

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ

ЧЕРКАСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМ. БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО

---

---

Інноваційна праця:  
діагностика проблем,  
важелі активізації

*Монографія*

*Черкаси*  
*2012*

УДК 331:330.341.1  
ББК 65.24  
І 66

*Колектив авторів:*

**Семикіна М.В.** доктор економічних наук, професор;  
**Пасєка С.Р.** кандидат економічних наук, доцент;  
**Федунець А.Д.** кандидат технічних наук, доцент;  
**Коваль Л.А.** кандидат економічних наук, доцент;  
**Збаржевецька Л.Д.** кандидат економічних наук, доцент.

*Науковий редактор – д.е.н., проф. Семикіна М.В.*

*Рецензенти:*

**Грішнова О.А.** доктор економічних наук, професор (Київський національний університет ім. Тараса Шевченка);  
**Лісогор Л. С.** доктор економічних наук, старший науковий співробітник (Інститут демографії та регіональних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, м. Київ).

*Рекомендовано до друку Вченою радою Черкаського національного університету ім. Богдана Хмельницького (протокол № 7 від 17.05.2011 р.)*

**Інноваційна праця : діагностика проблем, важелі активізації : монографія / М.В. Семикіна, С.Р. Пасєка та ін. / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. М.В. Семикіної. – Черкаси : ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. – 320 с.**

**ISBN 978-966-2200-19-5**

У монографії розглядаються теоретико-методологічні та прикладні аспекти активізації праці персоналу, пов'язаної з розробкою та впровадженням різноманітних інновацій в діяльності підприємств та організацій. Розкрито сутність інноваційної праці та інноваційної активності, проаналізовано існуючі проблеми активізації інноваційної поведінки, причини зниження інтересу персоналу вітчизняних підприємств та організацій до прояву інноваційної активності. Запропоновано напрями підвищення інноваційної активності на основі вдосконалення кадрових стратегій, запровадження нових підходів до стимулювання праці, оцінювання конкурентоспроможності персоналу. Призначено для студентів, магістрантів, аспірантів, економістів, менеджерів, яких цікавлять проблеми активізації інноваційної праці персоналу.

*Розповсюджувати та тиражувати без офіційного дозволу авторів забороняється*

**ISBN 978-966-2200-19-5**

© Семикіна М.В., Пасєка С.Р., Федунець А.Д.,  
Коваль Л.А., Збаржевецька Л.Д., 2012.

# З М І С Т

---

<b>ПЕРЕДМОВА</b> .....	5
<b>1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ</b> .....	7
1.1. Теоретичні передумови дослідження інноваційної праці.....	7
1.2. Інновації як предмет особливої трудової діяльності.....	12
1.3. Інноваційна праця в системі категорій економічної науки.....	28
1.4. Інноваційна трансформація змісту праці під впливом інформаційних чинників.....	46
1.5. Інтелектуальний розвиток населення як чинник активізації інноваційної праці .....	52
Список використаних джерел до розділу 1 .....	63
<b>2. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ</b> .....	66
2.1. Інноваційна активність та особливості її мотиваційного забезпечення.....	66
2.2. Чинники, методи та механізми забезпечення інноваційної активності персоналу.....	79
2.3. Корпоративна культура як важіль формування інноваційної активності персоналу.....	112
Список використаних джерел до розділу 2 .....	122
<b>3. КОНКУРЕНЦІЯ ЯК ВИЗНАЧАЛЬНИЙ ЧИННИК АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ</b> .....	125
3.1. Конкуренція на ринку праці і трансформація інноваційної поведінки.....	125
3.2. Вплив конкурентного середовища на інноваційну поведінку роботодавців і найманих працівників.....	130
3.3. Активізація інноваційної праці і феномен ментальних змін в умовах інформаційного суспільства.....	138
Список використаних джерел до розділу 3.....	147
<b>4. ДІАГНОСТИКА ПРОБЛЕМ АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ</b> .....	149
4.1. Проблеми формування та реалізації інноваційної активності персоналу в Україні.....	149

4.2. Системний аналіз взаємозв'язку чинників інноваційної активності на рівні регіонів.....	181
4.3. Оцінка чинників інноваційної активності персоналу підприємств .....	201
4.4. Оцінка проблем забезпечення якісного освітньо-професійного розвитку населення в системі чинників інноваційної праці.....	224
Список використаних джерел до розділу 4 .....	237
<b>5. ВДОСКОНАЛЕННЯ ВАЖЕЛІВ МЕХАНІЗМІВ АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....</b>	<b>239</b>
5.1. Цільові орієнтири вдосконалення механізмів активізації інноваційної праці.....	239
5.2. Соціально-економічні стимулятори інноваційної активності працівників на державному та регіональному рівнях.....	251
5.3. Адаптація трудового менталітету персоналу підприємств до інноваційних змін.....	260
Список використаних джерел до розділу 5 .....	270
<b>6. ПІДВИЩЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ.....</b>	<b>273</b>
6.1. Забезпечення соціально-економічної підтримки інноваційної активності працівників на рівні підприємств.....	273
6.2. Активізація інноваційної праці на основі оцінки та стимулювання підвищення конкурентоспроможності персоналу.....	288
6.3. Удосконалення інструментів оцінки інноваційної праці на підприємстві.....	297
6.4. Орієнтація кадрового менеджменту на засвоєння моделі інноваційного розвитку.....	309
Список використаних джерел до розділу 6 .....	315
<b>ПІСЛЯМОВА.....</b>	<b>318</b>
<b>ДОДАТКИ .....</b>	<b>319</b>

## ПЕРЕДМОВА

Світовий досвід на початку XXI-го століття засвідчує, що забезпечення економічного зростання для будь-якої країни та набуття конкурентних переваг неможливе без впровадження інноваційної моделі розвитку. В умовах формування нового економічного механізму господарювання в Україні задекларовані цілі інноваційного розвитку реалізуються вкрай повільно. Серед багатьох об'єктивних і суб'єктивних причин, що загрожують інноваційним процесам в українській державі, особливе місце посідає традиційна недооцінка ролі людської праці, творчості, злиденні умови життя та соціальна незахищеність авторів інноваційних ідей і розробок, руйнація багатьох трудових цінностей і традицій, які у світовій практиці вважаються підґрунтям інноваційної культури.

Вихід української економіки на траєкторію зростання та інноваційних зрушень потребує активізації усіх рушійних сил розвитку, передусім, людського чинника, забезпечення свідомих прагнень працівників підприємств та організацій до прояву трудової та інноваційної активності, постійного освітньо-професійного розвитку, підвищення конкурентоспроможності.

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. Монографія, що пропонується читачеві, присвячена саме такому науковому пошуку.

Книга враховує вагомі здобутки у розвитку наукової думки зарубіжних та вітчизняних вчених, а також результати наукових досліджень авторів упродовж останніх 10 років, окремі з яких було опубліковано раніше (у 2002 р.) у монографії, присвяченій

інноваційній праці<sup>1</sup>. У книзі автори намагаються спрямувати увагу на необхідність визнання провідної ролі людини праці в інноваційному процесі, дотримуючись уявлень, що появі нових споживчих вартостей (продукту, послуги) на ринку завжди передують праця, пов'язана з низкою ланок від визрівання ідеї до розробки, запровадження і використання нової технології (послуги).

Виходячи з таких позицій, інновації розглядаються як предмет особливої трудової діяльності, яка має творчий характер, може охоплювати різноманітні галузі і сфери (науково-технічні, технологічні, організаційно-управлінські, соціальні, інформаційно-правові, маркетингові, культурні тощо), стосуватися представників різних професій.

Термін “інноваційна праця” використовується в книзі для характеристики трудової діяльності персоналу, яка за своїм змістом поряд з репродуктивною компонентою містить творчу компоненту, спрямовується на створення на основі НТП нових продуктів, послуг та інших споживчих вартостей, їх впровадження, використання, комерціалізацію у різних сферах з метою одержання певного корисного ефекту (економічного, соціального, науково-технічного, екологічного тощо) та задоволення суспільних потреб.

В монографії досліджуються специфіка та мотиваційні основи інноваційної праці в умовах формування конкурентного середовища, визначаються причини занепаду інноваційної активності працівників підприємств в Україні, пропонується авторське бачення шляхів активізації інноваційної праці персоналу.

Сподіваємось, що книга буде корисною для науковців, практичних працівників у сфері праці, студентів економічних та інженерних спеціальностей, менеджерів підприємств.

Монографія підготовлена авторським колективом у складі: д.е.н., проф. Семикіна М. В. (передмова, післямова, § 1.1–1.4, 2.1, 2.3, 3.1–3.3, 4.1, 5.3, 6.1, 6.2, 6.4, загальна наукова редакція); к.е.н., доц. Пасека С. Р. (§ 1.1, 1.2, 1.5, 2.3, 3.2, 4.4, 5.3); к.т.н, доц. Федунець А.Д. (моделювання та прогнозування у § 4.2, 4.3, 5.3,

---

<sup>1</sup> 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.

6.1, 6.2, 6.3 ), к.е.н., доц. Коваль Л.А. (§ 1.2, 1.3, 5.1, 5.3, 6.2, 6.3, 6.4); к.е.н., доц. Збаржевецька Л.Д. (§ 2.1, 2.2, 4.1, 4.2, 4.3, 5.2, 6.1).

Усі побажання та зауваження читачів щодо змісту книги будуть прийняті із вдячністю, їх можна надіслати за електронною адресою: [SemikinaMV@i.ua](mailto:SemikinaMV@i.ua)

# 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ

## 1.1. Теоретичні передумови дослідження інноваційної праці

Досвід людства засвідчує, що прогресивні зрушення у розвитку суспільства мають безпосередній зв'язок з історією винаходів, створенням та удосконаленням знарядь праці, техніки, запровадженням нових технологій, матеріалів, речовин, різноманітних нововведень у різних сферах життя. Науково-технічний прогрес сьогодні важко уявити без отримання нового запасу знань, накопичення інформації, впровадження інновацій, використання інтелектуальних ресурсів. Водночас, за будь-якими позитивними змінами суспільного буття, що відбуваються під впливом науково-технічного прогресу, важливо бачити результати людської праці, пов'язаної з накопиченням досвіду, нових знань, залученням та використанням інтелектуальних, творчих можливостей людини. З позицій сьогодення праця такого змісту отримала назву інноваційної.

Два останні століття стали свідками могутнього впливу інноваційної праці на економічний розвиток багатьох країн, нарощування їх конкурентних переваг, піднесення добробуту населення. У час глобальних змін світової економіки активізація праці інноваційного змісту набуває надзвичайної актуальності: традиційна (індустріальна) економіка поступається місцем економіці інноваційній, яка базується передусім на новітніх знаннях та використанні інформаційного ресурсу.

В умовах глобальних змін, підкреслює Колот А.М., «дедалі відчутнішими і чи не основними факторами розвитку стають інноваційна праця та інтелектуальний капітал»<sup>2</sup>.

Вартий уваги той факт, що в економічно розвинених країнах приріст валового внутрішнього продукту за рахунок сучасних знань, нової інформації та нових технологій нині становить від 50

---

<sup>2</sup> Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 5.

до 70%<sup>3</sup>. Звичайно, ці загальносвітові тенденції не можна ігнорувати незалежній українській державі, щоб не опинитись на узбіччі розвитку людської цивілізації.

В умовах, коли країна прагне до набуття конкурентних переваг, альтернативи інноваційному розвитку немає: інноваційна економіка має стати не лише стрижнем національної економіки, а й запорукою підвищення її конкурентоспроможності. Виведення економіки України з кризи та забезпечення сталого економічного зростання на тлі глобальних трансформаційних процесів, що відбуваються сьогодні в різних країнах світу, потребує переоцінки ролі людського фактору, ефективної реалізації трудового потенціалу суспільства, використання конкурентних переваг держави у світовому поділі праці на основі засвоєння інноваційного типу розвитку.

Зростанню інтелектуального потенціалу нації та рівня науково-технологічних інновацій відведено вагоме місце серед основних стратегічних пріоритетів держави. Останніми роками в ряді базових сфер Україна зуміла зберегти основний науково-технічний і технологічний потенціал, проте ці можливості використовуються вкрай недостатньо, залишається гострою проблема технологічного відставання України, низької економічної мотивації до розробки і впровадження інновацій. Це знаходить вияв у скороченні обсягів виробництва продукції машинобудування, звуженні внутрішнього ринку, скороченні обсягів фінансування наукових досліджень й розробок, освіти, низькій конкурентоспроможності вітчизняної продукції. Головна причина цих явищ полягає в тому, що модель сучасної економічної політики все ще не має реального інноваційного наповнення.

Українські вчені ще на початку ринкових реформ дійшли висновку, що важливою умовою виходу економіки України з кризи є подолання інноваційної інертності суб'єктів різних форм господарської діяльності, створення такого економічного механізму, який забезпечував би більш активну інноваційну

---

<sup>3</sup> Інноваційний розвиток економіки: модель, система управління, державна політика / За ред. Л.І. Федулової. – К.: «Основа», 2005. – С. 76.

поведінку<sup>4</sup>, завершення структурної перебудови економіки, прискорення темпів економічного зростання, досягнення високої конкурентоспроможності на світовому ринку шляхом відновлення продукції і технологій, збільшення частки високотехнологічної продукції в загальній структурі експорту, розумного використання ресурсів. Проте окреслені цільові орієнтири дотепер залишаються недосяжними. В такій ситуації розробка науково обґрунтованих концепцій і моделей інноваційного розвитку економіки, зокрема, на засадах активізації інноваційної праці, не втрачають своєї значимості.

Невід'ємною складовою концепцій інноваційного розвитку вбачається створення правових, економічних, соціальних та організаційних засад забезпечення розвитку інтелектуальної складової трудового потенціалу суспільства. Виходячи з позицій формування основ інноваційної економіки, на це звертають увагу у своїх працях Амоша О.І., Грішнова О.А., Колот А.М., Лібанова Е.М., Лісогор Л.С., Новікова О.Ф., Новіков В.М., Онікієнко В.В., Петрова І.Л., Садова У.Я., Семів Л.К., Шаульська Л.В. та ін. Результати наукових пошуків вітчизняних дослідників засвідчують, що кризові явища у стані трудового потенціалу України значною мірою зумовлені тривалою відсутністю державної стратегії розвитку соціально-трудоких відносин, невбудованістю її в економічні реформи, не говорячи про завдання інноваційного насичення змісту праці.

Останнє, за оцінками вчених, набуло особливого значення для України, яка ставить за мету впроваджувати інноваційну модель розвитку. З цього приводу Безчасний Л.К. справедливо підкреслював, що під визначальним впливом прикладних досліджень у світі істотно трансформується виробничий процес, поступово набираючи рис інноваційного виробництва, що базується на науково-технічних нововведеннях; при цьому наукове знання відбиває певний ступінь розвитку активної, перетворюючої зовнішній світ, діяльності людини, яка, у свою чергу, як правило,

---

<sup>4</sup> Інноваційна складова економічного розвитку: Монографія / НАН України, Ін-т економіки. Відп. ред. Л.К. Безчасний. – Київ, 2000. – С. 35.

відображає не лише рівень розвитку науки, наукового знання, а й висоту розвитку людських потреб, досягнутий рівень суспільної продуктивної сили праці. В результаті об'єктивно змінюється зміст праці, структура зайнятості, пріоритетні джерела надходжень доходу, зростає роль творчих кадрів – носіїв новаторських ідей<sup>5</sup>.

Реальність засвідчує, що в умовах становлення нової економіки, що базується на знаннях та інноваціях, у світі розгортаються новітні тенденції у структурі зайнятості – швидке зростання частки працівників, зайнятих переважно інтелектуальною працею творчого змісту. Це є особливо характерним для розвинених країн ринкової економіки. Наприклад, у США (за оцінками різних експертів) з середини ХХ ст. до початку ХХІ ст. питома вага представників інноваційної праці зросла з 36% до 60%, кількість інженерів збільшилася у 4 рази, вчених – більш як у 5 разів, представники інтелектуальної праці (так званих "білих комірців") перевищили 70% працездатного населення, на їх частку припадає понад 80% фонду оплати праці.

Потребує уваги той факт, що найбільших успіхів в економічному розвитку та підвищенні якості життя досягають саме ті розвинені країни ринкової економіки, де створені найкращі умови для прояву інноваційної активності персоналу підприємств, реалізації творчих здібностей, особливо у сфері науки, винахідництва та раціоналізаторства<sup>6</sup>. При цьому вагому частку національного доходу, якій притаманна тенденція неспинного зростання, забезпечує саме праця інноваційного змісту.

Отже, не можна не погодитися з думкою Колота А.М., що «не природні багатства, не територія, а, передусім, високі технології, знання, інтелект будуть надалі основою нової економіки, джерелом добробуту та якості життя населення тієї чи іншої країни»<sup>7</sup>. Не випадково трудова діяльність, пов'язана із розробкою і впровадженням нового, розглядається у світі як вагомий чинник

---

<sup>5</sup> Інноваційна складова економічного розвитку: Монографія / НАН України, Ін-т економіки. Відп. ред. Л.К. Безчасний. – Київ, 2000. – С. 44, 19.

<sup>6</sup> Генкин Б.М. Экономика и социология труда. 2-изд, испр. и доп.– М.:НОРМА-ИНФРА-М., 2000.– С. 67.

<sup>7</sup> Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // Україна: аспекти праці. –2007.– № 4. – С. 5.

економічного та соціального розвитку. За багатьма прогнозними оцінками, питома вага працівників, зайнятих інноваційною працею, буде збільшуватися, основою динаміки суспільства стає активне використання інтелектуальних ресурсів, серед яких – інтелект, знання, ініціатива. Завдяки використанню такого унікального ресурсу як здібності людини до творчості стає можливим збільшення обсягу продукції за умов зниження витрат робочого часу та інтенсивності праці.

Новітні світові тенденції у змісті та якісних характеристиках праці, яка набуває інноваційного характеру, об'єктивно впливають на уявлення науковців про працю. Економічна наука сьогодні відійшла від вузького, суто виробничого погляду на працю. У сучасних вітчизняних та зарубіжних джерелах *праця* здебільшого трактується багатоаспектно, зокрема: як «процес усвідомленого впливу працівника на предмети праці за допомогою засобів праці, технології, організації з метою зміни предметів і сил природи задля задоволення своїх потреб»<sup>8</sup>; як доцільна діяльність людини, спрямована на створення благ, що задовольняють її потреби; як процес прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату у задоволенні своїх матеріальних та духовних потреб; як процес перетворення ресурсів природи в цінності і блага, що здійснюється і керується людиною під дією як зовнішніх стимулів (соціальних, економічних, моральних, адміністративних), так і внутрішніх спонукань, нарешті, це вияв людської особистості.

У такому збагаченому розумінні праця включає в себе, окрім традиційних видів людської діяльності також творчі її види, метою яких є створення і впровадження інновацій – нових ідей, винаходів, нових методів, нових правил, порядку, технологій тощо.

Багатьма вченими (Грішновою О.А., Лібановою Е.М., Лісогор Л.С., Колотом А.М., Новіковою О.Ф., Онікієнком В.В., Петровою І.Л. та ін.) здатність працівника до прояву творчості, генерації нових ідей, нововведень, тобто інновацій у будь-якій сфері людської діяльності, вже розглядається як важлива компонента

---

<sup>8</sup> Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.] за наук. ред.. А.М. Колота – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.

трудового потенціалу суспільства, що створює передумови ефективної праці, як вирішальне джерело зростання національного багатства.

Отже, людина-працівник виявляє себе в новій якості: не як суб'єкт редукованої до абстрактної праці діяльності, а як носій унікальних здібностей, використання яких не може бути назване працею в традиційному значенні даного терміну<sup>9</sup>.

Узагальнюючи, зазначимо, що і надалі нас чекає подолання обмеженості традиційних поглядів на трудовий процес, збагачення наукової думки про працю та трудові відносини на новій концептуальній основі. Дотримуючись такої позиції, вважаємо, що без комплексного системного дослідження сутності інноваційної праці практично неможливо у конкурентному середовищі ефективно реалізувати трудовий потенціал працівників, їх творчі, інтелектуальні здібності.

## **1.2. Інновації як предмет особливої трудової діяльності**

Світова економіка на межі ХХ-го і ХХІ-го століть зазнала кардинальних змін, внаслідок яких могутність країн визначається не кількістю здобутої нафти, газу або виплавленого металу, а передусім, конкурентними перевагами у розвитку високих технологій, інформатизації суспільства, якості життя населення на основі впровадження різноманітних інновацій.

«Без широкого впровадження інновацій у всі сфери людського життя, – підкреслює Е. М. Лібанова, – не можна розраховувати на позитивні зрушення в економічному та соціальному житті суспільства, забезпечити якість і динамічність людського розвитку<sup>10</sup>. Швидкість змін, що відбуваються у сучасному світі, гострота міжнародної конкуренції, зміна орієнтирів суспільного розвитку на користь якості людського потенціалу – все це

---

<sup>9</sup> Інноваційна складова економічного розвитку: Монографія / НАН України, Ін-т економіки. Відп. ред. Л.К. Безчасний. – Київ, 2000. – С. 73.

<sup>10</sup> Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір: [колективна монографія] / НАН України ; Інститут демографії та соціальних досліджень ; Програма розвитку ООН в Україні / Е.М. Лібанова (ред.). – К., 2008. – С. 5.

привертає увагу дослідників до вивчення сутності інновацій, умов та важелів прискорення процесу їх розробки, поширення і впровадження.

Інновації стають предметом особливої уваги у працях сучасних українських вчених-економістів, адже інноваційний розвиток залишається слабкою ланкою економіки України. Усі спроби перейти від екстенсивного до інтенсивного шляху розвитку економіки в межах колишнього соціалістичного способу виробництва, а також в ринкових умовах сьогодення, виявилися невдалими з різних причин, головною з яких, на наш погляд, став технократичний підхід до управління, з позиції якого людина розглядалася лише додатком виробництва, науково-технічного прогресу. Саме цей підхід зумовив ігнорування первинності людського фактору в інтенсифікації виробництва як на стадії створення зовнішніх умов для успішного функціонування підприємств, так і на стадії формування внутрішнього механізму використання науково-технічного прогресу (інновацій) у конкретних досягненнях.

Зміни загальної економічної ситуації в Україні, пов'язані з переходом економіки до ринкових відносин, зумовили трансформацію підходів до інтенсифікації розвитку виробництва, збуту продукції та реалізації послуг. Проблеми впровадження моделі інноваційного розвитку суспільства на межі ХХ-го і ХХІ-го ст. стали предметом досліджень О.І. Амоші, Л.К. Безчасного, В.М. Геєця, М.І. Долішнього, Е.М. Лібанової, Б.Е. Патона, А.А. Чухна та багатьох інших українських вчених, які визнали, що для виходу економіки України з кризи немає іншого шляху, ніж подолання інноваційної інертності суб'єктів різних форм господарської діяльності, створення ефективного економічного механізму, здатного забезпечувати інноваційну активність, прискорення темпів економічного зростання та якісного людського розвитку. Саме на цій основі уявлялося можливим досягнення високої конкурентоспроможності на світовому ринку шляхом відновлення продукції і технологій, збільшення частки високотехнологічної продукції в загальній структурі експорту, розумного використання ресурсів.

З початком ринкових перетворень в Україні вітчизняні науковці починають активно досліджувати сутність інновацій, інноваційний потенціал на рівні окремих суб'єктів господарювання. Справедливо зазначити, що по інерції ще тривалий час у публікаціях, присвячених інноваціям та активізації інноваційної діяльності підприємств, на другому плані залишається активність людини в інноваційному процесі.

Проте з часом ситуація кардинально змінюється. Цьому сприяло поширення та визнання концепцій людського капіталу, людського розвитку в Україні. На початку ХХІ-го століття у численних працях вітчизняних авторів (праці С.І. Бандура, Д.П. Богині, О.А. Грішнєвої, Т.А. Заяць, А.М. Колота, В.І. Куценко, Е.М. Лібанової, О.Ф. Новікової, В.В. Онікієнка, І.Л. Петрової, С.І. Пирожкова, Федулової Л.І. та ін.) акцентується увага на пріоритетній ролі людського чинника, забезпеченні якості трудового потенціалу, визнається ключова роль людського капіталу в економічних процесах, розпочинається вивчення мотивів і стимулів інноваційної праці.

Між тим в літературі і нині вкрай рідко тісно пов'язують поняття «трудова діяльність людини», «трудоий потенціал» з уявленнями про інновації, інноваційну діяльність, виходячи з позицій не тільки розвитку наявного інноваційного потенціалу, а й його реалізації (через відповідний механізм управління працею).

У зв'язку з тим, що потреби інноваційного розвитку в Україні суперечать можливостям реальних зрушень, виникла нагальна необхідність розв'язання проблеми активізації інноваційної діяльності підприємств за рахунок виокремлення в цьому процесі ролі людської праці, створення для цього певного мотиваційного поля та механізму його ефективного впливу на творчу активність працюючих. Останнє вимагає, у свою чергу, уважного вивчення сутності інновацій через призму економіки праці, адже фундаментальне значення у створенні інновацій належить саме праці людини.

Зауважимо, що у практичній площині інноваційна діяльність людини виявляє себе упродовж багатьох тисячоліть. Перші інновації – це обробка нашими далекими предками каміння і

палиць, що розпочалася понад мільйон років тому, поява технології видобутку і використання вогню – майже 100 тис. років тому, створення луків і стріл з кремнієвим наконечником – близько 10 тис. років тому. Упродовж останнього тисячоліття, передусім в останні 200–300 років, розробка і впровадження інновацій прискорилися одночасно з накопиченням досвіду, знань, появою ринкових відносин, розвитком науки (створення парового двигуна, виплавка бронзи, чавуну, обробка заліза, будівництво каналів, поява токарного верстату тощо). Останні 100 років дали людству такі інновації, як пластмаса, телевізор, обчислювальна машина, космічний апарат, комп'ютер, мобільний телефон, штучний інтелект, біотехнології тощо.

Отже, практика інноваційної діяльності людини існує з давніх часів. Незважаючи на це, предметом спеціального дослідження інновації стають лише у ХХ ст.

У світовій науковій літературі засновниками фундаментальних основ теорії про інновації визнаються М. Кондратьєв та Й. Шумпетер. Між тим аналіз джерел засвідчує існування дискусії серед науковців з приводу того, кому саме належить першість запровадження терміну «інновації» в обіг економічної науки.

У більшості відомих наукових джерел зазначається, що одним із перших вчених, який запровадив трактування терміну «інновації», близьке до поняття «нововведення», яке застосовують економісти, став американський дослідник Й. Шумпетер. Відбулося це у першій половині ХХ ст. До цього термін «інновації» не мав економічного навантаження за змістом і використовувався переважно у сенсі «копіювання іншого досвіду або поведінки, традицій»<sup>11</sup>. Шумпетер наголошував на багатоваріантності підходів до визначення інновацій, розуміючи їх як «непостійне проведення нових комбінацій у випадках: запровадження нового товару; нового методу виробництва; відкриття нового ринку; оволодіння новим джерелом сировини або напівфабрикатів і проведення нової організації»<sup>12</sup>. Впровадженням усіх «нових комбінацій», тобто

---

<sup>11</sup> Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір: [колективна монографія] / НАН України ; Інститут демографії та соціальних досліджень ; ПР ООН в Україні / Е.М. Лібанова (ред.). – К., 2008. – С.7.

<sup>12</sup> Шумпетер Й.А. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия

економічним новаторством, займаються люди, яких вчений назвав підприємцями<sup>13</sup>. Такі впровадження дають змогу отримати додатковий прибуток, який стимулює капітальні вкладення у нові технології, що з часом дає змогу отримувати нові додаткові стимули для подальшого розширення високоефективних виробництв. Цей процес завдяки інноваціям приймає вигляд довгохвильового економічного зростання.

Стосовно появи першого визначення терміну «інновації» існують також інші погляди. Йдеться про твердження, що засновником наукових уявлень про інновації слід вважати російського вченого М. Кондратьєва, що саме його ідеї були розвинуті в подальшому Й. Шумпетером. Сьогодні так вважають, зокрема, українські вчені-економісти В.В. Онікієнко, Л.М. Ємельяненко, І.В. Терон<sup>14</sup>. Зазначену точку зору важко заперечувати, тим більше, що формування основ теорії інновацій відбувалося в Росії, а потім в СРСР в межах становлення загальної теорії циклів і криз (насамперед в економічній та технологічній сферах), яку ще наприкінці ХІХ ст. розробив всесвітньо відомий вчений-економіст М. І. Туган-Барановський<sup>15</sup>.

Аналіз наукових джерел засвідчив, що зміна наукових уявлень про інновації загалом корелює з періодизацією економічного життя за довгими хвилями, розробленою М.Д. Кондратьєвим (табл. 1.1).

М.Д. Кондратьєв довів, що вектор кардинальних змін в економічному житті співпадає із хвилями технічних винаходів та їх практичного застосування у формі економічних інновацій<sup>16</sup>. Зауважимо, що вплив таких хвиль вчений пов'язував також із великими соціальними потрясіннями, отже, розповсюджував

---

/ В.С. Автономов : [пер. с нем., англ.] – М. : Эксмо, 2008. – С. 30.

<sup>13</sup> Шумпетер Й.А. Капитализм, социализм и демократия : [пер. с англ.]. – М.: Экономика, 1995. – С. 32.

<sup>14</sup> Онікієнко В.В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / Онікієнко В.В., Ємельяненко Л.М., Терон І.В. ; за ред. В.В. Онікієнка. – К. : РВПС України НАН України, 2006. – С. 96.

<sup>15</sup> Економічна енциклопедія : [у 3 т.]. Т. 1 / [редкол. : С.В. Мочерний (відпов. ред.) та ін.]. – К. : Видавничий центр «Академія», 2000. – С. 570.

<sup>16</sup> Кондратьєв Н.Д. Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения : [избр. тр.] / сост. Ю.В. Яковец. – М. : Экономика, 2002. – С. 370 – 371.

інновації не тільки на технології, економіку, а й на сферу політичного та соціального життя країни.

Таблиця 1.1

**Етапи технологічної еволюції світового господарства  
(п'ять довгих «хвиль» М.Д. Кондратьєва) \***

ТЕХНОЛОГІЧНА ЕВОЛЮЦІЯ СВІТОВОГО ГОСПОДАРСТВА				
I-й технологічний уклад, роки	II-й технологічний уклад, роки	III-й технологічний уклад, роки	IV-й технологічний уклад, роки	V-й технологічний уклад, роки
1770-1830	1831-1880	1881-1930	1931-1980	1981-2030
Водяний двигун, виплавка бронзи, чавуну, обробка заліза, будівництво каналів тощо.	Паровий двигун, вугільна промисловість, машинобудування, чорна металургія, верстатобудування	Електротехнічне та важке машинобудування, виробництво сталі, неорганічна хімія, суднобудівництво, електропостачання	Синтетичні матеріали, органічна хімія, кольорова металургія, електронна промисловість, атомна енергетика	Обчислювальна техніка, телекомунікації, роботобудування, космічна техніка, мікро-, оптичноволоконні технології, штучний інтелект, біотехнології

\*Таблиця узагальнює наукові підходи на основі джерел [20, с. 18; 28, с. 35–37]

Згідно з теорією «довгих хвиль М.Д. Кондратьєва, в історії технологічної еволюції світового господарства виділялося «п'ять хвиль (етапів)», які відповідають п'яти технологічним укладам. Напрямок технологічної еволюції світового господарства відбиває процес поширення інновацій у трудовій діяльності людей. З огляду на зміст таблиці 1.1, зазначимо, що переваги у конкурентному суперництві, як це і передбачав М.Д. Кондратьєв, отримують сьогодні ті країни, де вихід на зовнішні ринки все тісніше пов'язується з переважанням нових технологічних укладів над старими. Колосальні надприбутки від впровадження нових технологій отримують держави-лідери інновацій (розвинені країни Європи, Південно-Східної Азії, США, Японія), де спостерігаються ознаки п'ятого технологічного укладу.

Одночасно зі змінами в економічному житті відбуваються зміни в наукових уявленнях про інновації. В науковій літературі виділяють, як правило, три основних етапи у розвитку наукових

уявлень про інновації: I-й етап – розробка теорії базисних інновацій у сфері наукового пізнання (10–30-ті роки ХХ ст.); II-й етап – розвиток і деталізація базових інноваційних ідей попереднього періоду (40–60-ті роки ХХ ст.); III-й етап – наукове обґрунтування інноваційного «прориву» у зв’язку з освоєнням і поширенням п’ятого технологічного укладу, становленням постіндустріального суспільства (70-ті роки ХХ ст. – початок ХХІ ст.)<sup>17</sup>.

Наведена періодизація, на наш погляд, потребує уточнення: є сенс доповнити її IV-м етапом (початок ХХІ ст.), пов’язаним із розробкою різноманітних соціальних інновацій у різних сферах діяльності людини (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

### Періодизація розвитку наукової думки про інновації\*

Етапи	Період	Розвиток наукової думки
I-й етап	10–30-ті роки ХХ ст.	Розробка теорії базових інновацій
II-й етап	40–60-ті роки ХХ ст.	Розвиток і деталізація базових інноваційних ідей попереднього періоду
III-й етап	70-ті роки ХХ ст. – початок ХХІ ст.	Розробка теорій інноваційного «прориву» у зв’язку з освоєнням і поширенням п’ятого технологічного укладу, становленням постіндустріального суспільства
IV-й етап	початок ХХІ ст.	Розробка теорій соціальних інновацій

\*Таблиця доповнює та розвиває підходи В.В. Онікієнка, Л.М. Ємельяненко, І.В. Терон <sup>18</sup>.

Це є важливим у зв’язку з формуванням теорії соціальних інновацій, які (і сьогодні, і надалі) матимуть велике значення для розробки ефективної соціальної політики, поліпшення якості людського потенціалу країни. Окреслена теза підтверджується висновками експертів ООН і, зокрема, вчених Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України про пріоритетне значення соціальних змін та соціальних інновацій, адже, «можливості

<sup>17</sup> Онікієнко В.В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / Онікієнко В.В., Ємельяненко Л.М., Терон І.В. ; за ред. В.В. Онікієнка. – К. : РВПС України НАН України, 2006. – С. 94.

<sup>18</sup> Там само.

реалізації людини не зводяться до створення суто економічних засад її всебічного розвитку – останні є тільки засобом, хоча й украй важливим та необхідним»<sup>19</sup>.

Поширення ролі інновацій у різноманітних сферах людської діяльності у ХХ ст. та на початку ХХІ ст. обумовило наявність різноманітних підходів у науці до трактування їх сутності та класифікації. Аналіз літератури дозволяє спостерігати існування різноманітних підходів до розуміння терміну «інновації», зокрема, визначення інновацій:

- як результату науково-технічного прогресу;
- як процесу розробки, запровадження у виробництво та комерціалізацію нових споживчих вартостей;
- як нової споживчої вартості, яка створена на основі досягнень НТР і здатна задовольнити суспільні потреби з більшим «корисним ефектом»;
- в якості комплексного процесу, що включає розробку, створення, розповсюдження і реалізацію (використання) нової споживчої вартості (нового продукту, послуги, технології, товару);
- як процесу інвестицій в новації, тобто у проведенні наукових досліджень, розробку нових технологій, нових видів техніки, товарів, послуг;
- як особливої форми або предмету трудової діяльності людини;
- як особливого продукту трудової діяльності людини;
- як результату творчої діяльності людей.

Різнманітність підходів до сприйняття суті інновацій пояснюється багатьма сферами застосування інновацій, множиною класифікаційних ознак. Узагальнюючи різноманітні підходи до класифікації інновацій в економічній літературі, зауважимо, що вивчення інновацій може здійснюватися, наприклад, за такими ознаками:

- за сферою застосування – управлінські, організаційні, соціальні, промислові тощо;

---

<sup>19</sup> Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір: [кол. монографія] / НАН України ; Інститут демографії та соціальних досліджень; Програма розвитку ООН в Україні / Е.М. Лібанова (ред.). – К., 2008. – С. 7.

- за етапами НТП, результатом якого стали інновації – наукові, технічні, технологічні, конструкторські, виробничі, інформаційні;
- за ступенем інтенсивності інновацій – «бум», рівномірний, слабкий, масовий процес інновацій;
- за темпами здійснення – інновації швидкі, уповільнені, затухаючі, наростаючі, рівномірні, стрибкоподібні;
- за масштабами – інновації трансконтинентальні, транснаціональні, регіональні, локальні; значні, середні, малі; системні, стратегічні;
- за результативністю – інновації з притаманною високою, низькою, стабільною результативністю;
- за рівнем новизни і характером змін – радикальні, комбіновані, вдосконалені, модифіковані;
- за характером впливу – прямого та непрямого впливу;
- за рівнем впливу – суспільні, особистісні;
- за ефективністю – інновації, що супроводжуються економічною, соціальною, екологічною, інтегральною ефективністю тощо.

Поміж тим, аналіз наукових джерел дозволяє побачити у трактуваннях неоднозначність підходів до визначення суті інновацій. Так, сприйняття інновацій як результату науково-технічного прогресу характеризує позицію, якої дотримуються А.Г. Завгородній, Г.Л. Вознюк, Т.С. Смовженко. Вони трактують інновації як «нові досягнення в галузі технології чи управління, призначені для використання в операційній, інвестиційній, фінансовій діяльності підприємства»<sup>20</sup>. Дещо близькими є погляди науковців А.В. Шегди<sup>21</sup>, Л.Ш. Лозовського, Е.Б. Стародубцева, Б.А. Райзберга<sup>22</sup>, які визначають інновації як нововведення в області техніки, організації праці та управління, що базуються на

<sup>20</sup> Завгородній А.Г. Фінансовий словник / Завгородній А. Г., Вознюк Г. Л., Смовженко Т. С. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2000. – С. 196.

<sup>21</sup> Шегда А.В. Основы менеджмента : [уч. пособие]. – К. : Тов-во «Знання», КОО, 1998. – С. 429.

<sup>22</sup> Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. – М. : ИНФРА-М, 1997. – С. 130.

досягненнях науки та передового досвіду, а також використання цих нововведень в різноманітних областях і сферах діяльності.

Автори економічної енциклопедії за редакцією С.В. Мочерного трактують суть інновацій ще ширше – як «нововведення у розвиток основної продуктивної сили (людини), техніки, технології, предметів праці та використовуваних людьми сил природи, що зумовлюють формування нового технологічного способу виробництва»<sup>23</sup>.

На відміну від зазначених поглядів, І. Бойчик, Р. Фатхутдінов, відокремлюють поняття «інновація» від «нововведення». Так, І. Бойчик стверджує, що «інновація – кінцевий результат інноваційної діяльності, який втілено у вигляді нових або вдосконалених продуктів, технологічних процесів, впроваджених на ринку або у новому підході до соціальних послуг»<sup>24</sup>.

Інші ж автори бачать в інноваціях не об'єкт нововведень, а процес їх створення. Так, Б. Твісс характеризує інновації як процес, причому зазначає, що в такому процесі винахід або наукова ідея набувають економічного змісту, а творчий характер інноваційної діяльності виявляє фактори, що визначають успіх нововведень: ринкова орієнтація, відповідність цілям корпорації, методи оцінки, ефективне управління, творчість тощо<sup>25</sup>.

Разом з тим, доречно прислухатися до зауваження П. Завліна, який підкреслює, що термін «інновації» може мати різні значення у різних контекстах, їх вибір залежить від конкретної мети вимірювання або аналізу<sup>26</sup>.

Виходячи з таких позицій, можна стверджувати, що у тлумаченні сутності інновацій можуть мати право на існування різноманітні підходи. Здійснений нами аналіз наукових джерел засвідчив їх доволі широкий перелік (табл. 1.3).

---

<sup>23</sup> Економічна енциклопедія : [у 3 т.]. Т. 1 / [редкол. : С.В. Мочерний (відпов. ред.) та ін.]. – К. : Видавничий центр «Академія», 2000. – С. 655.

<sup>24</sup> Бойчик І.М. Економіка підприємства: [навч. посібник] / І.М. Бойчик. – К. : Атіка, 2006. – С. 247.

<sup>25</sup> Твісс Б. Управление научно-техническими нововведениями / Б. Твісс [сокр. пер. с англ. ; авт. предисл. и научн. ред. К. Ф. Пузыня]. – М. : Экономика, 1989. – С. 30.

<sup>26</sup> Завлин П.Н. Оценка эффективности инноваций / П. Н. Завлин, А. В. Васильев. – М. ; СПб : Изд. дом, 1998. – С. 3.

Узагальнюючи існуючі підходи до визначення сутності інновацій, можна дійти висновку, що вони відображають переважно два напрями думок:

- перший стосується розуміння інновацій як процесу розробки та запровадження нових продуктів, послуг, методів, принципів замість чинних;

- другий – уявляє нововведення як результат творчого процесу у вигляді нової техніки, продукції, технології.

Таблиця 1.3

### **Узагальнення наукових підходів до визначення сутності інновацій<sup>27</sup>**

Назва	Сутність
1. Об'єктивний	Інновація сприймається як результат (об'єкт) науково-технічного прогресу
2. Процесний	Інновація розглядається як процес розробки, запровадження у виробництво та комерціалізацію нових споживчих вартостей (нової техніки, технології, продукції, нових методів тощо).
3. Об'єктивно-утилітарний	Інновація виступає як нова споживча вартість, яка створена на основі досягнень НТР і здатна задовольнити суспільні потреби з більшим "корисним ефектом".
4. Процесно-утилітарний	Інновація уявляється комплексним процесом, що включає розробку, створення, розповсюдження і реалізацію (використання) нової споживчої вартості (нового продукту, послуги, технології, товару).
5. Процесно-фінансовий	Під інновацією розуміють процес інвестицій в новації, тобто у проведення наукових досліджень, розробку нових технологій, нових видів техніки, товарів, послуг.

Зазначимо, що кожна наукова позиція має право на існування, проте вважаємо за доцільне дотримуватися першого напрямку наукових поглядів, виходячи з необхідності визнання провідної ролі людини праці в інноваційному процесі, уявлення, що появі нових споживчих вартостей (продукту, послуги) на ринку завжди передуює праця, що пов'язана з низкою ланок від визрівання ідеї до

<sup>27</sup> Инновационный менеджмент: Справ. пособие / Под ред. П.Н. Завлина, А.К. Казанцева, Л.Э. Миндели. Изд.2-е, перераб. и доп. – М., ЦИСН, 1998. – С. 5.

розробки, запровадження і використання нової технології, послуги тощо.

Враховуючи напрямок дослідження, автори монографії вважають за доцільне дотримуватись процесно-утилітарного підходу. Виходячи з таких позицій, інновації трактуємо як комплексний процес створення нових споживчих вартостей на основі досягнень науки і техніки, їх запровадження та використання з метою задоволення суспільних потреб з більшим корисним ефектом. Інноваційний процес розуміємо при цьому як процес перетворення наукових знань в інновації.

В контексті предмету нашого дослідження (інноваційної праці та можливостей її активізації) нас найбільше цікавить погляд на інновації як предмет особливої трудової діяльності. Витоки такого бачення (інновації як предмет трудової діяльності) належать П. Друкеру, який побачив успіх більшості інновацій не стільки в унікальних винаходах, відкритті раніше невідомих фактів, скільки у змінах, що вже відбулися, зокрема в соціальному житті. Вчений визначає провідну роль соціальних інновацій для досягнення економічного успіху в реалізації нововведень. На підставі цього П. Друкер приходиться до висновку, що «інновація (нововведення) є скоріш економічним або соціальним поняттям, аніж технічним», це «явище, що лежить передусім у площині попиту, а не пропозиції, тобто змінює цінність і корисність ресурсів для споживачів». В уявленнях вченого надзвичайно важливим є те, що П. Друкер зміг побачити в інноваційній діяльності, передусім, працю, яка потребує широкого кола знань<sup>28</sup>. Такий підхід з часом став підґрунтям для розвитку наукової думки про трудову діяльність творчого змісту, яка з часом отримала назву «інноваційна праця».

Близькою до уявлень П. Друкера виявляється позиція російського дослідника Г.Є. Слезингера. Він стверджує, що інновація – це є результат творчості людини у будь-якій сфері діяльності – у матеріальній і нематеріальній<sup>29</sup>. Вважаємо, що такий підхід є певним кроком у сприйнятті сенсу інновацій, який

---

<sup>28</sup> Друкер П.Ф. Инновации и предпринимательство. Практика и принципы. – М. : Изд-во «Деловой мир», 1992. – С. 46.

<sup>29</sup> Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики / Г.Э. Слезингер. – М. : Ин-т труда МТДФ, 1996 – С.191.

дозволяє бачити в інноваціях не тільки результат, а й предмет специфічної трудової діяльності, пов'язаної з розробкою нового у різноманітних видах економічної діяльності.

Джерелом аналогічного розуміння сутності інновацій може слугувати визначення, наведене українським вченим-економістом Е. Панченком в економічній енциклопедії, де інновації визначаються, зокрема, як «предмет особливої діяльності людей, що організовується особливим видом управління – інноваційним менеджментом»<sup>30</sup>.

Розмірковуючи в цьому ж напрямі, російський вчений Д. Кокурин помічає природну еволюцію поглядів на працю і розглядає інноваційну діяльність як форму праці<sup>31</sup>. Такий підхід, на нашу думку, дозволяє збагатити уявлення про роль людської праці в інноваційному процесі, дає поштовх у розвитку наукової думки про трудову діяльність інноваційного змісту.

Виходячи з викладеного вище та користуючись класифікацією інновацій (табл. 1.4), можна побачити наявність праці інноваційного змісту у більшості видів сучасної трудової діяльності людей. Іншими словами, побачити присутність особливої трудової діяльності, якій притаманні елементи творчості в процесі створення будь-яких нововведень – науково-технічних, технологічних, інформаційних, організаційно-управлінських, маркетингових, соціальних, культурних, правових.

Перелік видів трудової діяльності, де можливі інновації, охоплює як матеріальну, так і нематеріальну сферу виробництва, включаючи сфери освіти, науки, охорони здоров'я, спорту, культури, державного управління та інші. Отже, сюди відносимо усі види економічної діяльності, форми соціального життя, де можливі керовані зміни, прояв творчості, розробка і впровадження нових підходів до збагачення змісту праці, підвищення її ефективності (економічної, соціальної), досягнення бажаного ефекту від нововведень, використання (впровадження, споживання) нового продукту праці (послуги, товару).

---

<sup>30</sup> Економічна енциклопедія : [у 3 т.]. Т. 1 / [редкол. : С.В. Мочерний (відпов. ред.) та ін.]. – К. : Видавничий центр «Академія», 2000. – С. 656.

<sup>31</sup> Кокурин Д. Инновационная деятельность как форма труда и развития бизнеса // Человек и труд.– М.: 2001, № 2. – С. 60 – 62

**Інновації як предмет особливої трудової діяльності людей**

Види інновацій	Сфери застосування інновацій
Науково-технічні	у виробництві унікальних виробів, нової техніки, продуктів з новими або поліпшеними властивостями
Технологічні	виникають при застосуванні поліпшених, більш досконалих засобів виготовлення продукції
Інформаційні	у сфері науково-технічної та інноваційної діяльності; спрямовані на раціоналізацію інформаційних потоків, підвищення достовірності та оперативності отримання інформації
Організаційно-управлінські	пов'язані передусім з процесами оптимальної організації виробництва, транспорту, збуту, постачання
Маркетингові	вивчення попиту на ринку, прогнозування суспільних потреб, визначення ринкових можливостей для прибуткового збуту нових товарів, охоплення нових сегментів ринку
Соціальні	спрямовані на поліпшення умов праці, розв'язання проблем її стимулювання, охорони здоров'я, забезпечення безперервної освіти та навчання, залучення висококваліфікованих фахівців, зростання культури праці, побуту, відпочинку тощо
Культурні	нові, оригінальні твори літератури і мистецтва, формування нових напрямів у їх розвитку, унікальність виконавчої майстерності в процесі їх трактування або виконання, відтворення тощо
Правові	вирішують завдання обґрунтування реформ у правовому просторі

Цікаво, що близькі погляди на сутність інновацій висловлюють окремі фахівці в питаннях інвестицій та інновацій. Зокрема, А. Філіпенко зазначає, що інновація охоплює багато видів трудової діяльності, якими зайняті різні великі групи людей: технічні дослідження і розробки; підготовка виробництва (діяльність, необхідну для запуску справжнього виробництва); підготовка маркетингу (діяльність, необхідну для пуску маркетингової програми); ринкові дослідження (вивчення та визначення ринкових можливостей для нових товарів). В країнах ринкової економіки

окреслені види трудової діяльності набули нині такого поширення, що становлять інноваційну систему<sup>32</sup>.

