньо відноситься до персоналу, що можна пояснити інерцією мислення, впливом колишніх теоретичних конструкцій, які недооцінювали вирішальну роль людини у виробництві, упровадженні різноманітних нововведень (інновацій). У тлумаченні "інноваційної активності персоналу" доцільно, на наш погляд,

дотримуватися підходів Семикіної М.В., Коваль Л.А., Смірнова О.О. [6, 8, 11], які розглядають її в якості складової загальної трудової активності персоналу, яка відображає творчі прагнення працівників до розробки і впровадження інновацій на підприємстві на основі вдосконалення освітньо-професійного розвитку, засвоєння новітніх знань з метою виробництва нових товарів, послуг, продукції з поліпшеними якостями і властивостями, які користуються підвищеним попитом на ринку

Бачення проблеми інноваційної активності підприємств кардинально змінює погляд на неї з позицій теорії людського капіталу. Згідно цієї теорії, найважливішим ресурсом будь-якого підприємства, яке впроваджує інновації, є інтегрований людський капітал. Завжди підприємство володіє значно більшим потенціалом людського капіталу, ніж воно реально його використовує, а це означає, що залишається певний резерв, який можна використати з метою отримання бажаного економічного ефекту. За думкою Грішнєвої О.А., "людський капітал – це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій та інших продуктивних якостей, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника" [3].

Між тим, поділяючи таку думку, вважаємо за необхідне уточнити, що серед особистих рис і мотивацій індивідів, які створюють людський капітал сучасного суспільства, особливого виокремлення потребують прагнення до прояву творчості, розробки та впровадження інновацій. Іншими словами, економічна віддача вкладень в людину якісно зростатиме у вік науково-технічного прогресу та інформаційних технологій лише в разі прояву інноваційної активності окремою людиною і персоналом організації загалом. Таке доповнення має принципове значення, адже збагачене розуміння людського капіталу ставить в тісну залежність результати інноваційної діяльності підприємств від формування, використання й розвитку людського капіталу.

Тому, перш ніж, звернутися до аналізу інноваційної діяльності підприємств України, з'ясуємо, якою є динаміка кількості наукових та науково-технічних кадрів, які працюють над розробкою і впровадженням різноманітних інновацій. З таблиці 1 можна побачити, що їх кількість порівняно з 1995 р. зменшилася майже на 40 % (порівняно з 1991 р. - навіть у 2,5 рази!).

Таблиця 1 – Кількість працівників наукових організацій за категоріями персоналу

	1995	2002	% до 1995 року
Працівники основної діяльності	293121	177983	60,7
З них:			
дослідники	147740	85211	57,7
техніки	35777	22236	62,2
допоміжний персонал	62795	35316	56,2
інші працівники	46809	35220	75,2

Примітка: розраховано автором за джерелом [10]

За даними Держкомстату, нині більше половини загальної чисельності фахівців вищої кваліфікації займаються виконанням науково-технічних робіт і лише 0,2% від загальної їх кількості зайняті розробкою інновацій в заводській науці [10]. Стрімко зменшується частка прикладних досліджень, зокрема по заказам підприємств. Чисельність виконавців наукових та науково-технічних робіт у розрахунку на 1000 осіб зайнятого населення (у віці 15 – 70 років) становить 5,3 особи, дослідників – 4,2 особи

(за даними 2002 р.). У Словаччині цей показник становив 6,7, в Іспанії – 8,4, у Німеччині – 12,5 особи. Отже, порівняння цих показників є не на користь України.

Поряд з негативними тенденціями скорочення кількості виконавців наукових та науково-технічних робіт виявляється гострою проблема старіння наукових кадрів в Україні. Середній вік дослідників на початок 2003 р. становив 46,8 року, у тому числі жінок – 45 років. Частка дослідників віком до 40 років склала 28,9%, 40-49 років – майже чверть, спеціалістів пенсійного віку – 17,4% загальної чисельності дослідників. Середній вік докторів наук, зайнятих в економіці, починаючи з 1991 р., кожні 2-3 роки збільшувався в середньому на один рік і в 2002 р. досяг 60 років.