Аналіз наукових публікацій останніх років підтвердив гіпотезу про інновації як особливої діяльності, пов'язаної з розробкою та впровадженням інновацій. Така діяльність, що трансформує результати науково-технічної діяльності у новий продукт (послугу) за допомогою сукупності наукових, технологічних, організаційно-економічних, маркетингових та комерційних заходів, отримала в літературі назву «інноваційна праця». Нині цей термін найчастіше використовують у своїх дослідженнях вчені, які досліджують проблеми економіки праці.

Погляд на інновації як предмет особливої трудової діяльності зобов'язує бачити у змісті праці, пов'язаної з розробкою і впровадженням нововведень, прояв творчої складової, творчої активності, яка в ринкових умовах трансформується в інноваційну активність, що загалом стає передумовою інноваційного розвитку суспільства. Як засвідчив огляд літературних джерел, ефекти від впровадження інновацій для окремої людини і суспільства загалом можуть бути як позитивними, так і негативними. Розробка і впровадження інновацій з позитивним довготривалим ефектом (економічним, соціальним, екологічним тощо) залежить від багатьох складових, але передусім – від вектора прагнень людини, її знань, вмінь, здібностей, інноваційної активності, на суспільному рівні – від сукупності чинників, що забезпечують посилення інноваційних складових людського розвитку.

З іншого боку, не можна не погодитися з С.І. Бандуром, який стверджує, що науковцями у підходах до розуміння інновацій проблема розглядається переважно з позицій досягнення економічного ефекту – впливу нововведень на отримання більш високого прибутку, економічне піднесення країни. Між тим мало звертається уваги на взаємозв'язок інноваційної діяльності і трансформації зайнятості населення, адже така діяльність може бути успішною за умови збалансованості усіх процесів, що визначають динамічність соціально-економічного середовища,

---

<sup>32</sup> Френклін Р. Рут. Міжнародна торгівля та інвестиції / Р. Рут Френклін, А. Філіпенко ; пер. з англ. – К. : Основи, 1998. – С. 645.

головне місце в якому займає людина з певними установками та можливостями їх реалізації на ринку праці. С.І. Бандур справедливо наголошує на необхідності бачити в інноваціях не лише створення чи удосконалення конкурентоздатних технічних засобів, технології, продукції чи послуг, а, передусім, їх широке використання у різних сферах людської діяльності. Звідси випливає проблема готовності людини до нововведень на робочому місці, її рівня знань, мобільності, професійної компетенції, здатності оперативно реагувати на зміни попиту конкурентного середовища <sup>33</sup>.

Результати наукових пошуків Е.М. Лібанової, Л.С. Лісогор, В.І. Куценко та ін. акцентують увагу на необхідності розгляду інновацій з позицій взаємозалежності виробничої, соціальних сфер та інтересів людини, можливостей реалізації людського потенціалу завдяки нововведенням [21, 22, 23]. Соціальний підхід до розгляду інновацій, безперечно, поглиблює і збагачує наукові уявлення про місце людини в інноваційному процесі, дозволяє побачити соціальне призначення інновацій у широкому розумінні.

Отже, дослідження еволюції наукових поглядів дозволило побачити в інноваціях прояв особливої трудової діяльності творчого характеру, інтелектуального змісту, яка своїми результатами змінює людину, якісні характеристики її робочої сили, зміст праці, умови буття індивіду і суспільства загалом.

З урахуванням здобутків наукової думки, вважаємо за доцільне запропонувати таке визначення: інновації – це багатоаспектне явище, яке виступає як предмет і об'єкт особливої трудової діяльності людей, пов'язаної з творчістю, розробкою і запровадженням нововведень у різних сферах господарювання та соціального буття задля отримання певного ефекту від реалізації, використання або споживання продукту праці (послуг, товарів, технологій тощо). Запропоноване визначення дає змогу не тільки поглибити уявлення про інновації з позицій економіки праці, а й зосередити увагу на ключовій ролі людської праці у забезпеченні

---

<sup>33</sup> Бандур С.І. Державна інноваційна політика в контексті її впливу на зайнятість населення / С.І. Бандур // Розвиток продуктивних сил України: від В.І. Вернадського до сьогодення: матеріали міжнар. наук. конф., 20 бер. 2009 р. [у 3-х част.]. – К. : РВПС України НАН України, 2009. – Ч. 2. – С. 30.

інноваційних зрушень у розвитку суспільства. У центрі розробки і впровадження інновацій завжди стоїть людина з притаманними їй здібностями до пізнання світу, нових знань, своєрідним ставленням до оточуючого середовища, прагненнями і духовними потребами, власними думками, діями, вчинками. Створення будь-яких інновацій визначально залежить від людської праці, знань, здібностей, прагнень та зусиль, що прикладалися до створення нового – ідеї, знаряддя, продукції або послуги.

Розгляд інновацій в якості предмета особливої трудової діяльності людей, виокремлення трудових аспектів у розумінні інноваційного процесу, криють в собі чимало невикористаних резервів для пошуку можливостей підвищення інноваційної активності людини, більш ефективного використання її трудового потенціалу в інтересах зростання конкурентоспроможності суб'єктів господарювання і конкурентоспроможності працівників зокрема.

### **1.3. Інноваційна праця в системі категорій економічної науки**

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. Виокремленню праці інноваційного змісту серед інших видів трудової діяльності приділяли увагу чимало авторів, зокрема такі зарубіжні вчені як С. Брю, Д. Джонсон, П. Друкер, Р. Інлегарт, Д. Мак-Клеланд, А. Маслоу, А.Тофлер, Б. Твісс, Х. Хекхаузен та ін.

За часів існування централізованої планової економіки теоретичні підвалини у розумінні сутності та специфіки інноваційної праці закладено такими відомими вченими, як В.Білоусов, Л. Бляхман, Г. Добров, Б. Генкін, П. Завлін, В. Іноземцев, Є. Капустін, Д. Карпухін, Ю. Кокін, Г. Кочетков, Л. Кунельський, Е. Саруханов, Г. Слезингер, В. Ядов.

В Україні вивченню різноманітних аспектів проблеми активізації інноваційної праці присвячують свої публікації науковці

О. Амоша, В. Антонюк, Д. Богиця, В. Геєць, О. Грішнова, Г. Дмитренко, А. Колот, Е. Лібанова, Л. Лісогор, В. Нижник, О. Новікова, І. Петрова, У. Садова, Л. Семів, В. Стадник, Л. Федулова, А. Чухно, Л. Шаульська та ін. У своїх публікаціях вчені наголошують на тому, що рух країн до економіки знань супроводжується зростанням інтелектуалізації трудових процесів, інтеграцією науки, освіти та підприємницької діяльності; звертають увагу на те, що відбувається переоцінка людського чинника, найдорожчим товаром на ринку стає інтелект і професіоналізм; під впливом сукупності цих змін трансформуються погляди на працю та трудові відносини<sup>34</sup>.

Проте, сутність інноваційної праці як економічної категорії все ще залишається вивченою недостатньо, потребують з'ясування специфічні особливості інноваційної праці, її якісні ознаки в системі складових розвитку трудового потенціалу, визначальні економічні та соціальні чинники її активізації. В літературі дотепер спостерігаються суперечності у підходах щодо трактування інноваційної праці, що обмежує можливості її діагностики та регулювання. Витоки дискусії стосовно сутності інноваційної праці пояснюємо досить різноманітними уявленнями про інновації.

Зауважимо, що термін «інновації» у 30-ті роки ХХ ст. у науковий обіг запровадив американський економіст І. Шумпетер<sup>35</sup>. У працях "Теорія економічного розвитку", "Ділові цикли" він трактував інновації як "непостійне проведення нових комбінацій у випадках запровадження нового товару; нового методу виробництва; відкриття нового ринку; оволодіння новим джерелом сировини або напівфабрикатів і проведення нової організації.

Проте такий підхід не став еталоном для всіх його послідовників, які пропонують багатоваріантність тлумачень термінів, що підкреслює, що ні одна з проблем, з якими зустрічається бізнес, не є сьогодні більш важливою і найменш вивченою, ніж проблема нововведень. У цьому зв'язку варте уваги зауваження П. Завліна, що цей термін «інновації» може мати різні

---

<sup>34</sup> Україна у вимірі економіки знань / За ред. акад НАН України В.М. Гейця. – К.: «Основа», 2006. – С.205.

<sup>35</sup> Шумпетер І. Теория экономического развития. – М.: Луч, 1992.

значення у різних контекстах і їх вибір залежить від конкретної мети вимірювання або аналізу<sup>36</sup>.

Чимало авторів (М. Хучек, Ю. Морозова, Е. Уткин) сутність інновацій розкривають як засвоєння нових продуктів і технологій, єдність технологічних, організаційних, соціальних нововведень, які здатні вдихнути життя навіть у збанкрутілі компанії, збалансувати їх роботу, привести до розквіту.

Деякі науковці (Р. Фатхутдинов, Д.Соколов, А. Тітов, М. Шабанова) відокремлюють поняття "інновація" від "нововведення", підкреслюючи, що "інновація – кінцевий результат запровадження нововведень з метою зміни об'єкта управління і одержання економічного, соціального, екологічного, науково-технічного або іншого виду ефекту", до її змісту неправомірно включати розробку інновації, її створення, застосування та дифузії.

Частина авторів (А. Шегда, П. Павленок та ін.), навпаки, ототожнюють нововведення і інновації, при цьому будь-яке соціально-економічне нововведення у сфері організації праці і управління (поки воно не одержало масового поширення) теж відносять до інновацій. Аналогічної думки дотримуються Б.Райзберг, Л. Лозовський, О.Стародубцева, вони тлумачать інновації як нововведення в області техніки, організації праці та управління, які ґрунтуються на досягненнях науки та передового досвіду, а також використання цих нововведень в самих різних областях і сферах діяльності<sup>37</sup>.

Авторам монографії більш імпонує погляд Г. Слезингера<sup>38</sup> який стверджує, що інновація – це нове рішення або оригінальне виконання, результат творчості у будь-якій сфері діяльності – у матеріальній і нематеріальній.

Дивлячись крізь призму сучасної економічної думки, П. Друкер вважає, що інноваційна діяльність – це передусім праця, що

---

<sup>36</sup> Оценка эффективности инноваций: Завлин П.Н., Васильев А.В. – С-Пб: Изд. дом "Бизнес-пресса", 1998. – С. 3.

<sup>37</sup> Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – М.: ИНФРА-М, 1997. – С. 130.

<sup>38</sup> Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. - М.: Институт труда Минтруда РФ, 1996. – С. 191.

потребує широкого кола знань, і зазначає, що "інновація (нововведення) є скоріш економічним або соціальним поняттям, ніж технічним", воно "визначається як явище, що лежить передусім у площині попиту, а не пропозиції, тобто змінює цінність і корисність ресурсів для споживачів"<sup>39</sup>.

Такий підхід, на нашу думку, дозволяє побачити в інноваціях предмет особливої трудової діяльності і така точка зору нам уявляється доцільною в контексті проблеми, що розглядається. Близькою до таких уявлень є бачення, запропоноване сучасною економічною енциклопедією, в якій окреслюючи сутність інновацій як новий підхід до конструювання, виробництва, збуту товарів, завдяки якому інноватор та його компанія здобувають переваги над конкурентами, чітко підкреслюється, що «інновації – це предмет особливої діяльності людей...»<sup>40</sup>.

Аналогічними є погляди Френклін Р. Рут і А. Філіпенко, які зазначають "інновація охоплює багато видів діяльності, якими зайняті різні групи людей: технічні дослідження і розробки; підготовку виробництва (діяльність, необхідну для запуску справжнього виробництва); підготовку маркетингу (діяльність, необхідну для пуску маркетингової програми); ринкові дослідження (вивчення та визначення ринкових можливостей для нових товарів)". Ці види трудової діяльності у країнах ринкової економіки набули такого поширення і взаємозв'язку, що взяті у сукупності, становлять сьогодні інноваційну систему <sup>41</sup>.

Аналіз різноманітних наукових поглядів дозволяє систематизувати такі наукові положення стосовно інновацій:

- інновації є предметом праці людини;
- інновації створюються в процесі особливої трудової діяльності, яка має творчий характер;

---

<sup>39</sup> Друкер, Питер Ф. Рынок: как выйти в лидеры: Практика и принципы: - М.: СП "Бук Чембэр Интернэшнл", 1992. – С. 46.

<sup>40</sup> Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т.1, Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. - К.: Видавничий центр "Академія", 2000. - 864 с.

<sup>41</sup> Френклін Р.Рут, Антон Філіпенко. Міжнародна торгівля та інвестиції / Пер. з англ. – К.: Основи, 1998.– 646 с.

– інновації можуть охоплювати різноманітні сфери (матеріальну і нематеріальну) трудової діяльності, мати місце в різних галузях економіки;

– інновації орієнтуються, в кінцевому рахунку, на задоволення суспільних потреб і одержання певного корисного ефекту (економічного, соціального, екологічного тощо).

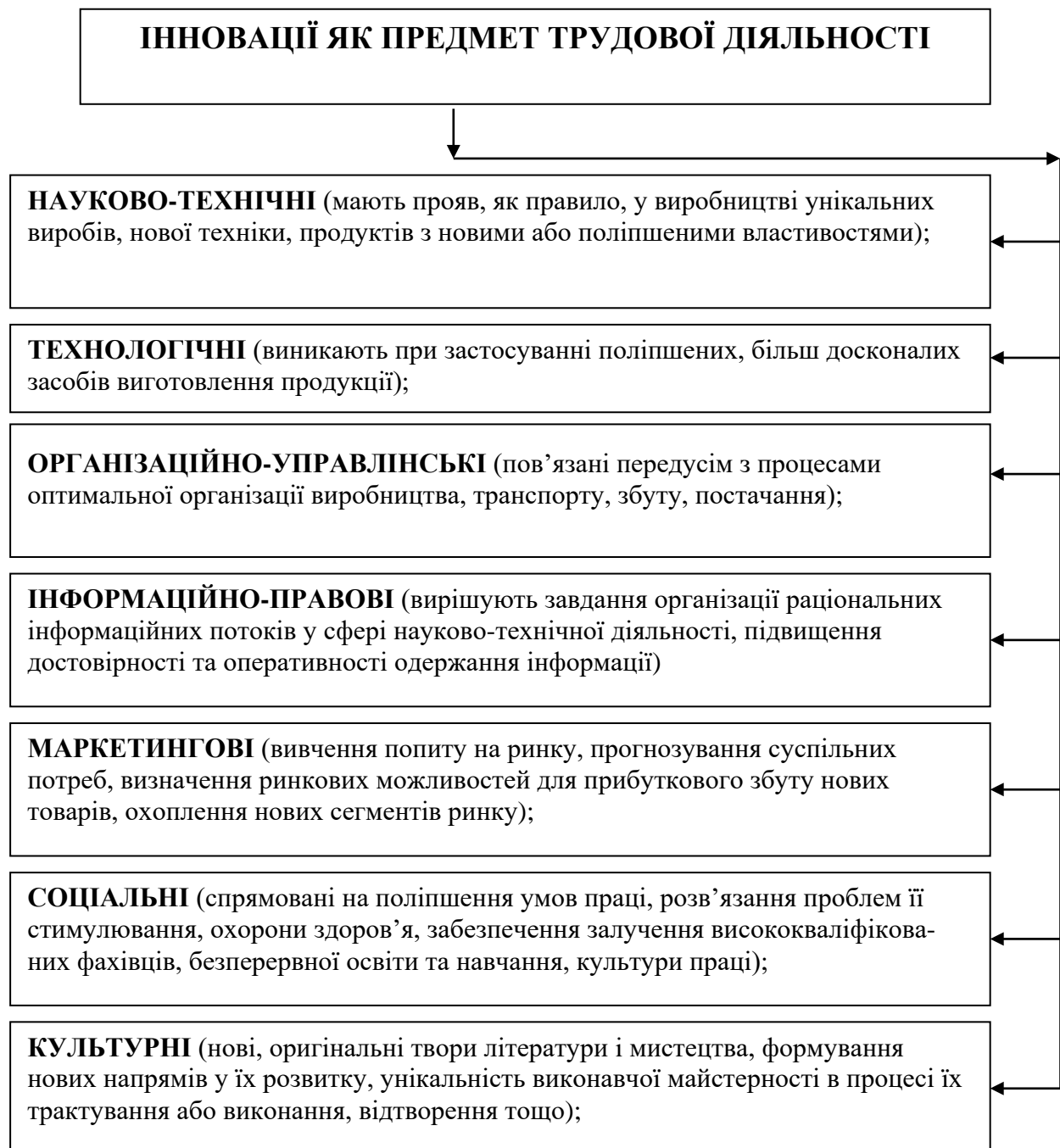


Рис. 1.1. Інновації як предмет трудової діяльності, їх види за сферами застосування

Розбіжності у підходах науковців до сутності інновацій та інноваційної праці стають більш зрозумілими, завдяки запропонованій класифікації інновацій (табл. 1.5), яка характеризує їх багатоманітність.

Таблиця 1.5

**Класифікація інновацій<sup>42</sup>**

№ п/п	Ознака класифікації	Класифікаційні групування інновацій
1	Сфери застосування	Науково-технологічні, управлінські, правові, організаційні, соціальні, промислові тощо
2	Етапи НТП, результатом якого стали інновації	Наукові, технічні, технологічні, конструкторські, виробничі, інформаційні
3	Ступінь інтенсивності інновацій	"Бум", рівномірний, слабкий, масовий
4	Темпи здійснення інновацій	Швидкі, уповільнені, затухаючі, наростаючі, рівномірні, стрибкоподібні
5	Масштаби інновацій	Трансконтинентальні, транснаціональні, регіональні, значні, середні, малі
6	Результативність інновацій	Висока, низька, стабільна
7	Ефективність інновацій	Економічна, соціальна, екологічна, інтегральна

Аналіз наукових джерел засвідчив, що існуючі підходи до визначення сутності інновацій в узагальненому вигляді відображають два напрями думок:

- перший стосується розуміння інновацій як процесу розробки та запровадження нових продуктів, послуг, методів, принципів замість чинних;

- другий – уявляє нововведення як результат творчого процесу у вигляді нової техніки, продукції, технології.

Зазначимо, що кожна наукова позиція має право на існування, проте в монографії автори дотримуються першого напрямку наукових поглядів, виходячи з необхідності визнання провідної ролі людини праці в інноваційному процесі, уявлення, що появі нових споживчих вартостей (продукту, послуги) на ринку завжди

<sup>42</sup> Инновационный менеджмент: Справ. пособие / Под ред. П.Н. Завлина, А.К. Казанцева, Л.Э. Миндели. Изд.2-е, перераб. и доп. – М., ЦИСН, 1998. – С. 19.

передують праця, що пов'язана з низкою ланок від визрівання ідеї до розробки, запровадження і використання нової технології, послуги тощо. Виходячи з цих позицій, поділяємо точку зору Д.Кокурина, який констатує природну еволюцію поглядів на працю, розглядає інноваційну діяльність як форму праці<sup>43</sup>.

Більш детально відмінності у підходах науковців до трактування інновацій можна побачити у таблиці 1.6.

Таблиця 1.6

**Узагальнення наукових підходів до визначення інновацій<sup>44</sup>**

Назва підходу	Сутність наукового підходу
1. Об'єктивний	Інновація сприймається як результат (об'єкт) науково-технічного прогресу
2. Процесний	Інновація розглядається як процес розробки, запровадження у виробництво та комерціалізацію нових споживчих вартостей (нової техніки, технології, продукції, нових методів тощо).
3. Об'єктивно-утилітарний	Інновація виступає як нова споживча вартість, яка створена на основі досягнень НТР і здатна задовольнити суспільні потреби з більшим "корисним ефектом".
4. Процесно-утилітарний	Інновація уявляється комплексним процесом, що включає розробку, створення, розповсюдження і реалізацію (використання) нової споживчої вартості (нового продукту, послуги, технології, товару).
5. Процесно-фінансовий	Під інновацією розуміють процес інвестицій в новації, тобто у проведення наукових досліджень, розробку нових технологій, нових видів техніки, товарів, послуг.

Автори вважають за доцільне дотримуватися процесно-утилітарного підходу (табл.1.6), з урахуванням якого термін «інновації» пропонується розуміти як комплексний процес створення нових споживчих вартостей на основі досягнень науки і техніки, їх запровадження та використання з метою задоволення суспільних потреб з більшим корисним ефектом; «інноваційний процес» розуміємо як процес перетворення наукових знань в інновації.

<sup>43</sup> Кокурин Д. Инновационная деятельность как форма труда и развития бизнеса // Человек и труд.– М.: 2001, №2. – С. 60 – 62

<sup>44</sup> Инновационный менеджмент: Справ. пособие / Под ред. П.Н. Завлина, А.К. Казанцева, Л.Э. Миндели. Изд.2-е, перераб. и доп. – М., ЦИСН, 1998. – С. 5.

У свою чергу, вважаємо, що є підстави трудову діяльність, що трансформує результати науково-технічної діяльності у новий продукт (послугу) за допомогою сукупності наукових, технологічних, організаційно-економічних, маркетингових та комерційних заходів, визначати терміном "інноваційна праця". Разом з тим, обґрунтовуючи такий підхід, не можна не звернути увагу на те, що у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі в цьому сенсі частіше застосовується термін "інноваційна діяльність", ніж "інноваційна праця". Пояснити це можна тривалим переважанням у наукових поглядах об'єктивного та процесно-фінансового підходів до визначення інновацій (табл. 1.6.), і як наслідок, неправомірно обмеженою увагою саме до змісту, аспектів, мотивів і стимулів інноваційної праці на всіх її етапах.

Надаючи пріоритет процесно-утилітарному підходу до визначення інновацій та інноваційної праці, можливо подолати застарілі погляди на працю, більш успішно досліджувати важелі активізації праці інноватора в ринкових умовах на різних стадіях інноваційного процесу.

Грунтуючись на цьому, дотримуємось такого трактування терміну «*інноваційна праця*»: це свідомо доцільна діяльність на основі НТП, спрямована на створення нових продуктів, послуг, організаційних форм та інших нових споживчих вартостей, їх впровадження, використання, комерціалізацію у різних сферах з метою одержання корисного ефекту (економічного, соціального, екологічного та інших) та задоволення суспільних потреб<sup>45</sup>.

Прийняття до уваги тієї обставини, що інноваційна праця в сучасних умовах може мати місце у різних сферах та областях людської діяльності, виникає необхідність уточнення терміну "*інноваційна праця на підприємствах*": це трудова діяльність, спрямована на використання результатів наукових досліджень і проведення розробок нових ідей для поширення та оновлення номенклатури і поліпшення якості продукції (товарів, послуг), удосконалення технології їх виготовлення з наступним

---

<sup>45</sup> Семикіна М. В. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання: [монографія] / М.В. Семикіна, Л.А. Коваль. – Кіровоград : «Степ», 2002. – С.19.

запровадженням та ефективною реалізацією на внутрішньому національному та зовнішньому ринках<sup>46</sup>.

Об'єктами інноваційної праці на підприємстві, таким чином, є створення інновацій, тобто розробка нової техніки, технологій, нових видів продукції, послуг незалежно від їхньої форми власності та організаційно-правової підпорядкованості підприємства.

Суб'єктами інноваційної праці вважатиме фізичних осіб, які приймають безпосередню участь в інноваційній діяльності (зауважимо, що зміст поняття "суб'єкти інноваційної діяльності" є значно ширшим, оскільки крім фізичних осіб включає і юридичні особи). Серед суб'єктів інноваційної праці провідне місце займають інноватори – безпосередні автори інновацій, тобто відкриття, винаходів, раціоналізаторських пропозицій, ноу-хау (це переважно наукові та інженерно-технічні працівники, підприємці). Терміни новатори і інноватори у сучасній економічній літературі ототожнюються, що уявляється прийнятним і не викликає суперечностей.

На нашу думку, поява елементів інноваційної праці як свідомої діяльності щодо створення нових знарядь праці, предметів, засобів існування і т. ін. (звичайно, у звуженому розумінні терміну) мала місце значно раніше, ніж з'явилося відповідне поняття у ХХ ст. Особливості такої праці мали багато спільного з процесом розвитку творчості, яка ще в далекому минулому допомагала людині в освоєнні дикої природи, починаючи з виготовлення перших знарядь праці, видобування вогню. Як свідчать археологи, перших кам'яних знарядь у племен було небагато, їх виготовляла людина, яку називали людиною умілою (*homo habilis*), в нашому розумінні – винахідник. Згодом, пильно спостерігаючи за природою і наслідками своїх дій, люди з творчими здібностями придумують багато корисних речей – віз з колесами, виплав бронзи, годинник, водяне колесо, скрипку, верстат, автомобіль, літак, космічну ракету, комп'ютер, штучне серце та все неосяжне інше. Все це є результатом творчого процесу<sup>47</sup>, тривалого накопичення наукових

---

<sup>46</sup> Семикіна М. В. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання: [монографія] / М.В. Семикіна, Л.А. Коваль. – Кіровоград : «Степ», 2002. – С.19

<sup>47</sup> Джерело: <http://logos.biz.ua/proj/vynahid/online/10.php>

знань, без чого не обходиться інноваційна праця. Процес створення новітніх знань, як і процес створення нової техніки можна уявити як результат взаємодії людини і природи, суб'єкта і об'єкта. Змінюючи світ, суб'єкт його пізнає. Накопичені знання (як самі по собі, так і їх втілення у засоби виробництва, опредмечення) обумовлюють подальші зміни світу, отже виступають не лише результатом, а й передумовою взаємодії з природою. У постійній суперечності між природою (як об'єктом праці і пізнання) і системою знань коріняться джерела розвитку науки, інноваційної праці.

Отже, безперечно, витoki інноваційної праці можна відшукувати у далекому минулому, про конкретний час їх виникнення немає єдиної думки, як і про час появи науки. Деякі автори вважають, що науки з'явилися одночасно з появою та розвитком людського суспільства, проте така точка зору змішує передумови появи науки з самою наукою. Інший, більш поширений погляд відносить час появи науки, а з нею – праці з елементами наукової творчості, інноваційності, лише до XV-XVI ст., коли природознавство почало вступати у свої права<sup>48</sup>.

Інноваційна праця у сучасному її розумінні стала з'являтися з початком становлення ринкового господарювання. Передумовою її появи можна вважати розвиток конкурентних відносин в ринковій економіці, об'єктивний процес інтенсифікації виробництва. Протягом тривалого часу, коли економіка розвивалася переважно за рахунок екстенсивних чинників, у виробництві домінували традиційні еволюційні процеси і явища. Оскільки екстенсивні чинники поступово себе вичерпували (або їх дія ставала економічно не вигідною) виникала необхідність пошуку нових ідей, оригінальних рішень у галузі технології, техніки, організаційних форм та економічних методів господарювання.

Модель інноваційного процесу поступово з утвердженням та розвитком ринкових відносин приймає вигляд<sup>49</sup>, який проілюстровано на рисунку 1.2.

---

<sup>48</sup> Волков Г.Н. Истоки и горизонты прогресса. Социологические проблемы развития науки и техники. - М.: Политиздат, 1976. – С. 129.

<sup>49</sup> Academy of Management Best papers proceedings/Chicago, 1986. - P. 67.

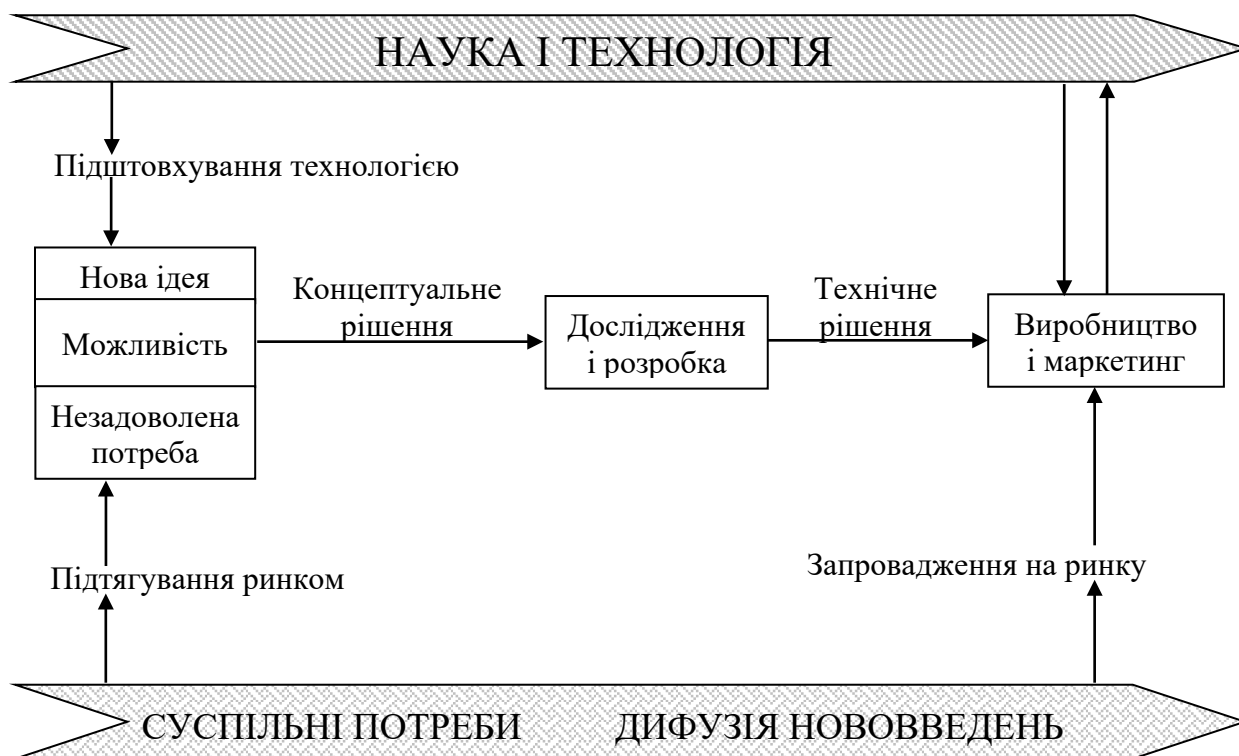


Рис.1.2. Модель інноваційного процесу

Вона узагальнено відображає сутність інноваційного процесу за схемою "фундаментальні та прикладні дослідження – розробки – виробництво – маркетинг – реалізація – розповсюдження і застосування інноваційного продукту (дифузія)." На нашу думку, модель переконує в тому, що інтенсивність сукупності інноваційних процесів визначає динаміку науково-технічного прогресу країни, подальший розвиток якості життя. На нашу думку, модель переконує в тому, що інтенсивність сукупності інноваційних процесів визначає динаміку науково-технічного прогресу країни, подальший розвиток якості життя суспільства.

У зв'язку з цим стає зрозумілим об'єктивний характер зростання ролі інноваційної праці в ринкових умовах. Саме нові ідеї починають визначати успіх підприємницької діяльності, переконувати в тому, що інноваційна праця спроможна забезпечувати виживання та фінансову стабілізацію підприємств. Організаторами інноваційної праці, передусім, стають підприємці, виступають рушійною силою змін в економіці<sup>50</sup>.

<sup>50</sup> Кокурин Д. Инновационная деятельность как форма труда и развития бизнеса // Человек и труд. – М.: 2001, №2. – С. 60 – 62.

В період ринкової трансформації економіки, на відміну від директивно-планової, відмінною рисою інноваційної праці стає цільовий орієнтир на ринок, на конкретних споживачів та їх потреби, спрямованість на одержання більшого корисного ефекту. Зокрема в цьому вбачається специфічна особливість сучасного розуміння інноваційної праці в ринкових умовах на відміну від сутності праці новаторів на тлі планової централізованої економіки в період існування колишнього Союзу РСР, коли дія економічних стимулів була обмеженою як для інноваторів, так і для промислового підприємства в цілому.

В процесі інноваційної праці людина (інноватор) або група людей взаємодіє з предметами і засобами праці, зовнішнім середовищем для досягнення мети її трудової діяльності – створення інноваційного продукту, який буде визнаний на ринку, що дасть певний ефект (економічний, соціальний тощо). Така взаємодія передбачає застосування певної технології. У загальному вигляді цей трудовий процес може бути представлений за допомогою схеми, яка пропонується на рисунку 1.3. Отже, елементами трудового процесу, з якими взаємодіє людина, виступають:

- предмет праці (земля та її надра, флора, фауна, сировина, матеріали, напівфабрикати, комплектуючі вироби та ін.; іншими словами – енергетичні, матеріальні, інформаційні, грошові потоки);
- засоби праці (машини, устаткування, прилади, інструменти, засоби автоматизації і зв'язку, електронно-обчислювальна техніка);
- інноваційна технологія (сукупність нових прийомів і методів виготовлення і застосування техніки, перетворення природних речовин у продукти промислового і побутового застосування);
- зовнішнє середовище (мається на увазі не лише наявність певних умов праці на підприємстві – стан забезпечення безпеки праці, дотримання санітарно-гігієнічних, ергономічних, екологічних, естетичних вимог, соціально-психологічний клімат, – її оцінки, можливостей доступу до інформації, зростання рівня знань), але й соціальні, економічні, політичні, екологічні та інші чинники, що діють поза межами підприємства (організації) і впливають на працю інноватора (рис. 1.3).

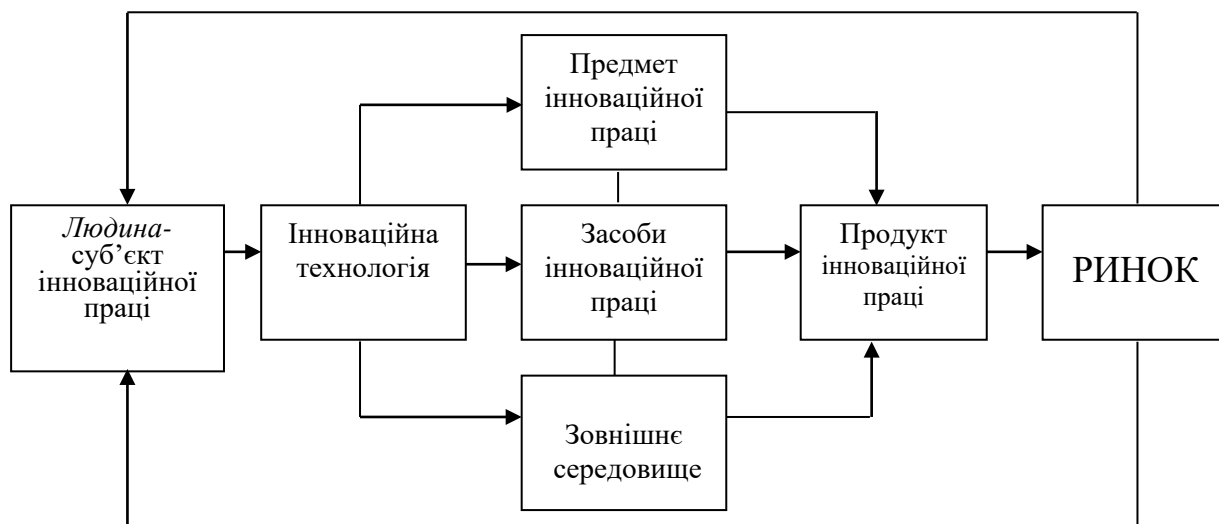


Рис. 1.3. Схема взаємодії інноватора з елементами трудового процесу в ринкових умовах

Зауважимо, що інноваційна праця охоплює цикл від розробки науково-технічної ідеї до її реалізації на комерційній основі, базується на створенні і засвоєнні нової техніки, технологій, нової продукції (послуг), включаючи необхідні теоретичні і пошукові фундаментальні та прикладні дослідження, проведення інформаційних, організаційно-економічних, науково-навчальних, дослідно-конструкторських, експериментальних робіт, містить маркетинг нових продуктів, їх засвоєння та промислове виробництво, подальшу реалізацію інноваційного продукту на ринку, сервісне (ремонтне) та інше обслуговування в процесі використання. Кожна окрема стадія життєвого циклу інноваційного продукту відбувається завдяки трудовому внеску працівників наукових організацій, підприємств (фірм), їх різноманітних об'єднань (інноваційні компанії, центри, інкубатори, технопарки, технополіси, консалтингові організації). Результатом інноваційної праці стає продукт, який, з одного боку, матеріалізує нові ідеї, знання і навички інноваторів, з іншого, відображає ступінь використання інформаційного ресурсу.

Людина-суб'єкт інноваційної праці в ринкових умовах може реалізувати свій трудовий потенціал як на основі самозайнятості, виступаючи в ролі самостійного товаровиробника, підприємця,

який продає свій інноваційний продукт на ринку, або як найманий працівник, який пропонує свою робочу силу (сукупність фізичних та розумових здібностей, знання, талант, навички та вміння) роботодавцю, власнику інноваційного підприємства в обмін на оплату праці (заробітна плата та інше матеріальне заохочення).

Отже, інноваційна праця може бути індивідуальною і колективною. Проте частіше всього інновації – результат не індивідуальної, а сукупної трудової діяльності, яка передбачає координацію дій підрозділів, що беруть участь у створенні інноваційного продукту, узгодження їхніх інтересів із врахуванням вимог ринку.

Специфіка змісту інноваційної праці пов'язана з особливостями трудового процесу, який передбачає наявність у працівника інтелектуальних здібностей, здатність до прояву творчості, оригінального мислення. Наведений у таблиці 1.7 аналіз особливостей окремих видів інноваційної праці свідчить про те, що їх вкрай важливо враховувати для організації, планування, нормування, оцінки ефективності і якості праці на інноваційних підприємствах.

Головна специфіка окреслених особливостей полягає в тому, що у змісті праці вагомою є частка творчості, причому на окремих стадіях інноваційного процесу має місце різне співвідношення суто творчої і технічної (нетворчої, репродуктивної) праці. Зауважимо, що наведений перелік особливостей інноваційної праці є, звичайно, неповним, оскільки в кожній сфері діяльності такі особливості мають свої відмінності, потребують окремого вивчення та врахування.

### Особливості інноваційної праці на окремих стадіях інноваційного процесу<sup>51</sup>

Специфічні особливості інноваційної праці	СТАДІЇ ІННОВАЦІЙНОГО ПРОЦЕСУ			
	Фундаментальні дослідження	Прикладні дослідження	НДДКР; маркетингові дослідження; засвоєння випуску нової продукції	Промислове виробництво
Ймовірність досягнення результату	Дуже незначна	Більш значна	Значна, особливо на стадії засвоєння випуску нової продукції	Близька до 100%
Ступінь новизни рішення	Дуже висока	Значна	Менш значна	Застосування стандартів
Комплексна оцінка результатів діяльності	Є можливою лише за допомогою експертних систем	Експертна оцінка доповнена економічною	Більше значення мають економічні показники	Застосовується система економічних показників
Можливість нормування	Практично неможливе	Обмежене (експертним шляхом)	Можливості дещо зростають: використовуються статистичні та аналітичні методи	Нормування не лише можливо, є необхідним та обов'язковим
Ритмічність роботи інноваторів	Неможлива	Невиправдана, є доцільним циклічний характер	Можлива з урахуванням специфіки роботи	Обов'язкова
Використання техніки, устаткування	Епізодичне, за необхідністю		Прагнення до ефективного використання	Обов'язкове
Планування	Гнучке	Жорстке		
Режим роботи інноваторів	Гнучкий (може бути вільним)		Регламентація в розумних (певних) межах	Жорстка регламентація, режим - прив'язані до існуючої техніки і технології

Розвиваючи наукові підходи Б. Генкіна, Г. Слезингера, є підстави вважати, що інноваційна праця являє собою поєднання репродуктивної і творчої компоненти. Такий поділ є, звичайно,

<sup>51</sup>Узагальнено підходи Беклешова В.К., Завлина П.Н. (Див.: Нормирование в научно-технических организациях. - М.: Экономика, 1989).

досить умовним. На прикладі творчої праці Г. Слезингер підкреслює, що будь-яка творчість містить елементи нетворчої, "чорної" роботи, а усіяка нетворча робота включає, хай мінімальний, елемент творчості, тобто відтворююча (репродуктивна) і змінююча (творча) складові взаємопов'язані та взаємообумовлені<sup>52</sup>.

Стосовно інноваційній праці вважаємо, що творча компонента не може існувати без репродуктивної, як нова ідея в інноваційному процесі без можливостей її реалізації. Витрати робочого часу інноваторів неодмінно охоплюють час на відтворення, репродукування (повторення) вже досягнутих результатів і час на зміни цих результатів, творчий пошук на основі знань, таланту, натхнення.

Співвідношення творчої і репродуктивної компонент в інноваційній праці може бути різним, все залежить від специфіки інноваційного завдання, виду інноваційної праці, її складності, рівня кваліфікації працівника, проте наявність саме творчих елементів в праці є сьогодні вирішальним чинником прогресу у будь-якій сфері діяльності – економіці, політиці, науці, технології, виробництві тощо. Окреслений підхід у загальному вигляді має багато спільного з науковими поглядами Б. Генкіна, який у будь-якому виді трудової діяльності теж бачить дві компоненти:

- перша характеризує працю, що виконується згідно відомої технології, одержаної інструкції, коли виконавець не вносить ніяких елементів нового, власної творчості, таку працю науковець називає регламентованою або  $\alpha$ -праця;

- друга компонента характеризує працю, спрямовану на створення нових духовних або матеріальних благ, цей вид праці одержав назву новаційна, творча або  $\beta$ -праця.

Необхідність виокремлення цих двох компонент Б. Генкін аргументує принциповими відмінностями в їхньому впливі на формування доходу підприємства і національного доходу країни: "Збільшення кінцевого продукту за рахунок  $\alpha$ -праці можливо лише за рахунок збільшення чисельності працівників, тривалості праці, її

---

<sup>52</sup> Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. - М.: Институт труда Минтруда РФ, 1996.

інтенсивності. На відміну від цього, за рахунок  $\beta$ -праці зростання обсягів продукції є можливим при незмінних або навіть зменшених витратах робочого часу та інтенсивності праці"<sup>53</sup>. Такий погляд є доцільним, адже завдяки новим ідеям науково-технічного, організаційно-економічного та іншого змісту створюються нові види техніки, продукції, поліпшуються властивості, параметри існуючих приладів, обладнання, а значить – знижуються витрати праці і засобів виробництва на одиницю корисного ефекту продукції і послуг.

Визнання двокомпонентної структури праці персоналу дало змогу вважати, що мають існувати істотні відмінності у методах оцінки та стимулювання двох окреслених компонент праці. Дослідження, проведені авторами на прикладі діяльності підприємств і банківських структур, це засвідчили: у відповідності до різних комбінацій витрат на стимулювання творчої і регламентованої праці персоналу відбувається збільшення або зменшення прибутковості організацій<sup>54</sup>.

Отже, найважливішою компонентою інноваційної праці слід визнати саме творчу. При цьому слід враховувати, що в інноваційній праці мають місце різні види творчості, які обумовлені предметом пошуку, характером і змістом завдань, що вирішуються.

Особливості інноваційної праці, у свою чергу, потребують специфічних якостей, притаманних працівникам цієї сфери. Результати праці інноваторів залежать від їх здатності до творчої діяльності, необхідного рівня здоров'я, освіти, кваліфікації, професіоналізму, готовності до оновлення знань, до творчого спілкування з колегами, наявності відповідних ціннісних орієнтацій, що дозволяють переходити від локальних та емпіричних оцінок до всебічної системної оцінки зовнішніх і внутрішніх чинників, прагнути до розв'язання складних завдань, досягнення вагомих результатів (див. рис. 1.4).

---

<sup>53</sup> Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – М.:НОРМА-ИНФРА-М., 2000. – С. 87.

<sup>54</sup> Семикіна М.В., Паладий М.В. Стимулювання регламентованої й творчої праці // Україна: аспекти праці. – 1999. – №1. – С.21–23.



Рис.1.4. Творча компонента як складова інноваційної праці

Персонал інноваційного підприємства, який зайнятий розробкою і запровадженням нової техніки, продукції, послуг, як правило, відрізняється від інших найманих працівників високим рівнем освіти, інтелектуального розвитку, наявністю аналітичного мислення, вмінням глибокого зосередження на роботі з інформацією, проявом творчого натхнення, високої працездатності в разі зацікавленості творчістю.

Водночас, таким працівникам часто притаманні такі риси, як почуття власної гідності, самостійність і незалежність у поглядах. Виходячи з особливостей змісту інноваційної праці завдання її активізації уявляються більш складними, ніж в інших сферах діяльності, потребують нестандартних підходів, врахування специфіки праці, індивідуальних рис працівника.

#### **1.4. Інноваційна трансформація змісту праці під впливом інформаційних чинників**

Інноваційна праця охоплює і пронизує все більше видів людської діяльності під могутнім впливом інформатизації суспільства. Між тим роль інформаційних чинників в інноваційній трансформації змісту праці ще не досить глибоко усвідомлена на рівні політиків та управлінців усіх ланок, що звужує можливості здобуття та утримання конкурентних переваг в діяльності підприємств і держави загалом. Йдеться про залежність ефективності інноваційної праці від ставлення суспільства до інформаційного ресурсу, точніше можливостей його використання. Інформація забезпечує людині можливість творчого вибору закономірних способів оновлення або створення нових технологій, проектів. Конструктивний підхід до вивчення основ інноваційної праці передбачає не лише звертання до вітчизняного та зарубіжного досвіду, а й врахування впливу на трудовий процес специфічних, проте могутніх чинників сучасного розвитку – всеохоплюючої глобалізації та зростання ролі інформаційного ресурсу.

За визначенням економічної енциклопедії глобалізація (фр. global – загальний, всесвітній, від лат. globus – куля) – категорія, яка відображає процес обміну товарами, послугами, капіталом та робочою силою, що виходить за межі державних кордонів і з 60-х рр. ХХ ст. набуває форм постійного й неухильно зростаючого міжнародного переплетіння національних економік<sup>55</sup>. Глобалізація уявляє собою якісний стрибок у розвитку технологій, передусім, інформаційних, телекомунікаційних; водночас, це явище характеризує нові можливості інтеграції національних господарств у світову економіку. Процес глобалізації є всеохоплюючим, невинним, його наступ неможливо уникнути: спроби самоізоляції держав загрожують величезним відставанням нації та численними втратами у різноманітних областях.

Ставлення до процесів глобальних трансформацій, що

---

<sup>55</sup> Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т.1, Редкол.: С.В. Мочерний (відп.ред.) та ін. - К.: Видавничий центр "Академія", 2000. - С. 264.

відбуваються у світі, є неоднозначним і для цього, на нашу думку, є вагомі підстави. З одного боку, глобалізація може вважатися стимулом прискореного розвитку країни, вести її до технологічного прогресу, підвищення рівня освіченості нації, сприяти більш ефективному використанню творчого потенціалу висококваліфікованих працівників, активізації інноваційної діяльності. З іншого боку, таке явище як глобалізація може розглядатися як загроза національній економіці, оскільки супроводжується загостренням міжнародної конкуренції в усіх сферах діяльності.