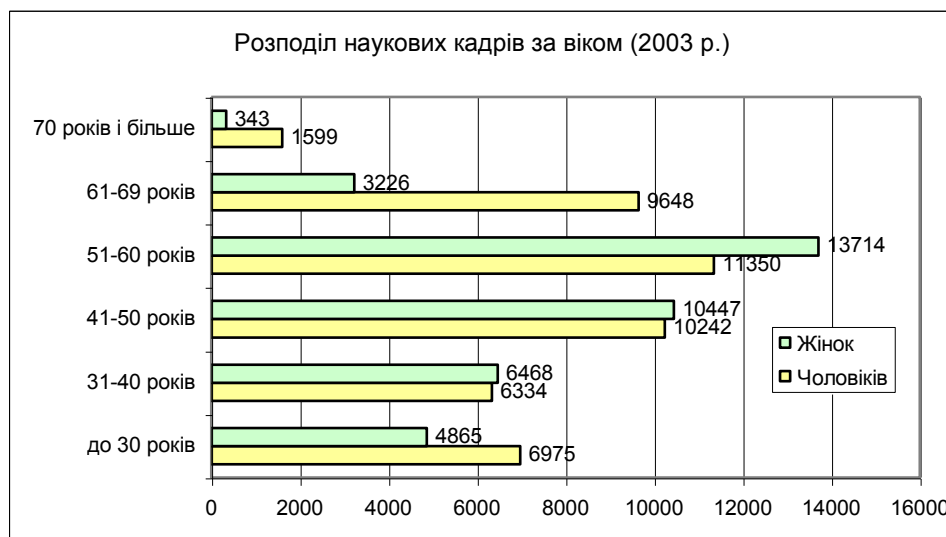


Рисунок 1. – Розподіл за віком кадрів, зайнятих у науково-технічній сфері.

Примітка: розраховано автором за джерелом [10]

Кількість кадрів, зайнятих у сфері інновацій, зменшується також в результаті еміграції найбільш енергійних дослідників працездатного віку (середній вік кандидатів наук, що емігрували, складав 45,6 року, докторів – 54,7 року). За 1995 - 2003 рр.. до країн з більш привабливими соціально-економічними умовами життя виїхали 619 докторів та кандидатів наук [9].

Наведені вище дані переконливо ілюструють погіршення якості людського капіталу в Україні, зокрема руйнування його інтелектуальної складової, від якої залежить успіх інноваційної діяльності в країні. Витоки такої ситуації пояснюються наслідками тяжкої економічної кризи, відсутністю гідного фінансування освіти та науки, мізерними матеріальними стимулами, які пропонуються науковцю або інженеру, досліднику, раціоналізатору на виробництві. Саме соціальна незахищеність для багатьох дослідників стає перешкодою для прояву інноваційної активності, підштовхує до від'їзду за кордон або перехід в інші сфери і галузі діяльності, далекі від науки, розробки інновацій.

Питання інвестування в інтелектуальну складову людського капіталу сьогодні не стали предметом постійної серйозної уваги з боку держави. Вчені з тривогою констатують [11], що в Україні не виконується положення Закону України "Про наукову і науково-технічну діяльність", яким передбачені бюджетні асигнування на науку у розмірі 1,7 % ВВП. Усупереч затвердженям Урядом документам про розвиток науки та інноваційної діяльності роль держави у стимулюванні цих процесів фактично падає: витрати з державного бюджету на наукові дослідження та інноваційні розробки зменшилися з 2,3% ВВП в 1990 р. до 0,22% в 1999р. і підвищилися лише до 0,39% у

2003 р. За цей період загальні витрати держави на фінансову підтримку інновацій в країні знизилися з 3,11 до 1,13 % ВВП.

Отже, основним джерелом фінансування впровадження інновацій залишаються власні кошти українських підприємств, які здебільшого є обмеженими. Звичайно, це істотно зменшує можливості вітчизняних підприємств у проведенні заходів щодо комплексної механізації та автоматизації, застосуванні ресурсозберігаючих технологій тощо (рис. 2).