З цього приводу І. Дзюба справедливо попереджує: “Глобалізація, якщо і забезпечує концентрацію фінансових, технічних і почасти інтелектуальних ресурсів, то ціною неповоротних втрат, бо супроводжується стиранням місцевих особливостей, уніфікацією форм не лише економічного, а й суспільного та культурного життя, зрештою – поглинанням сильнішими слабших. Їй й “придумали” сильні як мотивацію для опанування життєвого простору слабших, – тому сприятливою для світового розвитку вона зможе бути лише тоді, якщо передбачатиме можливість самозахисту слабшого; якщо не призводитиме до духовного спустошення і не перетворюватиме людину в статистичну одиницю, викорінюючи її”<sup>56</sup>.

Поширення глобалізації є викликом ХХІ ст. для кожної країни, особливо для тих, які не входять до кола країн так званого “золотого мільярда”, виконуючи за різних обставин роль сировинного придатку або постачальника дешевої робочої сили (зараз і в перспективі). Розуміючи загрозливні наслідки глобалізації, небезпеку для економічної та політичної незалежності країни і необхідність національного виживання в умовах конкуренції, важливо підкреслити, що передусім новітні технології відносяться до факторів, які гарантують стабільну та зростаючу перевагу одних країн над іншими. “Не випадково, навіть країни Перської затоки, які дуже багаті, перетворюють незлічені суми, отримані від продажу нафти, не в алмази і золото, а в новітні технології..., –

---

<sup>56</sup> Дзюба І. Україна перед Сфінксом майбутнього // Урядовий кур’єр, 12 січня 2002 р., № 7. – С. 9.

слушно підкреслює Ю. Пахомов, – ці країни, на відміну від деяких інших, добре розуміють, що навіть казкові природні багатства не можуть дати на перспективу стійкості, що без високих технологій, а також диверсифікованої науки та індустрії країна не здатна мати висококваліфіковані кадри, передову інтелігенцію, не зможе розвивати сучасні комунікації, користуватися новітніми інформаційними системами”<sup>57</sup>.

Інформація стала тим унікальним ресурсом, створення якої в необмежених розмірах дає можливість не лише компенсувати зростаючі обмеження на природні та промислові ресурси, а й надати новий імпульс науково-технічному прогресу. У міжнародній конкуренції домінуючими стають ті країни, ті корпорації і фірми, які швидко створюють інформаційні системи за підтримкою урядових позик та субсидій, найкращим чином використовують інформаційний ресурс, удосконалюють технології отримання, обробки, передачі, розповсюдження та використання інформаційних знань, а також автоматизованих інформаційно-технологічних пристроїв і комп’ютерів і, в результаті, першими застосовують нові ідеї, проекти, технології. При цьому частка прибутку, одержуваного від інновацій, набагато перевищує питому вагу використаного капіталу.

Тріада чинників – глобалізація, технологічні зміни, зміни у змісті та організації праці, – визначає у світовій економіці збільшення обсягу попиту на кваліфіковану робочу силу, посилює значущість інвестування у підготовку та перепідготовку кадрів на виробництві, реформування освіти, систем професійного навчання. Інтелектоємність управлінських рішень, творчої активності людини стрімко зростає в усіх сферах трудової діяльності. Розвиток інноваційної праці, підвищення якості кваліфікації робочої сили стають вагомими резервами для здобуття економічних вигод і мінімізації соціальних витрат за умов прискорених технологічних трансформацій і переходу до більш відкритої економіки.

Активне використання інформаційного ресурсу на тлі глобальних трансформацій світової економіки радикально і

---

<sup>57</sup> Глобалізація і безпека розвитку: Монографія /О.Г. Білорус, Д.Г. Лук’яненко та ін.–К.: КНЕУ, 2001.– С.509.

комплексно змінює основи виробництва і праці, слугує прискорювачем трудового процесу, обумовлює новітні тенденції на ринку праці. Новий етап комп'ютеризації, глобальні мережі Інтернет, телекомунікації швидко призводять до появи нових робочих місць, нових професій, змінюють вимоги роботодавців до кваліфікації працівників, ставлячи на перше місце вміння роботи з інформацією, професійну мобільність та адаптивність працівників до змін ринкової ситуації.

Внаслідок інформатизації трудової діяльності відбуваються об'єктивні зміни у структурі зайнятості, організації виробництва. Вже сьогодні переважну частину трудових ресурсів у розвинутих країнах ринкової економіки можна цілком віднести до "інформаційних працівників". У західній Європі та Японії на їх частку припадає 45-50% всього працюючого населення, в США – 60%. Сутнісними рисами сучасного виробництва стала здатність переходу на випуск нових видів продукції у стислі терміни за допомогою гнучких виробничих систем, які на відміну від традиційних автоматичних ліній та конвеєру пристосовані до швидкого переналагодження, застосування інновацій.

Таке поєднання енергетичної частини (потужностей) підприємств із "процесорною" (організаційно-управлінською) частиною, за думкою В. Панчука, означає появу надскладних інтелектуалізованих виробничих комплексів<sup>58</sup>, що створюють сприятливі умови для економії праці, остаточної ліквідації важких та непривабливих видів людської праці, реалізації творчого потенціалу працівників, зайнятих розробкою та впровадженням нововведень.

Досягнення бажаного ефекту інноваційної праці значною мірою залежить від ступеня включення в трудовий процес інформаційного ресурсу. На відміну від традиційно існуючих уявлень про людську працю як процес, опосередкований цілком і доцільним знаряддям, структура опосередкування в умовах глобальної інформатизації стає істотно складнішою.

---

<sup>58</sup> Україна: інтелект нації на межі століть. Кол. Монографія /Керівник авторського колективу В.К. Врублевський.–К.:Інформаційно-видавничий центр «Інтелект», 2000.– С. 118.

На останнє вказують О. Білорус, О. Скаленко на підставі загальносистемних досліджень: "По-перше, всі елементи в системі праці опосередковані інформаційно-цільовою основою; по-друге, між суб'єктом праці та ціллю циркулює інформація, що формує ціль: між суб'єктом і знаряддям праці – ціль і винахідницька інформація; між суб'єктом та об'єктом праці – ціль, знаряддя та закономірна інформація і, нарешті, між суб'єктом і результатом праці циркулює ціль, знаряддя та об'єкт праці (в інформаційному еквіваленті). Під час отримання суб'єктом інформації про задовольняючий його результат праці як позитивного зворотного зв'язку він знижує (дозволяє) цільову психонапругу в системі праці"<sup>59</sup> (підходи авторів ілюструє рисунок 1.5).

Залишається цікавим для науки висновок дослідників про те, що роль інформаційного ресурсу полягає не тільки у випередженні та прискоренні, а й регуляційно-управлінському супроводі трудової діяльності.

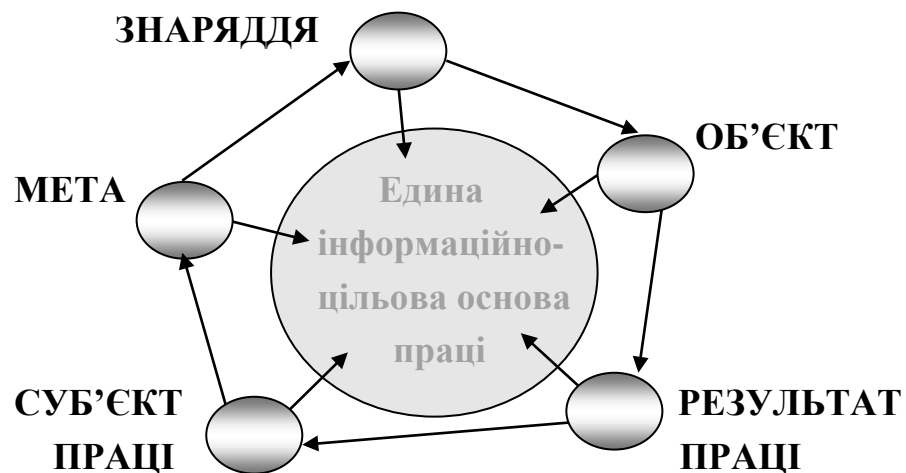


Рис. 1.5. Інформаційний ресурс як регулятор та прискорювач трудового процесу

Органічний зв'язок інтелекту працівників, зайнятих інноваційною працею, та інформації має розглядатися як спонукальна сила трудової поведінки, умова її саморегуляції та

<sup>59</sup> Глобалізація і безпека розвитку: Монографія / О.Г.Білорус, Г.Лук'яненко та ін.; Керівник авт.кол. і наук. ред. О.Г. Білорус. - К.: КНЕУ, 2001. –С. 447.

самоуправління.

Отже, інформаційний ресурс в сучасних умовах може розглядатися як обов'язковий супутник розвитку інноваційної праці. На мікрорівні окреслене передбачає постійне збагачення інформаційними знаннями свідомості працівника, на макрорівні – постає завдання подолання кризи інформаційно-морального середовища, подолання окремих негативних рис трудового менталітету, що протидіють сприйняттю інновацій (до речі, останнє в Україні тільки починають усвідомлювати як форму суспільної кризи, що гальмує рух до конкурентоспроможної економіки).

У сучасному світі інформаційними можливостями починає визначатися головна гідність будь-якої нації, проте не можна забувати про те, що жорсткою реальністю в умовах глобалізації стає інформаційне протистояння країн і народів, поява перших ознак інформаційних війн. Це не тільки робить вкрай “болючою” проблему інформаційної насиченості змісту праці, розробки та впровадження високих технологій; залучення інформаційного ресурсу у трудову діяльність в усіх сферах, має розглядатися як доленосне питання життя і добробуту нації (націй взагалі).

Україна прагне бути складовою частиною світового господарства і тому об'єктивно не може бути осторонь процесів глобалізації, що зачіпають національні інтереси, зокрема інтереси у сфері зайнятості населення. Варто усвідомлювати, що процеси швидкої глобалізації, посилення ролі інформаційного ресурсу створюють низку проблем у сфері праці, а саме – призводять до нестабільності і складності збереження зайнятості у великих сегментах національної робочої сили, змінюють структуру зайнятості, породжують небезпеку “витоку мізків”, перетворення науково-технічних центрів країни в “інтелектуальну плантацію” для Західних країн. Одним із наслідків глобалізації безспідставно визнається зростання безробіття, небезпека втрати конкурентоспроможності для частини працюючих.

З урахуванням цього, вкрай необхідною є зважена соціально-економічна політика держави, спрямована на використання глобальних тенденцій у прискореному розвитку пріоритетних галузей економіки, здатних у стислі строки експортувати

конкурентоспроможну продукцію, та захист тих галузей, які задовольняють потреби внутрішнього ринку. Настав час формування високої соціальної відповідальності усіх суб'єктів господарювання, передусім держави за розвиток і збагачення інтелектуальної складової трудового потенціалу суспільства, реальну підтримку та стимулювання працівників, зайнятих розробкою і впровадженням інновацій.

### **1.5. Інтелектуальний розвиток населення як чинник активізації інноваційної праці**

Реалізація завдань активізації інноваційної праці не можлива без розвитку інтелектуальних і творчих здібностей людей, залучених до трудової діяльності, тому виходячи з цілей нашого дослідження важливо з'ясувати сутність та передумови інтелектуального розвитку людини і населення загалом.

Інтелект пов'язаний з низкою інтелектуальних здібностей та творчих нахилів, притаманних людині. Серед них – сприйняття інформації, її запам'ятовування, передавання мовними засобами, формування образів, самоусвідомлення, прояв характеру, елементів творчості, інтуїції, керування органами тіла тощо. Чи не найбільш поширене його спрямування інтелектуальних здібностей – це вирішення питань, пов'язаних з облаштуванням побуту та відпочинку, професійної діяльності, міжособистісних стосунків, самовдосконалення.

У повсякденному житті інтелект людини виявляє себе у вигляді внутрішніх відчуттів (реальності, часу, простору, себе, ритму, відповідальності, гумору, ситуації, прекрасного, небезпеки, захищеності, такту, комфорту, міри, справедливості, довіри, свободи, поваги, власної гідності) та способів мислення (аналітичного, образного, практичного, абстрактного, тактичного, стратегічного). Маючи інтелект, людина спроможна:

- вчитися (здобувати нові знання, удосконалювати свої розумові здібності);
- розумітися поміж людьми;

- обдумувати бажаний результат та скласти план (прогноз) його досягнення;
- здійснювати заплановане, роблячи для себе та інших корисні висновки (як зі своєї діяльності, так і діяльності інших);
- постійно удосконалювати свій практичний досвід, свідомо нарощувати знання для поліпшення добробуту, реалізації нових поставлених цілей.

Здійснення життєдіяльності в соціумі надає інтелекту властивостей соціального, що проявляє себе через здатність людини правильно розуміти як свою поведінку, так і поведінку інших людей у суспільстві, що необхідно для ефективної міжособистісної взаємодії та успішної соціальної адаптації. Інтелект як соціальна сутність, соціальний інтелект<sup>60</sup>, реалізує пізнавальні процеси, пов'язані з відображенням людини як партнера по спілкуванню та діяльності, основна функція якого – прогнозування поведінки учасників спілкування та організація спільної діяльності.

Завдячуючи інтелекту (індивідуальному, соціальних груп) вдається формувати рішення на досягнення бажаного ефекту, яке в цілому виводить суспільство на ту чи іншу траєкторію еволюційного розвитку. Однак, стосуючись суспільства в цілому, соціальний інтелект не спрямовує еволюцію на наперед визначену мету. Натомість наука прагне до накопичення знань, техніка – до удосконалення знарядь праці, обладнання, механізмів та машин; економіка – до ефективного використання засобів виробництва товарів та послуг.

Наміри пояснити, чому темпи та характер розвитку економічних систем, незважаючи на здавалось би рівнозначні стратегічні цілі, не досягають їх, останніми роками привели до висновку про суттєвість впливу на такий розвиток не одного, а низки чинників, серед яких домінантними визнано два – технології та знання, у кожному з яких інтелекту належить визначальна роль (у часи класичної економіки домінантами вважали капітал та

---

<sup>60</sup> Торндайк Э., Уотсон Дж.Б. Бихевиоризм. Принципы обучения, основанные на психологии. Психология как наука о поведении. М.: АСТ-ЛТД, –1998.– 704 с.

технічний прогрес), але які сукупно у разі неможливості регульованого впливу, приводять скоріше до спонтанних «проривних» стратегій, ніж до означеної соціумом певної цілі.

Власне ідея акумулювання інтелекту (знань) як рушійної сили економічного зростання походить від моделі Поля Ромера (більш відомої як модель Лукаса-Ромера), яка дала підстави стверджувати, що науково-дослідна діяльність, а також нагромадження людського капіталу шляхом освіти і професійної підготовки відіграють важливу роль у забезпеченні зростання доходів як однієї з характеристик стану розвитку суспільства. Ромер приділяв основну увагу праці, капіталу, технології й кінцевому продукту, а також тому, як перші три змінні взаємодіють між собою протягом часу, необхідного для виробництва кінцевого продукту. Намагаючись уникнути парадоксу, з яким зіткнувся його попередник Солоу в своїй моделі, прагнучи пояснити невдачі найменш розвинених країн навіть у разі використання ними надбань технічного прогресу, Ромер висунув постулат, відповідно до якого технічний прогрес у промисловості вимагає погодженої, орієнтованої на прибуток діяльності, що дає в результаті дві переваги:

першу – технічні вдосконалення, втілювані у виробках, які можуть бути запатентовані;

другу – знання, які стосуються цих удосконалень.

Власне, Ромер дійшов висновку, що для сприяння економічному зростанню країн їхня економічна політика повинна:

– стимулювати інвестиції в нові дослідження на противагу заохоченню акумулювання інвестицій у фізичний капітал;

– субсидіювати процес нагромадження сукупного людського капіталу, оскільки, чим вищий рівень людського капіталу, яким володіє країна, тим вищою є продуктивність, котра забезпечує стійкий рівень економічного зростання.

І перше, і друге прямо стосуються стимулювання інноваційної активності як «цілеспрямованої діяльності суб'єктів підприємницької діяльності щодо конструювання, створення, освоєння й виробництва якісно нових видів техніки, предметів

праці, об'єктів інтелектуальної власності (патентів, ліцензій), технологій, а також впровадження досконаліших форм організації праці й управління виробництвом». Визначальні чинники інноваційної активності на рівні суспільства – державні витрати на розвиток науки та освіти, інноваційна політика держави, стимулююча податкова, кредитна, амортизаційна політика, зближення обсягів витрат на НДДКР та капіталовкладень, наукомісткість товарів та послуг, кількість об'єктів інтелектуальної власності<sup>61</sup>.

Варто відмітити, що, поступаючись за питомою вагою витрат на виконання ННТР у ВВП серед 12 країн ЄС у 2000-му році лише Чеській Республіці (у, 1,7 рази) та Німеччині (у 2,6 рази), за десять років Україна втратила переваги за цим показником ще серед 4 країн ЄС – Естонією, Іспанією, Литвою, Угорщиною, а за темпами змін не поступилася у 2009 р. лише одній країні Словаччині (табл. 1.8). Серед країн СНД, поступаючись за показником «питома вага обсягу виконаних ННТР у ВВП» лише Російській Федерації (від 1,1 рази у 2000 р. до 1,9 рази у 2009 р.), Україну за темпами змін випередили Казахстан, Киргизія, Молдова, Таджикистан (там само). За означеними показниками у 2009 р. Україна опустилася серед країн ЄС до рівня 89,6% порівняно з 2000-м роком, серед країн СНД – до рівня 78,9% порівняно з 2000-м роком, що свідчить не на користь розгортання можливостей стимулювати інноваційну активність, незважаючи на проголошені та прийняті стратегії соціально-економічного розвитку.

Подібне висвітлюють також дані щодо інноваційної діяльності підприємств (табл. 1.8). За відносним «благополуччям» абсолютних значень показників, виражених фінансово (маємо на увазі обсяги фінансування ННТР в цілому та виконаних власними силами

---

<sup>61</sup> Економічна енциклопедія / Редкол.: С.В. Мочерний та ін. – К. : Видавничий центр «Академія», 2000. – Т.1 – С. 655.

Таблиця 1.8

**Питома вага витрат на виконання ННТР у ВВП у країнах ЄС (за даними Євростату) та обсягу виконаних ННТР у ВВП в країнах СНД (%)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2009р у %до 2009р
<b>Питома вага витрат на виконання ННТР у ВВП у країнах ЄС</b>											
Болгарія	0,52	0,47	0,49	0,50	0,50	0,46	0,46	0,45	0,47	0,53	101,9
Естонія	0,61	0,71	0,72	0,77	0,86	0,93	1,13	1,1	1,29	1,42	232,8
Іспанія	0,91	0,91	0,99	1,05	1,06	1,12	1,20	1,27	1,35	1,38	151,6
Латвія	0,44	0,41	0,42	0,38	0,42	0,56	0,70	0,59	0,61	0,46	104,5
Литва	0,59	0,67	0,66	0,67	0,75	0,75	0,79	0,81	0,8	0,84	142,4
Німеччина	2,45	2,46	2,49	2,52	2,49	2,49	2,53	2,53	2,68	2,82	115,1
Польща	0,64	0,62	0,56	0,54	0,56	0,57	0,56	0,57	0,6	0,68	106,3
Румунія	0,37	0,39	0,38	0,39	0,39	0,41	0,45	0,52	0,58	0,47	127,0
Словаччина	0,65	0,63	0,57	0,58	0,51	0,51	0,49	0,46	0,47	0,48	73,8
Угорщина	0,78	0,92	1,00	0,93	0,88	0,95	1,00	0,97	1,00	1,15	147,4
Чеська Республіка	1,21	1,20	1,20	1,25	1,25	1,41	1,55	1,54	1,47	1,53	126,4
Україна	0,96	0,98	0,95	1,06	1,03	0,99	0,91	0,86	0,84	0,86	89,6
<b>Питома вага обсягу виконаних ННТР у ВВП в країнах СНД</b>											
Азербайджан	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	66,7
Білорусь	0,8	0,8	0,7	0,7	0,7	0,8	0,7	0,6	0,7	0,2	25,0
Вірменія	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	66,7
Казахстан	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	100,0
Киргизія	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,2	0,1	0,2	200,0
Молдова	0,6	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,6	0,5	0,5	83,3
Російська Федерація	1,2	1,4	1,4	1,5	1,9	1,2	1,2	1,3	1,0	1,7	141,7
Таджикистан	0,1	0,1	0,05	0,06	0,06	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	100,0
Україна	1,14	1,13	1,11	1,24	1,19	1,13	1,0	0,9	0,9	0,9	78,9

Складено та розраховано за джерелом: Наукова та інноваційна діяльність в Україні. Статистичний збірник. – К.: ДП «Інф.-вид. центр Держкомстату України», 2011. – 282 с.; С. 177–178.

наукових організацій, які досягли у 2010-му році 174,3% та відповідно 204,8% від рівня 2005 р.), приховано менш обнадійливі тенденції: фактичне виконання ННТР у 2010 р. склало 81,4%, а в одиницях на тис. грн. – 46,7% від рівня 2005 р.; частка підприємств, які упроваджували маловідходні та ресурсозберігаючі технології – 90,5%, освоювали виробництво нових видів продукції – 90,6% від рівня 2005 р.; частка інноваційної продукції в загальному обсязі реалізованої – 58,5% від рівня 2005 р. (табл. 1.8).

На макрорівні на інноваційну активність мають вплив сукупність здібностей і обдарувань людей, їх освітньо-кваліфікаційний та культурний рівень, поєднання ринкових та державних важелів регулювання економіки, власність, конкуренція<sup>62</sup>.

Освітньо-кваліфікаційний рівень підтримується системою освіти через видатки з державного бюджету, які в загальній структурі видатків досягли у 2010-му році 21,1%, складаючи 7,3% ВВП, порівняно з Норвегією (7,2% від ВВП), яка входить до двадцяти країн світу з найвищими видатками (у % від ВВП) на освіту<sup>63</sup>. Та, вочевидь, це само по собі не гарантує успіху, коли та ж Норвегія за індексом людського розвитку та часткою грамотних займає вищі сходинки рейтингової шкали<sup>64</sup>, а Україна лише 69-ту. Здібності й обдарування, освітньо-кваліфікаційні рівні мають не лише розвиватися та підтримуватися, що, безумовно, потребує суттєвих витрат, але й ефективно використовуватися у потенційно конкурентоспроможних напрямках соціально-економічного розвитку, сприяючи збільшенню добробуту.

Втім, за спостереженням науковців, «усі моделі модернізації, як у країнах, що здійснювали їх еволюційним шляхом, так і орієнтовані на прискорену модернізацію з тим, щоб забезпечити успіх на майбутнє, реалізовувалися за активної участі держави відповідно до умов, які на той час були домінуючими»<sup>65</sup>. Навіть

<sup>62</sup> Економічна енциклопедія / Редкол.: С.В. Мочерний та ін. – К.: Видавничий центр «Академія», 2000. – Т.1 – С. 655.

<sup>63</sup> Олейник А.П. Страны мира в цифрах 2011. Режим доступу: [http://umniki-sm.ucoz.ru/soviet\\_prohitat/stran\\_mira\\_zifrah.pdf](http://umniki-sm.ucoz.ru/soviet_prohitat/stran_mira_zifrah.pdf) С.20.

<sup>64</sup> Там само, С. 20,22.

<sup>65</sup> Геєць В. М. Суспільство, держава, економіка: феноменологія взаємодії та розвитку / В.М. Геєць. – К.: ІЕП НАН України, 2009. – С.683.

країни з розвиненою ринковою економікою, в яких модернізація на основі інновацій відбувалася в процесі еволюції, час від часу активізували і активізують вплив держави незалежно від поточного стану економіки». Прикладом наводять США – лідера інноваційного шляху розвитку, який задає тон технологічному процесу в світі, де навіть в умовах кризи у 2009 р. вдвічі збільшено фінансування науки та освіти<sup>66</sup>. За логікою розвитку подій, йдеться про невпинний пошук шляхів залучення капіталу в підтримку сфер, де формуються інновації та створюються умови для розвитку інтелектуального потенціалу суспільства. Одна з таких сфер – освітня (див. табл. 1.9).

Сьогодні в Україні структурно виокремлено дошкільну, середню, професійно-технічну, вищу, післядипломну освіту. Поряд з традиційними, але удосконаленими державними навчальними закладами, з'явилися приватні навчальні заклади, організовано профільні навчальні заклади з пріоритетним розвитком певного напрямку, навчальні заклади для отримання середньої освіти певного спрямування, зокрема з поглибленим вивченням певних дисциплін, розширено мережу вищих навчальних закладів, сформовано нову пропозицію на українському ринку освіти – бізнес-освіту, різноманітні тренінгові та консультаційні послуги, дистанційне навчання як форму організації освітнього процесу переважно самостійно у зручний час та віддалено від викладача, що надає можливість отримати освіту широкому колу людей, користуючись послугами комп'ютерних мереж.

Національна філософія освіти і оновлена стратегія реформування освітньої сфери поставили суспільство перед необхідністю виконання принципово нових наукових досліджень, обґрунтованого і послідовного запровадження нових науково-педагогічних технологій, раціональних і ефективних підходів до організації наукової та інноваційної діяльності у процесі формування інтелектуального потенціалу.

---

<sup>66</sup> Геєць В. М. Суспільство, держава, економіка: феноменологія взаємодії та розвитку / В.М. Геєць. – К. : ІЕП НАН України, 2009. – С.683.

Таблиця 1.9

## Динаміка показників інноваційної діяльності

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2010 р. у % до 2005 р.
Обсяги фінансування ННТР, млн. грн.	5160,4	5164,4	6149,2	8024,8	7822,2	8995,9	174,3
Обсяг ННТР, виконаних власними силами наукових організацій, млн. грн.	4818,6	5354,6	6700,7	8538,9	8653,7	9867,1	204,8
у % до обсягів фінансування ННТР	93,4	103,7	109,0	106,4	110,6	109,7	117,5
Внутрішні поточні витрати на ННТР, виконаних власними силами наукових організацій, млн. грн.	4386,3	4961,1	5908,4	7723,1	7680,6	8825,6	201,2
у % до відповідного обсягу фінансування ННТР, виконаних власними силами організацій	91,0	92,7	88,2	90,4	88,8	89,4	98,3
Виконано ННТР, тис. одиниць	63,9	58,7	62,7	62,5	54,5	52	81,4
у розрахунку на одиницю обсягу фінансування (одиниць та тис. грн.)	0,012	0,011	0,010	0,008	0,007	0,006	46,7
Частка інноваційно активних промислових підприємств, %	11,9	11,2	14,2	13	12,8	13,8	116,0
Частка підприємств, що впроваджували інновації, % з них:	8,2	10	11,5	10,8	10,7	11,4	139,0
– упроваджували нові технологічні процеси	4,1	2,7	5	4,8	4,1	4,9	119,5
– упроваджували ресурсозберігаючі маловідходні технології	2,1	1,6	2,8	2,6	2	1,9	90,5
– освоювали виробництво нових видів продукції	6,4	4,7	5,5	6,2	5,6	5,8	90,6
– освоювали виробництво нових видів техніки	1,6	1,5	1,7	1,9	1,7	1,8	112,5
Частка інноваційної продукції в загальному обсязі реалізованої, %	6,5	6,7	6,7	6,5	4,8	3,8	58,5

Складено та розраховано за джерелом: Наукова та інноваційна діяльність в Україні. Статистичний збірник. – К.: ДП «Інф.-вид. центр/Держкомстату України», 2011. – 282 с.; С. 81, 99, 120, 152, 185, 216, 242.

Розвиток системи освіти у такому контексті передбачає:

- визнання та урахування рекомендацій стратегічної програми європейського співробітництва у галузі освіти і навчання «Освіта і навчання 2020», спрямованої на розбудову інформаційно зорієнтованих європейських суспільств та перетворення процесу здобуття професійних компетенцій продовж життя на доступну громадянам суспільства реальність;

- ефективацію методологічного, науково-методичного забезпечення модернізації національної освіти, прогнозування тенденцій інноваційного розвитку системи освіти, генерування та впровадження новацій щодо забезпечення можливостей досягнення бажаних суспільству результатів;

- здійснення практико орієнтованих психолого-педагогічних досліджень з актуальних проблем розвитку освіти стратегічного характеру;

- вивчення потреб і можливостей забезпечення розвитку обдарованих дітей та молоді з особливими потребами, зокрема за рахунок розробки для них особистісного розвивального середовища;

- розроблення ефективних моделей розвитку життєвої компетентності дітей та молоді відповідно до потреб суспільства;

- створення системи мотивацій, стимулювання та заохочення інноваційної діяльності у сфері освіти, розробку нових моделей удосконалення її окремих підсистем.

Переорієнтація системи освіти на потреби інноваційного розвитку акцентує увагу на використанні принципово нових прогресивних технологій, переході до випуску високотехнологічної продукції, можливостей формування та використання прогресивних організаційних та управлінських рішень в інноваційній діяльності, інтелектуалізацію всієї системи виробництва товарів та послуг. Виробництво набуває зорієнтованості не на масового споживача, а на специфічні потреби окремих індивідів, що високими темпами збільшує чисельність підприємницьких структур, спроможних швидко адаптуватися до вимог зовнішнього середовища, модернізуючи в цілому життя людей. Відповідно відбувається переоцінка людського фактора в економіці: зростає роль людей-

творців, що володіють знаннями і спроможні стати носіями нововведень в сфері організаційної, науково-технічної та екологічної культури.

Змінюються суспільні пріоритети, серед яких на чільне місце виходять добробут, інтелектуалізація праці та життя в цілому, спроможність ефективно використовувати інформаційні технології, екологічність життєдіяльності. Реалізація моделі, яка б відповідала цим змінам, потребує на макрорівні – нової фінансово-кредитної політики, ефективного стимулювання інновацій, розвитку наукомістких галузей, скорочення природо-ресурсно-виснажуючих галузей; на макрорівні – зміни типу підприємницької діяльності, активного залучення до виробництва малого та середнього приватного бізнесу.

Однією з принципово важливих і конструктивних у стратегії розвитку інтелектуального потенціалу суспільства має бути ідея випереджальної освіти, суть якої полягає в тому, щоб заздалегідь підготувати людей до майбутнього. Створюючись на основі поєднання новітніх загальнонаукових і гуманітарних знань, така освіта має формувати в людей такі якості, які дозволяти б їм успішно жити і працювати в нових швидкоплинних слабко передбачуваних умовах буття. Серед цих якостей експерти виділяють «інтелектуальні» компоненти: системне наукове мислення; творчу активність; толерантність; високу моральність; інформаційну культуру. Саме такі якості людей повинні забезпечити виживання і подальший стійкий розвиток не лише суспільства, але й цивілізації в цілому.

Темпи технологічного і науково-технічного прогресу сьогодні такі, що багато які знання стають застарілими вже протягом 3-5 років, і не враховувати цього чинника системою освіти неприпустимо. Головна увага має бути концентрована на розвиток творчих якостей людини, її здібностей до самостійних дій в умовах невизначеності, на розвиток здатності до навчання, придбання нових знань, коли зв'язок освіти з наукою постає не лише об'єктивно необхідним, але й органічним. Останнє зумовлює активне входження до системи освіти наукового апарату нових знань, формуючи методологічний статус новітніх освітніх

концепції і навіть галузей науки. Приклад такої галузі науки – акмеологія (вивчає закономірності та механізми, що забезпечують можливість досягнення вищої ступені індивідуального розвитку [1]), яка акцентує увагу на розвитку творчих здібностей професіоналів, ураховуючи різні аспекти підготовки кадрів та вдосконалення їх кваліфікації на основі поєднання сукупності факторів (вікових, освітніх, професійних, креативних, рефлексивних). Поміж тим не слід нехтувати тією обставиною, що й найвищий рівень освіти, навіть за умов глибокого і всебічного оволодіння сучасними знаннями, сам по собі не забезпечує суспільно-економічних досягнень, якщо в суспільстві не віднайдено умов для їх ефективного використання. Один із яскравих прикладів, що обґрунтовує цю тезу: займаючи п'яте місце в Європі за кількістю населення та перше місце за кількістю дипломів про економічну освіту, одинадцяте місце в світі за кількістю грамотного населення, Україна за рівнем ВВП на душу населення займає сто шосте місце, поступаючись у три рази Росії, у двадцять разів – США, у сорок разів – Люксембургу, та сто сорок третє місце за рівнем національного доходу на душу населення<sup>67</sup>. При всьому тому за кількістю спеціалістів, що виконують наукові дослідження і розробки серед країн СНД Україна поступається лише Росії<sup>68</sup>.

Виходячи з такого контексту, гіпотетичне уявлення про інтелект як визначальний рушій інноваційного розвитку для України вважаємо потрібним переосмислити, поставивши головним завданням економічної політики держави на ближній період подолання дезінтеграції відтворюючих ланок економіки знань і досягнення їх цілісності шляхом органічного включення в них новаційно дієвих ланок, здатних шляхом освітньої підготовки населення перетворювати досягнення науково-технічного прогресу через інновації в передові технології, конкурентоспроможні товари та послуги. Перспективною могла б видатися модель

---

<sup>67</sup> [http://compas.ucoz.com/news/rejtingi\\_ukrajini\\_misceukrajiniusvitizariznimipokaznikami/2009-09-10-45](http://compas.ucoz.com/news/rejtingi_ukrajini_misceukrajiniusvitizariznimipokaznikami/2009-09-10-45)

<sup>68</sup> Наукова та інноваційна діяльність в Україні. Статистичний збірник. – К.: ДП «Інформаційно-видавничий центр Держстату України», 2011. – С.176.

випереджальної освіти, реалізована організацією спільного функціонування навчальних закладів, науково-дослідних інституцій, виробничих підрозділів як джерел постачання виробництва професійно підготовленими кадрами, здатними продукувати та впроваджувати нові ідеї та розробки, маючи у розпорядженні сучасну методологію, розвинену дослідно-експериментальну базу, банки та бази новітніх знань.

Враховуючи, що «в умовах економіки знань успіх підприємства визначається не наявністю ресурсів, а продуктивністю»<sup>69</sup>, необхідно спрямовувати інтелектуальний розвиток зайнятого населення на виробництво послуг і продукції відповідно до попиту та світових стандартів щодо її якості. Разом з тим окреслений підхід потребує не лише інтегрованої взаємодії освіти, науки, мережі закладів освітньо-професійного розвитку, а й створення вагомих стимулів для піднесення іміджу «освіченості» і творчих здібностей у суспільстві.

## Список використаних джерел до розділу 1

1. Бандур С.І. Державна інноваційна політика в контексті її впливу на зайнятість населення / С.І. Бандур // Розвиток продуктивних сил України: від В.І. Вернадського до сьогодні: матеріали міжнар. наук. конф., 20 бер. 2009 р. [у 3-х част.]. – К. : РВПС України НАН України, 2009. – Ч. 2. – С. 30 – 33.
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА – М., 2000. – 412 с.
3. Глобалізація і безпека розвитку: Монографія / Г.Білорус, Г.Лук'яненко та ін.; Керівник авт.кол. і наук. ред. О.Г. Білорус. - К.: КНЕУ, 2001. – 733с.
4. Друкер П.Ф. Инновации и предпринимательство. Практика и принципы. – М. : Изд-во «Деловой мир», 1992. – 432 с.
5. Друкер, Питер Ф. Рынок: как выйти в лидеры: Практика и принципы: - М.: СП "Бук Чембэр Интернэшнл", 1992. – 349 с.
6. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.] за наук. ред.. А.М. Колота – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.

---

<sup>69</sup> Україна у вимірі економіки знань / За ред. акад. НАН України В. М. Гейця. – К. : Основа, 2006. – С.279.

7. Економічна енциклопедія : [у 3 т.]. Т. 1 / [редкол. : С.В. Мочерний (відпов. ред.) та ін.]. – К. : Видавничий центр «Академія», 2000. – 864 с.
8. Завлин П.Н. Оценка эффективности инноваций / П. Н. Завлин, А. В. Васильев. – М. ; СПб : Изд. дом, 1998. – 216 с.
9. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди: Монографія [Петрова І.Л., Шпильова Т.І., Сисоліна Н.П.]; За наук. ред. проф. Петрової І.Л. — К.: Дорадо, 2010. —320 с.
10. Інноваційний вектор трудових ресурсного забезпечення регіональних суспільних систем: монографія [В. Бідак, С. Цапок, У. Садова]. — Л.: Інститут регіональних досліджень НАН України, 2008. — 97 с.
11. Інноваційний розвиток в Україні: наявний потенціал і ключові проблеми його реалізації [Електронний ресурс] — Режим доступу: [http://www.ucers.org/additional/analytical\\_report\\_NSD55\\_ukr.pdf](http://www.ucers.org/additional/analytical_report_NSD55_ukr.pdf)
12. Інноваційна складова економічного розвитку / [Л.К. Безчасний, В.П. Мельник, О.Г. Білоцерківець та ін.]; відп. ред. Л.К. Безчасний. – К. : НАН України, Ін-т економіки, 2000. – 262 с.
13. Інноваційний розвиток економіки: модель, система управління, державна політика / [за ред. Л.І. Федулової]. – К. : Основа, 2005. – 552 с.
14. Инновационный менеджмент: справочное пособие / [под ред. П.Н. Завлина, А.К. Казанцева, Л.Э. Миндели]. – изд. 2-е, перераб. и доп. – М. : ЦИСН, 1998. – 568 с.
15. Інтелектуальний потенціал: соціальні виміри використання та розвитку [колективна монографія] / М. В. Семикіна, В. І. Гунько, С. Р. Пасека / За ред. М. В. Семикіної. – Черкаси : видавництво ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. – 336 с.
16. Коваль Л.А. Інноваційна праця: сутність та проблеми подальшого розвитку в Україні // Вісник Технологічного університету Поділля – 2001 – № 6 (37). – С. 146–148.
17. Кокурин Д. Инновационная деятельность как форма труда и развития бизнеса // Человек и труд, 2001. – № 2. – С. 60 – 62.
18. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // Україна: аспекти праці. –2007.– № 4. – С. 6-7.
19. Кондратьев Н.Д. Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения : [избр. тр.] / сост. Ю.В. Яковец. – М. : Экономика, 2002. – 767 с.
20. Конкурентоспроможність економіки України: стан і перспективи підвищення / За ред. І.В. Крючкової. – К.: Основа, 2007. – 488 с.
21. Куценко В.І. Ринок освітньо-наукових послуг у контексті розбудови інноваційної економіки / Куценко В.І. – // Розвиток продуктивних сил України: від В.І. Вернадського до сьогодення: матеріали міжнар. наук. конф., 20 бер. 2009 р. [у 3-х част.]. – К. : РВПС України НАН України, 2009. – Ч. 2. – С. 283–286.

22. Лібанова Е.М. Стратегічні пріоритети соціальної політики України на початку ХХІ століття / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка, 2008. – №1. – С. 9–22.
23. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір: [колективна монографія] / НАН України ; Інститут демографії та соціальних досліджень ; Програма розвитку ООН в Україні / Е.М. Лібанова (ред.). – К., 2008. – 316 с.
24. Лісогор Л.С. Освітні чинники забезпечення інноваційного людського розвитку НАТО / Л.С. Лісогор // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України [зб. наук. праць]. – Полтава. – 2008. – № 2 (27). – Ч. 2. – С. 421–424.
25. Онікієнко В.В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / Онікієнко В.В., Ємельяненко Л.М., Терон І.В. ; за ред. В.В. Онікієнка. – К. : РВПС України НАН України, 2006. – 480 с.
26. Половинкин А.И. Основы инженерного творчества.- М.: Машиностроение, 1988.– 368 с.
27. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 496 с.
28. Соціальні інновації: концептуальні підходи, можливості розвитку та запровадження: наук. доповідь / В.П. Антонюк, О.Ф. Новікова, О.В. Воловодова та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2010. — 102 с.
29. 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.
30. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики / Г.Э. Слезингер. – М. : ИНФРА-М, 1996 – 336 с.
31. Твисс Б. Управление научно-техническими нововведениями / Б. Твисс [сокр. пер. с англ. ; авт. предисл. и научн. ред. К. Ф. Пузыня]. – М. : Экономика, 1989. – 271 с.
32. Україна: інтелект нації на межі століть. Кол. Монографія / Керівник авторського колективу В.К. Врублевський. – К.: Інформаційно-видавничий центр «Інтелект», 2000.– 516 с.
33. Френклін Р. Рут. Міжнародна торгівля та інвестиції / Р. Рут Френклін, А. Філіпенко ; пер. з англ. – К. : Основи, 1998. – 743 с.
34. Шегда А.В. Основы менеджмента : [уч. пособие]. – К. : Тов-во «Знання», КОО, 1998. – 512 с.
35. Шумпетер Й.А. Капитализм, социализм и демократия : [пер. с англ.]. – М.: Экономика, 1995. – 540 с.
36. Шумпетер Й.А. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия / В.С. Автономов : [пер. с нем., англ.] – М. : Эксмо, 2008. – 863 с.

## 2. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

### 2.1. Інноваційна активність та особливості її мотиваційного забезпечення

Погляд в минуле і майбутнє дозволяє впевнено стверджувати, що витoki і горизонти прогресу суспільства були і надалі будуть пов'язані з інноваційною працею, адже її поява зумовлена загальною закономірністю розвитку індивідуального і суспільного виробництва<sup>70</sup>.

Забезпечення активної інноваційної поведінки працівника на сучасному виробництві потребує з'ясування, що саме покладено в основу спонукань людини до трудової діяльності, від чого залежить свідоме прагнення працівника до прояву творчості, максимальних трудових зусиль, одержання ефективних трудових результатів.

Будь-якій дії людини або вчинку завжди передують мотиви (від фр. *motif* – спонукальна причина, привід до будь-яких дій). В науковій літературі вони розглядаються як спонукальні причини, внутрішня підстава певних соціальних дій особистості, усвідомлення потреб (матеріальних, соціальних, духовних). За визначенням соціологічного словника під редакцією П.Павленка мотив соціальний розглядається як притаманне особистості спонукання до діяльності, що виникає в разі усвідомлення потреб<sup>71</sup>. У психологічному словнику під редакцією А.Петровського, М.Ярошевського під терміном мотив (від латинського “*movere*” – приводити у рух, штовхати) розуміють: "спонукання до діяльності, що пов'язана із задоволенням потреб суб'єкта; сукупність зовнішніх та внутрішніх умов, які збуджують активність суб'єкта і визначають спрямованість його дій; спонукання та визначення вибору спрямованості діяльності на предмет (матеріальний та

---

<sup>70</sup> Семикіна М.В., Коваль Л.А. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання. Монографія – Кіровоград: «Степ», 2002. – 212 с.

<sup>71</sup> Краткий словарь по социологии / Авт.-сост. П.Д. Павленок. – М.: ИНФРА-М, 2000. – С.97.

ідеальний), заради якого вона здійснюється; усвідомлена причина, що лежить в основі вибору дій та вчинків особи"<sup>72</sup>.

Стосовно терміну "трудоий мотив" більш прийнятним вважаємо визначення, запропоноване В. Магуном: "Мотив, що спонукає людину до трудової діяльності, являє собою образ бажаного блага, яке прийде замість потреби за умовою виконання певних трудових дій"<sup>73</sup>. Отже, мотив відображає зв'язок між потребами індивіда і тими кінцевими благами, які їх задовольняють.

Мотиви поведінки у сфері праці можуть бути різноманітними, які і потреби, що полягають в їх основі. Звертання до сучасних джерел наукової інформації засвідчує, що потреби – це одна з фундаментальних категорій теоретичної та прикладної економіки, які відображають бажання, прагнення людей мати, споживати, використовувати ті чи інші види потрібних благ (матеріальних і духовних), тобто речей, послуг, продукції, в яких людина відчуває необхідність. З точки зору Б. Райзберга, потреби грають ключову роль у розумінні сил, що спонукають до виробничо-економічної діяльності<sup>74</sup>. Такої ж позиції дотримуються А. Рофе і А. Жуков<sup>75</sup>. Отже, йдеться про те, що саме потреби людини стають першоджерелом мотивації.

Всі існуючі потреби можна умовно поділити на первинні і вторинні. Первинні (фізіологічні) потреби людей визначають для них саме необхідне, це потреба в їжі, одязі, наявності житла, продовженні роду. Потреби більш високого порядку – духовні, культурні, творчі, соціальні – визначають місце людини на виробництві і у суспільстві. Зазначимо, що важливою складовою цих потреб є потреба в праці.

Для розуміння мотиваційних основ трудової діяльності людини, особливо в сфері інновацій, необхідно враховувати, що

---

<sup>72</sup> Психология. Словарь / Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Политиздат, 1990. – С. 219.

<sup>73</sup> Магун В.С. Потребности и психология социальной деятельности личности. – Л.: Наука, 1983. – С. 70.

<sup>74</sup> Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – М.: ИНФРА-М, 1997. – С. 252.

<sup>75</sup> Рофе А.И., Жуков А.Л. Теоретические основы экономики и социологии труда. – М.: Изд-во МИК, 1999.

пріоритетність тих чи інших потреб у формуванні певних трудових мотивів є неоднаковою для різних людей, вона залежить від стану здоров'я, віку, статі, рівня життя, сімейного стану, освіти, кваліфікації, сфери діяльності, кола інтересів тощо. Рівень задоволеності тих чи інших потреб є різним на окремих життєвих етапах людини, залежить від багатьох чинників, зокрема від соціально-економічного розвитку конкретної країни, її соціально-політичної системи. Проте, як правило, формування мотивів трудової діяльності спирається на ієрархію потреб, як це показав американський психолог А. Маслоу. При цьому він розмістив їх у формі піраміди за «ступенями важливості», вважаючи, що тільки задоволення попередніх потреб може зробити актуальними наступні потреби вищих рівнів:

- Потреба в самореалізації, творчості
- Потреба в повазі і самоповазі
- Потреба в коханні, дружбі, спілкуванні
- Потреба в безпеці, захищеності
- Фізіологічні потреби (їжа, одяг, взуття, тепло, житло тощо).

Виходячи з теорії А. Маслоу<sup>76</sup> потреби вищих рівнів не спонукають людину до активної трудової діяльності доти, поки не будуть задоволені, хоч частково, потреби першого рівня (фізіологічні, потреба в безпеці, захищеності). У більшості випадків з таким твердженням можна погодитися. Проте такий підхід у формуванні трудових мотивів не завжди можна вважати універсальним (це переконливо підтверджують приклади, коли деякі люди віддають себе творчій роботі, не маючи достатніх коштів на забезпечення необхідних потреб в їжі, одязі тощо).

В залежності від типу потреб (класифікація їх може бути різноманітною) можна відповідно виокремлювати мотиви індивідуальні і групові; за об'єктом насичення потреб мотиви поділяють на матеріальні і духовні, в більш детальних класифікаціях – на економічні та соціальні тощо. Так, мотиви

---

<sup>76</sup> Maslow A.H / Motivation and Personality. – N.Y., 1954.

матеріального характеру відображають потребу в одержанні оплати праці, матеріального заохочення, певної матеріальної допомоги та інших грошових виплат, компенсацій, позик, одержання матеріальних благ (житла, пільгових путівок на оздоровлення тощо); потреби духовного та інтелектуального розвитку слугують основою формування мотивів самореалізації (використання в роботі знань, навичок, вмінь), породжують, у свою чергу, мотиви вибору цікавої роботи, визначають інтерес до змістовності праці, можливостей прояву ініціативи, розробки і засвоєнні нових ідей, проектів. Соціальні мотиви відображають належність до певної соціальної групи, бажання взяти участь в управлінні, розподілі благ, досягти певного статусу, зайняти певне місце у трудовому колективі, серед персоналу підприємства або у суспільстві<sup>77</sup>.

Важливою властивістю мотивів є динамізм, мінливість у часі, в залежності від умов, конкретної ситуації, змін у зовнішньому середовищі (організації, регіоні, країні). У комплексі, тісному взаємозв'язку та взаємообумовленості мотиви, за висновком А. Дикаревої та М. Мирської, створюють мотиваційне ядро особистості<sup>78</sup>, яке і визначає поведінку працівника.

Формування мотивів трудової діяльності обумовлено дією різноманітних чинників (мотиваторів). Їх можна поділити на внутрішні (потреби людини, інтереси, ціннісні орієнтації, специфіка національного трудового менталітету) та зовнішні (вплив зовнішнього середовища, зокрема умови, організація, оплата праці на підприємстві, можливості трудового вибору, одержання достатніх доходів для утримання сім'ї, рівень життя, соціально-політична, економічна, екологічна ситуація в регіоні, країні тощо). Такий вплив завжди виявляє себе як діалектична єдність позитивних і негативних сил (валентностей), які спонукають до певних дій, або вимушують утриматися від них<sup>79</sup>.

---

<sup>77</sup> Кокин Ю.П. Система мотивов и стимулов к высокоэффективному труду в современных условиях // Мотивация и поведение человека в сфере труда Сб. научн.трудов. – М.:НИИ труда, 1990.– С. 3.

<sup>78</sup> Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда. – М.: Высш. школа. –1989.

<sup>79</sup> Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Пер. с нем. – М.: Педагогика, 1986. – Т.1. – С.227 – 231.

Слід зазначити, що зовнішні чинники можуть як активізувати трудову діяльність, так і гальмувати її, у першому випадку говорять про наявність "стимулів", що створюють позитивні мотиви (спонукають до трудової діяльності), у другому, – про фактичний вплив "антистимулів", створюючих мотиви-гальма. До речі, термін "стимул" (від латинського слова *stimul*, палиця з гострим кінцем, якою штовхали, підганяючи тварин) трактується в наукових джерелах як зовнішня причина, що спонукає людину до досягнення певної мети, визначається як об'єктивно існуюче і відображене людиною явище<sup>80</sup>. На відміну від мотивів-спонукачів (дійсних стимулів) мотиви-гальмо трудової діяльності (антистимули) являють собою психічне відображення тих шкідливих для людини явищ, які прийдуть на заміну сприятливому стану, якщо мають бути виконані певні трудові дії. Виходячи з сприйняття усіх плюсів і мінусів такого впливу двох груп мотивів, працівник обирає певну лінію трудової поведінки, при цьому привабливими можуть бути не тільки варіанти трудових дій, що характеризуються значними надбаннями, але й навіть ті, що пов'язані з досить малими втратами<sup>81</sup> (наприклад, стратегія трудової поведінки за принципом "гарантований дохід ціною мінімуму праці"). Окреслений підхід надалі дає можливість більш конструктивно аналізувати систему дестимулів або антистимулів, які є складовою механізму гальмування соціально-економічного розвитку.

Внаслідок сукупної дії внутрішніх і зовнішніх чинників відбувається спонукання людини до активної діяльності, процес свідомого вибору людиною певної лінії поведінки, яка ґрунтується на внутрішніх факторах, іншими словами, мотивах і стимулах<sup>82</sup>. В економічній літературі процес впливу на трудову поведінку людей,

---

<sup>80</sup> Дишлюк Н. Мотивація і поведінка людини в сфері праці // Україна: аспекти праці. – 1997, № 3–4, С. 9.

<sup>81</sup> Заславская Т.И. Решающее условие ускорения социально-экономического развития. – ЭКО, 1986, №3. – С. 8.

<sup>82</sup> Мотивація праці та формування ринку робочої сили / О.А. Богуцький, Г.І. Купалова, В.С. Дієсперов та ін.; За ред. П.Т. Каблука, О.А. Богуцького. – К.: Урожай, 1993. – С. 59.

про який йдеться, заради спонукання для досягнення особистих цілей і цілей організації трактується як трудова мотивація<sup>83</sup>:

Виходячи з цього, спонукання працівників до інноваційної праці правомірно розглядати як складову процесу трудової мотивації, яка повинна мати свої характерні особливості з огляду на специфічні риси інноваційної праці, своєрідність змісту, структури мотивів і стимулів у такому виді трудової діяльності.

Схема процесу трудової мотивації працівника може бути представлена рисунком 2.1. Згідно наведеної схеми, в результаті впливу на працівника зовнішніх мотиваторів на мікро- та макрорівнях відбувається підвищення або зниження трудової активності, що відбивається на результатах трудової діяльності.

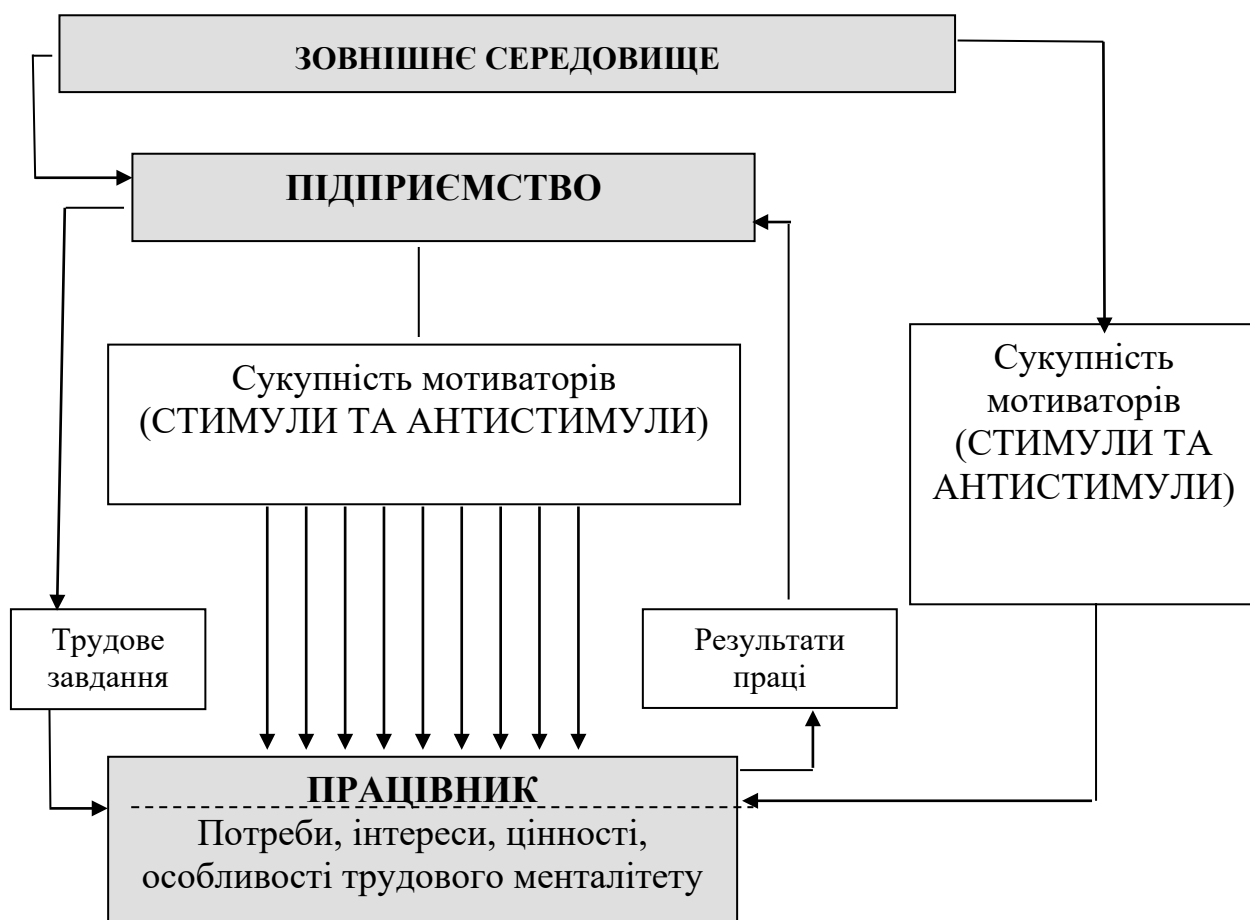


Рис. 2.1. Загальна схема процесу трудової мотивації

<sup>83</sup> Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1998. – С. 3.

Якщо забезпечити наближення інтересів працівника, підприємства і суспільства, відповідність стимулів трудовим очікуванням людини, можна досягти підвищення мотивації, активного залучення у трудовий процес знань, навичок, здібностей, нахилів працівника, одержання більш високих результатів трудової діяльності. При цьому інтенсивність трудових зусиль працівника (сила мотивації) зростатиме при можливостях задоволення дійсно значущих для нього потреб<sup>84</sup>.

Зауважимо, що процес формування мотивів і стимулів інноваційної праці підпорядковується загальній схемі трудової мотивації, проте він не може не мати своєї специфіки, адже така праця передбачає прояв творчої компоненти, підвищені вимоги працівників до змістовності своєї діяльності, прояву самостійності. На підприємстві інноваційного типу мотивація виступає як поєднання двох її видів – внутрішньої і зовнішньої (рис.2.2).

Внутрішню мотивацію визначає зміст і значущість роботи: якщо інноваційна праця цікавить людину, дозволяє реалізувати творчий потенціал, відповідає провідним ціннісним орієнтирам, то це вже саме по собі (самотивація) стає могутнім важелем активізації трудової діяльності, важливою передумовою результативної інноваційної праці. Зовнішня мотивація, що виступає у формі адміністративної, економічної, моральної, означає стимулювання. З огляду на запропоновану схему, найбільшого ефекту мотивації можна очікувати тоді, коли структура стимулів, що пропонується підприємством, відповідає структурі внутрішніх мотивів персоналу, а не суперечить їм. Така відповідність на практиці можлива лише в ідеалі (тобто спрацьовують як стимули, так і антистимули), проте до неї менеджерам необхідно прагнути, а для цього слід розуміти сутність та специфіку внутрішньої мотивації працівників до інноваційної діяльності, створювати умови для розкриття їх творчого потенціалу.

---

<sup>84</sup> Мотивація праці в ринковій економіці: проблеми теорії і практики // Д. П. Богиня, Л. І. Долгова, Г. Т. Куліков, Л. С. Лисогор, В. О. Мандибура, О. Д. Матієшина, М. В. Семикіна, В. М. Шамота. – К.: Ін-т економіки НАН України, 1997. – С. 82.



Рис.2.2. Загальна схема мотивації інноваційної праці на підприємстві

Виходячи з міркувань російського психолога Є. Ільїна<sup>85</sup>, мотивація індивіда до обрання виду трудової діяльності, пов'язаного з науковим пошуком, інноваціями, може бути обумовлена багатьма різноманітними причинами, в основі яких полягає:

- прагнення до пізнання і створення нового, невідомого раніше (суто пізнавальні і творчі потреби);
- інтерес до науки і бажання принести користь людству, принаймні розв'язати народногосподарську проблему, щонайменше вузьковідомчу задачу або просто "залишити свій слід в історії" публікацією роботи, раціоналізаторською пропозицією;
- намагання досягти визнання як раціоналізатора, винахідника або певного соціального статусу (одержання наукового ступеня, звання);

<sup>85</sup> Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб: Изд-во "Питер", 2000.– С. 281.

- прагнення до творчої самореалізації;
- честолюбство, бажання виокремитися серед колег, досягти слави, популярності;
- бажання завдяки такого роду діяльності одержати певну посаду, окремі матеріальні блага, нові соціальні гарантії, можливості подальшого професійного та творчого зростання тощо.

На нашу думку, домінуючим у формуванні внутрішньої мотивації працівника інноваційного підприємства може стати будь-який з окреслених чинників (все залежить від актуальних потреб), і навіть такий, як конкурентна боротьба на ринку праці серед високоосвічених фахівців за місце роботи в організаціях інноваційного типу (або за збереження місця роботи на даному підприємстві в умовах скорочення штатів, реорганізації).

Огляд літератури дозволяє, на жаль, констатувати, що питанням внутрішньої мотивації працівників на відміну від зовнішньої у вітчизняних наукових джерелах приділяється недостатньо уваги. Водночас, експерименти американських дослідників довели, що самомотивація або стан, при якому прагнення до результативної творчої праці виходить від самого працівника, а не від "зовнішнього подразника" (наприклад, грошової премії) визнається найбільш ефективним методом підвищення віддачі праці фахівців у сфері нововведень<sup>86</sup>. Пояснення цього криється у феномені інноваційної праці, точніше її творчій компоненті: пошук нестандартних рішень, розумова активність важко піддається раціональному зовнішньому впливу, проте специфіка цього виду діяльності потребує певних умов.

За даними досліджень зарубіжних психологів, зокрема Д. Мак-Клелланда<sup>87</sup>, головним мотивом, що робить працю інноватора, вченого високопродуктивною є, насамперед, мотив досягнень (achievement motivation). Потреба в досягненнях, за гіпотезою Д.Мак-Клелланда, формується, закріплюється і стимулюється перш

---

<sup>86</sup> Management Review, 1987. Jan., P. 15.

<sup>87</sup> Mac Clelland D.C. Assessing Human Motivation. – N.Y., 1971.

за все завдяки близьким відносинам з рідними, які встановлюють високі стандарти трудової поведінки<sup>88</sup>.

На нашу думку, мотиву досягнень належить значне місце серед інших мотивів творчої, інноваційної діяльності, проте домінуючим він стає переважно тоді, коли вже задоволені первинні потреби людини. Визнання вагомості ролі самомотивації і зокрема мотиву досягнень у результативності інноваційної праці персоналу, звертає увагу на те, що спонукальна сила лише одних матеріальних чинників може виявитися недостатньою, потрібне гнучке поєднання матеріальних і моральних чинників (у т. ч. етнопсихологічних, з акцентом на традиції національної трудової культури) та застосування в системі стимулювання індивідуальних оцінок праці.

Таблиця 2.1

### Стимули та антистимули розвитку інноваційної праці

Група чинників	Стимули розвитку інноваційної праці	Антистимули (перешкоди) розвитку інноваційної праці
1	2	3
Фінансово-економічні	Наявність у підприємства необхідних фінансових коштів, реальні перспективи залучення інвесторів для фінансування ризикованого проекту; стабільна оплата праці; одержання матеріального заохочення за успішну інноваційну діяльність; податкові пільги; можливість одержання пільгових кредитів; страхування ризику	Нестача фінансових коштів у підприємства; низька вірогідність залучення інвестицій; відсутність державної фінансової підтримки; відмовлення керівництва від страхування ризику; нестабільність одержання заробітної плати; відсутність матеріального заохочення (премій, бонусів) за ефективну працю; значне податкове навантаження на доходи підприємства і його працівників
Матеріально-технічні	Наявність сучасної матеріальної та науково-технічної бази, резерву матеріально-технічних засобів, необхідної господарчої та науково-технічної інфраструктури	Слабка матеріальна та науково-технічна база, відсутність резервних потужностей; пріоритет поточних виробничих інтересів; низький рівень комп'ютеризації
Інформаційні	Наявність можливостей одержання і обробки різноманітної інформації в регіоні, країні, за її межами	Обмежені можливості одержання і обробки сучасної інформації, консультацій

<sup>88</sup> Большой толковый социологический словарь (Collins). Том 1 (А–О): Пер. с англ. – М.: Вече, АСТ, 1999. – С. 444.

Продовження таблиці 2.1

1	2	3
Соціально-психологічні	Моральні заохочення за прояв ініціативи, творчості з боку керівництва, суспільне визнання значущості інноваційної праці; можливості творчої самореалізації, надання більшої самостійності в роботі; сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі	Опір нововведенням на підприємстві, які можуть змінити статус працівника, призвести до втрати звичної роботи, руйнування стереотипів трудової поведінки, традицій, що склалися, несуть страх невизначеності, побоювання невдачі і подальшого покарання; протидія новому, що надходить зовні
Організаційно-управлінські	Гнучкість управління (організаційної структури підприємства), переважання горизонтальних потоків інформації; індикативне планування, можливість корегування планів, створення автономних проблемних груп; готовність керівництва йти на ризик, прояв активної, наступальної позиції на ринку, орієнтація на стратегічну мету, а не процес, засоби	Консервативність ієрархічної побудови організації, зайва централізація; переважання вертикальних потоків інформації; обмеження контактів структурних підрозділів підприємства; жорсткість планування, орієнтація керівництва на досягнення коротко-строкових цілей; складність узгодження інтересів працівників, що зайняті на різних стадіях інноваційного процесу; керівництво підприємства уникає будь-якого ризику, на ринку дотримується пасивної позиції
Особливості стилю керівництва	Демократичний, творчий стиль керівництва. Пошук і підтримка ініціативних, творчих особистостей; врахування інтересів і думки інноваторів; орієнтація на вимогливість і критичність, надання самостійності, збільшення частки робочого часу для творчості; оцінка праці по результатам, застосування системи матеріальних і моральних заохочень, соціальних пільг.	Авторитарний, нетворчий стиль керівництва. Обмеження і регулювання ініціативи; нав'язування завдань без врахування думки підлеглих; орієнтація на посередніх, недовіра до будь-якої протилежної думки (підлеглих), обмеження самостійності в роботі, зайвий детальний контроль виконання роботи; негативне стимулювання (надання переваги санкціям, покаранню)
Юридичні	Законодавчі заходи, пільги, які заохочують інноваційну діяльність.	Недосконалість, неузгодженість законодавчих актів, що стосуються інноваційної діяльності, суперечливі обмеження з боку податкового, патентно-ліцензійного, амортизаційного законодавства

Узагальнюючи наукові підходи М. Іванова, С.Колупаєвої, Г. Кочеткова, можна запропонувати порівняльну таблицю (табл. 2.1)

стимулів та антистимулів розвитку інноваційної праці на підприємстві, яка вказує на можливі резерви її активізації.

Максимальне скорочення дії антистимулів або їх повне усунення на інноваційному підприємстві створює підстави для формування творчої атмосфери, заохочення творчості персоналу. Це є дуже важливим для забезпечення активізації інноваційної праці, її результативності. Зазначимо, що з боку творчого працівника необхідні значні інтелектуальні та психологічні зусилля для самоствердження та самореалізації себе як фахівця в процесі інноваційної діяльності, гнучкої зміни поглядів в наукових пошуках, а це потребує обов'язкової підтримки з боку підприємства, залучення продуманої та несуперечливої системи стимулів для творчої роботи.

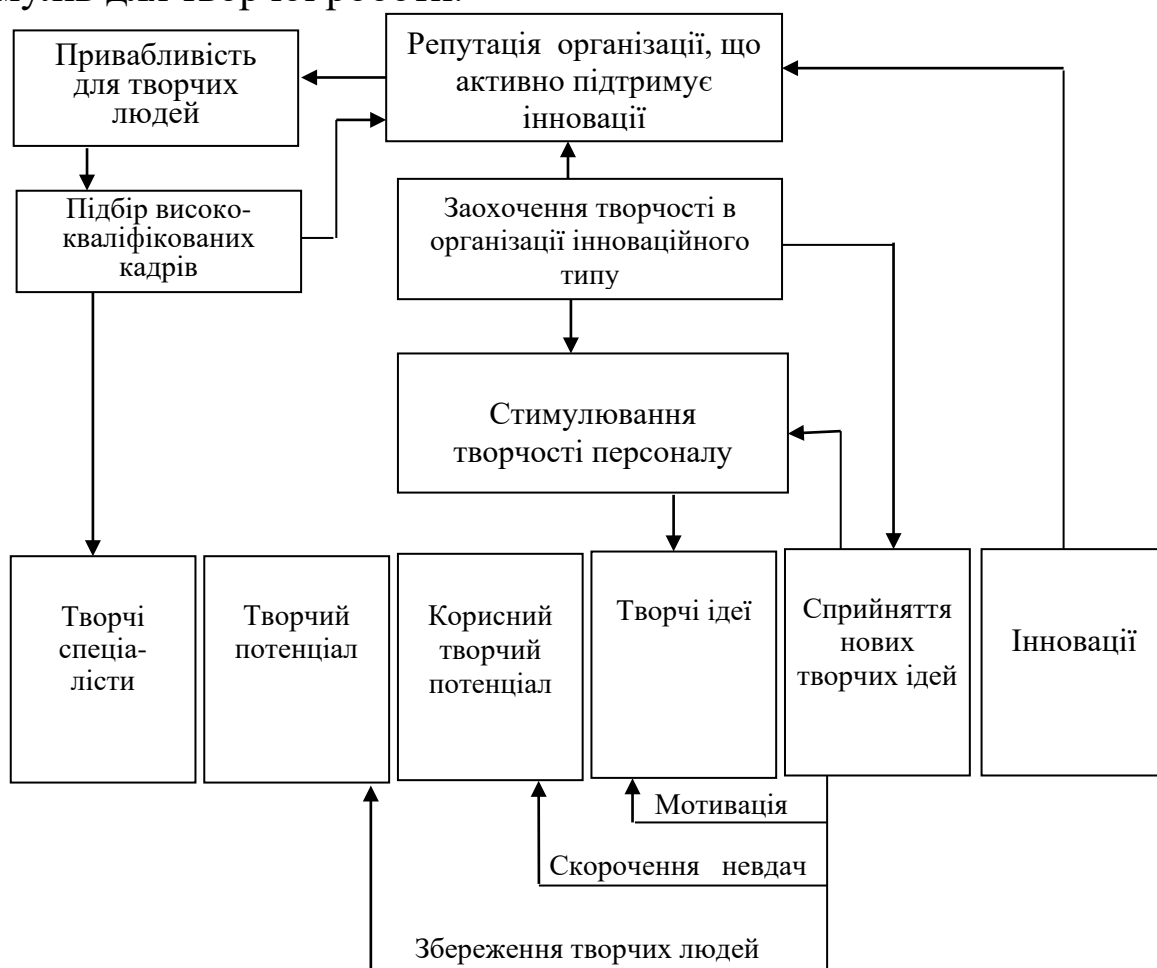


Рис. 2.3. Активізація творчої компоненти інноваційної праці як результат взаємодії різноманітних чинників<sup>89</sup>

<sup>89</sup> Розвинуто підходи Твісса Б. (Див.: Твісс Б. Управление научно-техническими нововведениями / Сокр. пер. с англ.; авт. предисл. и научн. ред. К.Ф.Пузыня. – М.: Экономика, 1989. – С.119.

Розвиваючи точку зору американського дослідника Б.Твісса, вважаємо, що активізація творчої компоненти інноваційної праці виступає результатом взаємодії різноманітних чинників: недостатньо здійснити підбір кадрів, яким притаманний творчий потенціал, важливо створити умови для його реалізації. А це відбудеться тоді, коли у персоналу буде достатньо мотивів, щоб висловувати творчі ідеї, та впевненості, що клімат організації гарантує сприйняття цих ідей. За відсутністю такої впевненості працівники з часом або припинять пропозицію нововведень або перейдуть в іншу організацію, де, за їх думкою, їхні ідеї знайдуть кращу підтримку та можливості реалізації<sup>90</sup>.

Умови активізації творчої компоненти праці персоналу в інноваційній діяльності підприємства ілюструє схема на рисунку 2.3. Схема показує, що для керівництва підприємства важливо створити інноваційну організацію привабливою для висококваліфікованих фахівців і шляхом заохочення творчості утримати цінні кадри для виробництва інноваційного продукту, здатного успішно конкурувати на ринку.

Творчі люди потребують делікатного відношення – має бути продумана до деталей реально діюча система матеріальних і моральних спонукань і стимулів, у першу чергу механізм внутрішнього управління, ступінь участі працівників у формуванні і реалізації інноваційних планів, способи оцінки творчої ініціативи в процесі індивідуального і колективного заохочення, можливості подальшого підвищення кваліфікації і просування по службі, участь у семінарах, науково-практичних конференціях, умови фіксування та оформлення винаходів, публікацій робіт наукового характеру. При цьому, справедливо попереджує В. Назаревський, слід мати на увазі, що для здійснення стратегічних інноваційних планів потребується створення сприятливих мотиваційних умов на тривалий термін. Для створення певних довготривалих орієнтацій в трудовій поведінці персоналу, як засвідчили дослідження на промислових підприємствах інноваційного типу, слід надавати

---

<sup>90</sup> Шегда А.В. Основы менеджмента: Уч. пособие. – К.: Тов-во "Знання", КОО, 1998. – С. 118.

перевагу позитивним мотиваційним чинникам (стимулам), а не негативним (антистимулам, наприклад, санкції, обмеження, покарання)<sup>91</sup>.

Отже, варто закріпити у трудовій свідомості працівника надію на успіх, очікування підтримки і заохочення з боку адміністрації. Дотримання ж іншої позиції (пріоритет негативних мотиваційних чинників в системі управління), наприклад, критика, скарги на невдале запровадження нововведень або безуспішні переговори з авторами інноваційних ідей, звичайно, викличуть прагнення усунути причини скарг, проте і зменшать бажання йти на ризик, а інколи – пропонувати нестандартні рішення.

Таким чином, особливості інноваційної праці потребують специфічного мотиваційного управління, при якому вибір прийнятних стимулів стає більш важливішим, ніж масштаб та кількість заохочень.

## **2.2. Чинники, методи та механізми забезпечення інноваційної активності персоналу**

З початком ХХІ ст. для багатьох вітчизняних вчених-економістів, фахівців у сфері економіки праці прийшло усвідомлення зміни парадигми розвитку держави на користь стратегії інноваційного прориву, який потребує концентрації зусиль влади, бізнесу, учених, конструкторів, інженерів молодого покоління в інтересах переходу країни на модель інноваційного розвитку, освоєння принципово нових, конкурентоздатних технологій і продуктів, прискорення на цій основі економічного зростання та соціального розвитку. Такого прогресивного мислення та активних дій вимагає занепад інноваційного розвитку в Україні, що загострюється нині на тлі глобальної фінансової кризи. До пошуку дієвих чинників, важелів та засобів підвищення інноваційної активності підштовхує також вплив світових тенденцій:

---

<sup>91</sup> Назаревский В.А. Управление научно-техническим прогрессом в промышленности США. – М.: Наука, 1988. – С. 159.

– перехід людства від індустріального до інформаційного суспільства (поширюється інтелектуалізація праці, зростає роль інноваційної праці);

– визнання здатності до творчості та інновацій пріоритетним чинником зростання матеріального і духовного багатства, підвищення конкурентоспроможності підприємств і країн;

– глобалізація світового розвитку, яка передбачає не лише зближення та інтеграцію економік, а й поглинання слаборозвинених країн найбільш економічно розвиненими державами, перетворення їх у сировинні придатки, постачальників дешевої робочої сили; загострення міжнародної конкуренції на світових ринках<sup>92</sup>.

Внаслідок дії цих тенденцій в багатьох країнах розвинутої ринкової економіки вже сьогодні якісно змінюється зміст праці, вимоги до рівня знань, трудової та інноваційної активності персоналу. Важливим пріоритетом в управлінні персоналом стає усіляке заохочення інноваційної активності, зростання професійної компетенції, розвиток освітньо-професійних здібностей, підвищення конкурентоспроможності кадрів в інтересах зростання конкурентоспроможності підприємств і країни загалом.

З огляду на нові вимоги часу, багатьма вченими (серед них – А.М. Колот, О.А. Грішнова, Е.М. Лібанова, Л.С. Лісогор, В.В. Онікієнко, І.Л. Петрова, І.В. Терон та інші) акцентується увага на тому, що цільовий орієнтир для України – це не тільки економіка інновацій, це суспільство інновацій, рейтинг якого в світі визначатиметься, передусім, здатністю забезпечувати якнайбільший повний прояв професійних здібностей і талантів своїх громадян в освоєнні нових знань і практичних досягнень, трансформацій їх у найсучасніші технології та продукцію<sup>93</sup>. Науковці стверджують, що місце України серед інших країн світу визначатиметься переходом виробництва на наукомісткі системні

---

<sup>92</sup> Семикіна М. В. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання: [монографія] / М.В. Семикіна, Л. А. Коваль. – Кіровоград : «Степ», 2002. – С. 10 – 11.

<sup>93</sup> Онікієнко В.В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / Онікієнко В.В., Ємельяненко Л.М., Терон І.В. ; за ред. В.В. Онікієнка. – К. : РВПС України НАН України, 2006. – С. 6.

мегатехнології, що передбачає охоплення найманих працівників працею інноваційного змісту, піднесення інноваційної активності зайнятого населення.

Головним спонукальним мотивом для розробки інновацій на вітчизняних підприємствах є переважно бажання і прагнення його керівництва здійснювати стратегічну діяльність взагалі і, зокрема, вести інноваційну політику. Їх завдання – залучати до інноваційної діяльності лідерів-інноваторів, готових до розробки нової продукції. Між тим у запровадженні інновацій має бути зацікавлений весь персонал.

Однією з необхідних умов для цього є не тільки ефективна система стимулювання праці, а передусім – результативний менеджмент, що опирається на маркетингові дослідження. Більшість невдач з виведенням інновацій на ринок фахівці пояснюють тим, що вони виникають на базі нових знань і прагнень виробників, а не потреб споживачів, реального попиту: покупцям потрібен не новий товар, а нові вигоди, пов'язані з придбанням нового товару (послуги).

Найпростішим і пріоритетним напрямом в цьому аспекті може стати активізація процесів впровадження міжнародних і європейських стандартів у процес виробництва продукції, головна ж увага має бути зосереджена на генеруванні та упровадженні технологій, товарів, послуг з інноваційним наповненням їх сутності. Такий підхід спонукає до якісного оновлення ментальності учасників інноваційного процесу, а менеджмент підприємства – до оновлення технологій виробництва, формування інноваційної культури персоналу і керівників.

Активізація інноваційної діяльності потребує якісно нової організації взаємозв'язків і взаємодії між усіма учасниками інноваційного процесу, закріплення нових функцій за відповідними органами управління на державному, регіональному, місцевому рівнях. Стратегічними завданнями розвитку інноваційної економіки має стати формування сприятливого середовища для діяльності суб'єктів господарювання, яке спонукало б до створення та примноження доданої вартості, підвищення конкурентоспроможності продукції. Розбудова національної інноваційної системи

передбачає розвиток інфраструктури, фінансово-кредитних механізмів взаємодії всіх учасників інноваційного процесу. Ефективність відтвореної нею інноваційної діяльності насамперед залежить від того, як взаємодіють між собою учасники єдиної колективної системи отримання та використання нових знань і технологій: науково-дослідні інститути, вищі навчальні заклади освіти, конструкторські бюро, підприємства та інші інноваційні структури, їх працівники, діяльність яких спрямована на розробку і виробництво конкурентоспроможної продукції.

Одним лише адміністративним шляхом втілити інноваційну модель неможливо. Саме ринковий механізм, економічна конкуренція, вагомі стимули (економічні, соціальні) мають визначати доцільність впровадження інновацій і слугувати рушієм інвестиційно-інноваційної діяльності у сфері науки, освіти, виробництва, міжнародного співробітництва. Вирішальним стимулом до нововведень в умовах ринкової економіки є отримання нової доданої вартості та високих прибутків від модернізації виробництва, впровадження наукових знань та інформації, високих технологій.

Немає сумнівів в тому, що в системі взаємозв'язків учасників інноваційного процесу повинна діяти система ефективних стимулів до інновацій, переважно ринкові механізми узгодження попиту на інновації та їхню пропозицію. Інакше буде переважати суб'єктивний розподіл пільг та бюджетних субсидій у не зовсім новаторські проекти, і такі псевдоінновації стануть тягарем не лише для бюджету, а й для всієї економіки.

Зазначена система стимулювання інноваційної діяльності повинна, передусім, враховувати, що головним суб'єктом інноваційних змін виступає сам працівник із системою притаманних йому якісних характеристик – наявність знань, творчих здібностей, вміння працювати з новітньою інформацією, прагненнями до постійного саморозвитку, підвищення конкурентоспроможності, відповідаючи особливостям сучасного виробництва, мінливим умовам конкурентного середовища. У зв'язку з цим Л.С. Лісогор підкреслює, що відходить в минуле потреба в традиційній поведінці пересічного працівника-виконавця,

яка передбачає тільки чітке виконання обов'язків, розпоряджень і спрямована на низький рівень власної ініціативи (пасивність, байдужість, обмеження своїх функцій)<sup>94</sup>. В умовах руху країни до постіндустріального суспільства такий тип поведінки має бути замінений інноваційною моделлю трудової поведінки, спрямованою на продукування та втілення нововведень, творчу активність, націленість на успіх.

У ринкових умовах господарювання підприємство може бути приреченим на неконкурентоспроможність в тому разі, якщо його діяльність не підпорядкована динаміці потреб на ринках товарів, послуг, праці, урахуванню зростаючих вимог до якості товарів та послуг. Натомість, віддзеркалення у трудовій діяльності мінливості суспільних потреб, попиту, властивих для ринку, приводить до використання саме інноваційної моделі трудової поведінки. І лише у випадку, коли така поведінка притаманна всім учасникам виробничого процесу, підприємства, установи можуть розраховувати на досягнення рівня конкурентоспроможності, необхідного і достатнього для функціонування в нових умовах ринкового господарювання.

З огляду на викладене, підвищення інноваційної активності працівників не може статися без кардинальних змін безпосередньо на виробництві, які стосуються, насамперед, науково-технічного його переозброєння відповідно до змін кон'юнктури світового та внутрішнього ринків, реформування системи менеджменту у напрямку стимулювання професіоналізму та творчої активності працюючих, формування інноваційної культури персоналу, умов для реалізації персоналом підприємства інтелектуальних здібностей, створення ефективного механізму мотивації працівників до реалізації творчих ідей, ініціатив, розробку ексклюзивного інжинірингу, підвищення загального рівня інноваційної культури<sup>95</sup>.

---

<sup>94</sup> Лісогор Л.С. Конкурентність ринку праці: механізми реалізації: [монографія] / Л.С. Лісогор ; відповід. ред. Е.М. Лібанова. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2005. – С. 77 – 81.

<sup>95</sup> Лісогор Л.С. Освітні чинники забезпечення інноваційного людського розвитку НАТО / Л.С. Лісогор // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України [зб. наук. праць]. – Полтава. – 2008. – № 2 (27). – Ч. 2. – С. 421 – 422.

Слід враховувати, що на виробничому рівні інноваційний розвиток має свої особливості, адже тут рідко розробляється принципово нова техніка, частіше впроваджуються вже існуючі дослідні зразки, досвід провідних компаній, все, що відноситься до «поточних новацій». На цьому рівні потребується творче ставлення кадрів до праці, прагнення поліпшити якість продукції, робіт, послуг, виявлення резервів, удосконалення організації праці. Саме тут закладаються реальні основи інноваційних процесів у вигляді творчого потенціалу персоналу – робітників, фахівців, керівників. Завдяки синергетичному ефекту цілеспрямованої активної участі працівників в інноваційних процесах з'являються додаткові результати, що закономірно знаходить свій прояв в інноваційному потенціалі підприємства.

Творче ставлення працівників до виконання своїх обов'язків у такому разі стає джерелом формування інноваційного потенціалу, спонукаючи їх до «поточних інновацій» та більш масштабних інноваційних процесів. Тому важливим аспектом ефективності інноваційної праці є створення умов та можливості формування творчої особистості, особливостями якої є високий інтелектуальний рівень, ініціативність, терпимість, організаційні навички. Розвиток творчого потенціалу не лише працівників, а й населення, енергія якого може реалізуватися завдяки інноваційній культурі, дозволить забезпечити високі темпи економічного зростання.

Зауважимо, що прояв інноваційної активності працівників виявляє себе у таких показниках роботи підприємства (у порядку пріоритету за даними<sup>96</sup>, як якість продукції, обсяги виробництва, продуктивність праці, динаміка прибутку підприємства, заробітної плати, собівартості продукції, кількості робочих місць. Відмічаючи наявність прямого зв'язку між результатами роботи підприємства і здійснюваними напрямами інноваційної трудової діяльності працівників, фахівці, тим не менше, розходяться в оцінках такого впливу. Так, за висновками С.Б. Довбні, Т.Л. Охлопкової, 43%

---

<sup>96</sup> Довбня С.Б. Механізм активізації інноваційного розвитку підприємств / С.Б. Довбня., Т.Л. Охлопкова // Управління інноваційним процесом в Україні: проблеми, перспективи, ризики: міжнар. наук.-практ. конф., 11-13 трав. 2006 р. : зб. тез допов. – Львів : вид-во Національного університету «Львівська політехніка», 2006. – С. 181.

експертів (учасників інноваційного процесу) визнали, що інноваційні процеси на досліджуваних підприємствах майже не змінили кількості робочих місць, 43% – вважають, що освоєння і впровадження інновацій майже не змінило собівартість продукції, 29% – що інноваційна діяльність практично не змінила продуктивності праці тощо<sup>97</sup>.

То ж і реакція працівників-інноваторів на власну інноваційну активність є своєрідною, не проявляючись однозначно. Між тим, тим же експертам вдалося виокремити групу чинників, які так чи інакше, але суттєво впливають на інноваційну активність працівників (скажімо, відсутність стимулів стримує інноваційну активність; їх наявність, навпаки, сприяє активізації інноваційної праці), це зокрема: ефективність стимулювання інноваційної активності; затребуваність творчої ініціативи; досконалість системи захисту прав на інтелектуальну власність; стереотипи трудової поведінки (трудоий менталітет); ефективність системи інноваційного менеджменту; бюрократія; сприятливість умов для впровадження інновацій, час для творчості; умови творчого розвитку; віра в корисність та результативність інноваційної діяльності; рівень інформаційного забезпечення інноваційної діяльності; рівень виробничої демократії<sup>98</sup>.

Цікаво, що ці ж чинники виявляють себе також на макро-, мезо- та мікроекономічних рівнях. Найбільш вагомими чинниками впливу на підвищення конкурентоспроможності національної економіки поступово стають такі інноваційні фактори, як «науковий рівень виробництва, технологічний рівень капіталу, висококваліфікована робоча сила, новаторський стиль управління»<sup>99</sup>. Саме тому інноваційна політика спрямовується на

---

<sup>97</sup> Довбня С.Б. Механізм активізації інноваційного розвитку підприємств / С.Б. Довбня., Т.Л. Охлопкова // Управління інноваційним процесом в Україні: проблеми, перспективи, ризики: міжнар. наук.-практ. конф., 11-13 трав. 2006 р. : зб. тез допов. – Львів : вид-во Національного університету «Львівська політехніка», 2006. – С. 182.

<sup>98</sup> Довбня С.Б. Механізм активізації інноваційного розвитку підприємств / С.Б. Довбня., Т.Л. Охлопкова // Управління інноваційним процесом в Україні: проблеми, перспективи, ризики: міжнар. наук.-практ. конф., 11-13 трав. 2006 р. : зб. тез допов. – Львів : вид-во Національного університету «Львівська політехніка», 2006. – С. 184.

<sup>99</sup> Конкурентоспроможність економіки України: стан і перспективи підвищення / За ред. І.В. Крючкової. – К.: Основа, 2007. – С. 205.

перетворення, впровадження та використання сучасних інноваційних технологій, які б враховували інтереси споживачів, виробників та інвесторів.

Початок ХХІ ст., ознаменований переходом на якісно новий ступінь людського розвитку, коли основним ресурсом стають знання та інформація, приводить до визнання вагомості чинника нових знань для учасників інноваційного процесу. За думкою Л. Туроу, саме «знання стає новим джерелом багатства, а працівник інтелектуальної праці є найважливішим ресурсом та активом»<sup>100</sup>. Звісно, інноваційна економіка, розглядаючи працівника саме таким, потребує підготовки висококваліфікованої робочої сили, здатної до постійного оновлення та збагачення знань, сприйняття технологічних нововведень, освоєння нових спеціальностей. У такому разі значно зростає роль і значення чинників підвищення інноваційної активності працівників не лише на рівні індивіду, а й на рівні підприємства, галузі, регіону, на рівні національної економіки, суспільства загалом.

В умовах посилення глобалізаційних та інтеграційних процесів не можна відкидати вагомість впливів світових процесів розвитку НТП та інформатизації, наслідком яких стали зміни у структурі зайнятості, професійно-кваліфікаційному рівні робочої сили, а також коливання попиту на продукцію експортноорієнтованих виробництв.

У додатку А наведено систематизацію чинників підвищення інноваційної активності найманих працівників, яка дозволяє розрізнити вплив різноманітних чинників на різних економічних рівнях. З огляду на зміст таблиці, процес формування інноваційно активної людини уявляється досить складним і довготривалим. Недостатньо бачити можливості формування інноваційної активності за межами впливу сім'ї, навчального закладу. Формування творчої особистості залежить від сукупності чинників – генетичних даних, сприятливих умов виховання, творчої атмосфери в сім'ї, дитячому садочку, школі, розвитку нахилів до

---

<sup>100</sup> Thurow I. Creating Wealth. The New Rules for Individuals. Companies and Countries in a Knowledge-Based Economy. – N.Y., 1999. – P. 84.

певного виду трудової діяльності, можливостей розвитку здібностей, добробуту, можливостей отримання якісної освіти, правильної профорієнтації юнака чи дівчини. На етапі працевлаштування підприємство вже має справу зі сформованою особистістю, яка має певні освітньо-кваліфікаційні характеристики, потреби, ціннісні установки, мотиви до прояву трудової і, зокрема, інноваційної активності. Така активність залежить від сукупності економічних, соціальних, організаційних, технологічних та інших чинників, які виявляють себе у ступені модернізації робочого місця, ефективному стимулюванні праці, заохоченні участі в інноваціях, інвестиціях в освітньо-професійний розвиток працівників, доступі до новітньої інформації, привабливій корпоративній культурі тощо.

Попит на інновації, звісно, формується за межами підприємства, в ринковому середовищі. Тому інноваційна поведінка найманих працівників об'єктивно залежить від впливу чинників, що одночасно виявляють себе на рівні регіону, країни загалом, світових ринків праці.

На макро- та мезоекономічному рівнях ми виокремлюємо вплив медико-демографічних та соціально-економічних чинників, від яких залежить генофонд і стан здоров'я нації, інтелектуальний розвиток населення, інвестиції в охорону здоров'я, забезпечення гідних стандартів життя, створення належних умов для розвитку творчих особистостей, інвестування в освіту. Велике значення мають культурне та освітнє середовище, моральність суспільства, увага до виховання дітей, своєчасної профорієнтації учнівської молоді, забезпечення доступу талановитих дітей до якісної освіти. Для формування інноваційно налаштованої особистості велике значення мають державні та недержавні інвестиції в освіту населення, призначення іменних стипендій талановитим студентам, фінансування розвитку науки, винахідництва (на рівні регіону, країни) відповідно до потреб, можливості кредитування освіти для бідних верств населення, матеріальна та нематеріальна мотивація інноваційної активності працівників з боку держави, органів місцевого самоврядування, неурядових організацій.

Варто підкреслити, що серед багатьох чинників, що впливають на найманих працівників на особистісному, мікро-, мезо-, макроекономічному та світовому рівнях слід розрізняти фактори негативного і позитивного впливу. Одні слугують уповільнювачами інноваційної активності, інші – прискорювачами або стимуляторами інноваційної активності. Інтенсивність інноваційної активності працівника закономірно зростає в разі співпадіння вектору дії позитивних зовнішніх сил та впливів і позитивних внутрішніх чинників, тобто потреб, ціннісних орієнтацій, очікувань і внутрішніх прагнень людини до творчості, активної участі в інноваційному процесі.

В тому разі, коли в країні відчувається дефіцит позитивних чинників впливу (передусім економічних та соціальних стимулів трудової та інноваційної активності на усіх рівнях) на противагу існуючим умовам в інших країнах виникає ситуація «відтоку мозків». Йдеться про сприятливу кон'юнктуру на світових ринках праці, зміну структури зайнятості на користь представників інноваційної праці, зростання попиту на носіїв сучасних знань, розробників інновацій, інформацію про визнання вітчизняних дипломів про вищу освіту та привабливі умови працевлаштування в інших країнах. Вирішального значення мають переваги в рівні життя та стимулюванні інноваційної активності в інших країнах, можливості отримання освіти за кордоном тощо.

На думку Лібанової Е.М., Лісогор Л.С., Колота А.М., Грішнєвої О.А., Петрової І.Л. призупинення відтоку інноваційно активних, кваліфікованих працівників за межі України має бути досягнуто на основі реформування політики зайнятості, модернізації робочих місць, формування конкурентоспроможної оплати праці кваліфікованих працівників та проведення послідовної соціальної політики на національному ринку праці [17; 20; 21; 24; 25; 48].

Зауважимо, що за рівнем розвиненості інновацій (що відбиває прояв інноваційної активності працівників) Україна сьогодні займає далеко не кращі позиції серед країн світу: за сприйнятливістю компаній до технологічних нововведень – 86-е місце, за розповсюдженістю ліцензування зарубіжних технологій –

96, за трансфертом технологій – 111, за показником дослідницького співробітництва університетів та промисловості – 46, за показником державних закупок прогресивних технологічних продуктів – 87, за показником наявності науковців та інженерів – 61<sup>101</sup>.

Збереження низького рівня технологічної готовності економіки країни до сприйняття інновацій (78 позиція), несприйнятливність компаній до технологічних нововведень (86 позиція) свідчать про нерозвиненість інфраструктури розвитку інновацій. Обмеженість фінансових ресурсів, недосконалість існуючої нормативно-правової системи регулювання та стимулювання інноваційної діяльності, невизначеність пріоритетів розвитку науково-технологічної сфери, несприйнятливність органами управління пріоритетів інноваційного розвитку суттєво ускладнюють вирішення загальної проблеми формування інноваційної моделі економічного розвитку.

До методів та важелів підвищення інноваційної активності підприємств вчені відносять зокрема:

– групу фінансових чинників: механізм бюджетного та позабюджетного фінансування інноваційної діяльності; пільгові позики, гранти, дотації; державне замовлення на інноваційні продукти; інститути кредитування інноваційних підприємств; кошти приватних (зокрема, венчурних) інвесторів; страхування інноваційних ризиків;

– групу фіскальних методів: зниження ставок податку на прибуток підприємств; наданні податкового кредиту інноваційним підприємствам; звільнення від оплати податку на прибуток, отриманого власниками майнових прав інноваційних і венчурних фірм; введення пільгової амортизації для інноваційних фірм;

– групу інституціональних чинників: система сертифікації та стандартів, що заохочує споживання інноваційних товарів; інфраструктура доступу до інформаційних джерел – банків даних та баз знань; патентні підрозділи;

– групу регуляторних чинників та важелів: бізнес у сфері інноваційної діяльності; методики і нормативні документи; центри

---

<sup>101</sup> The Global Competitiveness Report. – G., 2005, – P. 503 – 520.

інжинірингу, венчурні підприємства, технопарки, бізнес-інкубатори, інноваційно-технологічні центри<sup>102</sup>.

Погоджуючись з таким баченням, зауважимо, що на рівні підприємств, організацій та установ чинники-стимулятори та методи підвищення інноваційної активності найманих працівників набувають дещо іншого змісту. До них відносяться:

- методи стимулювання інноваційної праці на основі надання пільг, позик, грантів, дотацій, кредитів, заохочувальних виплат, премій за розробку і впровадження інновацій;
- методи соціальної підтримки інноваторів та їхніх сімей;
- систему сертифікації та стандартизації;
- інформаційне забезпечення, бази знань та банки даних (поширення доступу до новітніх джерел інформації);
- систему патентування винаходів.

Зазначені соціальні та економічні чинники набувають властивостей комплексного впливу на інноваційну активність працівників за умови функціонування механізму, який спонукав би (створював та підтримував) належні умови активізації інноваційної діяльності підприємства.

Такий механізм, за поглядами вчених (зокрема, за С.Б. Довбнею та Т.Л. Охлопковою), уявляється таким: на початковому етапі здійснюється вибір об'єкта з позиції його інвестиційної привабливості, аналізується відповідність умовам інноваційного розвитку, після чого розробляється стратегія інноваційного розвитку та здійснюється вибір методів стимулювання інноваційної діяльності<sup>103</sup>.

Розвитком окреслених уявлень слугує запропонована на рис.2.4 блок-схема механізму забезпечення інноваційної активності працівників на рівні підприємства. Створення умов для функціонування такого механізму означало б, що підприємство

---

<sup>102</sup> Конкурентоспроможність економіки України: стан і перспективи підвищення / За ред. І.В. Крючкової. – К.: Основа, 2007. – С. 223 – 226.