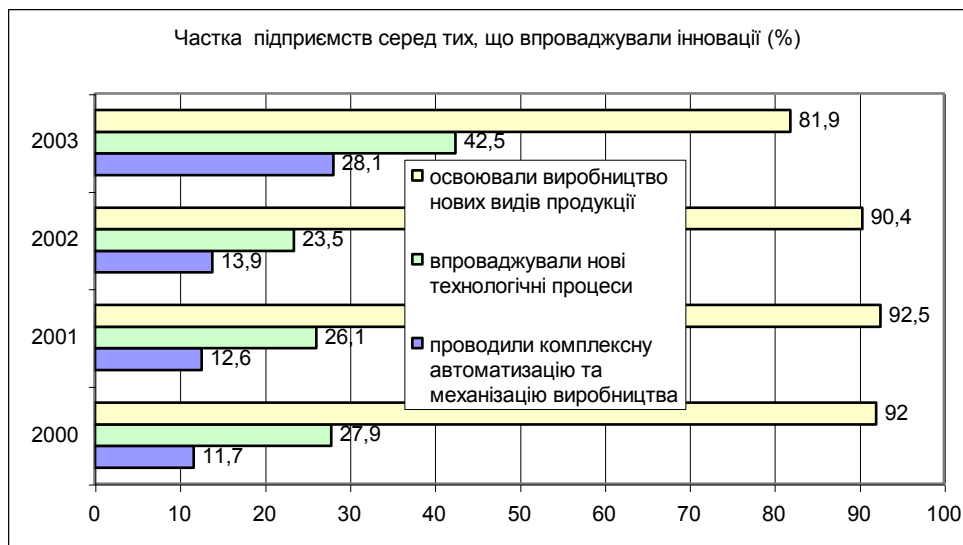


Рисунок 2. – Частка промислових підприємств, які впроваджували інновації.

Примітка: розраховано автором за джерелом: [9]; за 100% прийнята загальна кількість підприємств, які впроваджують інновації в Україні.

З огляду на дані запропонованої діаграми (рис.2), динаміка впровадження окремих нововведень на інноваційних підприємствах поліпшується дуже повільно. Нові види техніки в 2000 р. впроваджували лише 13,5% інноваційних підприємств, в 2003 р. – тільки 16,5%. На виконання наукових досліджень і розробок витрачало кошти лише кожне четверте інноваційно активне підприємство. Витрати за цим напрямком не перевищили 8,9% загальної суми інноваційних витрат [10].

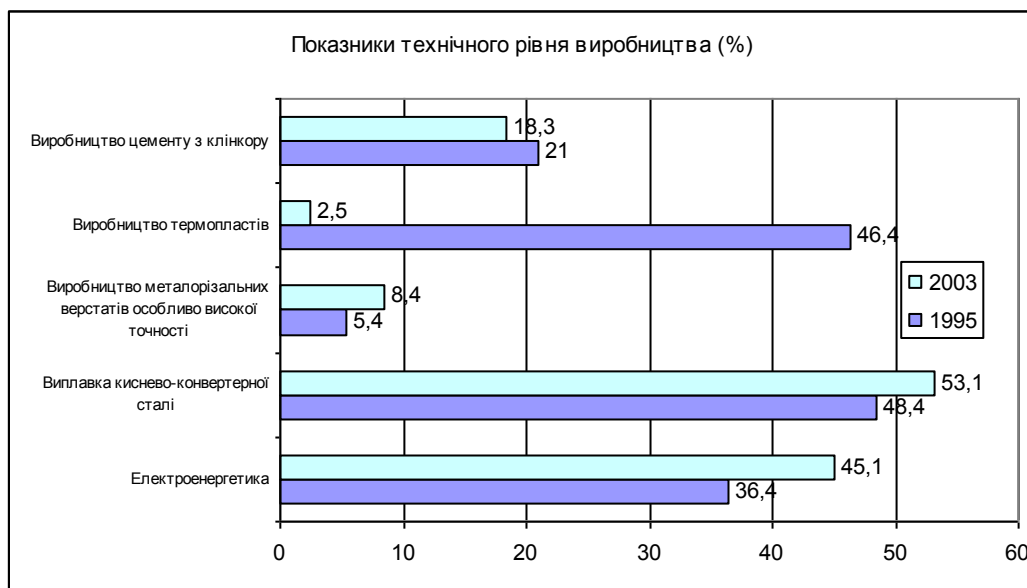


Рисунок 3. – Показники технічного рівня виробництва

Примітка: розраховано автором за джерелом [9]

Враховуючи, що так званих "інноваційно активних підприємств" налічується, за оцінками експертів, не більше 15-18% в країні, то стає зрозумілим, чому залишаються такими незадовільними показники технічного рівня виробництва в Україні (див. рис.3).

Разом з тим питання поліпшення рівня технічного оснащення підприємств, впровадження інноваційної моделі розвитку неможливо ефективно розв'язати без зупинення негативних тенденцій щодо руйнування інтелектуальної складової людського капіталу, без створення адекватних стимулів для праці інноваційного змісту, підняття престижу інженерної праці, піднесення статусу винахідника, реального захисту прав інтелектуальної власності.

Аналіз свідчить, що в умовах фінансових труднощів багатьох інноваційних підприємств та відсутності вагомої державної підтримки у сфері інновацій, питання матеріального стимулювання дослідників стали на виробництві другорядними. Практика, коли підприємство бере на себе турботи про кваліфікацію працівників, їх добробут та соціальний захист, скоріше є винятком, ніж правилом.