<sup>103</sup> Довбня С.Б. Механізм активізації інноваційного розвитку підприємств / С.Б. Довбня., Т.Л. Охлопкова // Управління інноваційним процесом в Україні: проблеми, перспективи, ризики: міжнар. наук.-практ. конф., 11-13 трав. 2006 р. : зб. тез допов. – Львів : вид-во Національного університету «Львівська політехніка», 2006. – С. 272.

реалізує функції підприємництва як особливого виду діяльності та певного стилю господарської поведінки, яким притаманні: свобода вибору напрямків діяльності і самостійність у прийнятті рішень, ініціативність і пошук нетрадиційних рішень у сфері бізнесу, інноваційність характеру діяльності.

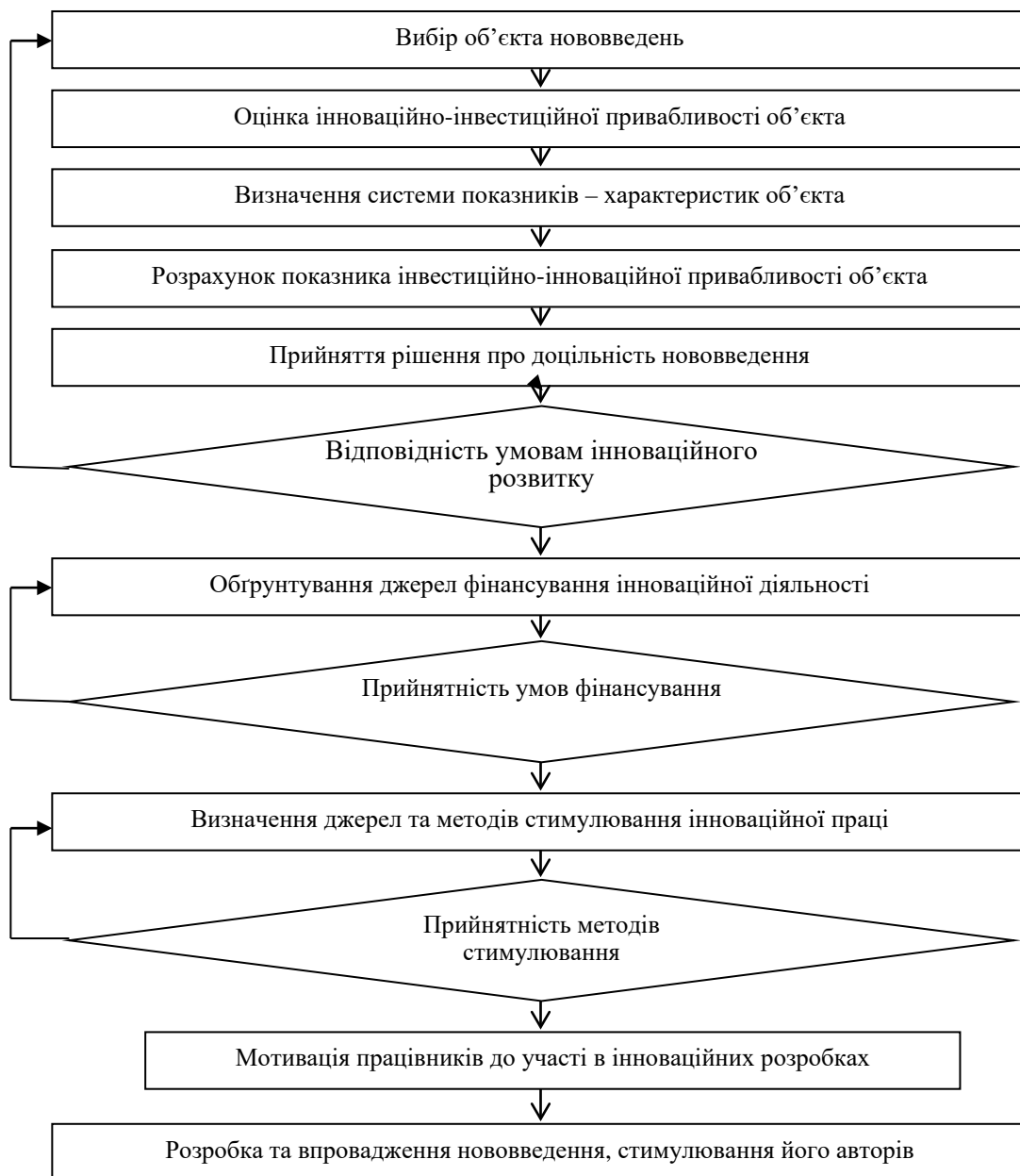


Рис. 2.4. Блок-схема механізму забезпечення інноваційної активності працівників на рівні підприємства

У такому разі підприємство має можливість перейти від класичної моделі господарювання, орієнтованої на максимально

ефективне використання наявних ресурсів, до інноваційної моделі з притаманними їй ознаками оновлення, перетворень, прискорення руху по шляху ефективності функціонування у конкурентному середовищі. З огляду на схему (рис.2.4) можна зробити висновок, що важливе місце у забезпеченні інноваційної активності працівників має відводитися мотивації до розробки інновацій. Для того, щоб така мотивація спрацьовувала, важливо, щоб достатньо привабливими були стимули до участі в інноваційному процесі, що пропонуються адміністрацією підприємства. Такі стимули мають бути більш вагомими, ніж ті, що стосуються виконання регламентованих трудових функцій, прояву звичайної трудової активності. На рис. 2.5 наведено схему механізму мотивації інноваційної активності найманого працівника на мікроекономічному рівні.

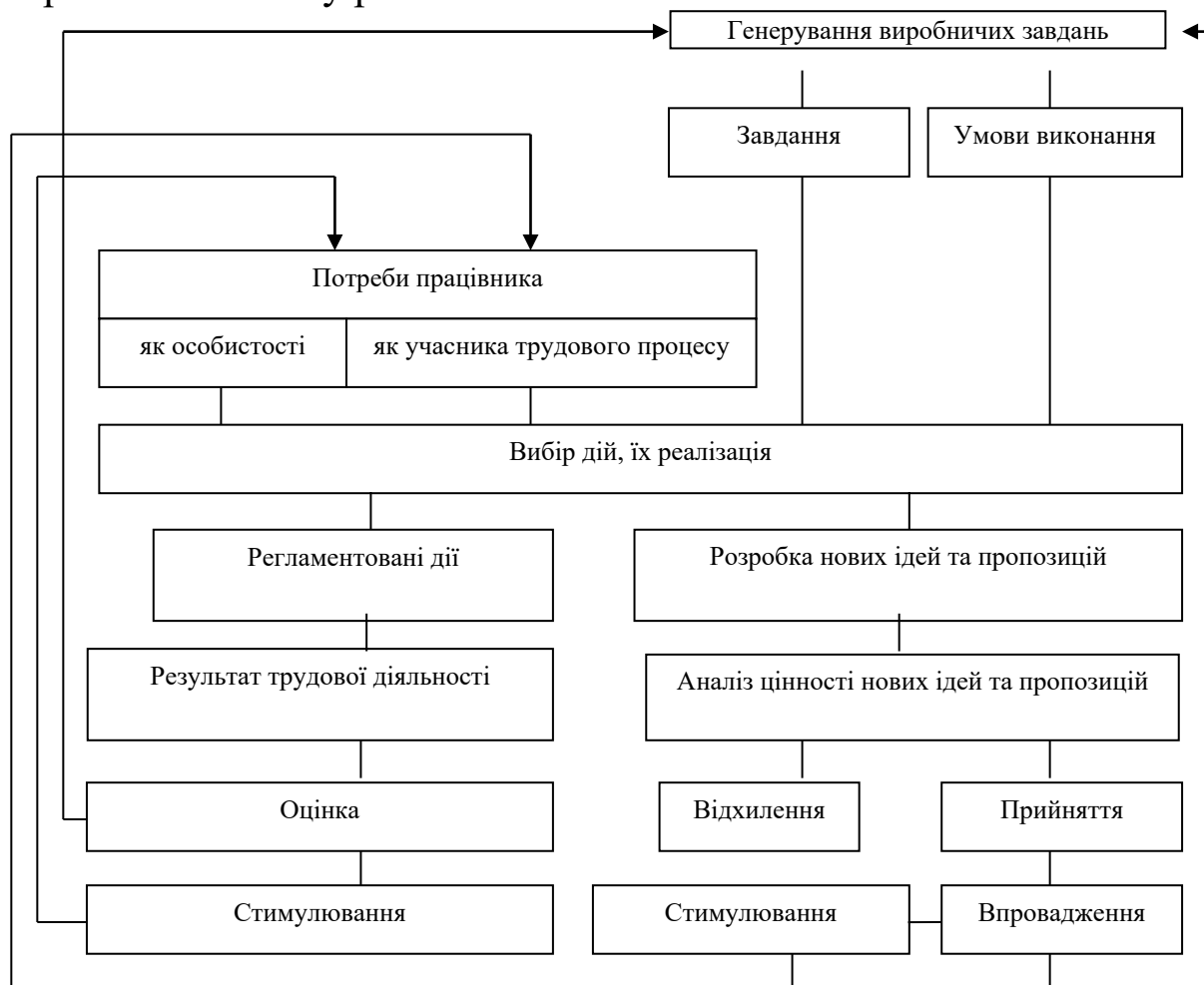


Рис. 2.5. Схема механізму мотивації інноваційної активності найманого працівника на мікроекономічному рівні

Участь найманих працівників в інноваційній діяльності підприємств має підкріплюватися додатковою системою відчутних стимулів крім тих, що стосуються трудового процесу загалом, в якому задіяний працівник. З урахуванням дії стимулів обох видів, працівник перебуватиме у полі мотивації як учасник трудового процесу і як творча особистість (винахідник, раціоналізатор, автор цікавих ідей, що стосуються різних аспектів діяльності підприємства). При цьому він здійснює вибір трудових дій в межах поставлених перед ним виробничих завдань і потреб інноваційного характеру (спрямованих на генерування нових ідей та пропозицій щодо раціоналізації трудового процесу, вдосконалення технології виробництва, якості продукції, маркетингу тощо).

В залежності від місця роботи, здібностей, відповідних знань та зацікавленості у розробці інновацій працівник може одночасно проявити як трудову, так і інноваційну активність. Ті з пропозицій інноваційного характеру, які заслуговуватимуть визнання, можуть бути прийнятими і впровадженими у виробництво.

Принципово нові і цінні ідеї, розробки можуть принести підприємству додатковий економічний ефект завдяки значній економії витрат, отриманню більшого прибутку в результаті реалізації товарів (послуг), які користуються високим попитом на ринку. Тому в інтересах інноваційних зрушень найбільш вагомими, за схемою, мають бути стимули до генерування принципово нових ідей. Якщо пропоновані з боку роботодавця стимули (в оплаті праці, соціальній підтримці тощо) забезпечуватимуть працівнику задоволення його актуальних соціально-економічних потреб, то це слугуватиме вагомою підтримкою високого рівня інноваційної активності.

Отже, внаслідок сукупної взаємодії стимулів обох видів можна розраховувати на підвищення трудової та інноваційної активності найманих працівників. При забезпеченні балансу і наближенні інтересів працівника, підприємства, виробництва і суспільства, при відповідності стимулів трудовим очікуванням людини можна досягти підвищення інноваційної мотивації, більш активного залучення у трудовий процес знань, навичок, здібностей,

схильностей працівника, одержання більш високих результатів трудової, в тому числі й інноваційної діяльності.

Справедливо підкреслити, що серед різноманітних методів підвищення інноваційної активності найманих працівників в Україні на сучасному етапі провідну роль грає вдосконалення матеріальних стимулів. Така тенденція характерна для країн з низьким рівнем матеріального добробуту, де пріоритетним для більшості найманих працівників в умовах поширеної бідності стає не інтерес до змісту праці, а можливість отримати більший дохід. Відповідно інтерес до наукового пошуку, дослідницької роботи більшою мірою залежить від наявності привабливих можливостей отримання більшого заробітку. У протилежному випадку спостерігаються тенденції руйнації мотивів до розробки інновацій.

З точки зору О.І. Амоші, В.П. Антонюк, А.І. Землянкіна, потребують уваги такі методи активізації інноваційної праці:

- впровадження інноваційно-цільового підходу до системи стимулювання і мотивації інноваційної праці (дуже ефективним та ефективним визнають цей напрям, відповідно 28,8% та 55,3% експертів);

- розробка гнучких тарифів, ставок, окладів для спеціалістів та робітників, які здійснюють інноваційну діяльність, залежно від обсягів та важливості (30,2% та 52,7%);

- удосконалення системи оцінки результатів діяльності працюючих, які використовуються при оплаті праці, з урахуванням показників інноваційної діяльності (2,5% та 60,6%);

- доповнення традиційних форм оплати та стимулювання праці комплексом нетрадиційних форм і методів заохочення, які зорієнтовані на стимулювання інноваційної діяльності та підвищення конкурентоспроможності (23,1% та 60,0%);

- застосування спеціальних стимулюючих коефіцієнтів для погодинних тарифних ставок працівникам, які виконують особливо складні операції на високотехнологічному устаткуванні (12,2% та 60,3%);

- розробка окремої системи стимулювання для працівників творчих дослідницьких груп, які спеціалізуються на розробці та впровадженні конструкторсько-технологічних нововведень,

новітніх технологій, удосконалення бізнес-процесів (29,0% та 51,9%);

- заохочення працівників служби розвитку персоналу, провідних спеціалістів за якісну підготовку і перепідготовку кадрів, підвищення їх інтелектуального потенціалу, залучення до роботи на високотехнологічному устаткуванні, освоєння нової техніки та технологій (16,4% та 60,2%)<sup>104</sup>.

Серед багатьох напрямів економічного, фінансового, соціального, психологічного та організаційних впливів на працівників інноваційної праці експерти виокремлюють як найбільш ефективні такі: стимулювання результативної інноваційної праці працівників; мотивацію до нововведень (матеріальну і нематеріальну); організацію інноваційної праці; інвестування розвитку інтелектуального потенціалу працівників; фінансування розробок і реалізації інноваційних проектів; соціально-психологічну підтримку творчих зусиль, спрямованих на розробку і впровадження нововведень [1, с. 189]. Синергічний ефект від підвищення зацікавленості працюючих в інноваційному розвитку досягається шляхом поєднання переваг кожного з окреслених методів у механізмі активізації інноваційної діяльності, який забезпечує конвергенцію інтересів підприємства та персоналу за рахунок взаємозв'язку внутрішніх особливостей кожного працівника, мотиваторів інноваційної трудової поведінки, діючої системи стимулювання творчої діяльності, поставлених перед підприємством задач.

Кожен зі згаданих методів може розкриватися із застосуванням тих чи інших засобів. До засобів стимулювання інноваційної активності найманих працівників відносимо:

- корпоративну систему оплати праці на основі кореляції заробітної плати з результатами регламентованої та інноваційної праці;

---

<sup>104</sup> 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. – С. 187.

- гнучкий тариф, що дозволяє проводити диференціацію тарифних ставок і окладів з урахуванням специфіки діяльності працюючих, інтенсивності праці, вкладу у кінцевий результат трудової діяльності з притаманними їй елементами творчості;

- моніторинг результатів праці у частинах як регламентованої, так і творчої її складових;

- «плаваючі» коефіцієнти для коригування базових тарифних ставок і окладів залежно від трудових досягнень;

- розподіл та перерозподіл фондів заробітної плати відповідно до впливу результатів трудової діяльності на прибуток підприємства.

До засобів вдосконалення організації праці інноваторів відносимо: процесний метод управління; колективні форми організації праці; створення динамічних цільових команд та дослідницьких груп в межах реінжинірингу; оптимізацію технологічних процесів; аналіз трудомісткості, продуктивності, витратності виробництва з розробкою пропозицій відносно підвищення ефективності праці, економії часу, поліпшення споживчих властивостей товарів та послуг, зниження їх собівартості; автоматизацію робочих місць та конструкторсько-технологічної підготовки виробництва.

До організаційно-технічних засобів розвитку інтелектуального потенціалу відносимо: реінжиніринг; впровадження нового устаткування, ексклюзивних технологій; автоматизацію виробництва, модернізацію робочих місць; організацію реалізації інноваційних проектів, які передбачають підвищення якості, складності, конкурентоспроможності продукції, що випускається, а також обумовлюють зростання конкурентоспроможності працівників.

До засобів соціально-психологічної підтримки інноваційної праці персоналу відносимо: створення умов для творчої самореалізації особистості; заохочення прояву творчої ініціативи працівників; визнання значущості інноваційної діяльності; піднесення престижу високоякісної праці з елементами творчості; утвердження позитивної корпоративної культури; надання соціальних гарантій активним учасникам інноваційного процесу;

урахування причетності до кінцевих результатів інноваційного процесу; визнання конкурентних переваг працівників-інноваторів (кар'єра, соціальний статус).

Окреслені заходи мають слугувати не тільки підтримкою інноваторів, а й поширенню їх кола за рахунок зростання кількості конкурентоспроможних працівників. В умовах переходу економіки в цілому та підприємств на інноваційний шлях розвитку відбувається певна переоцінка й важливості складових конкурентоспроможності робочої сили як головного чинника активізації інноваційної діяльності працівників. «Лідерство» серед них належить професійно-кваліфікаційній складовій – рівню кваліфікації, професійної майстерності та досвіду роботи за спеціальністю (63% відповідей експертів); другу за пріоритетністю групу характеристик конкурентоспроможності робочої сили представляють: адаптованість до сприйняття технологічних нововведень (46%) та творчий потенціал (44%), третю – вартість робочої сили (32%), рівень освіти (30%), можливості використання професійних знань (24%) та особисті якості (25%), четверту – стан здоров'я (8%), ступінь стабільності трудових відносин (7%), вікова градація (2%)<sup>105</sup>.

До найбільш впливових чинників впливу на якість робочої сили експерти відносять: якість професійної підготовки (78,6%), вартість робочої сили (62,6%), якість системи освіти (37,4%), глобалізацію ринків праці (26,7%), світову технологічну конкуренцію (25,2%), міграційні процеси (9,2%), приховані трудові відносини (7,6%), демографічну ситуацію (6,9%), рівень безробіття (5,3%), стан медичного обслуговування (4,6%)<sup>106</sup>. Серед заходів впливу на підвищення якості робочої сили ті ж експерти визнають: стимулювання інноваційної активності (81,1%), забезпечення відповідності оплати праці її результатам (75,8%), впровадження нових освітніх технологій (65,2%), поглиблення міжнародної

---

<sup>105</sup> 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. – С. 112.

<sup>106</sup> Там само, С. 115.

співпраці у науково-технологічній сфері (32,6%), доступ до глобальних інформаційних мереж (27,3%)<sup>107</sup>.

Отже, теорія і практика інноваційної діяльності виробила широкий спектр методів та важелів (економічних, фінансових, організаційних, соціальних, інституціональних та ін.), залучення яких на різних економічних рівнях може забезпечувати задоволення актуальних потреб працівників, спонукаючи їх до підвищення інноваційної активності. Між тим слід враховувати, що передумовою активізації інноваційної поведінки слугує, передусім, розвиток конкурентного середовища в країні, запровадження інноваційної моделі розвитку економіки, адже від цього залежить попит на інновації, попит на працю інноваційного змісту.

Підтримка та забезпечення високого рівня інноваційної активності національної економіки належить до числа головних державних пріоритетів внутрішньої політики багатьох країн. Сталі та високі темпи росту інноваційної активності економіки демонструють США, Японія, Німеччина, Великобританія, Франція, Італія, Іспанія, Ірландія, Ізраїль та інші країни. Високі обсяги експорту високотехнологічної продукції цих країн, її частка в загальному обсязі експорту (до 40% і більше), величина експорту високотехнологічної продукції багато в чому обумовлені стратегією цих країн у сфері інновацій, діючим там механізмом підтримки інноваційної активності працівників підприємств, організацій, установ, закладів освіти і науки.

Показники інноваційної активності України істотно поступаються іншим країнам: приблизно вдвічі нижчі, ніж у Польщі, у 4-5 разів – ніж у Іспанії та Італії, у 6 разів – ніж в Ірландії; за виробництвом високотехнологічної продукції у розрахунку на 1 млн. населення Україна в десятки разів поступається Іспанії, Італії, Ізраїлю та Ірландії. Наукоємність промислового виробництва України не перевищує 0,3 відсотка, що на порядок менше світового рівня<sup>108</sup>. Отже, потребують

---

<sup>107</sup> 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. – С. 117.

<sup>108</sup> Підготовка наукових кадрів - "головний біль" держави [Електронний ресурс] <http://www.ac-rada.gov.ua/control/main/uk/publish/article/1086343;jsessionid>

докорінного реформування механізми інноваційної активності в Україні.

Аналіз літератури свідчить, що механізми підвищення інноваційної активності найманих працівників формуються і функціонують в кожній країні з урахуванням особливостей національної економіки, специфіки державної інноваційної політики, системи побудови і взаємодії державних структур влади, фінансових можливостей, стратегічних пріоритетів.

Розглянемо механізм управління інноваційною активністю працівників і суб'єктів господарювання на прикладі США<sup>109</sup>. Такий механізм створений у кількох ключових сферах: сфері розподілу державних ресурсів між різними секторами наукових досліджень і визначення структури державних наукових пріоритетів, виконання досліджень і розробок у державних наукових центрах; сфері непрямого державного стимулювання науки і освоєння її досягнень у приватному секторі господарства за допомогою податкової, амортизаційної, антитрестівської, патентної, зовнішньоторгової політики, підтримки необхідного (з точки зору темпів та ефективності НТП) рівня конкуренції; сфері формування інноваційного клімату в економіці та інфраструктур забезпечення досліджень і розробок, включаючи національні служби науково-технічної інформації, стандартизації, статистики, вивчення зарубіжного досвіду і міжнародного співробітництва, прогнозування науково-технічного розвитку.

Головна роль в управлінні наукою та інноваційним розвитком у США належить конгресові, який здійснює прийняття відповідних законодавчих актів на основі глибокого аналізу напрямів наукових досліджень та встановлення пріоритетності їх виконання повністю відповідає Президент США. Визначення пріоритетів державної підтримки інноваційної діяльності безпосередньо залежить від Управління технологічної оцінки, яке є однією з головних урядових установ у США. Воно надає конгресові інформацію про можливий

---

<sup>109</sup> Розвиток інноваційної та інвестиційної політики держави: Система державного управління та механізми державної підтримки інвестиційної та інноваційної діяльності [Електронний ресурс] [http://in.ukrproject.gov.ua/files/.../concept\\_r.pdf](http://in.ukrproject.gov.ua/files/.../concept_r.pdf)

вплив результатів реалізації окремих науково-дослідних та інноваційних проектів на економічні, біологічні, політичні, демографічні та інші аспекти життя країни. Роль координатора інформаційної діяльності в урядовому апараті управління науковими дослідженнями займає Міністерство торгівлі. У його структуру входить Національна служба технічної інформації, яка розглядається як своєрідна «клірингова палата» всієї науково-дослідницької інформації. Цікаво зазначити, що Американська академія наук має напівурядовий статус. Зберігаючи незалежність, вона здійснює за дорученням уряду і конгресу об'єктивну експертизу різних інноваційних проектів, визначає їхню пріоритетність.

Особливістю державної інноваційної політики США є вага роль існуючої системи науково-технічної інформації у формуванні технологічної інфраструктури, централізованої системи управління патентними інститутами, акумулюючої значної частини функцій з контролю і фінансування. Ефективною формою зв'язку між вузівською наукою і виробництвом слугують технологічні парки, завдяки яким створюється в науково-дослідному (університетському) середовищі інфраструктура, необхідна для формування і становлення невеликих високотехнологічних фірм. Технопарк об'єднує великі й малі господарські організації, з одного боку, і творчий потенціал великих університетів – з іншого.

Зазначимо, що завдяки вагомій державній підтримці та розвиненим конкурентним відносинам США займає одне з провідних місць у світі за різноманітністю форм кооперування науки з виробництвом. І ця різноманітність форм постійно розширюється – від консультацій, що їх надають вузи фірмам, і створення рад консультантів-бізнесменів у вищій школі до організації спільних компаній для проведення окремих досліджень. Американські вищі навчальні заклади виявляють велику активність у роботі так званих технічних станцій і центрів інновацій (перші сприяють розвитку й регіональних досліджень). Їх діяльність фінансує Уряд країни поряд з приватними корпораціями і фірмами.

Приклади державної підтримки наукової та інноваційної діяльності в США заслуговують вивчення з боку України. Без такої

підтримки важко уявити інноваційну активність найманих працівників. Зауважимо, що за великою увагою держави (США) до розробки та реалізації наукових програм, інноваційних проектів, стоїть висока зацікавленість у збереженні та нарощуванні інтелектуального потенціалу нації. Тому має місце не лише вагоме матеріальне стимулювання праці інноваторів у США, а й залучення на привабливій економічній основі потенційних винахідників з усього світу.

Механізми активізації інноваційної активності в США передбачають тісне співробітництво праці і менеджменту, тобто найманих працівників і адміністрації підприємства, матеріальну підтримку та пакети соціальних пільг розробникам нових ідей<sup>110</sup>. Зростання конкуренції з боку іноземних виробників та їх позитивний досвід привели до розуміння того факту, що у адміністрації та працівників є багато спільного. Згідно із закладеної в дію механізму концепції, працівники беруть участь у розподілі доходів, у формуванні напрямів підвищення продуктивності праці, підвищення якості кінцевих результатів трудової діяльності, що активізує спільну інноваційну діяльність.

Натомість, в Японії основою формування державної політики пріоритетів слугують дещо інші стратегічні та тактичні принципи<sup>111</sup>. Японські спеціалісти вважають, що поетапне прискорення науково-технічного розвитку економіки країни передбачає два підходи:

по-перше, засвоєння зарубіжного досвіду на основі закупівлі ліцензій;

по-друге, розвиток власних досліджень і розробок.

У першому випадку, на їх думку, можливе швидке просування вперед і отримання відчутних результатів за порівняно короткий час, у другому – не виключені серйозні труднощі, оскільки

---

<sup>110</sup> Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб. : Питер, 2002. – С. 639.

<sup>111</sup> Розвиток інноваційної та інвестиційної політики держави: Система державного управління та механізми державної підтримки інвестиційної та інноваційної діяльності [Електронний ресурс] [http://in.ukrproject.gov.ua/files/.../concept\\_r.pdf](http://in.ukrproject.gov.ua/files/.../concept_r.pdf)

ініціативні науково-технічні розробки пов'язані з ризиком і невдачами.

Якщо до початку 80-х років японський уряд віддавав перевагу освоєнню знань (процесів), а не придбання матеріалізованих у засобах виробництва результатів досліджень, то згодом він виступив ініціатором великих національних програм у сфері науки в цілому та інновацій, зокрема. Це стало поштовхом для переходу до політики динамічного планування наукових досліджень і засвоєння нових технологій.

Підготовка великих науково-технічних програм зумовила необхідність підвищення ролі фундаментальних досліджень. У зв'язку з цим державні структури Японії не лише збільшують частки інвестиційних вкладень у такі дослідження, а й спонукають приватні фірми робити це у зростаючих масштабах. Сфера наукових досліджень і розробок перестає бути стихійним генератором структурних зрушень в економіці.

Визначаючи коротко- та довгострокові пріоритети науково-технічного розвитку, державні управлінські структури виявляють ініціативу в розробці цільових дослідницьких програм і визначають законодавчі заходи прямого і непрямого стимулювання реалізації їх та впровадження результатів розробок у виробництво.

Справедливо підкреслити, що японська політика в галузі науково-дослідної роботи, всупереч поширеній думці, формується не під егідою єдиного центру, а як результат жорсткої конкуренції між багатьма урядовими установами за фінансові ресурси і пануюче становище в перспективних напрямках досліджень. Японська модель «наздоганяючого розвитку» відрізняється колективістськими тенденціями, проте сформована вона під впливом західних зразків: німецької – зі сфери адміністративного управління, армії, освіти і британо-американських – зі сфери промислового виробництва, територіальних інфраструктур та морського флоту<sup>112</sup>.

---

<sup>112</sup> Фінансово-економічні механізми інноваційно-інвестиційного розвитку України: [колективна наукова монографія] / Кириченко О.А., Єрохін С.А. та ін. ; під наук. ред. О.А. Кириченко. – К. : Нац. академія управління, 2008. – С. 75.

В контексті нашого дослідження заслуговує на увагу досвід Китаю, Індії, Сінгапуру, Тайваню, де відбулося суттєве підвищення рівня інноваційної активності зайнятого населення за рахунок прийняття державної концепції технологічного прориву, покладеної в основу дії механізму активізації творчої праці.

У наукових виданнях обговорюється також так звана «європейська модель» управління людськими ресурсами, яка передбачає включення до механізму активізації інноваційної активності працівників важелів регулюючого впливу з боку держави, взаємодії об'єднань роботодавців, найманих працівників<sup>113</sup>. Такий підхід враховує вплив факторів зовнішнього середовища, в якому діє підприємство, що дозволяє позбавитися механізму автономності та «чистого» детермінізму. За рахунок цього учасники інноваційної діяльності мають більш широке поле дій, більшу свободу вибору на полі інноваційного пошуку.

Аналізуючи стан справ в Україні, можна дійти висновку щодо використання окремих елементів різних моделей інноваційного розвитку, а саме: «активної дифузії інновацій», «державної підтримки інноваційних форм», «локального інноваційного середовища», «міжгалузевих наукових технічних комплексів», «мідержавного науково-технічного співробітництва», «світового співробітництва» (назви умовні)<sup>114</sup>.

Модель «активної дифузії інновацій» побудована на особливостях взаємодії уряду з науковими установами, вузами, підприємствами і організаціями. Головне завдання, вирішуване в ній, – розробка нових засобів застосування існуючих вітчизняних і зарубіжних технологій. Її особливість полягає в тому, що передову технологію можна швидко впровадити.

Модель раціонально використовувати для широкомасштабного проведення конверсії. Реалізація її надає можливість суттєво поліпшити якість науково-технічного потенціалу України при

---

<sup>113</sup> Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб. : Питер, 2002. – С. 551.

<sup>114</sup> Розвиток інноваційної та інвестиційної політики держави: Система державного управління та механізми державної підтримки інвестиційної та інноваційної діяльності [Електронний ресурс] [http://in.ukrproject.gov.ua/files/.../concept\\_r.pdf](http://in.ukrproject.gov.ua/files/.../concept_r.pdf)

мінімальних ресурсних витратах.

Друга модель – модель «державної підтримки інноваційних фірм» – орієнтована на державну підтримку будь-яких національних інноваційних структур при виході наукоємної продукції на світовий ринок. До виходу на світовий ринок такі структури обов'язково проходять період активного розвитку і завоювання внутрішнього ринку. Для того щоб випускати дешеву продукцію вищої якості, модель передбачає застосування прогресивних технологій виробництва. То ж основна мета уряду щодо розвитку інновацій за цією моделлю полягає у сприянні нарощуванню науково-технічного потенціалу в системі міжнародної ринкової економіки. Модель є ефективною на етапі вирівнювання науково-технічних потенціалів України і розвинених країн світу.

Модель «локального інноваційного середовища» передбачає різні варіації реалізації на кшталт «наукових парків», «технополісів», «територіальних науково-технічних центрів» тощо, передбачаючи концентрацією на певній території наукового, освітнього, виробничого, фінансового потенціалів, об'єднаних єдиним процесом технологічного розвитку. Як результат погодженої дії множини факторів, складається мережа взаємозв'язків з високим ступенем їх децентралізації та самоорганізації. Така модель ефективна для розвитку науки та високих технологій, однак потребує від суспільства певної відкритості для інновацій. Можливості реалізації її в Україні нині обмежені кількома великими науковими центрами. Найдоцільнішою для цієї моделі є розробка нових матеріалів, зварювального виробництва, електронної техніки і біотехнологій.

Модель «міжгалузевих наукових технічних комплексів» наділена властивістю стати інноваційною системою за умови генерації всіх факторів, характерних для моделі «локальне інноваційне середовище». Ця модель, передусім, вимагає наявності значного науково виробничого потенціалу. Відсутність у ній інших необхідних елементів ускладнює можливість її реалізації з метою науково-технічного розвитку.

Деякі труднощі її реалізації пов'язані також із невідпрацьованістю міждержавних відносин з країнами як близького, так і далекого зарубіжжя. Усунення цих труднощів не пов'язане з великими витратами національних ресурсів, тому ця модель має перспективи для свого розвитку.

Модель «міждержавного науково-технічного співробітництва» передбачає взаємодію між державами, підприємствами та організаціями кількох країн за спільними програмами, комерційними замовленнями на науково-технічну продукцію, що передбачають взаємовигідний обмін науково-технічною інформацією. Частка моделі в системі інших моделей науково-технічного розвитку може становити 10-30%.

Модель «світового співробітництва» передбачає активну участь України у міжнародному науково-технічному співробітництві і широкий обмін науковими результатами та новими технологіями. Реалізація цієї моделі має на меті радикальне поліпшення якості вітчизняного наукового потенціалу та орієнтацію на пріоритетний розвиток співробітництва з сусідніми державами й їх науковими центрами.

Відповідно державна політика України має можливість орієнтуватися на різні моделі інноваційного розвитку в залежності від стану науково-технічного потенціалу і конкретних проблем, що постають перед суспільством. Немає сумнівів в тому, що має бути сформований дієвий механізм державної політики у сфері інновацій як досить складне поєднання системи засобів та важелів, здатних на різних рівнях організаційно, економічно, фінансово, адміністративно, соціально та юридично регулювати інноваційну активність і підприємств, і найманих працівників.

З цього приводу В.В. Онікієнко, Л.М. Ємельяненко, І.В. Терон справедливо підкреслюють, що це має бути організаційно-економічний механізм державної інноваційної політики, який уявляється «системою регулювання суспільного виробництва, що охоплює адміністративні структури, організаційно-економічні, соціальні форми, методи і засоби, а також правові норми впливу на

інноваційну сферу з урахуванням завдань національної стратегії сталого розвитку»<sup>115</sup>.

Ефективність такого механізму залежить від відповідності головним вимогам щодо його функціонування, це: маневреність і адаптивність (здатність до саморегуляції у випадку відхилень від вибраної стратегії та цілей розвитку національної економіки), високий ступінь наукової обґрунтованості і визначеності розвитку, узгодженість інтересів різних суб'єктів інноваційної політики, надійність.

Неупереджений погляд на стан інноваційної діяльності свідчить про надзвичайно низьку ефективність дії такого механізму в Україні: на відміну від розвинутих країн, де 85–90% приросту ВВП забезпечуються за рахунок виробництва та експорту наукоємної продукції, частка України на ринку високотехнологічної продукції становить приблизно 0,05–0,1%; на відміну від розвинутих країн в Україні все ще не створено ефективну національну інноваційну систему.

Згадані вимоги залишаються скоріше «віртуальними», залишаючи місце для дискусій з приводу їх можливої реалізації в перспективі.

Узагальнюючи досвід функціонування механізмів підвищення інноваційної активності в ринкових умовах, не можна недооцінювати його прояв на мікроекономічному рівні, на що звертають увагу О.І. Амоша, В.П. Антонюк, А.І. Землянкін<sup>116</sup>. Вчені, поєднуючи кращий зарубіжний і вітчизняний досвід, обґрунтували модель механізму стимулювання інноваційної активності працюючих на виробничому рівні. Головна особливість функціонування описаного ними механізму полягає у конвергенції інтересів підприємства та його персоналу шляхом сполучення базових компонентів мотиваційно-поведінкового процесу, а саме: мотиваторів інноваційної трудової поведінки людини, внутрішніх

---

<sup>115</sup> Онікієнко В.В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / Онікієнко В.В., Ємельяненко Л.М., Терон І.В. ; за ред. В.В. Онікієнка. – К. : РВПС України НАН України, 2006. – С. 394.

<sup>116</sup> 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. – С. 189.

якісних рис людини, методів стимулювання інноваційної активності. Автори цієї моделі дотримуються думки про те, що практична її реалізація на виробничому рівні сприятиме створенню у трудових колективах підприємств інноваційно-підприємницького клімату, який міг би сполучати турботу про розвиток та самореалізацію кожної особистості із високою вимогою щодо підпорядкування діяльності всього персоналу стратегічним цільовим задачам інноваційного розвитку виробництва. То ж, як і у першому випадку, маємо справу з декларованою (а не фактично діючою) моделлю, що не дозволяє торкнутися досвіду її розробки та використання.

Механізм підвищення інноваційної активності працівників в ринкових умовах, описаний М.І. Кругловим<sup>117</sup>, передбачає поєднання внутрішніх і зовнішніх мотивів нововведень, враховує погляд на сучасне підприємство як на складну соціотехнічну систему, яка, взаємодіючи із суспільством та екологічною системою, набуває особливостей, яких позбавлена кожна з підсистем, а саме: підвищення працездатності людини, мотивація праці і науково-технічного розвитку, здатність до самоорганізації і самостійного розвитку. Мотиви розвитку генеруються внутрішніми і зовнішніми факторами виробничої системи: параметрами виробничого процесу, параметрами ринкового середовища (конкурентоспроможністю, змінним попитом), досягненнями науково-технічного прогресу. Здатність генерувати мотиви нововведень М.І. Круглов відносить до найважливішої характеристики окресленого механізму: чим ширшим є різноманіття мотивів нововведень, тим більшою мірою мотивовані учасники інноваційного процесу; мотивація підсилюється, якщо мотив задоволення потреб доповнюється мотивом збільшення прибутковості, потім – мотивами творчості, престижу тощо.

Дещо іншого погляду на механізми активізації інноваційної діяльності дотримуються Б.Н. Герасимов, В.Г. Чумак, Н.Г. Яковлева<sup>118</sup>. У розробленій ними системі розвитку інноваційної

---

<sup>117</sup> Круглов М.І. Стратегическое управление компанией : [учебник для ВУЗов] / М.І. Круглов. – М. : Русская Деловая Литература, 1998. – С. 311

<sup>118</sup> Герасимов Б.Н. Менеджмент персонала. / Герасимов Б. Н., Чумак В. Г., Яковлева Н. Г.

діяльності чільне місце посідають заходи переборення опору новаціям та запобігання такому опору. Згадані автори про різноплановість ставлення людини до інновацій виходять із таких уявлень: воно може бути як позитивним, так і негативним, і лише сукупність впливів, в кінцевому рахунку, визначає поведінку людини. У такому механізмі передбачається висвітлення комплексу заходів разом з їх наслідками, які попередньо (до введення інновації) підлягають обговоренню.

Для введення новацій механізм передбачає використання методики дослідження мотиваційного середовища та виявлення можливостей її удосконалення. З цією метою проводиться анкетування усього складу управлінського персоналу підприємства за напрямками, які стосуються: задоволеності персоналу трудовими відносинами (в колективі, з керівництвом, до роботи, до оплати праці, якості і асортименту продукції); нахилів персоналу до інноваційної діяльності; залежності ставлення до інновацій від стажу роботи, освіти, заробітної плати, задоволеності матеріальним та нематеріальним стимулюванням праці.

Не зменшуючи значення управлінням інноваційною діяльністю на рівні підприємства, зауважимо, що вирішальний вплив на рівень інноваційної активності найманих працівників визначається саме державною політикою. Узагальнюючи досвід функціонування різноманітних механізмів підвищення інноваційної активності найманих працівників в ринкових умовах, вважаємо за доцільне підкреслити пріоритетне значення ролі державної підтримки інноваційної діяльності.

З огляду на кращий зарубіжний досвід зазначені механізми в економічно розвинених країнах світу враховують взаємозв'язок підсистем, що виконують, зокрема, функції прямого фінансування; надання безпроцентних банківських кредитів; створення венчурних інноваційних фондів, що користуються пільгами; пониження державних патентних податків; відстрочення виплат патентних податків; право на прискорену амортизацію обладнання; створення мережі технополісів та технопарків. Поряд з цим, реально

функціонують механізми охорони прав суб'єктів інтелектуальної власності, механізми мотивації вищих навчальних закладів, підприємств до інноваційної діяльності, механізми державного регулювання наукових досліджень тощо.

Поряд із організаційно-економічною та фінансовою підтримкою інноваційних підприємств, не менше значення для підтримки інноваційної активності працівників є ефективна політика у сфері оплати праці і доходів, соціального захисту, створення гідних умов праці і життя.

Пропонуємо авторське бачення механізмів державної підтримки інноваційної діяльності в умовах розвиненої ринкової економіки (рис. 2.6).

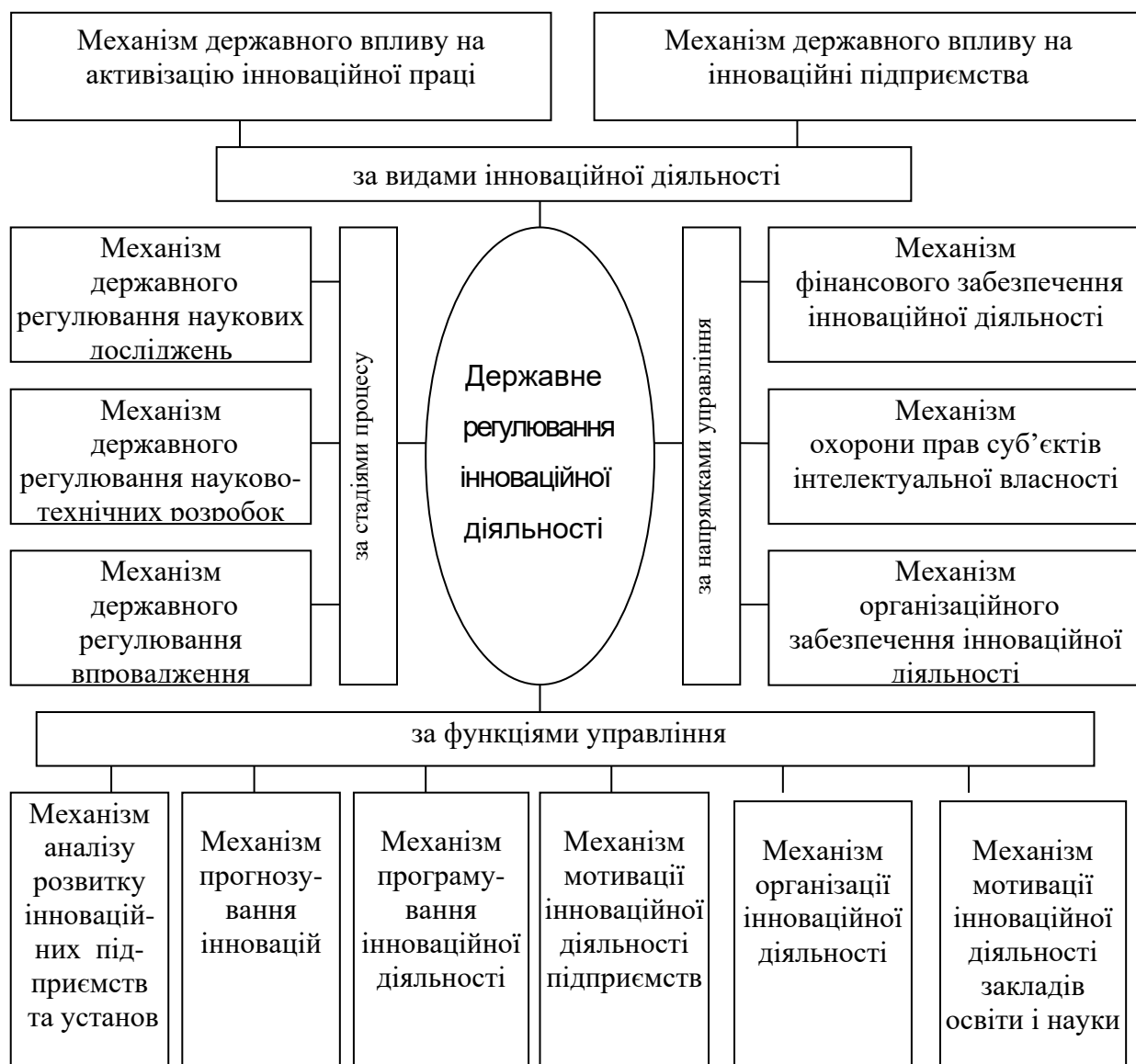


Рис. 2.6. Механізми державної підтримки інноваційної діяльності в умовах ринкової економіки

Наведена схема дає уявлення про складність взаємодії різноманітних механізмів державної підтримки інноваційної активності. Схема носить узагальнюючий характер. Віддзеркалюючи в єдиному складі множину багатьох елементів як «підмеханізмів», що, взаємодіючи, формують єдину систему державного управління інноваційною активністю. Така структура, між тим, глибоко не торкається органічної складової, без якої система не може бути дієздатною – учасників інноваційної діяльності – працівників.

Проте безвідносно до того, який механізм сформовано на рівні підприємства (чи які складові механізми задіяні), інноваційна діяльність врешті-решт визначається активністю працівника, його зацікавленістю в інноваціях, позитивним сприйняттям стимулів, що пропонуються в обмін на цікаві ідеї.

Таблиця 2.2

**Ступінь задоволеності стимулами інноваційної активності, що пропонуються працівникам в окремих країнах світу \***

Стимули прояву інноваційної активності	Ступінь задоволеності (%)				
	Аргентина	Бразилія	Чилі	Угорщина	Україна
Заробітна плата	37,9	34,6	39,0	19,3	19,6
Додаткові пільги	41,8	35,0	40,0	16,3	15,1
Характер трудової діяльності	71,7	73,4	70,6	66,2	62,1
Самостійність	64,9	60,7	60,8	58,7	38,3
Можливість підвищення кваліфікації	50,6	50,6	48,5	39,6	37,0
Можливість кар'єрного росту	39,9	35,1	43,2	30,4	22,6

\* Джерело: Международный обзор труда. – М. : НИИ труда РФ, 2002. – Т. 141. – № 3/4. – С. 90.

Аналіз даних таблиці 2.2 свідчить, що не зважаючи на специфіку механізмів підтримки інноваційної активності в різних країнах, повне задоволення стимулами з боку найманих працівників все ж не спостерігається. Для кожної країни у дії зазначеного механізму знаходиться місце певному мотиваційному ядру (певній сукупності провідних мотивів діяльності); найменше

задоволення по всіх наведених стимулах властиве працівникам вітчизняних підприємств, тобто для ефективної дії механізму активізації інноваційної діяльності в нашій країні явно бракує мотиваційного ядра, яке б відповідало актуальним потребам та особливостям національного трудового менталітету, на що рідко звертають увагу як науковці, так і практики.

З огляду на досвід функціонування різноманітних механізмів підвищення інноваційної активності, зауважимо, що вони спрацьовують ефективно тоді, коли під дією зовнішнього впливу формується мотиваційне ядро, яке здатне спонукати працівника до саморозвитку, самовдосконалення, до розробки інновацій.

Йдеться про мотивацію працівника до внутрішніх змін, які стосуються формування особистої інноваційної культури – передусім, соціально-психологічної готовності до нововведень та участі в змінах, інноваційній діяльності, прагнення до оновлення знань, реалізації та розвитку творчих здібностей, продукування нових ідей, розвитку потреби в роботі з новітньою інформацією, пошуку альтернативних рішень, економії ресурсів і часу.

Формування інноваційної культури потребує, безумовно, якісних змін у трудовому менталітеті вітчизняних працівників, формування активної поведінки (допитливості, активності, ініціативності, самостійності, відповідальності). Разом з тим, якщо прояв інноваційної активності не буде приносити задоволення актуальних потреб працівнику (наприклад, за умов збереження низької оплати праці), важко очікувати стійку та довготривалу мотивацію людини до постійного оновлення знань та активної участі у розробці інновацій.

Окреслене говорить на користь створення соціальних та економічних стимулів, цінних для людини праці в конкретній країні, отже, доводить необхідність розробки і впровадження адекватних соціально-економічних механізмів підвищення інноваційної активності найманих працівників.

### **2.3. Корпоративна культура як важіль формування інноваційної активності персоналу**

Досвід країн ринкової економіки переконливо свідчить, що вагомим важелем інноваційної активності слугує розвинена корпоративна культура, яка формує ціннісні орієнтири поведінки керівництва і підлеглих на підприємствах, об'єднує їх у спільних прагненнях до всебічного розквіту організації, формування іміджу команди, здатної до розробки і впровадження самих передових, оригінальних ідей і новацій.

На початку нового століття у світі відбувається зміна пріоритетів у розвитку організаційної, у т.ч. корпоративної культури підприємств в бік піднесення інноваційної активності персоналу. Це обумовлено впливом таких тенденцій:

- глобалізація світового розвитку, яка передбачає не лише зближення та інтеграцію економік, а й поглинання слаборозвинених країн найбільш економічно розвиненими державами, перетворення їх у сировинні придатки, постачальників дешевої робочої сили (аналогічне поглинання відбувається на рівні корпорацій та підприємств);

- загострення міжнародної конкуренції на світових ринках;

- перехід людства від індустріального до інформаційного суспільства (поширюється інтелектуалізація трудової діяльності, зростає роль інноваційної праці);

- визнання здатності до творчості та інновацій пріоритетним чинником зростання матеріального і духовного багатства, підвищення конкурентоспроможності і підприємств, і країн.

Внаслідок дії цих тенденцій на підприємствах багатьох розвинених країн ринкової економіки якісно змінюється зміст праці, вимоги до рівня знань, трудової та інноваційної активності персоналу. Зростає усвідомлення того, що піднесення конкурентоспроможності підприємства у XXI ст. може бути пов'язане тільки з розробкою нововведень, необхідних для створення конкурентоспроможних продукції, товарів, послуг. Важливим пріоритетом в управлінні персоналом стає заохочення інноваційної активності, зростання професійної компетенції,

розвиток освітньо-професійних здібностей, підвищення конкурентоспроможності кадрів в інтересах зростання конкурентоспроможності підприємств і країни загалом<sup>119</sup>.

В Україні на феномен корпоративної культури звернули увагу на етапі переходу до ринкових відносин. Поштовхом для цього стали ринкові перетворення, проголошення демократичного шляху розвитку держави, приватизаційні процеси, відмова від планового управління економікою. Всі ці багатоманітні явища в житті українського суспільства наприкінці ХХ-го ст. призвели до кардинальних змін в економіці та управлінні підприємствами. Індикатором таких змін стала зміна методів управління, зумовлена новими умовами господарювання, принципово інша організаційна структура більшості підприємств.

Проте, незважаючи на численні зміни в діяльності підприємств, менеджери і вчені помітили, що найбільш консервативним елементом в системі вітчизняного менеджменту залишається організаційна культура, а корпоративна культура у західному розумінні цього слова ще не склалася. Поширеною перешкодою в інноваційному розвитку підприємств та організацій стала неготовність значної частини керівників та їх підлеглих до нововведень, а також особистого прояву інноваційної активності в ситуаціях, які потребують адаптації до змін. Традиційна культура в цьому сенсі виявила консервативні риси. Знання, накопичені у вітчизняній літературі, поки не дають відповідей на багато запитань, що стосуються формування корпоративної культури у специфічно нових умовах ринкового господарювання.

Зауважимо, що у багатьох наукових джерелах корпоративну культуру практично ототожнюють з організаційною культурою. Дискусія з приводу, в чому полягає сутність та відмінності культури організаційної і культури корпоративної, в літературі продовжується. Такі вітчизняні автори, як Воронкова А.Е., Баб'як

---

<sup>119</sup> Семикіна М.В. Організаційна культура вітчизняних підприємств: сутність та проблеми формування в сучасних умовах // Экономика и управление. Научно-практический журнал: Национальная академия природоохранного и курортного строительства. Симферополь: 2009. – № 6. – С.7 – 10.

М.М., Коренєв Е.Н., Мажура І.В. дотримуються погляду, що корпоративна культура, організаційна культура, культура фірми, виробнича культура, є, по суті, однаковими за змістом, що дає змогу використовувати узагальнюючий термін «культура підприємства»<sup>120</sup>. З такою позицією погоджуємося лише частково.

На наш погляд, корпоративну культуру можна трактувати як підсистему організаційної культури підприємства, яка відображає сукупність певних цінностей, норм і моделей поведінки, які декларуються, поділяються і реалізуються на практиці керівниками підприємств та їх підлеглими (персоналом), доводячи свою ефективність в процесі адаптації до потреб внутрішнього розвитку організації та вимог зовнішнього середовища.

Корпоративна культура, як і організаційна культура будь-якого підприємства загалом, є динамічною системою, яка передбачає існування:

по-перше, певної ієрархії цінностей, що домінує серед керівників та персоналу організації;

по-друге, – сукупність способів їх реалізації, які переважають на певному етапі розвитку підприємства.

І домінуючі цінності, і способи їх реалізації, незалежно від специфіки діяльності сучасного підприємства, не можуть існувати ізольовано, вони знаходяться під впливом зовнішнього середовища – ринкового попиту, конкуренції, різноманітних чинників і тенденцій (на рівнях регіону, галузі, країни, світових ринків), що з різною спрямованістю і силою впливають на організаційну культуру підприємств.

Розвиваючи наукові погляди, зазначимо, що корпоративна культура як складова культури організаційної характеризується низкою характеристик, серед яких виділяємо такі особливості:

- цілісність, системність, комплексно відбивається на розвитку різних сфер трудової діяльності;
- еволюційний (історичний) розвиток;

---

<sup>120</sup> Воронкова А.Е. Корпорації: управління та культура. – [монографія] / А.Е. Воронкова, М.М. Баб'як, Е.Н. Коренєв та ін. [за ред. Воронкової А.Е.] – Дрогобич: Вимір, 2006. – С.330-331.

- соціальна основа (відображає соціальні інтереси, зв'язки домінуючої групи людей в організації);
- має тісний зв'язок з особливостями національного трудового менталітету, культурою праці, моральними цінностями певної нації, певного регіону;
- відображає формування цінностей, норм поведінки;
- сприяє формуванню ритуалів, традицій, символів;
- має стійкий характер, важко піддається змінам.

Не можна не погодитися з тим, що вагомий вплив на стан організаційної, у т.ч. корпоративної, культури здійснює національна культура, зокрема, національна трудова культура, національна культура господарювання, специфічні особливості трудового менталітету. Виходячи з таких міркувань, стає зрозумілим, чому не може бути автоматично перенесена на «український ґрунт» японська або американська модель корпоративної культури.

Для розуміння перешкод у формуванні інноваційної поведінки персоналу та причин тривалого періоду адаптації до змін потребує окремої уваги така риса корпоративної культури як стійкий характер, важкість трансформацій. Пояснюємо її тим, що культура тісно пов'язана з особливостями менталітету, який вважається найбільш консервативною її частиною, оскільки формується упродовж багатьох поколінь, віддзеркалюється у свідомості батьків, дітей, онуків та правнуків, пов'язаний з історичними, етнічно-культурними коренями. Враховуючи таку особливість, слід очікувати складність і довготривалість трансформацій корпоративної культури.

Отже, вряд чи можна очікувати на стислі терміни її формування на будь-якому підприємстві. Крім того формування корпоративної культури, як і культури інноваційної, не може бути справою ізольованою. Важливо, щоб не лише на підприємстві, а й в регіоні, в країні формувалося середовище, сприятливе для прояву творчості, інноваційної активності<sup>121</sup>.

---

<sup>121</sup> Пасека, С. Р. Формування корпоративної культури в контексті розвитку підприємництва в Україні [Текст] / С. Р. Пасека // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи

Виходячи з досвіду розвинених країн варто пам'ятати, що формування інноваційної активності персоналу потребує інноваційної мотивації, тобто системного спонукання до участі у розробці і впровадженні інновацій. Останнє, до речі, слід розглядати в якості важливої складової корпоративної культури. Визнання вагомим і цінним участь персоналу у розробці і впровадженні інновацій, заохочення інноваційної активності працівників за допомогою різноманітних методів матеріальної і нематеріальної мотивації, зокрема, організаційної, економічної, адміністративної, соціальної, морально-психологічної підтримки, – саме такими мають бути цільові орієнтири корпоративної культури сучасного підприємства.

Нині зрозуміло, що для більшості українських підприємств існуюча корпоративна культура, як і загалом організаційна культура, увійшли у протиріччя із завданнями адаптації до ринкових вимог, прискореного економічного зростання та інноваційного розвитку. Недоліки і проблеми у формуванні такої культури, негативно відбиваються на організаційній поведінці керівників, мотивації персоналу до ефективної праці, прояву інноваційної активності, що, у свою чергу, стає однією з відчутних перешкод у забезпеченні ефективної діяльності підприємств.

Аналіз наукових джерел і практичного досвіду підводить до думки, що упродовж історії зміст корпоративної культури, її цільові орієнтири, принципи, засоби реалізації якісно змінювалися в залежності від зміни суспільно-політичного устрою, форм власності, стану розвитку загальної культури суспільства, пануючих ідеологічних цінностей і норм поведінки. Проте цікаво зазначити, що ці зміни, на відміну від зміни виробничих відносин, способів виробництва, не можна в будь-якому разі визнавати швидкими і гнучкими, вони завжди вимагали достатньо тривалого часу.

У радянські часи корпоративної культури, орієнтованої на успіх підприємства на ринку не було в силу відсутності ринкового

---

України: зб. наук. праць / Державний вищий навчальний заклад "Українська академія банківської справи Національного банку України". — Суми, 2004. — Т. 11. — С. 210-217.

середовища. Тому доцільніше згадувати про так звану організаційну культуру підприємств, оскільки мали місце лише окремі паростки корпоративної культури у сучасному розумінні цього терміну.

Слід зазначити, що організаційна культура тих часів з деяким запізненням реагувала на зміни матеріальних чинників виробництва, більше того, певний час зберігала колишній зміст в якісно нових умовах діяльності, поступово накопичуючи конфліктний потенціал у соціально-трудовах відносинах (відносинах роботодавців і найманих працівників з приводу змісту праці, її умов, оплати, організації, безпеки тощо). Так, в умовах колишнього Союзу РСР, організаційна структура підприємств будувалася переважно за функціональними ознаками, у відповідності з видами діяльності (робіт), які закріплювалися за окремими підрозділами підприємств. В умовах планової централізованої економіки та панування комуністичної ідеології організаційна культура мала свої яскраві особливості, свої переваги і недоліки.

До переваг організаційної культури підприємств в радянські часи слід віднести її спрямування на створення єдиних об'єднуючих цінностей – колективізму, почуття гордості за своє підприємство, готовності присвятити йому все своє свідоме трудове життя, свої знання, досвід, талант. При цьому вважався безумовним пріоритет виробничих завдань, які декларувалися як завдання партії, пріоритет колективних інтересів над особистими. Для багатьох виробничників було нормою прагнення до виконання та перевиконання планових показників, прояв трудового героїзму за будь-якою ціною. При цьому заохочення у матеріальному вимірі були, як правило, мізерними, великого значення для персоналу мали моральні заохочення, пов'язані з перемогами у соціалістичному змаганні, публікаціями у пресі, розміщенням портретів кращих працівників на дошках пошани. Колективним та державним (партійним) інтересам щодо прояву безоплатного масового трудового героїзму підпорядковувалася кадрова робота на підприємствах, проведення трудових свят, суботників, шанування передовиків, їх нагородження, участь у святкових демонстраціях,

запровадження відповідної символіки, фірмового одягу тощо. Такі складові культури на підприємствах спрацьовували на підтримання високої ролі трудових цінностей, сприяли трудовому вихованню молоді на зразках трудового героїзму, утвердженню морально-етичних норм в душі поваги до людини праці<sup>122</sup>.

Безумовно, ці позитивні прояви культури підприємств певний час слугували джерелом ефективізації діяльності підприємств і національної економіки загалом. Зауважимо, що в критичні часи історії країни організаційна культура такого типу допомагала в короткі терміни мобілізувати працівників підприємств на вирішення важливих виробничих завдань при низькій технічній озброєності праці, роботи в несприятливих і шкідливих умовах, досягати поставленої мети – максимальної трудової віддачі, навіть ціною втрат здоров'я. Проте на етапі стабільного розвитку країни та підприємств не можна постійно, по інерції, експлуатувати трудовий ентузіазм працівників і за рахунок цього забезпечувати економічну ефективність діяльності підприємств. Неодмінно настає девальвація трудових цінностей, оскільки виявляється неадекватність трудових зусиль і стимулів, що пропонуються в результаті оцінки праці.

Нагадаємо, що організаційній культурі тих часів поряд з перевагами були притаманні і суттєві недоліки, які на етапі стабільного розвитку економіки в мирних умовах не могли не вплинути негативно на динаміку продуктивності праці в країні. Йдеться про поширення формалізму в оцінці трудових зусиль, часті та вимушені «трудова штурми» на виробництві як наслідок порушень трудової та технологічної дисципліни, «приписки» у виконанні виробничих планів. До зниження трудової активності у 70-80-ті роки минулого століття призвели: існування низьких стандартів в оплаті праці переважної більшості працівників, поширена зрівнялівка в оплаті праці, недооцінка керівництвом

---

<sup>122</sup> Семикіна М.В. Еволюція організаційної культури на українських підприємствах: проблеми та протиріччя // Держава та регіони. Науково-виробничий журнал. Серія «Економіка та підприємництво». Запоріжжя: Приватний класичний ун-т, 2009. – № 6. – С.197–200.

особистих інтересів працівників, невідчутне матеріальне заохочення проявів трудового ентузіазму, творчої активності, недостатня увага керівництва до соціальних проблем персоналу тощо. Іншими словами, загострення протиріч у розвитку організаційної культури призвело до неспівпадання цілей та інтересів керівників та підлеглих на різних рівнях економічного управління, обумовило різницю між цінностями, що декларувалися, і організаційною поведінкою, яка мала місце на практиці. Недосконалість організаційної культури негативно вплинула на результати економічної діяльності підприємств. Це має слугувати уроком на майбутнє.

Здобуття Україною незалежності та перехід до ринкової економіки привніс чимало змін в організаційну культуру підприємств. Формування ринкових відносин, приватизаційні процеси, свобода трудового вибору та працевлаштування, конкуренція між роботодавцями з одного боку, між працівниками або особами, які шукають роботу, з іншого, – все це вплинуло на цінності, поведінку та взаємовідносини керівників і підлеглих. Відійшли в минуле централізоване управління підприємствами, гарантоване забезпечення усіма видами ресурсів з боку держави, зокрема централізований розподіл випускників навчальних закладів згідно дефіцитних потреб підприємств. Стало зрозумілим, що інтереси керівників підприємств і персоналу стали залежними від ринкового попиту на результати їх спільної праці (продукцію, послуги). Ускладнення управлінських завдань зумовило необхідність жорсткої самоорганізації, нагальних змін в організаційній культурі вітчизняних підприємств, потребу у формуванні в її складі культури корпоративної. При цьому, як доводить український досвід, еволюція організаційної культури старого типу та формування корпоративної культури, адекватної вимогам часу, відбувається вкрай повільно і суперечливо, інколи втрачаючи колишні переваги, супроводжуючись низкою нових і старих протиріч.

Наші спостереження, експертні оцінки та соціологічні обстеження на підприємствах Черкаської, Кіровоградської, Дніпропетровської, Миколаївської, Хмельницької та Донецької

областей дають змогу виокремити декілька типів культури, притаманних діяльності сучасних українських підприємств, що по суті, характеризуються як окремі сегменти корпоративної культури:

1) «Бюрократична піраміда» (тип культури, притаманний більшості великих акціонерних та державних підприємств, які мають стабільні конкурентні позиції на ринку; між працівниками підприємства існує адміністративна ієрархія, усі рішення приймаються керівником без урахування іншої думки підлеглих, у побудові соціально-трудова відносин переважає патерналізм, який будується на підпорядкуванні-підкоренні підлеглих по усіх питаннях діяльності підприємства та трудового життя);

2) «Диктат власника» (тип культури, притаманний невеликим приватним підприємствам на стадії формування, де власник виступає в декількох ролях – власника, лідера, менеджера, провідного фахівця, прислухається до думки підлеглих, дозволяє проявляти ініціативу, проте в межах власного дозволу та контролю);

3) «Ділове партнерство» (тип культури, притаманний акціонерним та державним підприємствам, які намагаються опанувати певним сегментом ринку; для взаємовідносин керівників і підлеглих характерні взаємодія та партнерство у реалізації виробничих завдань, «м'яка ієрархія» (без жорсткого контролю, проте з жорстким окресленням обов'язків), керівництво цінує і підтримує ініціативу, у прийнятті управлінських рішень велику роль грає колегіальність, проте вирішальне слово залежить від керівника (власника);

4) «Демократизм і координація» (тип культури, притаманний малим акціонерним або приватним (сімейним) підприємствам, діяльність яких пов'язана із інноваційною діяльністю, залежить від формування команди творчих особистостей, вміння гнучко реагувати на потреби ринку; соціально-трудова відносини ґрунтуються на довірі та співробітництві; успіхи підприємства мають тісну залежність від конкурентності освітньо-кваліфікаційних характеристик, ділових та творчих якостей персоналу; організація праці часто передбачає створення дистанційних (віртуальних) робочих місць, гнучкі графіки роботи,

високий рівень відповідальності за доручену справу без жорсткого контролю керівника, функції якого наближені до координатора індивідуальної та колективної діяльності).

Стосовно зазначених сегментів корпоративної культури важливо підкреслити, що вони рідко виявляють себе в так званому «чистому» вигляді, частіше маємо справу з комбінацією певних типів культури, яка постійно еволюціонує одночасно з розвитком підприємства та зміною цінностей.

Найбільш сприятливими для прояву інноваційної активності виявилися третій і четвертий типи корпоративної культури. Разом з тим, демократизм у відносинах, соціальний діалог, соціальне партнерство все ще залишаються дуже рідкісними явищами на українських підприємствах.

Дослідження свідчать, що найбільш поширені в Україні прояви першого та другого типів корпоративної культури, що пояснюємо історичними причинами, адже взаємовідносини керівників і підлеглих традиційно будуються на принципах патерналізму [1; 36-38].

Однак підприємствам, діяльність яких будується на засадах такої культури, частіше за все притаманні протиріччя у соціально-трудових відносинах, що породжуються необґрунтовано великою диференціацією в доходах керівників і підлеглих, залежністю розміру заробітку від особистих стосунків з керівництвом, неадекватною оцінкою трудового (творчого) внеску, неувагою до професійної позиції, особистої думки фахівця, умов трудової діяльності, можливостей розвитку творчих здібностей персоналу тощо. Такі недоліки корпоративної культури руйнують мотивацію до інноваційної праці та прояву творчості. Отже, збереження корпоративної культури даного типу межує з небезпекою посилення розбіжностей в цінностях і цілях керівників і персоналу, що створюватиме і надалі перешкоди для ефективного економічного та інноваційного розвитку підприємства.

Таким чином, потреби активізації інноваційної праці в Україні слід пов'язувати з формуванням третього і четвертого типу корпоративної культури. Загалом можна констатувати, що в корпоративній культурі українських підприємств з'явилися

паростки позитивних змін під впливом ринкових перетворень, процесів демократизації суспільства та посилення конкуренції.

Подальшу трансформацію корпоративної культури, орієнтованої на партнерські відносини, слід вважати вагомим резервом економічного зростання та інноваційного розвитку вітчизняних підприємств. Формування прогресивних типів корпоративної культури сприятиме прояву інноваційної активності персоналу, однак це вимагатиме на підприємствах не тільки збереження трудових цінностей і здобутків, притаманних національній трудовій культурі, а й якісної трансформації трудового менталітету керівників і підлеглих у напрямі сприяння соціальному діалогу, соціальному партнерству в інтересах зростання конкурентоспроможності персоналу та підприємства.

## Список використаних джерел до розділу 2

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. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – М.:НОРМА-ИНФРА-М., 2000. – 412 с.
3. Довбня С.Б. Механізм активізації інноваційного розвитку підприємств / С.Б. Довбня., Т.Л. Охлопкова // Управління інноваційним процесом в Україні: проблеми, перспективи, ризики: міжнар. наук.-практ. конф., 11-13 трав. 2006 р. : зб. тез допов. – Львів : вид-во Національного університету «Львівська політехніка», 2006. – С. 181.
4. Друкер, Питер Ф. Рынок: как выйти в лидеры: Практика и принципы: - М.: СП "Бук Чембэр Интернэшнл", 1992. – 349 с.
5. Збаржевецька Л.Д. Інноваційна активність найманих працівників: поняття та особливості // Економічні науки: Зб. наук. пр. вип. 16. – Кіровоград, 2009. – С. 95 .
6. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди: Монографія [Петрова І.Л., Шпильова Т.І., Сисоліна Н.П.]; За наук. ред. проф. Петрової І.Л. — К.: Дорадо, 2010. —320 с.
7. Інноваційний вектор трудових ресурсного забезпечення регіональних суспільних систем: монографія [В. Бідак, С. Цапок, У. Садова]. — Л.: Інститут

- регіональних досліджень НАН України, 2008. — 97 с.
8. Інноваційний розвиток в Україні: наявний потенціал і ключові проблеми його реалізації [Електронний ресурс] — Режим доступу: [http://www.ucers.org/additional/analytical\\_report\\_NSD55\\_ukr.pdf](http://www.ucers.org/additional/analytical_report_NSD55_ukr.pdf)
  9. Коваль Л.А. Інноваційна праця: сутність та проблеми подальшого розвитку в Україні // Вісник Технологічного університету Поділля – 2001 – № 6 (37). – С. 146 –148.
  10. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // Україна: аспекти праці. –2007.– № 4. – С. 6 – 7.
  11. Колот А.М. Соціальна політика в умовах глобалізації та лібералізації економічних відносин: здобутки, втрати, тенденції / А.М. Колот // Демографія та соціальна економіка, 2008. – № 1. – С. 41.
  12. Конкуренентоспроможність економіки України: стан і перспективи підвищення / За ред. І.В. Крючкової. – К.: Основа, 2007. – 488 с.
  13. Круглов М.И. Стратегическое управление компанией : [учебник для ВУЗов] / М.И. Круглов. – М. : Русская Деловая Литература, 1998. – 768 с.
  14. Лібанова Е.М. Стратегічні пріоритети соціальної політики України на початку ХХІ століття / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка, 2008. – № 1. – С. 22.
  15. Лісогор Л.С. Конкуренентність ринку праці: механізми реалізації: [монографія] / Л.С. Лісогор ; відповід. ред. Е.М. Лібанова. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2005. – 168 с.
  16. Лісогор Л.С. Освітні чинники забезпечення інноваційного людського розвитку НАТО / Л.С. Лісогор // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України [зб. наук. праць]. – Полтава. – 2008. – № 2 (27). – Ч. 2. – С. 421 – 422.
  17. Людський розвиток в Україні : можливості та напрями соціальних інвестицій (колективна науково-аналітична монографія) / [За ред. Е.М. Лібанової]. — К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомітет України, 2006. — 2006. — 356 с.
  18. Онікієнко В.В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / Онікієнко В.В., Ємельяненко Л.М., Терон І.В. ; за ред. В.В. Онікієнка. – К. : РВПС України НАН України, 2006. – 480 с.
  19. Пасека С.Р. Інноваційний розвиток соціально-трудоного потенціалу: аналіз, тенденції, перспективи / С.Р. Пасека // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. — Кіровоград: КНТУ, 2012. — Вип. 22, ч.1. — С.289- 296.
  20. Пасека С.Р. Корпоративна культура як важливий інструмент управління персоналом / С.Р. Пасека // Збірник статей «Менеджмент організацій і управління людськими ресурсами» Ч.4. — Ялта: РВВ КДГІ, 2005. — С.19-29.

21. Пасека С.Р. Формування корпоративної культури на підприємстві як чинник ефективного управління персоналом /С.Р. Пасека // Збірник матеріалів II Міжнародної конференції 28-30 вересня 2005р. «Соціально-економічні наслідки ринкових перетворень у постсоціалістичних країнах». — Черкаси: ЧНУ, 2005. — С. 244-278.
22. Підготовка наукових кадрів - "головний біль" держави [Електронний ресурс] <http://www.ac-rada.gov.ua/control/main/uk/publish/article/1086343;jsessionid=B34A0E45DA86F398BF314181A90CAD67>
23. Пріоритети інноваційного розвитку в українській економіці [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.ucci.org.ua/synopsis/dv/2010/dv1012131.ua.html>
24. Пріоритети національного економічного розвитку в контексті глобалізаційних викликів: монографія : у 2 ч. – Ч. 1 / [за ред. В.М. Гейця, А.А. Мазаракі]. — К.: Київ. нац. торг.- екон. ун-т, 2008. — 389 с.
25. Розвиток інноваційної та інвестиційної політики держави: Система державного управління та механізми державної підтримки інвестиційної та інноваційної діяльності [Електронний ресурс] [http://in.ukrproject.gov.ua/files/.../concept\\_r.pdf](http://in.ukrproject.gov.ua/files/.../concept_r.pdf)
26. Рофе А.И., Жуков А.Л. Теоретические основы экономики и социологии труда. – М.:Изд-во МИК, 1999. – 224 с.
27. 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.
28. Семикіна М.В. Мотивація ефективної зайнятості: пошук оптимальної стратегії: [Монографія] / М.В. Семикіна, Н.А. Іщенко. – Кіровоград: КОД, 2012. – 216 с.
29. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. - М.: Институт труда Минтруда РФ, 1996. – 336 с.
30. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. — К.: КНЕУ, 2010. – 348 с.
31. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. — К.: КНЕУ, 2012. — 501 с.
32. Твисс Б Управление научно-техническими нововведениями / Сокр. пер. с англ.; авт. предисл. и научн. ред. К.Ф. Пузыня. – М.:Экономика, 1989. – 271 с.
33. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку: монографія / О.А. Грішнова, С.Р. Пасека, А.С. Пасека / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. О.А. Грішнкової. — Черкаси: ТОВ «МАКЛАУТ», 2011.— 360 с.

### 3. КОНКУРЕНЦІЯ ЯК ВИЗНАЧАЛЬНИЙ ЧИННИК АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ

#### 3.1. Конкуренція на ринку праці і трансформація інноваційної поведінки

Звернення до світового досвіду і наукових джерел переконує в тому, що конкуренція не тільки дає могутній поштовх інноваційній діяльності, вона стала стимулом економічного зростання країн розвинутої ринкової економіки. Спостереження експертів засвідчують: рівень продуктивності праці досягає самих високих відміток в умовах конкуренції і самих найнижчих – при її відсутності; без конкуренції навіть багата країна може швидко прийти до занепаду, при цьому не встигнувши відчутти ознаки загрози, що наближується<sup>123</sup>.

Категорія "конкуренція" відноситься до базових понять ринку, її зміст вперше узагальнив А.Сміт, порівнюючи конкуренцію з "невидимою рукою", що керує світом в ринкових умовах. Поміж тим, тлумачення терміну "конкуренція" з боку науковців вражають різноманітністю. Так, на думку відомих американських економістів Кемпбелла П., Макконнелла і Стенлі Л. Брю, "конкуренція – це наявність на ринку великої кількості незалежних покупців та продавців і можливість для покупців та продавців вільно виходити на ринок і залишати його"<sup>124</sup>. За М. Портером, конкуренція є "конкретним механізмом, який спонукає підприємців слідувати за вказівками "невидимої руки"<sup>125</sup>, саме вона створює потужну мотивацію для учасників ринкової економіки, примушує тих, що виходять із власних інтересів, діяти на ринку в руслі інтересів суспільства. Девід Джері і Джулія Джері дотримуються погляду, що "конкуренція – діяльність, в якій людина (група) змагається з одним або більшим числом інших людей (груп) у досягненні мети,

---

<sup>123</sup> Грейсон Дж. К. мл., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века: Пер. с англ. /Авт. предисл. Б.З.Мильнер.– М.: Экономика.– 1991. – С. 318.

<sup>124</sup> Кэмпбелл П. Макконнелл, Стэнли Л.Брю. Экономикс: принципы, проблемы и политика. В 2-х т.: Пер. с англ.,Т.2.– М.:Республика, 1992.– С. 389.

<sup>125</sup> Портер М. Международная конкуренция.– М.: Международные отношения, 1996.– С. 56.

особливо коли бажані результати дефіцитні і не всі можуть ними скористуватися"<sup>126</sup>.

Зауважимо, що в перекладі з латинської мови "конкуренція" (concurrere) трактується як суперництво, змагання, зіткнення. Якщо виходити саме з такого розуміння, має доцільність інший підхід, який визначає конкуренцію як основну об'єктивну закономірність товарного виробництва, ринкової економіки, що проявляється у боротьбі (змаганні) товаровиробників, організацій та установ виробничої і невиробничої сфери за кращі умови виробництва і збуту товарів і послуг, завоювання кращих умов і пріоритетів на ринку з метою досягнення максимальних прибутків<sup>127</sup>.

Водночас, відомості щодо тлумачення категорії "конкуренція на ринку праці" в літературі поки залишаються обмеженими. Стосовно вітчизняних наукових джерел наявність таких "білих плям" можна пояснити певною інерцією свідомості, адже тривалий час на тлі планової централізованої економіки (в межах колишнього СРСР) економічна теорія не визнавала того факту, що на ринку праці відбувається купівля-продаж робочої сили як товару.

В ринкових умовах ця обставина не приховується. Попит, пропозиція і ціна робочої сили (заробітна плата) виступають основними складовими механізму функціонування ринку праці. На такому ринку покупці робочої сили (роботодавці) прагнуть примножувати доход, збільшувати власність, продавці робочої сили (наймані працівники) намагаються одержати роботу, а з нею – оплату праці у відповідності з кількістю, якістю, складністю праці, відшкодувати витрачені трудові зусилля, талант, знання, вміння й трудові навички, працьовитість, проявлену професійну майстерність, одержати певний соціальний захист. Різні типи ринкової кон'юнктури (рівноважної, трудодефіцитної, трудонадлишкової) на кожному сегменті ринку праці породжують різні форми економічного суперництва, специфічні примусові сили,

---

<sup>126</sup> Большой толковый социологический словарь (Collins). Том 1 (А-О): Пер. с англ. – М.: Вече, АСТ, 1999.– С. 319.

<sup>127</sup> Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера. За ред. Р.Дяківа. – К.: Міжнародна економічна фундація.–2000.– С. 297.

що слугують рушієм, дія якого спрямована на підвищення продуктивності праці, запровадження нових систем організації заробітної плати, зростання кваліфікації, ефективне використання людського капіталу тощо.

Відсутність ґрунтовних наукових підходів у вітчизняній літературі щодо визначення сутності конкуренції на ринку праці в умовах перехідної економіки, економічного механізму конкурентного середовища, теоретичного та організаційно-методологічного обґрунтування методів оцінки та регулювання конкурентоспроможності робочої сили, на нашу думку, не сприяє усуненню проблеми незадовільного використання такого важливого економічного ресурсу як праця.

Зміст категорії "конкуренція на ринку праці" пропонується розглядати як системну тріаду:

по-перше, як боротьбу за обмежений обсяг платоспроможного попиту покупців робочої сили, яка ведеться носіями робочої сили (особами, які шукають роботу) на певних (доступних) сегментах ринку праці;

по-друге, як суперництво між роботодавцями за відбір на ринку праці найбільш досвідчених працівників необхідних професій з певним рівнем кваліфікації за прийнятною ціною;

по-третє, як суперництво між найманими працівниками (або особами, які шукають роботу) за утримання такого місця роботи (посади), яке дозволяє на вигідних умовах продажу своєї робочої сили (у тому числі одержанні певних гарантій соціального захисту) реалізувати свої знання, професійні навички, досвід.

Конкуренція як економічний процес може розглядатися на декількох рівнях:

- мікроекономічний рівень (конкуренція між працівниками фірми, підприємства, організації, відділу);
- мезоекономічний рівень (конкуренція регіональна, конкуренція галузева, міжгалузєва);
- макроекономічний рівень (конкуренція на національному ринку праці);
- міжнародний рівень (конкуренція на міжнародних ринках праці).

На кожному рівні розгляду конкуренції ступінь її розвиненості визначається, з одного боку, наявністю певного конкурентного середовища, з іншого – конкурентоспроможністю учасників ринкових відносин.

Стосовно ринку праці механізм конкуренції уявляється таким: в результаті перевищення пропозиції робочої сили над попитом, дефіциту нових робочих місць на ринку праці суперництво між працівниками об'єктивно загострюється; відбувається залучення до роботи на підприємства найбільш досвідчених, кваліфікованих та ініціативних працівників та вплив працівників, які не відповідають вимогам виробництва; конкуренція стимулює високопродуктивну трудову діяльність, прагнення до інновацій, та, одночасно, спонукає працівників до підвищення якості своєї робочої сили; внаслідок комплексної взаємодії внутрішніх чинників (особливості трудового менталітету особистості, ціннісні орієнтації, звички, рівень культури, освіти, кваліфікація і т. ін.) та зовнішніх чинників (рівень соціально-економічного розвитку країни, рівень життя населення, соціальна захищеність, матеріальна забезпеченість працівника, політична та економічна нестабільність тощо) поступово змінюються трудові мотиви працівника – зростає спрямованість на постійне оновлення своїх знань та професійних навичок, тобто розвиток конкурентоспроможності своєї робочої сили, підвищення продуктивності праці, оскільки від цього залежить відповідність вимогам роботодавця та задоволення актуальних потреб даного працівника.

Для економічної системи ринкового типу поширення кількості найманих працівників саме з такою орієнтацією дає вагомі конкурентні переваги підприємствам, організаціям, зростає сукупний корисний ефект праці, виграє суспільство в цілому. При цьому конкуренція стає одним з важелів регулювання співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці, перерозподілу зайнятих між сферами, галузями економіки, підприємствами та організаціями, насамкінець – між регіонами.

На силу трудової мотивації величезний вплив справляють чесна і нечесна конкуренція серед найманих працівників на певному сегменті ринку праці.

Під чесною конкуренцією на ринку праці розуміється створення рівних умов, однакових стартових можливостей для здійснення трудового вибору на ринку праці та реалізації своїх трудових прагнень. Усвідомлення “чесних правил гри” підвищує мотивацію до опори на власні сили, прояву сумлінності у праці, зростання професіоналізму. Хоч, звичайно, між учасниками трудових відносин може мати місце і конкуренція нечесна, яка використовує нецивілізовані форми боротьби, наприклад, навмисна дискредитація працівників-конкурентів, "заниження" їх ролі у досягненні трудових результатів, нанесення шкоди іміджу конкурентів-роботодавців, неправдива інформація про наявність вакантних робочих місць, дискримінаційні умови продажу робочої сили, встановлення тривалості робочого дня, інтенсивності праці тощо. Застосування нецивілізованих (нечесних) форм конкурентної боротьби негативно впливає на мотивацію до продуктивної праці і гальмує прагнення до розвитку професійних якостей персоналу.

Зрозуміло, що за умов чесною конкуренції більший дохід має належати саме тим працівникам, які у порівнянні з іншими виявляють більше конкурентних переваг, тобто є найбільш конкурентоспроможними. Проблема полягає в тому, які саме переваги працівника вважати конкурентними, як визначати та оцінювати конкурентоспроможність, як враховувати такі оцінки у побудові системи стимулів до праці.

Сучасну форму конкуренції на українському ринку праці можна характеризувати як приклад моделі недосконалої конкуренції, якій притаманні прояви олігополії та монополістичної конкуренції, можливості вирішального впливу на рівень цін з боку окремих груп роботодавців. Пояснити це можна тим, що наприкінці 90-х років понад 900 промислових підприємств України посідали монопольно домінуюче становище у виробництві більш як 2385 найважливіших видів промислової продукції (випускаючи понад 35% від її загального обсягу), а 185 підприємств були єдиними виробниками 840 видів продукції<sup>128</sup>. Їх монопольні

---

<sup>128</sup> Мочерний С. Конкуренція / Економічна енциклопедія: у трьох томах. Т.1./Редкол.: С.В. Мочерний (відп.ред.) та ін.–К.: Видавничий центр "Академія": 2000.– С. 822.

позиції, безумовно, впливали на кон'юнктуру на певних сегментах національного ринку праці, зокрема на ціну робочої сили.

Слід погодитися з поширеною серед вітчизняних науковців точкою зору, що трансформаційні процеси останніх років не сприяли подоланню монополізму української економіки. Через суперечливість законодавства, несприятливі умови розвитку бізнесу, низьку доступність кредитних ресурсів, високу зарегульованість економіки було загальмовано процес утворення нових підприємств, формування нових робочих місць, а вже створені фірми – позбавлено можливостей залучати персонал до активної інноваційної діяльності, внаслідок цього велика частка підприємств намагалася на слаборозвиненому ринку отримувати "конкурентні переваги" (пільги, преференції) шляхом зрощування з державною владою або виходу у "тіньову" сферу економіки, перетворюючи конкуренцію у так звану "рентну модель"<sup>129</sup>. Наявність криміналізованих ознак такої моделі, звичайно, не супроводжувалася набуттям міжнародної конкурентоспроможності праці як ресурсу. Подолання цих негативних явищ можливе, на нашу думку, передусім за умов розвинутого конкурентного середовища.

### **3.2. Вплив конкурентного середовища на інноваційну поведінку роботодавців і найманих працівників**

Дослідження сутності формування конкурентного середовища на національному ринку праці, умов та чинників розвитку конкурентоспроможного персоналу організацій та підприємств відноситься до питань, які поки недостатньо вивчені вітчизняною економічною наукою, проте набувають значущості у зв'язку з ринковою трансформацією економіки України, необхідністю засвоєння інноваційної моделі розвитку, забезпечення конкурентних позицій держави у міжнародних економічних відносинах.

---

<sup>129</sup> Жаліло Я.А., Кияк А.Т. Конкуренція і джерела конкурентоспроможності // Соціально-економічні, гуманітарні проблеми та проблеми вищої школи.–Наукові вісті НТУУ "КПІ".– 2000, № 2.– С. 124.

На наш погляд, конкурентне середовище на ринку праці можна тлумачити як сукупність економічних умов, які забезпечують економічну свободу учасників ринкових відносин, зокрема їх незалежність один від одного, рівність прав, свободу трудового вибору, вільне переміщення носіїв робочої сили, можливість одержання більшого доходу (заробітної плати) в обмін на працю з більшими конкурентними перевагами.

Появі розвинутого конкурентного середовища передують утвердження реального плюралізму форм власності та економічних методів регулювання економіки, створення повноцінної інфраструктури ринку, часткове подолання монополізації виробництва, досягнення оптимального співвідношення між ринковими і державними важелями регулювання економіки, коригування антимонопольного законодавства з урахуванням чинників міжнародної конкуренції.

Передумовами формування конкурентного середовища у сфері праці стали процеси обмеження монополізму держави на ринку праці у 90-ті роки, передусім, скасування планово-централізованого розподілу трудових ресурсів, суворого регулювання та обмеження оплати праці стосовно усіх суб'єктів господарювання. Прискорили появу конкурентних відносин приватизація, економічна криза, виникнення та поширення офіційного та прихованого безробіття.

На початку ринкових перетворень в Україні уявлялося, що з першими ознаками конкуренції має найближчим часом радикально змінитися відношення людей до праці у всіх галузях економіки, тобто очікувалася активізація трудових зусиль у напрямі підвищення якості та продуктивності праці. Однак в складних умовах 90-х років ці сподівання виправдалися лише частково: внаслідок інфляційних процесів, перш за все різкого зростання цін на енергоносії, паливо, матеріали, тарифів на платні послуги, тривалий час одночасно із зростанням номінальної заробітної плати відбувалося зниження її реальної вартості, зростання споживчих цін перевищувало зростання номінальної заробітної плати у рази. За умов кризового стану економіки ринкові механізми державного і колективно-договірного регулювання оплати праці в повному обсязі не спрацьовували (на їх функціонуванні негативно

відбивалося відставання в реформуванні грошово-кредитної та податкової систем, формуванні нових суб'єктів господарювання, створенні повноцінної системи соціального партнерства тощо).

За 20 років ринкових перетворень не вдалося зупинити процеси поглиблення диференціації в оплаті праці, соціальної незахищеності населення. Низький рівень доходів, демографічна криза, скасування системи нормування праці й повільне її відродження, погіршення стану справ в охороні та безпеці праці, – ці та інші фактори, з одного боку, знецінили існуючу мотиваційну систему, залишаючи актуальним для України проблему створення ефективного мотиваційного механізму у сфері праці, з іншого, – протидіють формуванню розвинутого конкурентного середовища.

Отже, про формування розвинутого конкурентного середовища в Україні, якому притаманні регуляторні функції держави, говорити ще рано, адже працівники мають відчувати не тільки свободу трудового вибору, а й тісний зв'язок між результатами праці, якістю робочої сили та оплатою праці, лише за таких умов стає свідомим прагнення до прояву ініціативи, творчості, конкурентоспроможності на основі вдосконалення професійних знань, навичок, професійної майстерності. Лише за таких умов можлива поява свідомого прагнення найманого працівника до розвитку конкурентоспроможності у праці на основі вдосконалення професійних знань, навичок, професійної майстерності та підвищення кваліфікації.

Створення конкурентного середовища було і залишається одним із ключових завдань ринкових реформ в Україні, реалізація якого має дати поштовх розвитку інноваційній діяльності, посиленню конкурентних позицій персоналу вітчизняних підприємств на внутрішньому і зовнішньому ринках, сприяти економічній безпеці країни. Проте не можна не зазначити, що на рівні державної політики соціально-економічний механізм формування конкурентного середовища на національному ринку праці все ще залишається концептуально невизначеним. Особливість українського підходу до створення конкурентного середовища – це надмірний ухил у бік макрозаходів переважно на основі приватизації, демонополізації, розукрупнення підприємств,

лібералізації цін, торгівлі, при цьому проблеми розвитку конкурентоспроможності на мікрорівні залишаються поза увагою держави.

У розвинутих країнах ринкової економіки ситуація є принципово іншою. Розвинуте конкурентне середовище реально стає вагомим мотиваційним важелем у розвитку інноваційної праці. Під впливом зовнішньої і внутрішньої конкуренції об'єктивно зростає кількість підприємств, де роботодавці і наймані працівники зацікавлені у проведенні наукових досліджень і розробки нової продукції, послуг з метою диверсифікації виробництва, модернізації, створення високих технологій і сучасного виробничого потенціалу шляхом оновлення, заміни машин та устаткування, підвищення престижу інженерної праці<sup>130</sup>.

Завдяки цьому, на порозі ХХІ ст., управління науковою та інноваційною діяльністю в країнах ринкової економіки розглядається як складова менеджменту будь-якого підприємства, орієнтованого на стратегічний успіх в конкурентних умовах. Інноваційна праця персоналу орієнтується передусім на ринок, сфокусована на ньому, жорстко до нього прив'язана<sup>131</sup>.

Реалізація інноваційного продукту на ринку (регіональному, національному, міжнародному або зовнішньому) відбувається із врахуванням попиту і ринкових цін, що склалися на товари (послуги) з аналогічними властивостями. Величезний вплив на ринкове визнання продукту інноваційної праці конкретного підприємства (організації) чинить діяльність конкурентів.

На рисунку 3.1. проілюстровано вплив конкурентного середовища на зміст інноваційної праці. Співвідношення попиту на товар і товарної пропозиції, що винесена на ринок, визначає рівень цін, гостроту конкурентної боротьби інноваційних підприємств в даному регіоні (країні). Характерно, що на зовнішніх ринках цінова конкуренція поступово відходить на другий план, проте акценти у конкурентній боротьбі зміщуються у сферу якості і технічної

---

<sup>130</sup> Кочетков Г. Роль и место российского инженера в инновационной экономике // Человек и труд. – М.: 2001, №2. – С. 28 – 31.

<sup>131</sup> Друкер, Питер Ф. Рынок: как выйти в лидеры: Практика и принципы: – М.: СП "Бук Чембэр Интернэшнл", 1992. – С. 185.

новизни виробів, досягнення нових, поліпшених властивостей продукції (екологічність, надійність, зручність, дизайн та ін.), вміло поставленої реклами<sup>132</sup>, яка заздалегідь формує суспільну думку стосовно нових позитивних якостей інноваційного продукту, переконує в ефективності його застосування.

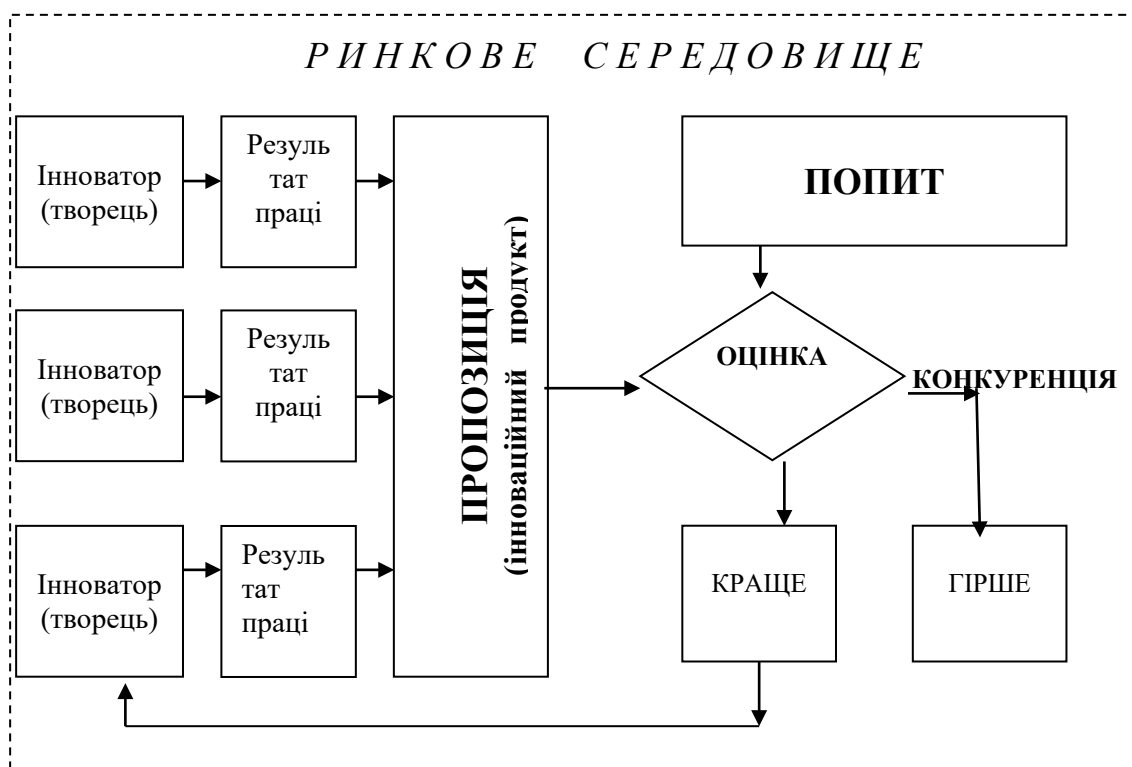


Рис. 3.1. Вплив конкурентного середовища на зміст інноваційної праці

Внаслідок конкуренції суб'єкти господарювання вимушені проявляти інноваційну активність, підвищувати вимоги до рівня знань, кваліфікації персоналу, збільшувати інвестиції у людський капітал.

В разі невизнання ринком результатів інноваційної праці проблема досягнення конкурентоспроможності диктує необхідність повернення до визначення інноваційного завдання, його корегування, здійснення нового пошуку ідей, переорієнтації праці інноваторів, а це вимагає не тільки підбору здатних для цього кадрів, але й створення необхідних умов для ефективної трудової

<sup>132</sup> Международные экономические отношения / Под ред. В.Е. Рыбалкина. – М.: Журнал "Внешнеэкономический бюллетень". – Дипломатическая академия при МИД РФ, 1997. – С. 98.