Отже, активізації інноваційної діяльності персоналу і підприємств загалом, сьогодні заважає як нестача інвестицій у розвиток людини і виробництва, недосконале стимулювання праці новаторів, так і відсутність дієвої державної підтримки щодо збереження науково-технічних кадрів, їх матеріального заохочення, створення конкурентного середовища, яке потребує інновацій. Як результат, спостерігається коло тісно пов'язаних явищ: руйнується інноваційна активність персоналу, гальмується інноваційна активність підприємств.

Вважаємо, що інноваційний менеджмент в країні потребує термінового вдосконалення на всіх рівнях управління з урахуванням виявлених негативних тенденцій. Їх злам потребує, передусім, втручання держави і проведення активної регуляторної політики у сфері інновацій та інтелектуальної власності, термінових заходів щодо збереження наукових та інженерних кадрів, збільшення фінансування освіти і науки, надання цільових державних позик. Вкрай необхідними є заходи щодо подальшого реформування політики доходів і оплати праці. Не можна очікувати творчого піднесення та винаходів від інженерно-технічних працівників і вчених, які, опікуючись проблемою виживання сім'ї, шукають вторинну зайнятість заради отримання гідного заробітку. Не можна сподіватись на стійке зростання конкурентоспроможності підприємств, які в своїй діяльності недооцінюють значення якості людського капіталу як чинника економічного зростання.

Виходячи з викладеного, пропонуємо напрями вдосконалення інноваційного менеджменту на підприємствах (в частині управління персоналом):

по-перше, слід підпорядкувати кадрову стратегію підприємства завданням всебічного збереження талановитих інженерних кадрів на основі створення ефективної системи матеріального та морального заохочення праці, пов'язаної з розробкою та впровадженням інновацій, винахідництвом;

по-друге, необхідно залучати інвестиції у формування й розвиток людського капіталу підприємства, створюючи можливості безперервного навчання персоналу, засвоєння новітніх знань шляхом відродження власних навчально-виробничих комбінатів, профтехучилищ, а також укладаючи угоди з технікумами, університетами;

по-третє, розробити систему ефективного соціального захисту винахідників та раціоналізаторів на основі укладання колективних трудових угод, передбачити для них додаткові соціальні пільги від підприємства в разі настання пенсійного віку;

по-четверте, забезпечити доступ персоналу до новітньої інформації та знань на основі організації стажування на передових підприємствах України і Заходу, участі в наукових конференціях, виставках наукових досягнень тощо.

Перспективи подальших наукових досліджень, на думку автора, пов'язані з розробкою організаційно-економічного механізму стимулювання інноваційної активності персоналу, що відкриє можливості комплексного впливу на формування зацікавленості працівників в інноваціях.

Список літератури

1. Фатхутдинов Р.А. Инновационный менеджмент: Учебник для вузов. – М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 1998. – 600 с.
2. Твисс Б. Управление научно-техническими нововведениями / Сокр. пер. с англ.; авт. предисл. и научн. ред. К.Ф. Пузыня. – М.: Экономика, 1989. – 271 с.
3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535с.
4. Фільштейн Л.М., Малаховський Ю.В. Економіка праці в машинобудівному комплексі. – Кіровоград: "Інвест-груп", 2004. – 284 с.
5. Портер М. Международная конкуренция. – М.: Международные отношения, 1996. – 896 с.
6. Семикіна М.В. Проблеми активізації інноваційної праці на промислових підприємствах України в контексті глобальних трансформацій // Вісник Тернопільської академії народного господарства, 2002. – Вип. № 8. – Т. 2. – С.129 – 135.
7. Колот А.М. Мотивація персоналу. Підручник. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
8. Семикіна М.В., Коваль Л.А. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання. – Кіровоград: "Степ", 2002. – 212 с.
9. Статистичний щорічник України за 2003 рік. / За ред. Осауленка О.Г. – К.: ТОВ "Видавництво "Консультант". – 631с.
10. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. – К.: Державний комітет статистики. – 2003. – 340 с.
11. Смірнов О.О. Інноваційна активність персоналу як джерело зростання конкурентних переваг // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 11.– С. 116 –125.
12. Про дотримання законодавства щодо розвитку науково-технічного потенціалу та інноваційної діяльності в Україні. Постанова Верховної Ради України // Голос України.– 2004, 23 липня.– С. 7.
13. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; За заг. Ред В.М. Данюка, В.М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с.

В статтє обоснована взаимосвязь инновационной активности предприятий и инвестиций в человеческий капитал. Разработаны предложения по совершенствованию инновационного менеджмента на предприятиях.

Intercommunication of innovational activity of enterprises with investments in human capital has researched in the article. Suggestions of improvement of innovations management at the enterprises.