діяльності у сфері розробки інновацій. В протилежному, кращому випадку, стає актуальним закріплення конкурентних позицій, забезпечення подальшої високої результативності інновацій, для чого важливо утримати висококваліфікованих працівників на даному підприємстві, прийняти заходи щодо стимулювання зацікавленості зайнятого в інноваційному процесі персоналу.

У свою чергу, інноватори або творці нових ідей та розробок (якщо вони не є власниками підприємства) зацікавлені на більш вигідних умовах продавати свою робочу силу роботодавцю; в разі відчуття своєї більш високої конкурентоспроможності порівняно з іншими працівниками і можливості вільного трудового вибору, роблять останній на користь того підприємства, де вони зможуть реалізувати свої актуальні потреби (наприклад, одержання більш високої заробітної плати, певної посади або більш сприятливих умов для прояву творчості тощо).

Аналіз сутності розглянутих вище внутрішніх мотивів найманого працівника до інноваційної праці примушує паралельно проаналізувати ті причини, що спонукають роботодавця запроваджувати інновації. За думкою А. Шегди, до них відносяться:

- пошук розв'язання проблем, що виникає в діяльності організації;
- наслідування прикладу інших організацій;
- прагнення поліпшити свою майстерність в конкретній діяльності;
- інтуїтивне уявлення, що нововведення може поліпшити діяльність організації;
- підтримка або підвищення престижу організації;
- реалізація знань про нові технології та інші нововведення співробітників, які прийшли в організацію після закінчення вищих навчальних закладів, після підвищення кваліфікації або з інших організацій;
- задоволення потреб людей, які знаходять насолоду у винахідницькій діяльності;
- поради консультантів в період будь-яких реорганізацій на підприємстві;

– конкурентна боротьба аналогічних підприємств на ринку, прагнення одержувати прибуток у конкурентній боротьбі<sup>133</sup>.

З нашої точки зору, саме останній чинник (і передусім!) визначає мотивацію роботодавця до інновацій, є могутнім збудником інноваційної активності підприємства в ринкових умовах.

Водночас, слід звернути увагу і на те, що вихідні причини, які спонукають до інноваційної активності роботодавців і найманих працівників, за змістом і структурою стимулів не співпадають, отже, об'єктивно виникають розбіжності в інтересах персоналу і керівництва у сфері праці, які важливо узгоджувати (аби не перешкоджати подальшому розвитку).

На сприйнятливість роботодавців до інновацій впливає низка численних фінансово-економічних, матеріально-технічних, інформаційних, юридичних, організаційно-управлінських, кадрових, соціально-психологічних та інших чинників. Різний ступінь їх наявності та співвідношення визначає присутність тих стимулів і тих перешкод на підприємстві, які спонукають або гальмують творчі прагнення персоналу до розробки та впровадження нових ідей, розвитку інноваційної праці в конкурентних умовах.

Слід погодитися з позицією С. Кугеля, В. Маневича, П. Завліна, А. Казанцева, що здатність підприємства до нововведень, його інновативність, з одного боку, диктується змінами ринкової ситуації, з іншого – балансом інтересів між безпосередніми учасниками інноваційного процесу – вченими, інженерами, конструкторами, робітниками, які є найманими працівниками підприємства (організації)<sup>134</sup>. У розвинутому конкурентному середовищі узгодження різноманітних інтересів найманих працівників і роботодавців, активне спонукання персоналу до інноваційної праці часто набуває вирішального значення для успіху в розробці нових проектів і технологій.

---

<sup>133</sup> Шегда А.В. Основы менеджмента: Уч. пособие. – К.: Тов-во "Знання", КОО, 1998. – С. 433.

<sup>134</sup> Инновационный менеджмент: Справ. пособие / Под ред. П.Н. Завлина, А.К. Казанцева, Л.Э. Миндели. Изд.2-е, перераб. и доп. – М., ЦИСН, 1998.

До речі, останнє є завданням дуже складним з огляду на специфічні особливості інноваційної праці. З одного боку, управління інноваційною працею вимагає стимулювання розумової діяльності, пошуку нестандартних наукових підходів, нових рішень, створення атмосфери творчості, що важко піддається зовнішньому впливу, з іншого боку, значущість праці інноваторів, в кінцевому рахунку, визначає ринок, тобто критерій оцінки – комерційний (скорочення витрат, зростання прибутку, підвищення якості продукції). Виходячи з цього, особливої актуальності набуває стимулювання прагнень персоналу до розробки конкурентоспроможних інноваційних продуктів.

Виходячи з окресленого, зрозуміло, що в умовах конкурентного середовища перевага, а значить, і більший доход, має належати тим працівникам, які виявляють себе найбільш конкурентоспроможними. Водночас, як підтверджує досвід рентабельно працюючих підприємств в нашій країні і за кордоном, лише висока ціна робочої сили спроможна створювати більший корисний ефект, адже матеріальна мотивація для більшості працівників залишається, як правило, могутнім спонуканням до продуктивної трудової діяльності.

Варто підкреслити, що в умовах надлишкової пропозиції робочої сили на українському ринку праці вартісні характеристики трудових послуг робочої сили коригуються переважно економічними інтересами та фінансовими можливостями роботодавців. А це на тлі сучасних реалій України для більшості працівників означає невідповідність між реальною вартістю трудових послуг робочої сили і ціною праці на ринку (остання є значно меншою за її вартість). Тому регулюючі заходи соціальних партнерів, передусім держави, в інтересах стимулювання зростання конкурентоспроможності працівників мають спрямовуватися, передусім, на реформування оплати праці, підвищення її частки в структурі національного доходу, зростання державних і недержавних інвестицій у підготовку та перепідготовку національних кадрів, у розвиток освіти, забезпечення її модернізації, безперервності, насиченості інформаційно-комп'ютерними технологіями, неухильної інтелектуалізації праці.

### **3.3. Активізація інноваційної праці і феномен ментальних змін в умовах інформаційного суспільства**

Вступ у ХХІ сторіччя засвідчив, що країни розвинутої ринкової економіки стають свідками глибоких перетворень індустріального суспільства в інформаційне (постіндустріальне). Становлення постіндустріального суспільства несе відбиток на структурі виробництва, зайнятості, відносинах власності, розподілі доходів, класовій структурі суспільства, що об'єктивно породжує специфічні особливості трудового менталітету.

Мікроелектроніка, лазерна техніка, біохімія, суперматеріали, швидке поширення інформаційних та комунікаційних технологій, – ці та інші інновації з часом впливають не тільки на життя, але й на відношення людей до праці, їхню трудову поведінку. Поступово змінюється сфера застосування людських здібностей, зростає частка працівників, зайнятих розумовою працею. З цього приводу Р. Інглехарт зауважує: “Люди виявляються зайнятими лише там, де необхідні людські оцінки, міркування і творчість... Головною стає не фізична сила, а здатність до інновацій”<sup>135</sup>.

В цих умовах менеджери інноваційних фірм в економічно розвинутих країнах ринкової економіки стали прагнути до глибоких структурних зрушень, удосконалення організаційної структури, пошуків нової корпоративної культури з новим обличчям, все більше зосереджують увагу на цілеспрямованому відборі та залученні фахівців високої кваліфікації, їх ефективному використанні в інтересах розробки нових ідей. Нові ознаки формування постіндустріального суспільства в країнах розвинутої ринкової економіки на межі третього тисячоліття обумовили подальші якісні зміни методів мотивації, орієнтованих, насамперед, на розвиток інноваційної праці у будь-яких сферах людської діяльності.

Наприкінці ХХ-го сторіччя вчені засвідчують принципово новий перехід від економічної мотивації діяльності до неекономічної, який пов'язується з перетворенням праці у

---

<sup>135</sup> Inglehart R. Culture Shift in Advanced Industrial Society.–Princeton (NJ).– 1990.– P. 428

творчість<sup>136</sup>. При цьому фахівці у сфері економіки праці та менеджменту констатують невпинний процес глобальної зміни цінностей у напрямі інформатизації, інтелектуалізації, який відбивається на психології персоналу підприємств в країнах розвинутої ринкової економіки. За наявності досить високого рівня життя додаткове збільшення грошових доходів персоналу вже не оказує колишнього мотиваційного впливу на поведінку людини<sup>137</sup>. Йдеться про те, що на тлі досягнення достатку і добробуту тиск матеріальних потреб на мотиваційні установки скорочується і людина поступово відходить від звичних стереотипів трудової поведінки, дещо втрачає суто матеріальну мотивацію у сфері праці, яка була властива для попередніх суспільств, все більше прагне до задоволення нематеріальних потреб.

Характерною прикметою часу стає історична трансформація менталітету, що ставить під сумнів відомі та звичні методи управління персоналом. Наслідки таких змін, їх позитивний або негативний характер, – все це поки залишається до кінця нез'ясованим. Через призму феномену ментальних змін виникає безліч питань: це шанс, виклик або загроза нової кризи? Як ці зміни відбиватимуться на подальшому соціально-політичному та економічному розвитку країн світу? Чи варто стимулювати подальші зміни менталітету за допомогою цілеспрямованої мотиваційної системи?

Поки ці запитання чекають своїх відповідей, в умовах інформатизації виробництва в суспільстві формується нова соціальна група – когнитариат ( від англ. cognition – здатність до знань). Її могутність у використанні інтелекту, а не мускульної сили. Ця група стає ключовим фактором, ресурсом виробництва<sup>138</sup>. Одночасно, змінюються ціннісні орієнтації елітного прошарку персоналу підприємств інноваційного типу. Клаус Евард, президент Європейської школи бізнесу, підкреслює, що в управлінні не можна не враховувати ту обставину, що в поведінці

---

<sup>136</sup> Иноземцев В.Л. За десять лет. К концепции постэкономического общества. М.: "Academia".–1998.–С. 275.

<sup>137</sup> Toffler A. The Third Wave. P. 386.

<sup>138</sup> Курс экономики: Учебник / Под ред. Б.А. Райзберга. – ИНФРА - М, 1997. — С. 592.

висококваліфікованого персоналу провідних фірм все більшу значущість набувають вищі цінності, сенс праці, розвиток особистості. Тому саме ті підприємства, які раніше за інших і глибше засвоять систему нових цінностей, матимуть переваги у конкурентній боротьбі<sup>139</sup>.

Йдеться про те, що визначальною цінністю серед трудових орієнтацій персоналу в нових умовах стає спрямованість на одержання та оновлення знань, опанування власністю на інформацію, засвоєння новітніх технологій. Ця особливість трудового менталітету, зауважимо, змістила в коло другорядних прагнення до збагачення, зростання власності на матеріально-речові цінності. Серед першочергових потреб і інтересів багатьох висококваліфікованих працівників фірм і корпорацій сьогодні домінують не матеріальні блага, а саме прагнення до творчої самореалізації, відчуття задоволеності від якісно виконаної роботи, причетності до зміцнення конкурентних позицій фірми, визнання свого професіоналізму у колективі.

Зазначимо, що такі принципові зміни менталітету освіченої еліти на тлі інформатизації суспільства потягли за собою зміну структури цінностей та трудової психології широких верств населення у напрямі орієнтації на пріоритет знань. Це підтверджують результати соціологічних досліджень західних соціологів, які узагальнено на рисунку 3.2. Дослідження ставили за мету визначення домінуючих цінностей у трудовій свідомості персоналу наприкінці ХХ ст. з інтервалом у 15 років. Анкетування проводилося серед персоналу фірм в США, Японії, Англії, Франції<sup>140</sup>.

Було встановлено, що у 70-ті роки “постматеріальну” свідомість (на першому місці не матеріальні блага, а задоволеність від виконаної роботи, контактів з людьми) виявили 68% японських, 64 – американських, 41 – англійських, 40 – французьких працівників.

---

<sup>139</sup> Евард К. Персонал управления для 2000 года // Проблемы теории и практики управления.– М.–1992, №4.– С. 25.

<sup>140</sup> Inglehart R. Culture Shift in Advanced Industrial Society.-Princeton (NJ).–1990.– P. 151.

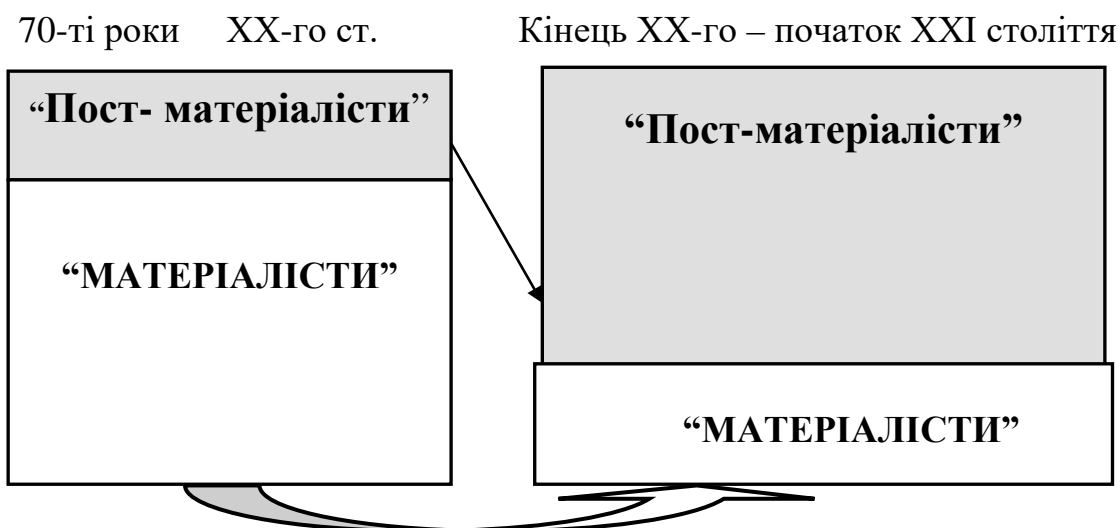


Рис. 3.2. Ментальні зміни в країнах ринкової економіки

Так, матеріальні цінності (серед них високу оплату праці та безпечні умови роботи) ставили на перше місце 30% опитаних японців, 35 – американців, по 57% – англійські та французькі працівники (свідомість “матеріалістів”). Якщо у 70-ті роки співвідношення “постматеріалістів” і “матеріалістів” складало 1:4, то у 90-ті роки помітно змінилося і становило 3:4, при цьому така тенденція у значно більшій мірі проявилася серед японців і американців.

Окреслена трансформація суспільної свідомості викликає обґрунтований інтерес до постіндустріальних теорій зарубіжних соціологів та економістів. Зауважимо, що вони тривалий час не визнавалися науковими, піддавалися критиці в радянській літературі (в 70-ті роки і пізніше) в умовах панування комуністичної ідеології. Нагадаємо, що серед авторів концепцій постіндустріального суспільства найбільш відомими є Д. Белл, А. Турен, Р. Інглехарт, Р. Хейльбронер, А. Тофлер, Т. Кенан. Узагальнення їх поглядів дозволяє не лише пояснити динаміку трудового менталітету в залежності від еволюції розвитку суспільства, а й дати ключ до необхідних змін мотиваційного управління, тому дозволимо собі перемістити акценти уваги на окремі концептуальні підходи, зокрема Д.Белла.

Концепція Д.Белла в історії суспільства виокремлює три послідовних стадії, кожній з них відповідає певний тип господарчої

діяльності, трудової мотивації, певна роль власності на матеріально-речові фактори, та чи інша цінність знань, інформації.

Так, до традиційного типу суспільства (перша стадія розвитку) відносяться усі докапіталістичні системи, коли головним виробничим ресурсом була земля і природна сировина, при цьому мала місце примітивна технологія, ручна праця, працівники знаходилися в особистій позаекономічній залежності від суб'єкта, який володів власністю (переважно на землю). Освіта була справою лише тонкого прошарку еліти. Стимулом до праці був позаекономічний примус, страх покарання, загроза природного лиха або завоювання. Трудова діяльність на протязі багатьох віків спиралася на традиції, звички, трудовий досвід, який передавався від одного до іншого покоління<sup>141</sup>.

На другій стадії (індустріальне суспільство) з розвитком капіталістичних відносин, появою крупного машинного виробництва основним вихідним ресурсом стають матеріали, оброблені людськими руками. Людина стає економічно вільною, виробництво набуває масового і стандартизованого характеру, що породжує масову культуру. Мотивація праці орієнтована переважно на оплату праці в залежності від кількості і якості виконаної роботи. Для населення загальною стає початкова та середня освіта. Має місце урбанізація. Ключові ролі у власності на засоби виробництва одержує промисловий і фінансовий капітал. Головними стимулами трудової діяльності стають збагачення, зростання власності, що породжує підприємництво. Серед трудових цінностей домінують матеріальні блага.

На третій стадії (постіндустріальне суспільство), за концепцією Д.Белла<sup>142</sup> основними ресурсами стають людські знання та інформація. В умовах засвоєння новітніх технологій швидко змінюється структура економіки (скорочуються обсяги виробництва у металургії, у вугільній та інших традиційних галузях промисловості, сільському господарстві, випереджальними

---

<sup>141</sup> Радаев В.В. Экономическая социология. Курс лекций: Учеб. Пособие. - М.: Аспект Пресс, 1998. – С. 257.

<sup>142</sup> Bell D. The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting. London, Heinemann, 1974.

темпами зростає сфера послуг), відповідно змінюється зайнятість населення (у сфері послуг зайнято понад 50% працюючого населення). Зростає питома вага фахівців з вищою освітою, скорочується чисельність промислового пролетаріату. Процес деіндустріалізації супроводжує “деурбанізація” населення. В умовах досягнутого високого рівня життя роль власності на матеріально-речові фактори знижується (водночас, не втрачається), зростає значення освіти, наукових знань, культури. Ключову роль у суспільстві починають грати ті соціальні групи, які володіють інформацією і “людським капіталом”(тобто знаннями, які засвоєні). Рушій розвитку – пізнавально-науковий процес, інновації. На зміну суто економічним стимулам трудової діяльності приходять “постекономічні” – прагнення до нарощування знань, до самоствердження як професіонала, до творчої діяльності, самореалізації в процесі обробки, інтерпретації інформації, розробки нових інформаційних технологій, інноваційних продуктів, прогнозування тощо.

Викладені концептуальні підходи пояснюють феномен ментальних змін, який спостерігається наприкінці ХХ-го – початку ХХІ ст. у країнах ринкової економіки. Стає зрозумілою необхідність відповідної трансформації мотиваційного управління, особливо на підприємствах інноваційного типу.

Перед менеджментом персоналу окреслені нові явища породжують принципово нові проблеми, які не можна розв’язувати відомими методами. Зарубіжний досвід свідчить, що об’єктивно виникає система нових (нетрадиційних) підходів до активізації інноваційної праці. Виявлення та ефективне використання інтелектуалів, пристосування трудової мотивації до появи нових рис трудового менталітету працівників стає (свідомо чи несвідомо) характерними ознаками змін в діяльності управлінців всіх рівнів. Функції сучасного менеджера в розвинутих країнах ринкової економіки ускладнилися багатократно, збільшилося число кадрових завдань, змінюються підходи до їх розв’язання, серед них – делегування повноважень, надання широкого доступу до інформації, прийнятих рішень, заохочення колективного, групового співробітництва, стимулювання (і в першу чергу) потреб вищого

рівня (самоствердження, самореалізації особистості у творчому пошуку), постійна увага до навчання та підвищення кваліфікації.

Отже, стає фактом часткове або повне відмовлення від традиційних методів мотивації до трудової діяльності, зокрема до інноваційної праці. Роль грошей як засобу трудової мотивації на фоні досягнення високого рівня соціальної захищеності, як це ні парадоксально, відносно зменшується. На перший план виходить зміст завдання, особиста свобода виконавця, можливості поглиблення знань, реалізації творчих здібностей.

Персональний менеджмент в країнах, які знаходяться на порозі інформаційного суспільства, з урахуванням нових тенденцій балансує між технократичним та гуманістичним підходами, намагаючись взяти на себе місію “управління мисленням”, заохочуючи персонал до різноманітних інновацій. Не дивлячись на великий арсенал засобів технократичного підходу та його привабливу зручність на основі механізації, автоматизації, комп’ютеризації все ж акценти у сфері управління працею в багатьох фірмах зміщуються в бік гуманістичних методик, опори саме на творчий потенціал персоналу. Це є більш складний, дорогий та конфліктний шлях, проте він забезпечує врахування суб’єктивних прагнень особистості, забезпечує реалізацію професійних якостей працівника, його здатності до розробки оригінальних нетрадиційних рішень.

Успішне розв’язання проблем перебудови мотиваційного управління працею інноваційного змісту залежить, передусім, від переорієнтації економіки, яка традиційно була націлена на споживання переважно матеріальних благ. На етапі формування інформаційного суспільства зростання ролі постматеріалістів відображає не лише інноваційну спрямованість розвитку, а все більшу значущість духовних потреб. Складність трансформацій полягає, зокрема, в тому, нова еліта – інтелектуальні працівники – представлена людьми, яких не можна вважати бізнесменами, робітниками чи фермерами, вони – це тільки працівники організацій, які не належать до пролетаріату. У зв’язку з цим, П. Друкер та інші західні вчені підкреслюють, що виникає необхідність перегляду системи менеджменту в такому напрямі,

щоб інтелектуальні працівники відчувати себе “членами добровільних організацій”, а не найманими працівниками. Звичайно, сьогодні керівництво фірм ще не спроможне запропонувати такі кардинальні методи впливу на свідомість і, внаслідок, суспільство швидко поділяється на нові класи з усіма небезпечними наслідками.

“Класові відмінності, які сьогодні існують в США, – відмічає Ф.Фукуяма, – викликані, насамперед, відмінностями в освіті”<sup>143</sup>. Цікаво відмітити, що структура менталітету населення на стадії формування інформаційного суспільства є не лише неоднорідною, вона є поляризованою, оскільки має місце зростаюче протистояння прихильників матеріалістичних і постматеріалістичних цінностей, тобто накопичуються суперечності, джерелом яких стає відношення до інформації. Таке протистояння посилюється стрімким формуванням нової еліти, яка зосереджує у своїх руках знання та інформацію, тобто головний ресурс, від якого залежить економічний і соціальний прогрес суспільства. Це є, по суті, новий клас, до якого поступово переходить і влада, і все більша частка матеріального багатства. Стосовно цього В. Іноземцев підкреслює цікаву особливість: цей новий клас нематеріалістично орієнтованих людей не ставить своїм завданням привласнення речового багатства, проте він одержує контроль над суспільним виробництвом і все більша частка суспільних надбань, національного доходу починає перерозподілятися на його користь (іншими словами, новий вищий клас отримує результат, до якого не прагнув)<sup>144</sup>. Водночас, інші члени суспільства, які не мають знань і здібностей, які необхідні у високотехнологічних виробництвах, намагаються вирішувати задачі матеріального виживання, що обмежуються суто економічними цілями. Проте сьогодні їхні доходи не тільки не підвищуються, але й знижуються по мірі господарчого прогресу.

Отже, друга частина суспільства, яка прагне до матеріальних благ, не одержує від своєї діяльності той результат, який чекає.

---

<sup>143</sup> Fukuyama F. The End of History and the Last Man. L.-N.Y., 1992. P. 116.

<sup>144</sup> Иноземцев В.Л. За десять лет. К концепции постэкономического общества.–М.: “Academia”,-1998.– С. 356.

Відмінності між становищем перших і других очевидні, вони не є наслідком нового перерозподілу влади або власності, вони породжуються неоднаковим внутрішнім потенціалом різних членів суспільства, зокрема їх інноваційним потенціалом. Небезпека такого протистояння, нового класового розподілу, на думку В. Іноземцева, полягає в тому, що у найближчі десятиріччя воно має стати більш жорстким і все більш помітнішим, ніж будь-які попередні форми соціальної нерівності, воно може розколоти і розколе той середній клас, який на протязі останнього сторіччя був запорукою стабільності індустріальних суспільств<sup>145</sup>.

З огляду на сучасні перетворення трудового менталітету на етапі становлення інформаційного суспільству, слід зауважити, що звичні для наукових досліджень методи екстраполяції вбачаються майже неприйнятними для визначення перспектив праці, оскільки умовою прогресу стають не стільки технологічні, економічні, соціальні інновації та зрушення, скільки оптимальне поєднання інтересів людини і соціальних груп, соціуму і особистості, усвідомлення внутрішньої свободи, гармонії, прагнення до творчої діяльності. Це об'єктивно привертає увагу саме до психологічного стану людей, вимагає пошуку нетрадиційних підходів до оцінки ролі дестабілізуючих чинників у сфері праці, їхнього передбачення.

Виходячи з цього, можна впевнено очікувати, що найближчим часом в країнах ринкової економіки низка проблем переоцінки трудових цінностей, появи нових рис трудового менталітету на тлі засвоєння інноваційної моделі розвитку, чинників та наслідків їх формування на порозі постіндустріального суспільства стануть об'єктом постійної уваги менеджерів, перемістяться у коло ключових завдань різноманітних гуманітарних наук, зокрема економічних.

З боку української економічної науки уявляється неприпустимим легковажне ставлення до окреслених проблем. І не лише тому, що паростки постіндустріального суспільства мають з'являтися вже на етапі формування ринкової економіки, а тому що

---

<sup>145</sup> Иноземцев В.Л. За десять лет. К концепции постэкономического общества.–М.: “Academia”,-1998.– С. 363.

українське суспільство не може бути ізольованим та свідомо приреченим на відставання. Неминуче не тільки усередині країни, але й в процесі міжнародного співробітництва, на світовому ринку мають стикатися різні філософії мислення з економічною і постеконічною орієнтацією, різні пріоритети у шкалі трудових цінностей, що породжує відповідне протистояння інтересів. В умовах наявності різних рівнів інноваційного розвитку країн, неоднакового наближення до постіндустріальної стадії, поширення процесів глобалізації таке протистояння може мати непередбачувані наслідки.

### Список використаних джерел до розділу 3

1. Большой толковый социологический словарь (Collins). Том 1 (А-О): Пер. с англ. – М.: Вече, АСТ, 1999. – 544 с.
2. Грейсон Дж. К. мл., О’Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века: Пер. с англ. /Авт. предисл. Б.З.Мильнер.– М.: Экономика.– 1991. – 319 с.
3. Дворник О. Курс на випереджаюче зростання вартості робочої сили /Урядовий кур’єр.– 16 вересня 2000 р., №169.– С. 8.
4. Друкер, Питер Ф. Рынок: как выйти в лидеры: Практика и принципы: – М.: СП "Бук Чембэр Интернэшнл", 1992. – 349 с.
5. Евард К. Персонал управления для 2000 года // Проблемы теории и практики управления.– М.–1992, №4.– С. 25.
6. Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера. За ред. Р.Дяківа. – К.: Міжнародна економічна фундація.–2000.– 703 с.
7. Инновационный менеджмент: Справ. пособие / Под ред. П.Н. Завлина, А.К. Казанцева, Л.Э. Миндели. Изд.2-е, перераб. и доп. – М., ЦИСН, 1998. – 351 с.
8. Иноземцев В.Л. За десять лет. К концепции постэкономического общества. М.: “Academia”.–1998. – 275 с.
9. Иноземцев В.Л. За пределами экономического общества. Постиндустриальные теории и постэкономические тенденции в современном мире / В.Л. Иноземцев. – М. : «Academia»; «Наука», 1998. – 326 с.
10. Інтелектуальний потенціал: соціальні виміри використання та розвитку / М.В. Семикіна, В.І. Гунько, С.Р. Пасека / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. М.В. Семикіної. — Черкаси: ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. — 336 с.
11. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. Монографія. – Кіровоград: ПіК, 2003. – 426 с.

12. Семикіна М.В. Інтелектуальний потенціал та його роль у національній економіці / Семикіна М.В., Гунько В.І. // Экономика и управление. Научно-практический журнал: Национальная академия природоохранного и курортного строительства. Симферополь: 2011.– № 1.– С. 50–56.
13. Семикіна М.В. Регулювання конкурентоспроможності у сфері праці / Відп. ред. В.В. Онікієнко. – Кіровоград: ПВЦ "Мавік", 2004. – 146 с.
14. Семикіна М.В. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: теорія і практика регулювання: Монографія / Семикіна М.В., Смірнов О.О. (За ред. Семикіної М.В.). – Кіровоград: «КОД», 2008. – 208 с.
15. Кочетков Г. Роль и место российского инженера в инновационной экономике // Человек и труд. – М.: 2001, №2. – С. 28 – 31.
16. Курс економіки: Учебник / Под ред. Б.А. Райзберга. – ИНФРА - М, 2002. – 720 с.
17. Мочерний С. Конкуренція / Економічна енциклопедія: у трьох томах.Т.1./ Редкол.: С.В. Мочерний (відп.ред.) та ін.–К.: Видавничий центр "Академія": 2000.– 864 с.
18. Пасека С.Р. Конкурентоспроможність праці як важіль прискорення інноваційних зрушень в економіці / С.Р. Пасека // Вісник Черкаського університету 3. Серія: економічні науки. — Черкаси: ВЦ ЧНУ, 2007. — Випуск 103. — С.65-73.
19. Семикіна М.В. Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визначення // Демографія та соціальна економіка. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. – № 2. – С.94-103.
20. Семикіна М.В. Конкурентоспроможність у сфері праці: сутність та методологія визначення // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – Кіровоград, КНТУ, 2009. – Вип. 15. – С. 11 – 20.
21. Соціально-трудова відносина: проблеми гармонізації: монографія / М.В. Семикіна, З.В. Смутчак, С.Р. Пасека, Ю.Д. Петров / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. М.В. Семикіної. — Кіровоград: «КОД», 2012. —300с.
22. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку: монографія [текст] / О.А. Грішнова, С.Р. Пасека, А.С. Пасека / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. О.А. Грішної. — Черкаси: ТОВ «МАКЛАУТ», 2011.— 360 с.
23. Шегда А.В. Основы менеджмента: Уч. пособие. – К.: Тов-во "Знання", КОО, 1998. – 512 с.
24. Fukuyama F. The End of History and the Last Man. L.-N.Y., 1992. P.116.
25. Inglehart R. Culture Shift in Advanced Industrial Society.–Princeton (NJ).– 1990.— P. 428
26. Toffler A. The Third Wave. P. 386.

## **4. ДІАГНОСТИКА ПРОБЛЕМ АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

### **4.1. Проблеми формування та реалізації інноваційної активності персоналу в Україні**

Кардинальні зміни, яких зазнала світова економіка на початку XXI-го століття, передусім бурхливий технологічний розвиток, процеси інформатизації та інтелектуалізації праці, активне впровадження інновацій в життя та визнання людини-працівника головним носієм інноваційної активності – всі ці явища поки не стали характерними для реалій життя українського суспільства, незважаючи на обраний ринковий шлях молодої незалежної держави та рух економіки України напрямом інтеграції у світовий ринок. Однією із найважливіших перешкод у становленні інноваційної економіки України стають обмежені можливості забезпечення прояву інноваційної активності найманих працівників підприємств та організацій.

Можливості прояву та розвитку інноваційної активності українських працівників формуються як під впливом системи зовнішніх чинників (глобалізація, світова інформатизація, міжнародна конкуренція, вплив світової фінансової кризи тощо), так і під впливом сукупності різноманітних внутрішніх чинників.

Серед останніх – нерозвиненість конкурентного середовища в Україні, низький попит на інновації на макроекономічному рівні, відсутність сучасної інноваційної інфраструктури, складність та несприятливість внутрішньополітичної, соціально-економічної ситуації в країні, обмеженість фінансових можливостей держави щодо розвитку освіти, науки, підтримки інноваційного розвитку підприємств та організацій, кількісно-якісні втрати трудових ресурсного потенціалу, низька якість життя, неефективні стимули до прояву трудової та інноваційної активності тощо.

Згідно з положеннями концепції людського розвитку, передумовами формування інноваційної активності найманих працівників є створення сприятливих умов щодо задоволення актуальних соціальних та економічних потреб людини –

поліпшення здоров'я, добробуту, покращання доступу до якісної освіти, безперервного навчання, забезпечення сприятливих умов для реалізації трудового потенціалу та його інноваційної складової.

Проте виконаний нами аналіз українських реалій (з позицій пріоритетів людського розвитку) засвідчує низку негативних явищ у розвитку трудового потенціалу, які не сприяють інноваційним зрушенням у розвитку економіки, перешкоджають формуванню якісного кадрового потенціалу, забезпеченню необхідної інноваційної активності найманих працівників в усіх сферах трудової діяльності. Йдеться, передусім, про такі явища:

– стрімке зменшення людських ресурсів в Україні внаслідок демографічної кризи (за даними Державного комітету статистики<sup>146</sup> станом на 1 січня 2011 р. загальна чисельність наявного населення України становила 45,8 млн. осіб., що менше показників 2001 р. на 3,1 млн. осіб);

– зростання загальної захворюваності населення України (порівняно з 1990 р. загальна захворюваність населення України у 2010 р. зросла на 2,7%, що зумовлено як низкою соціально-економічних чинників, так і зростанням у складі населення питомої ваги осіб похилого віку; має місце підвищення частки уперше в житті зареєстрованих випадків захворювань у загальній кількості населення з 62,0% у 1991 р. до 71,9% у 2010 р.<sup>147</sup> ;

– постаріння населення в результаті зниження народжуваності та збереження її впродовж тривалого періоду на рівні, що не забезпечує навіть простого відтворення поколінь (на початку 2011р. питома вага осіб віком 65 років і старші у загальній кількості населення становила 15,2%<sup>148</sup>;

– стагнація в економічній активності населення: попри економічне зростання, що спостерігалось з 2000 р., збільшення обсягів та рівня зайнятості не відбувається (навіть маємо певне

---

<sup>146</sup>Статистичний щорічник України за 2010 рік. – К.: Державна служба статистики України, 2011, – 560 с.; С. 328.

<sup>147</sup>Статистичний щорічник України за 2010 рік. – К.: Державна служба статистики України, 2011, – 560 с.; С. 458.

<sup>148</sup>Статистичний щорічник України за 2010 рік. – К.: Державна служба статистики України, 2011, – 560 с.; С. 331.

зменшення чисельності економічно активного населення віком 15 – 70 років з 22,8 млн. осіб в 2000 р. до 22,0 млн. у 2010 р. або на 4,5%; зростанню зайнятості протидіють низький рівень вартості трудових послуг робочої сили на ринку праці, невідповідність професійно-кваліфікаційного рівня робочої сили потребам виробництва, дефіцит робочих місць з гідними умовами праці та її оплатою;

– значно нижчі показники зайнятості в Україні порівняно з радянським періодом і більшістю європейських країн, незважаючи на їх позитивну динаміку останніми роками (у 2010 р. в Україні рівень зайнятості становив 58,8%, в країнах Євросоюзу – в середньому 65,4%<sup>149</sup>);

– зменшення кількості найманих працівників в Україні (у 2010 р. – 12564,2 тис. осіб, що на 22,3% або на 3579,8 тис. осіб менше, ніж у 2000 р., зумовлене демографічними та економічними чинниками, структурними змінами у зайнятості;

– скорочення частки молоді серед найманих працівників підприємств, зумовлене старінням нації та трудовими міграціями за межі країни (у 2010 р. 12,4% штатних працівників знаходилася у передпенсійному та пенсійному віці, частка молоді 15-34 років становила лише 31,7%<sup>150</sup>; в результаті старіння складу працівників відбувається ослаблення адаптаційних можливостей, зниження професійної мобільності, що звужує участь в різноманітних інноваціях;

– наявність високої частки працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам (27,8% облікової кількості штатних працівників на початок 2010 р.), особливо небезпечною є праця у промисловості, де кожен третій працівник піддається шкідливому впливу одразу декількох несприятливих чинників – перевищення гранично допустимих норм шуму, ультразвуку, інфразвуку, пилу, вібрації, впливу хімічних речовини тощо<sup>151</sup>;

---

<sup>149</sup>Статистичний щорічник України за 2010 рік – К.: Державна служба статистики України, 2011, – 560 с; С. 355.

<sup>150</sup> Праця України 2010. Статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України, 2011, – 324 с; С. 68, 69.

<sup>151</sup> Соціальні індикатори рівня життя населення. – К.: Державна служба статистики України, 2011, – 220 с.; С. 54.

– поширеність важкої фізичної праці у промисловому, сільськогосподарському виробництві, рибному господарстві, будівництві, що призводить, з одного боку, до проблеми високої плинності та «вимивання кадрів», а з іншого – підтримує попит на малокваліфіковану, ручну працю, що передбачає низьку продуктивність такої праці та низький рівень її оплати;

– орієнтація розподілу та перерозподілу робочих місць не на інноваційні, а на екстенсивні фактори, що підтверджує висока частка представників найпростіших професій у складі зайнятого населення (24,7%; серед селян – 51,2%), тоді як професіоналів і фахівців (разом) – тільки 25,5%, кваліфікованих робітників з інструментом – тільки 11,7%<sup>152</sup>;

– непривабливість робочих місць у промисловості – сфері діяльності, від якої насамперед має залежати подальший інноваційний розвиток країни (невідповідність оплати праці важкості та складності праці, обмеженість соціальних пакетів, відсутність адекватної компенсації несприятливих та небезпечних умов праці), падіння престижу робітничих професій;

– значно нижчі, порівняно з країнами світу середньомісячні витрати роботодавців на одного працівника (порівняно з Німеччиною, Італією, Францією ВВП на одну особу у дол. США в Україні в 4,5-5,5 разів менше, у 2,3 рази менше, порівняно з Росією<sup>153</sup>, що перешкоджає підвищенню якості робочої сили.

Немає сумнівів, що зазначені тенденції не тільки погіршують кількісно-якісні характеристики трудового потенціалу найманих працівників, вони, по суті, руйнують трудоворесурсну базу інноваційних зрушень в економіці.

Особливої уваги в контексті тематики дослідження потребують зміни в структурі зайнятості, які відбулися в результаті ринкових перетворень та структурної перебудови економіки України.

Аналіз зайнятості за видами діяльності засвідчує, що у 2010 р. порівняно з 2000 р. кількість зайнятих у промисловості скоротилася

---

<sup>152</sup> Економічна активність населення України 2010 : стат. зб. – К. : Державна служба статистики України, 2011. – 207 с.; С. 78.

<sup>153</sup> Статистичний щорічник України за 2010 рік. – К.: Державна служба статистики України, 2011, – 560 с; С. 544, 545.

на 24,8 %, у сільському господарстві – на 28,6 %, проте дуже помітно зросла зайнятість у торгівлі, ресторанному господарстві, побутовому обслуговуванні – на 54,8%. Отже, відбувся перерозподіл робочих місць – значний перелив робочої сили із сфери матеріального виробництва у сферу обслуговування, одним із джерел зайнятості стала, передусім, роздрібна торгівля.

На перший погляд, уявляється, що маємо справу з проявом світових тенденцій – скороченням зайнятих у промисловості, сільському господарстві на користь сфери торгівлі і послуг. Однак, в Україні, на відміну від розвинених країн, в основі структурних зрушень у зайнятості не присутні інноваційні чинники. Такий же висновок отримуємо, звертаючись до даних Міжнародної організації праці<sup>154</sup>.

Аналіз засвідчує, що у сільському господарстві розвинених країн ринкової економіки частка зайнятих є значно меншою, ніж в Україні, вона становить у середньому 4,2% (значно вище показники зайнятих у сільському господарстві зберігаються в Румунії, Польщі, Греції, країнах Балтії)<sup>155</sup>. Проте технічну озброєність та умови праці навіть не можна порівнювати з Україною.

В Україні рівень механізації праці на селі різко впав з руйнацією крупних колективних господарств, панує важка виснажлива фізична праця, при цьому 2/3 працюючих на селі є неформально зайнятими у напівнатуральних особистих селянських господарствах. Такі господарства залишаються основним виробником сільськогосподарської продукції, внесок же фермерських господарств залишається незначним (4-5%). Тому процеси скорочення сільськогосподарської зайнятості віддзеркалюють, у свою чергу, зменшення обсягів діяльності особистих селянських господарств.

Отже, на відміну від зарубіжних прикладів структурних зрушень у зайнятості в сільському господарстві, окреслені тенденції в Україні не можна вважати позитивними, адже вони не слугують результатом вивільнення робочої сили за рахунок

---

<sup>154</sup> <http://www.laborsta.ilo.org/> (база даних Міжнародної організації праці).

<sup>155</sup> Там само.

зростання продуктивності праці селян на основі механізації, автоматизації праці, поліпшення умов трудового життя.

Тривогу викликає постійне зменшення кількості зайнятих у промисловості України. Слід звернути увагу на те, що в Європі промисловість слугує важливим сектором зайнятості. На відміну від України, у промисловості європейських країн працює 16-25% зайнятого населення, у деяких країнах – до 30% зайнятих, до речі, переважно в переробній промисловості<sup>156</sup>. В Україні сьогодні припадає на промисловість лише 17% зайнятих, з них кожен четвертий працює у добувній промисловості, виробництві та розподіленні електроенергії, газу, води, при цьому чисельність таких працівників залишається майже незмінною, тоді як в переробній промисловості зменшується<sup>157</sup>.

Викликає занепокоєння той факт, що у 2010 р. порівняно з 2000-им роком кількість зайнятих на підприємствах, які виробляють транспортні засоби та устаткування, зменшилася на 38%, на машинобудівних підприємствах – на 46%, на підприємствах, що виробляють електричне, оптичне, електронне устаткування, – на 47% (рис. 4.1).

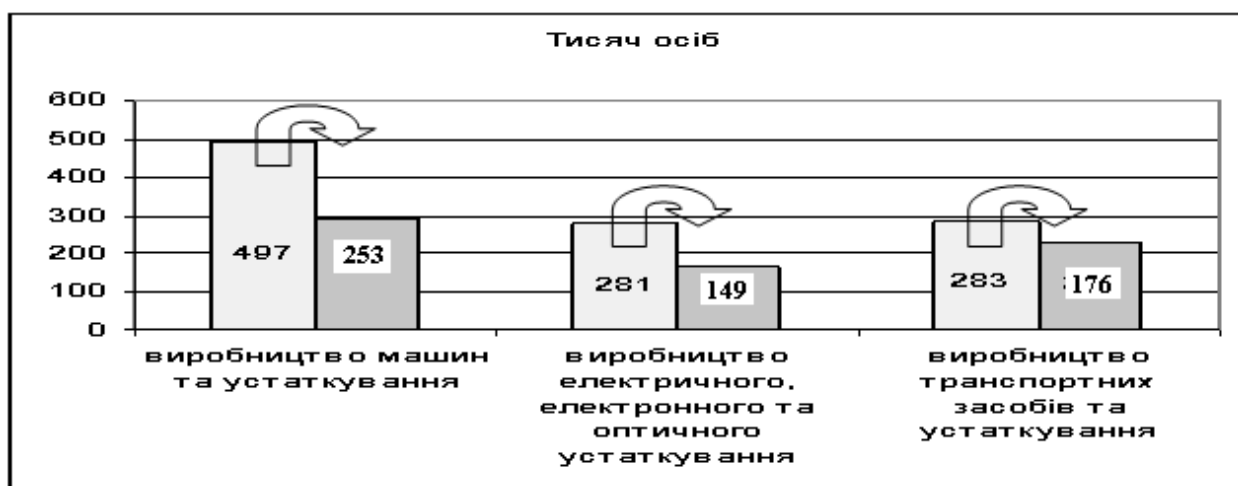


Рис. 4.1. Динаміка кількості працівників в окремих видах промислової діяльності України<sup>158</sup>.

<sup>156</sup> <http://www.laborsta.ilo.org/> (база даних Міжнародної організації праці).

<sup>157</sup> Статистичний щорічник України за 2010 рік. – К.: Державна служба статистики України, 2011, – 560 с; С. 354.

<sup>158</sup> Статистичний щорічник України за 2010 рік. – К.: Державна служба статистики України, 2011, – 560 с; С. 372.

Все вищезазначене свідчить про те, що вектор змін у сфері зайнятості України не є інноваційним, держава перетворюється у постачальника сировинних та енергоресурсів, а не стає конкурентоспроможним виробником машин, високотехнологічної продукції.

Щодо структурних змін у кількості найманих працівників, то їх зміст і спрямованість повторює зазначені вище тенденції перерозподілу в структурі зайнятості населення.

Аналіз наявної статистики засвідчує, що за останні десять років чисельність найманих працівників постійно зростала, передусім, у таких видах діяльності, як торгівля, ремонт автомобілів, готельне та ресторанне господарство (на 9,1%), операції з нерухомим майном (на 19,7%), фінансова діяльність (на 91,9%). Значне скорочення чисельності найманих працівників відбулося у сільському, лісовому господарстві, рибальстві (на 37,5%), що пов'язано з відтоком робочої сили у сферу неформальної зайнятості; у промисловості скорочення чисельності найманих працівників становить понад півтора мільйона (32,2%). Більшою мірою воно торкнулося регіонів, яким притаманна висока концентрація найманої робочої сили на сході України (Луганської, Донецької, Дніпропетровської, Запорізької, Полтавської, Харківської областей).

Важливо підкреслити, що за попередні роки в процесі трансформацій зайнятості в Україні була безповоротно втрачена не тільки значна кількість висококваліфікованих робітників і фахівців промисловості (зокрема носіїв унікальних професій воєнно-промислового комплексу), а й аграріїв, інженерно-технічних фахівців інших галузей, вимушених в роки довготривалої економічної кризи, тривалих затримок у виплатах заробітної плати, шукати інші робочі місця у торгівлі, на товарних ринках. Тривалий час перебування у стані безробіття, робота не за фахом, не тільки призводять до професійної деградації, втрати колишнього інтересу інженерів і робітників до інновацій на виробництві, небажання повернутися на підприємство, а й часто зумовлюють зниження інтересу до суспільного життя, соціальну деградацію особистості.

Негативні наслідки таких явищ не можна не враховувати, оскільки інженери і висококваліфіковані робітники з технічною освітою поряд з вченими вважаються у світі лідерами технологічних інновацій на виробництві. Втрату частини технічно підготовлених фахівців, їх досвіду і знань в процесі непослідовних ринкових реформ, справедливо віднести до вагомих втрат інтелектуального потенціалу українського суспільства, так необхідного для інноваційних зрушень в економіці. Якщо в розвинених країнах явища скорочення найманих працівників у промисловому та сільськогосподарському виробництві на користь сфери послуг межують з інноваційними процесами (впровадженням нових технологій промислового та сільськогосподарського виробництва, механізацією, автоматизацією праці, поліпшенням умов праці, модернізацією робочих місць тощо), то в Україні у більшості випадків перелив робочої сили у сферу послуг пояснюється важкими та небезпечними умовами праці, низьким розміром заробітної плати.

В умовах цивілізованої ринкової економіки оплата праці та рівень соціальної захищеності найманих працівників мають компенсувати витрачені трудові зусилля і здоров'я, бути адекватними важкості, складності праці, враховувати несприятливі та небезпечні умови трудової діяльності. На жаль, така відповідність сьогодні не притаманна системі стимулювання праці та соціального забезпечення на вітчизняних промислових підприємствах, які повинні бути в авангарді інноваційного розвитку країни. Якщо в промисловості оплата праці є вища за середню по Україні ( відповідно 2580 грн. і 2239 грн. у 2010 р.), то вона є значно нижчою, ніж в державному управлінні (2747 грн.), у транспортній галузі та зв'язку (2729 грн.) або фінансовій діяльності (4601 грн.). У свою чергу, на підприємствах переробної промисловості наймані працівники отримують нижчу заробітну плату (1456 грн.), ніж у добувній промисловості (1970 грн.), проте вимоги до рівня їх кваліфікації є найвищими<sup>159</sup>. Ускладнює ситуацію та обставина, що станом на 1 січня 2010 р. саме на

---

<sup>159</sup>Статистичний щорічник України за 2010 рік. – К.: Державна служба статистики України, 2011, – 560 с; С. 390.

промисловість припадало 686,2 млн. грн. або 56,3% загальної заборгованості із виплати заробітної плати в Україні<sup>160</sup>.

Для найманих працівників промисловості є обмеженим таке джерело доходу, як участь у розподілі прибутків. Взагалі, за даними Державного комітету статистики та за нашими розрахунками, у 2010 р. заробітна плата складала 41,7% доходів населення (на 1,6% менше, порівняно з 2000-м роком), доходи від власності – 14,6% (на 12,1% більше, порівняно з 2000-м роком), соціальні допомоги та інші поточні трансферти – 38,4% (на 3,6% більше, порівняно з 2000-м роком)<sup>161</sup>.

Уявлення про могутню соціальну підтримку працівників на промислових підприємствах залишилися в минулому. На промислові підприємства припадає основна маса заборгованості з соціальних виплат працівникам. На 1 січня 2010 р. сума заборгованості працівникам промисловості становила 805,0 тис. грн. (це 54,6% загальної суми заборгованості по усіх видах діяльності). Незважаючи на високий рівень охоплення працівників промислових підприємств колективними договорами (понад 90%), витрати роботодавців на соціальні пільги понад розміри, передбачені законодавством на 1 працівника (на якого поширюється дія колективного договору), в промисловості нижчі, ніж у фінансовій сфері, у транспортній галузі<sup>162</sup>.

Молоді люди особливо швидко реагують на такі недоліки стимулювання праці та соціального забезпечення, надаючи перевагу іншим видам діяльності, на жаль, далеким від промисловості. Як результат, питома вага молоді від 15 до 34 років серед найманих працівників промисловості становить сьогодні лише 32,2%, що ледь вище, ніж в середньому по країні (31,7%), але менше, ніж в державному управлінні (35,5%), готелях та ресторанах (41,9%), у торгівлі (50,4%), фінансовій діяльності

---

<sup>160</sup> Праця України 2010. Статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України, 2011, – 324 с; С. 258.

<sup>161</sup> Статистичний щорічник України за 2010 рік. – К.: Державна служба статистики України, 2011, – 560 с; С. 385.

<sup>162</sup> Праця України 2010. Статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України, 2011, – 324 с; С. 254.

(56,4% )<sup>163</sup>. У свою чергу, робочим місцям в торгівлі, ресторанному господарстві притаманна низька інноваційна наповненість та продуктивність, вони поглинають вивільнювану низько- та некваліфіковану робочу силу.

Зазначені зміни в структурі зайнятості, окреслені недоліки і деформації в оплаті праці, соціальному забезпеченні найманих працівників промисловості не сприяють підвищенню конкурентоспроможності робочої сили, гальмують інноваційні зміни в економіці України.

Негативно впливають на формування інноваційної активності найманих працівників тенденції зростання попиту підприємств на працівників, які не потребують професійної підготовки. Графік на рис. 4.2 свідчить, що порівняно з 2001 р. більш як удвічі зростає кількість робочих місць, які не потребують практичних навичок, професійних знань для працівників. Їх частка до загальної кількості вільних робочих місць зростає з 6,1% у 2001 р. до 9,9% у 2010 р. (на кінець року)<sup>164</sup>.

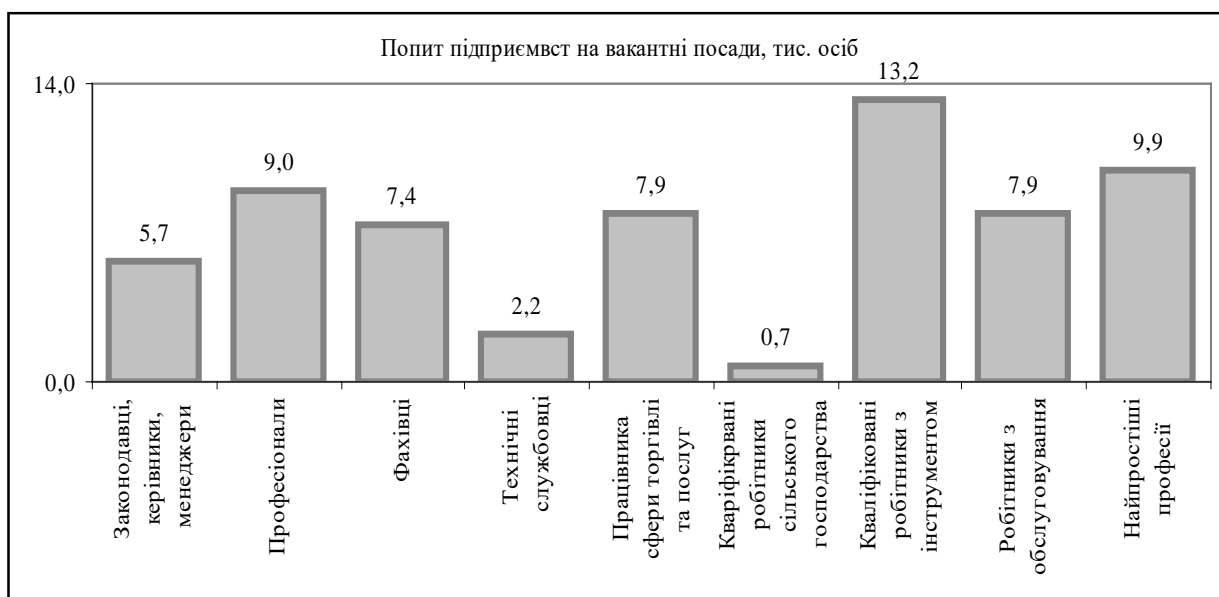


Рис. 4.2. Попит підприємств на робочу силу за категоріями робочих місць<sup>165</sup>.

<sup>163</sup> Праця України 2010. Статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України, 2011, – 324 с.; С. 67.

<sup>164</sup> Праця України 2010 : Статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України, 2011. – 324 с.; С. 56.

<sup>165</sup> Там само – С. 56.

На наш погляд, така деформація попиту на українському ринку праці характеризує орієнтацію роботодавців на використання дешевої робочої сили, що виключає можливості матеріалізації ідей прискореного інноваційного розвитку виробництва на основі високої якості людського капіталу та реалізації його інноваційної складової. Між тим немає сумнівів в тому, що піднесення інноваційної активності найманих працівників (незалежно від виду економічної діяльності) потребує, насамперед, якісної освіти, високої кваліфікації, формування компетенцій та готовності до постійного навчання та перенавчання у відповідності з вимогами сучасного виробництва, конкурентного середовища. Виходячи з цих позицій, важливо зберегти і примножити освітній потенціал України, наявність якого підтверджується обстеженнями ООН: у 2011 р. за індексом рівня освіти населення (99,4%) Україна дещо випереджала показники Східної Європи та СНД (99,2%).

Зауважимо, що одночасно зі змінами у структурі зайнятості виникла професійно-кваліфікаційна розбалансованість попиту і пропозиції на ринку праці. З одного боку – випереджальними темпами здійснюється підготовка фахівців з вищою освітою, спостерігається «перевиробництво» економістів, менеджерів, юристів, з іншого – має місце гострий дефіцит кваліфікованих робітників, фахівців з політехнічною підготовкою.

Отже, обсяги і структура попиту і пропозиції на ринку праці не узгоджується з обсягами та професійно-кваліфікаційною структурою підготовки робітників і фахівців. Водночас, у зв'язку з непривабливими умовами праці та низьким заробітком робітників промислових підприємств, падінням престижності робітничих професій, абітурієнти стали масово прагнути до вступу у вищі навчальні заклади, обираючи більш престижні професії (менеджера, юриста, економіста тощо), сподіваючись завдяки диплому про вищу освіту забезпечити краще працевлаштування (з точки зору отримання більшого заробітку, кращих умов праці), забезпечення добробуту та соціальної захищеності. В цих умовах, незважаючи на гостру потребу промислових підприємств у

кваліфікованих робітниках, чисельність учнів у професійно-технічних закладах скорочується з року в рік, у 2010 р. в таких закладах здобули професію 433,5 тис. осіб, що на 91,1 тис. менше, ніж у 2000 р.<sup>166</sup>.

Вищі навчальні заклади, навпаки, орієнтуючись на попит абітурієнтів, а не на потреби економіки, нарощують обсяги підготовки фахівців з вищою освітою (збільшення на 40% за роки ринкових перетворень). Порівняно з 1990-м роком кількість студентів вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації збільшилося в 2,4 рази<sup>167</sup>. Між тим, в умовах, коли в Україні неухильно зростає підготовка фахівців з вищою освітою попит на ринку праці засвідчує інші пріоритети роботодавців – брати на роботу переважно дешеву робочу силу, навіть без практичних навичок і професійної підготовки. Роботодавці при цьому незацікавлені надалі вкладати кошти у підготовку та перепідготовку кадрів у зв'язку з обмеженими фінансовими можливостями підприємств. Такий підхід не сприяє підвищенню рівня освіти працівників, ускладнює їх залучення до інноваційної діяльності.

Окреслена ситуація поряд з існуючим дисбалансом у функціонуванні ринку праці і ринку освітніх послуг призводить до того, що понад 70-80% випускників навчальних закладів працюють не за фахом, частина з них вимушено займає робочі місця у роздрібній торгівлі, які не потребують вищої освіти. Низький попит на внутрішньому ринку на інновації, розробку нових технологій, у свою чергу, породжує незатребуваність інтелектуального потенціалу багатьох висококваліфікованих фахівців, що обумовлює появу безробіття серед частини фахівців з вищою освітою.

Позиція роботодавців, орієнтованих на дешеву робочу силу, повністю суперечить планам впровадження інноваційної моделі економіки. Вважаємо, що більш освічена людина завжди більш вигідна власнику підприємства, ніж неосвічена, адже вона, як

---

<sup>166</sup> Соціальні індикатори рівня життя населення: Стат. збірник. – К. : Державний комітет статистики України, 2008. – С. 78.

<sup>167</sup> Статистичний щорічник України за 2010 рік. – К.: Державна служба статистики України, 2011, – 560 с; С. 445.

правило, більш мобільна, здатна до перенавчання, до опанування новими сферами трудової діяльності, врешті-решт – до розробки нових ідей, прояву творчості.

На жаль, частина молодих фахівців та кваліфікованих робітників, не знаходячи гідної роботи на Батьківщині, вимушені шукати робочі місця на більш вигідних умовах за кордоном. Як результат, незважаючи на зростання кількості навчальних закладів в Україні, виявляється тривожна тенденція – відсоток людей з вищою освітою знижується (порівняно з 1989 р. скорочення становить майже 20%). Безумовно, така ситуація не на користь створення інноваційної економіки, адже вимивається інтелектуальний потенціал країни. Зауважимо, що причини останнього є комплексними і пояснюються, крім зазначеного, накопиченням проблем в у сфері освіти, навчання та перенавчання професійних кадрів, підвищення кваліфікації.

Загалом зниження якості кадрового забезпечення інноваційної діяльності в Україні зумовлено негативним впливом таких чинників:

- руйнівні процеси в системі освіти, які охопили заклади дошкільного виховання, загальноосвітні школи, професійно-технічні та вищі навчальні заклади всіх рівнів акредитації, що зумовлює зростання розбіжностей між сучасними вимогами роботодавців стосовно якості найманих працівників і наявним рівнем кваліфікації претендентів на робочі місця;

- малі обсяги фінансування освіти і науки (фінансування освіти та науки порівняно з 1991 р. зменшилося понад у 4 рази);

- поширення серед учнів та студентів формального ставлення до отримання освіти у зв'язку з інформацією про відсутність гідних робочих місць на ринку праці, відсутність тісного зв'язку між підвищенням рівня освіти і розміром доходів працюючих;

- скорочення серед випускників ВНЗ частки спеціалістів, підготовлених за інженерними спеціальностями (з 31,8% у 1990 р. до 22,7% тільки у 2006 р.) на тлі надлишкового зростання

підготовки економістів (з 12,2% в 1990 р. до 33,5% тільки у 2006 р.)<sup>168</sup>;

– нерівність у доступу до якісної освіти різних верств населення, неоднакових за рівнем доходів;

– відставання української освіти від європейських та світових параметрів якості освіти (згідно оцінкам якості освітньої системи у глобальному рейтингу конкурентоспроможності країн, Україна відстає від багатьох країн, зокрема, вдвічі відстає від Фінляндії, яка лідирує за цим показником).

До негативних чинників, що також не сприяють піднесенню інноваційної активності найманих працівників, слід віднести значно менші терміни навчання, ніж в західних країнах розвиненої економіки: в Україні на 1 найманого працівника припадає тривалість навчання у півтора рази менше, ніж, скажімо у США чи Японії, де цей показник становить 14-15 років.

За роки ринкових перетворень набула значної руйнації система підготовки кадрів на підприємствах. Її відновлення відбувається дуже повільними темпами, що не відповідає завданням підвищення інноваційної активності найманих працівників підприємств та організацій. При цьому, як у промисловості, так в інших галузях економіки України, маємо вкрай низькі показники обсягів підготовки та перепідготовки кадрів.

Упродовж останніх п'яти років є помітною тенденція – залишається стабільною кількість осіб, які мають змогу отримати нову професію – це не більше 5-6 працівників на рік з кожних 100 штатних працівників. Аналіз засвідчує, що у 2010 р. ситуація не покращилася: навчено новим професіям тільки 2,0% штатних працівників підприємств та установ, вищу освіту у вищих навчальних закладах за направленням підприємств промисловості отримали тільки 12 із кожних 100 працівників (у 2002 р. таких було 16 осіб). Дуже повільно зростає кількість працівників, які підвищили кваліфікацію: у 2002 р. таких було 11,9 %, у 2010 р. –

---

<sup>168</sup> Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір: [колективна монографія] / НАН України ; Інститут демографії та соціальних досліджень ; Програма розвитку ООН в Україні / Е.М. Лібанова (ред.). – К., 2008. – С. 146.

8,6 %, іншими словами, якщо такими темпами і надалі будуть зростати обсяги навчання та підвищення кваліфікації на виробництві, то пересічний найманий працівник в Україні матиме можливість підвищити кваліфікацію в середньому один раз на 7 років, а щоб опанувати нову професію – треба чекати своєї черги на виробництві понад 15 років.

Безумовно, така ситуація з навчанням та перенавчанням кадрів на виробництві пов'язана з обмеженими фінансовими можливостями підприємств та держави. Водночас, вкрай рідко роботодавці виявляють ініціативу для налагодження тісних довгострокових зв'язків з центрами зайнятості, навчальними закладами для підготовки, перенавчання фахівців на державній або контрактній основі. Враховуючи світові закономірності прискореного старіння знань (за оцінками експертів, знання старіють вже не за 5, а за 3 роки), щорічного відмирання понад 300 професій у світі та появи понад 500 нових професій, можна передбачити, що в Україні однією з перешкод інноваційних зрушень може стати низька якість робочої сили на виробництві.

Стан інноваційної активності найманих працівників залежить від сукупності соціальних, демографічних, економічних, організаційних, техніко-технологічних та інших чинників, зокрема, від загального стану інноваційної діяльності підприємств та організацій. Щодо сучасної оцінки стану інноваційної діяльності підприємств та організацій України, то вона може характеризуватися, як занепад, обумовлений, передусім, відсутністю ролі необхідних макроекономічних чинників, що впливають на формування попиту на інновації в державі.

Глибинні причини занепаду інноваційної діяльності в Україні значною мірою коріняться в деформаціях, до яких привів екстенсивний характер розвитку радянської економіки. Серед таких деформацій слід зазначити відсталу технологічну структуру економіки, яка дісталася у спадок Україні. Зауважимо, що технологічна відсталість економіки стала наслідком централізованої системи управління, яка в умовах відсутності конкуренції, централізованого розподілу ресурсів, не створювала стимулів для інновацій, залишаючи конкурентоспроможними на

світовому ринку переважно сировинні види продукції та продукцію військово-промислового комплексу. Така обставина зумовила деформації у співвідношенні виробництва продукції груп «А» і «Б» не на користь населення (споживачів товарів народного споживання), високу питому вагу (1/4) великих підприємств і підприємств-гігантів, які за своєю організаційно-виробничою структурою, технологічною відсталістю і відсутністю власних коштів були не здатними до швидкого засвоєння інновацій, гнучкого оновлення основних виробничих фондів, швидкої реакції на зміни попиту на зовнішньому і внутрішньому ринках. Поряд з цим – нерозвиненість інноваційної та ринкової інфраструктури, систем зв'язку. У сфері праці Україна отримала традиційно низьку ціну робочої сили, пов'язані з цим занижені життєві стандарти працюючих, диспропорції в оплаті праці кваліфікованих і низько кваліфікованих працівників, як наслідок, незацікавленість більшості працюючих у нововведеннях, постійному оновленні знань.

Адміністративно-планова економіка, багаторічне існування державної форми власності сформували нерозвинену економічну свідомість населення, зокрема керівників промислових підприємств. Для розвитку інноваційної культури на початку 90-х років в Україні було дуже обмежене підґрунтя у вигляді загальної поваги суспільства, промисловців, урядовців до знань і передової науки, що не мало нічого спільного з проявом підприємницької активності, ринковим мисленням, реальною підтримкою новітніх ідей і проектів.

Ринкові реформи в Україні не позбавили усіх проблем і недоліків, не сприяли повному подоланню монополізму в економіці. Низка чинників гальмувала зрушення в інноваційній діяльності підприємств – відсутність розвинутого конкурентного середовища, суперечливість законодавства, несприятливі умови розвитку бізнесу, низька доступність кредитних ресурсів, нестача власних фінансових коштів. Через високий рівень втручання держави було уповільнено процес утворення нових підприємств, формування нових робочих місць, а вже створені фірми – позбавлено можливостей активно залучати найманих працівників

до розробки і впровадження інновацій. В цих умовах негативну роль для піднесення інноваційної активності працівників зіграли і криміногенні явища – поява тіньового бізнесу, зрощування крупного бізнесу із владою на основі отримання та розподілу у власних інтересах пільг та преференцій. Погіршенню ситуації у сфері інноваційної діяльності також сприяли: скорочення обсягів державного фінансування наукових та науково-технічних робіт, недоліки в організації наукової діяльності в Україні; обмеженість доступу населення до мережі Інтернет; значна кількість збанкрутілих підприємств (майже третина); недосконалість діючої законодавчо-нормативної бази, яка належним чином не стимулює інноваційну активність; високе податкове навантаження на діяльність підприємств; недосконалість стимулювання праці розробників різноманітних інновацій; невідповідність структурних перетворень в економіці вимогам інноваційно-інформаційної стадії розвитку суспільства тощо.

Все це не тільки не сприяло формуванню стабільного попиту в країні на розробку і впровадження інновацій, а й зумовило занепад інноваційних процесів, відставання України від розвинених країн світу за цілою низкою показників інноваційної активності у глобальному рейтингу конкурентоспроможності – рівнем патентування, фінансування венчурних підприємств, використанням ліцензованих зарубіжних технологій, закупівлею прогресивних технологічних продуктів тощо. У рейтингу конкурентоспроможності 117 країн світу<sup>169</sup>, побудованому за методикою Всесвітнього економічного форуму, Україна посідає не останнє місце – 75-те. Це пояснюємо тільки інерційними процесами, адже завдяки збереженим особливостям діяльності закладів освіти та наукових організацій залишаються непоганими позиції за якістю науково дослідних інститутів (47 позиція), якості освітніх систем (50 позиція), корисності патентів (51 позиція), якості математичної та наукової освіти (35 позиція), ступеня охоплення населення середньою освітою (34 місце), рівень дослідницького співробітництва університетів і промисловості (46

---

<sup>169</sup> The Global Competitiveness Report. – G., 2005, – P. 503 – 520.

позиція) тощо. Однак викликає занепокоєння 19 місце України за ступенем охоплення населення вищою освітою і одночасно неготовність роботодавців забезпечувати робочими місцями випускників вищої школи в разі покращання такої позиції.

Поділяємо тривогу вчених Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України<sup>170</sup> стосовно утримання Україною загалом невисоких позицій в рейтингу конкурентоспроможності за ознакою розвиненості факторів інноваційності. Вітчизняна економіка сьогодні все більше стає залежною від імпорту нових технологій, однак при цьому в структурі експорту переважає продукція з відносно невисокою часткою доданої вартості. Залишається нерозвинутою інноваційна інфраструктура, значну частку програмного забезпечення Україна продовжує завозити у великій кількості замість розробки власних програмних продуктів, що обмежує можливості швидкого розвитку телекомунікацій та можливості масового доступу населення до Інтернет-ресурсів, адаптації підприємств та їх працівників до інформаційного середовища.

Отже, не випадково, зберігається низьким рівень технологічної готовності економіки України до сприйняття інновацій (78 позиція у зазначеному рейтингу країн<sup>171</sup>). Ці проблеми відбиваються на стані інноваційної діяльності підприємств в Україні. Аналіз статистичних даних звертає увагу на низку тривожних тенденцій, зокрема:

– при певному зростанні загальної кількості підприємств (збільшення їх кількості за означений період складає близько чотирьох відсотків), зменшується і залишається стабільно низькою питома вага підприємств, які займаються інноваційною діяльністю (вона становить 10-14 % усіх підприємств останніми роками);

– серед інноваційно активних підприємств зменшилася кількість підприємств, спроможних інвестувати в окремі важливі та перспективні напрями розробки і впровадження інновацій, зокрема:

---

<sup>170</sup> Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір: [колективна монографія] / НАН України ; Інститут демографії та соціальних досліджень ; Програма розвитку ООН в Україні / Е.М. Лібанова (ред.). – К., 2008. – С. 64.

<sup>171</sup> The Global Competitiveness Report. – G., 2005, – P. 503 – 520.

за період 2003-2010 рр. до 4,6% скоротилася кількість підприємств, що вкладають кошти у дослідження і розробки; до 0,6% – кількість підприємств, які витрачають кошти на придбання нових технологій, до 6,0% – на придбання засобів виробництва, до 5% – на технологічну підготовку виробництва<sup>172</sup>.

Обсяги фінансування інноваційної діяльності номінально зростають, не задовольняючи реальні потреби підприємств: з 2005-го по 2010-й рр. витрати на дослідження і розробки у грошовому еквіваленті збільшилися в 1,6 рази (у 2010-му році досягли 996,4 млн. грн.), витрати на придбання нових технологій – зменшилися до 58% порівняно з 2005-м роком, на придбання основних засобів – збільшилося майже в 1,6 рази. В цілому обсяг витрат за означений період збільшився майже на 40%.

З позицій результативності сама по собі інноваційна діяльність виявляє тенденцію згортання: вдвічі менше підприємств займалися впровадженням нових технологічних процесів та освоєнням виробництва інноваційної продукції (у 2010 р. – 11,5% від загальної кількості підприємств; у 200-му році таких було 14,8%), майже до 80% за останні п'ять років скоротилася кількість виконаних наукових та науково-технічних робіт.

Усупереч скороченню кількості впроваджень інновацій, обсяги реалізованої інноваційної продукції (у грошовому еквіваленті) збільшилися на 35% – з 24,9 млн. грн (2005 р.) до 33,7 млн. грн. (2010 р.). Втім, у загальному обсязі реалізованої продукції відбулося протилежне: відбулося зменшення відповідного показника з 6,5% (2005 р.) до 3,8% (2010 р.).

Згортання інноваційної діяльності підприємств призводить до скорочення кількості фахівців, які займаються науково-дослідною діяльністю: таких у наукових організаціях та установах за категорією «працівники основної діяльності» впродовж 2005-2010 рр. стало на 29 тис. осіб (на 17,3%) менше. Одночасно статистика свідчить, що зменшилася кількість винахідників, авторів раціоналізаторських пропозицій; відносно сталою залишається

---

<sup>172</sup> Наукова та інноваційна діяльність в Україні : Стат. зб. – К. : Державна служба статистики України, 2010. – 282 с.

динаміка частки останніх серед загальної кількості фахівців, що виконують науково-технічні розробки. Порівняно з 1995 р. окреслені тенденції є ще більш вражаючими (рис.4.3)

Зауважимо, що позитивна динаміка показників фінансування інноваційної діяльності не відповідає реальним потребам підприємств та установ, які виявляють інноваційну активність, а також потребам найманих працівників. Цей висновок переконливо засвідчує загальна тенденція до «системного» згортання такої діяльності: зменшується кількість підприємств, що займаються такою діяльністю (це стосується як інноваційної діяльності в цілому, так і її напрямків – дослідження і розробки, придбання нових технологій, виробниче проектування, маркетинг і реклама тощо); зменшується як загальна кількість фахівців, зайнятих науковою та науково-дослідною діяльністю, так і тих серед них, хто займається винахідництвом, генерує пропозиції інноваційного характеру.

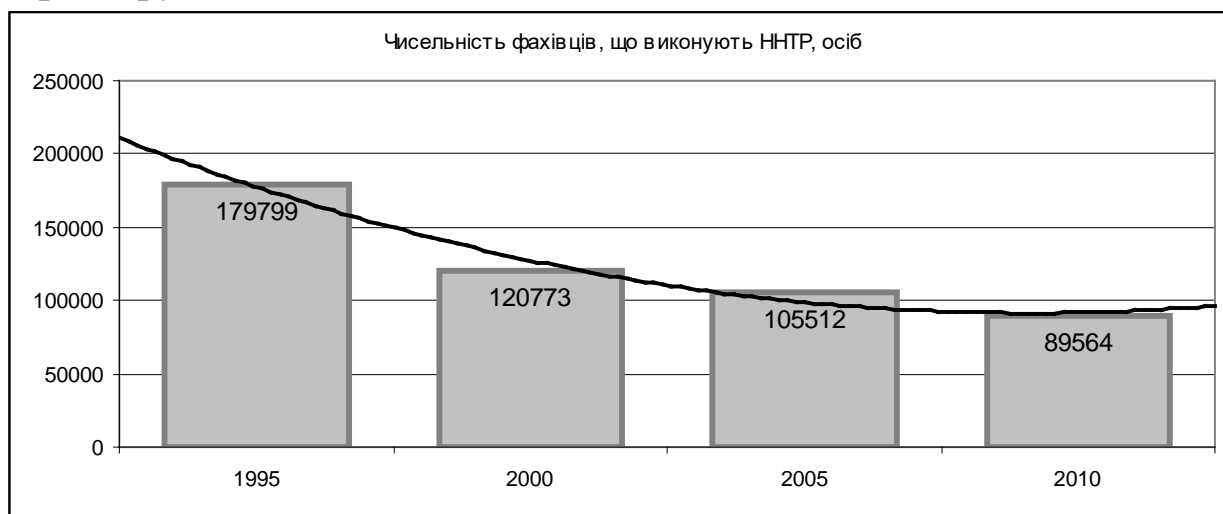


Рис. 4.3 Чисельність фахівців, що виконують наукові та науково-технічні роботи в Україні (осіб)<sup>173</sup>.

На загальному фоні збільшення обсягів реалізації інноваційної продукції (у грошовому еквіваленті), означена тенденція набуває рис проблемного характеру, що змушує займатися пошуком шляхів

<sup>173</sup> Наукова та інноваційна діяльність в Україні : Стат. зб. – К. : Державна служба статистики України, 2010. – 282 с.; С. 42.

вирішення, зважаючи на те, що вона супроводжується ризиком втрати підприємствами конкурентних позицій на ринках України та за її межами.

Автори дотримуються погляду, що окреслені проблеми значною мірою пов'язані з багатьма структурними деформаціями в інноваційному розвитку економіки України, які негативно впливають на технологічні зміни і є перепорою пріоритетному технологічному розвитку окремих галузей та промисловості в цілому<sup>174</sup>. Одна з таких деформацій – скорочення питомої ваги машинобудування та металообробки у сукупності промислового використання винаходів (галузь щороку на 5 % втрачає інноваційний винахідницький потенціал). За темпами винахідницької активності машинобудування відстає на 14% від середнього промислового рівня використання винахідницьких інновацій. Така деформація видається небезпечною, адже машинобудування як галузь технологічного переозброєння стосується інноваційної бази промисловості в цілому. Інша деформація стосується кола об'єктів інноваційної сфери: понад 45% винахідницьких розробок використовується у найбільш енергоємних та екологічно шкідливих паливній, металургійній, хімічній та нафтохімічній – сировинних галузях. Ще одна деформація – відносне зростання інноваційного винахідництва у галузях з швидким обігом капіталу і високою ефективністю виробництва: легкій, харчовій, деревообробній та целюлозно-паперовій (кількість їх на 100 авторів перевищує середню по промисловості країни).

Зниження рівня залучення інноваційного потенціалу працівників підприємств та установ значною мірою пояснюються відсутністю в Україні належних умов для творчої праці та захисту інтелектуальної власності, а також цілеспрямованої державної політики щодо управління винахідництвом взагалі і інноваційною діяльністю працівників промислових підприємств, зокрема.

---

<sup>174</sup> Економіка України: підсумки перетворень та перспективи зростання. / за ред. В.М. Гейця. – Х. : Форт, 2000. – С. 325.

Основні причини, що знижують інноваційну активність найманих працівників, обумовлені:

– недосконалістю та неефективністю діючої законодавчо-нормативної бази у сфері охорони прав об'єктів промислової власності, що досі не спрямована на товарне використання результатів інтелектуальної науково-технічної праці, не включає прямих правових норм, які захищають та економічно стимулюють авторів винахідницьких розробок, а також створюють сприятливі умови для їх успішної комерціалізації і формування ринку патентних інновацій;

– недостатнім розвитком інфраструктури сфери охорони прав промислової власності, відсутністю необхідних інституцій та підприємницьких організацій для прискорення впровадження патентнозахищених розробок і технологій, їх комерціалізації на внутрішньому та зовнішньому ринках;

– слабкістю державного соціально-економічного захисту винахідництва, матеріальної та моральної захищеності творчої особистості, низьким рівнем заробітної плати фахівців і кваліфікованих робітників, зайнятих інноваційною діяльністю.

Отже, зазначені причини є характерними для усіх видів економічної діяльності, проте найбільш помітно на промислових підприємствах, наукових установах, де праця має бути безпосередньо пов'язана з розробкою інновацій. Між тим аналіз даних державної статистики свідчить, що прояв інноваційної активності найманих працівників притаманний лише для кожного десятого підприємства, яке займається інноваційною діяльністю. Тільки на кожному третьому з цих підприємств працівники мають безпосереднє відношення до проведення досліджень та розробок (науково-дослідних робіт)<sup>175</sup>. У 2005 р. тільки 1,1% вітчизняних промислових підприємств (або 113) займалися придбанням зовнішніх знань (нових технологій), у 2010 р. їх частка зменшилася до 0,9%; лише 7,9% (2010 р.) – займалися придбанням машин, обладнання та програмного забезпечення<sup>176</sup>.

---

<sup>175</sup> Наукова та інноваційна діяльність в Україні : Стат. зб. – К. : Державна служба статистики України, 2010. – 282 с.; С. 185.

<sup>176</sup> Там само, С. 185.

Тенденції скорочення науково-технічного потенціалу, які мають місце в Україні, є логічним наслідком зазначених деформацій та недоліків, свідчать про неготовність економіки до технологічної конкуренції. Вони можуть призвести до руйнації науково-технічної сфери і, як наслідок, до різкого спаду промислового виробництва, повної інноваційної пасивності вітчизняних підприємств, до втрат інноваційних перспектив.

Початок таких руйнівних явищ вже відстежує вітчизняна статистика. Останніми роками в Україні зменшилася кількість організацій, які виконують наукові та науково-технічні роботи (рис. 4.4). Це негативна тенденція, адже такі організації мають виконувати роль баз інноваційних зрушень. За період з 1995 р. по 2008 рр. тенденції розвитку організацій, які виконують наукові дослідження і розробки, не підпорядковувалися певній закономірності: впродовж 1995-1998 рр. кількість організацій, що виконували такі роботи, збільшувалася, досягнувши у 1998 р. 105,2% від рівня 1995 р., впродовж 1998-2002 рр. – зменшилася до 102,9%, до 2005 р. – знову збільшилася до тієї ж позначки – 105,2%, після чого почала зменшуватися, досягнувши у 2010 р. рівня 89,7 % порівняно з 1995 р. (рис. 4.4).

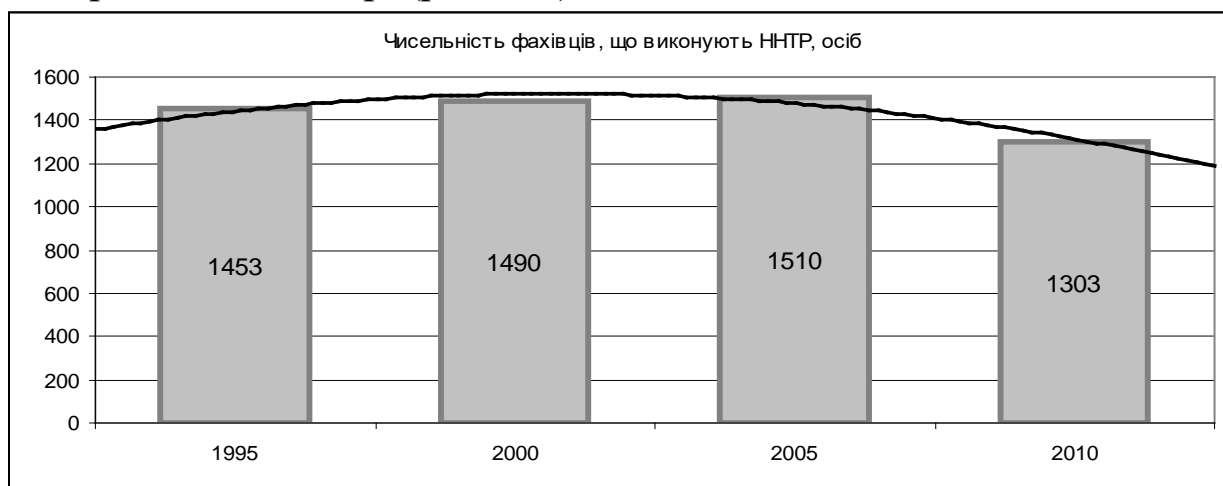


Рис. 4.4. Динаміка кількості організацій, що виконують наукові дослідження й розробки. Джерело:<http://ukrstat.gov.ua/>

Таке явище досить переконливо засвідчує тенденцію згортання ініціатив, які б спрямовувалися на підтримку інноваційно-інвестиційної моделі суспільно-економічного розвитку країни.

Торкаючись проблеми скорочення кількості організацій, які виконують наукові та науково-технічні роботи, не можна обминути той факт, що швидко скорочується кількість організацій, які представляють підприємницький (заводський) сектор науки: в 2005 р. їх було 837, у 2007 р. – 729, у 2010 р. – 610, отже, їх стало менше на 27,2%<sup>177</sup>.

Зауважимо, що такі тенденції є практично протилежними до світових, адже в багатьох розвинених країнах ринкової економіки інноваційні зрушення базуються саме на інтеграції праці та творчих зусиль вчених і виробничників. Більш виразно згадана обставина підтверджується аналізом динаміки кількості науковців, задіяних у процесах економічної розбудови України. З 1991 - 2010 рр. кількість науковців, зайнятих в економіці України зменшилась майже втричі (до рівня 31,8%, порівняно з 1991 р.) (рис. 4.5).

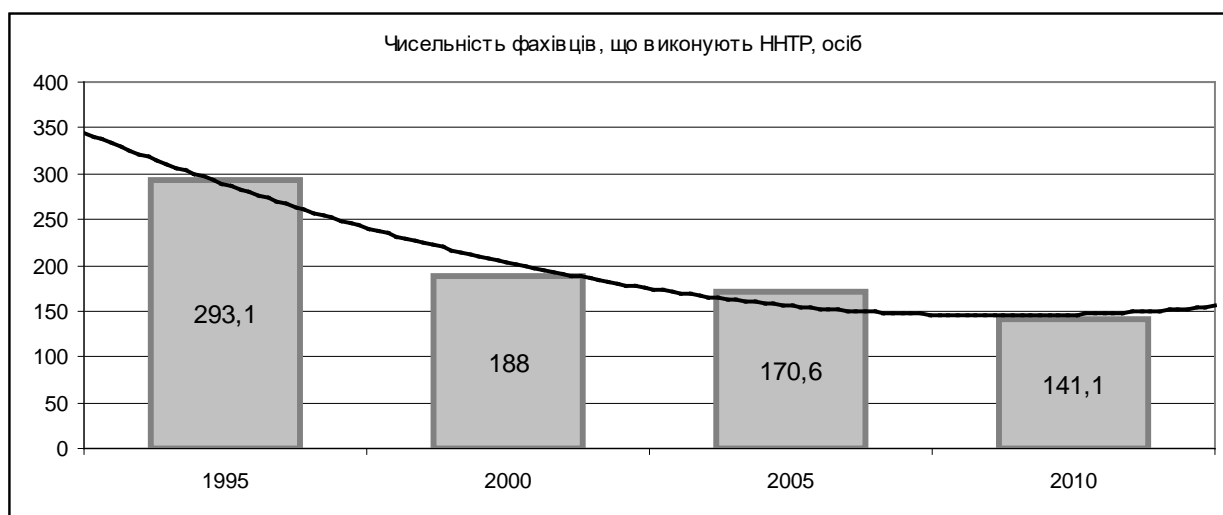


Рис. 4.5. Динаміка чисельності науковців в економіці України (тис. осіб). Джерело: <http://ukrstat.gov.ua>.

Отже, складається враження, що велика частина працівників наукової сфери діяльності все більше залишається поза межами

<sup>177</sup> Наукова та інноваційна діяльність в Україні : Стат. зб. – К. : Державна служба статистики України, 2010. – 282 с.; С. 10.

інтересів та інноваційних потреб підприємств, що взагалі не відповідає природі ринкової економіки, свідчить про нерозвиненість конкурентного середовища (адже саме конкуренція слугує поштовхом до інновацій, до зростання попиту на наукові дослідження). У зв'язку із зазначеним особливе занепокоєння викликає відставання України від інноваційно розвинених країн за якістю підготовки науковців та інженерів. За бальною оцінкою, наведеною у глобальному рейтингу конкурентоспроможності країн<sup>178</sup>, за цим показником Україна помітно відстає від Угорщини, Польщі, Російської Федерації; відставання від країн-лідерів становить більше, ніж у 1,5 рази. Важко сподіватись на покращання ситуації з підготовкою головних творців інновацій, якщо згортається інноваційна активність підприємств, фінансування інновацій, звужується попит на розробку і впровадження нововведень.

В умовах втрати відчутних стимулів до науково-технічної творчості об'єктивно скорочується віддача від співпраці науковців та інженерів у сфері інновацій. Окреслене підтверджується тенденціями скорочення питомої ваги виконаних наукових та науково-технічних робіт у ВВП (рис. 4.6).



Рис. 4.6. Частка у ВВП виконаних наукових і науково-технічних робіт (у відсотках до показника 1996 р.). Джерело: <http://ukrstat.gov.ua>.

<sup>178</sup> The Global Competitiveness Report. – G., 2005, – P. 503 – 520.

Скорочення частки виконаних наукових та науково-технічних робіт у ВВП пояснюємо, зокрема, екстенсивним характером структури витрат, пов'язаних із інноваційною діяльністю в Україні. Пріоритети інноваційної активності підприємств за структурою витрат свідчать, що витрати спрямовуються не на дослідження, придбання нових технологій, а придбання готових машин. Аналіз засвідчує, що саме на такі цілі майже «традиційно» витрачається біля 69% усіх витрат підприємств, що займаються інноваційною діяльністю (рис. 4.7). Така структура витрат, безумовно, залишає незатребуваною інноваційну працю багатьох інженерів та науковців, не сприяє позитивним змінам в якості підготовки вітчизняних інженерних кадрів та науковців.

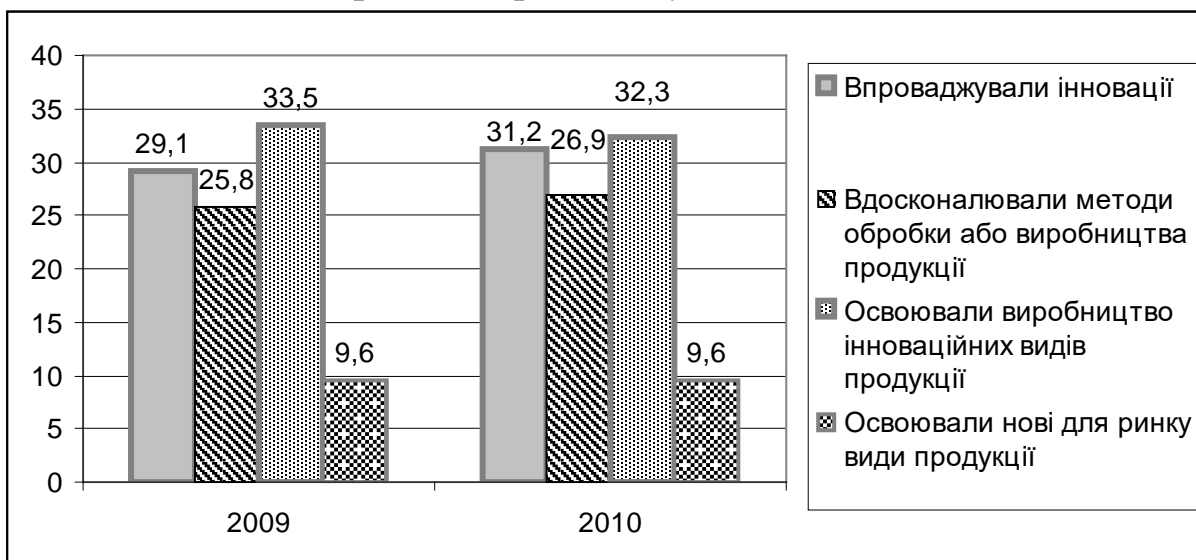


Рис. 4.7. Пріоритети інноваційної активності підприємств України за структурою витрат (у % до загальної суми витрат на інноваційну діяльність)<sup>179</sup>

Показово, що у 2010 р. порівняно з 2009 р. відбулося подальше зменшення частки підприємств, що упроваджують інновації, опустившись із позначки 14,8% до 11,5% усіх підприємств, що свідчить про зниження привабливості інновацій серед кола першочергових завдань. Обсяги реалізованої інноваційної продукції постійно збільшуються (рис. 4.8).

<sup>179</sup> Джерело: [http://ukrstat.gov.ua/cjntrol/uk/lokolfiles/display/operativ/operativ2005/ni/ind\\_rik/ind\\_u/2002.html](http://ukrstat.gov.ua/cjntrol/uk/lokolfiles/display/operativ/operativ2005/ni/ind_rik/ind_u/2002.html)

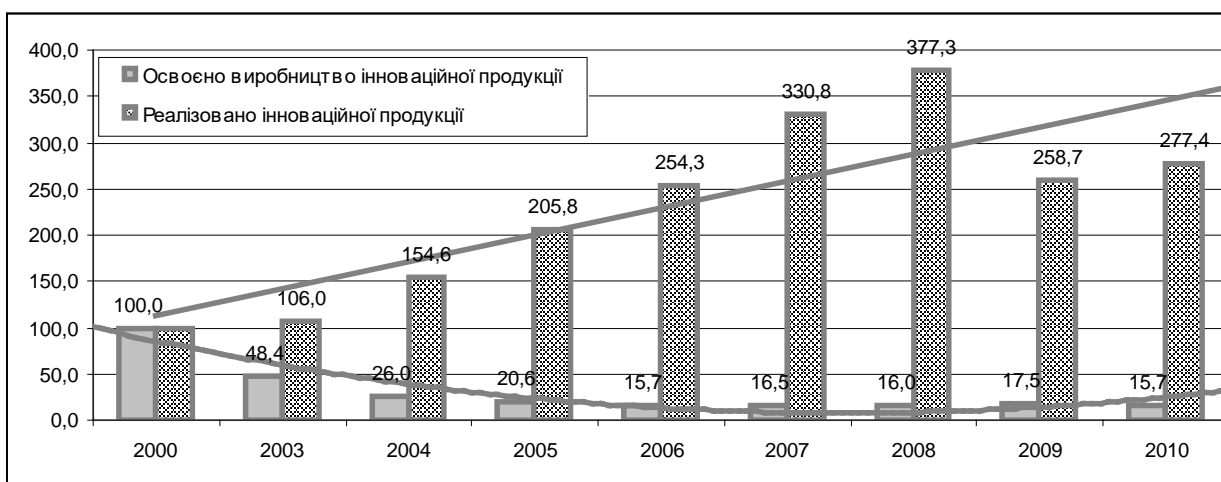


Рис. 4.8. Динаміка упровадження інновацій на промислових підприємствах України (%)<sup>180</sup>

Результати дослідження акцентують увагу також на тому, що інноваційна активність різною мірою торкнулася великих і малих підприємств. Аналіз доводить, що для відносно «малих» підприємств (з кількістю працюючих до 100 осіб) інноваційна діяльність у 2000-2010 рр. дещо пожвавилася, для відносно «великих» – відбулося скорочення обсягів інноваційної діяльності. Діаграма на рисунку 4.9, побудована за нашими розрахунками, доводить, що для підприємств із більшою кількістю найманих працівників притаманне більше «згорання» інноваційної активності.

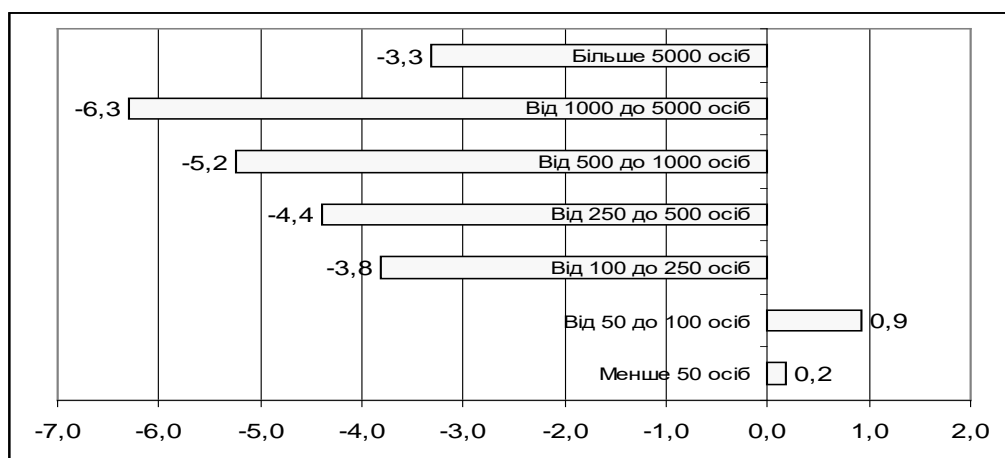


Рис. 4.9. Зміна питомої ваги інноваційно активних підприємств в залежності від кількості найманих працівників (%)<sup>181</sup>.

<sup>180</sup> Джерело: [http://ukrstat.gov.ua/cjntrol/uk/lokolfiles/display/operativ/operativ2005/ni/ind\\_rik/ind\\_u/2002.html](http://ukrstat.gov.ua/cjntrol/uk/lokolfiles/display/operativ/operativ2005/ni/ind_rik/ind_u/2002.html)

Таке спостереження дозволяє зробити висновок про наявність «оптимуму» щодо активізації інноваційної діяльності за кількістю працюючих: згідно із рис. 4.9, «оптимум» стосується відносно «невеликих» підприємств – з кількістю працюючих від 100 до 200 осіб, які в умовах ринкового середовища, економічної нестабільності виявилися більш гнучкими у проявах інноваційної активності.

Обґрунтовану тривогу викликає та обставина, що серед різноманітних джерел фінансування інноваційної активності найманих працівників основне місце належить власним коштам підприємств. За нашими розрахунками, у 2010 р. переважна більшість інноваційно активних підприємств (73,6%) розраховували лише на власні можливості у фінансуванні інновацій. Вкрай обмеженою була можливість кредитування розробки і впровадження інновацій: кредити на такі цілі змогли отримати лише 9,9% таких підприємств). Зауважимо, що тільки 3% підприємств отримали державну фінансову підтримку на інновації. Всі ж інші джерела в загальній системі розподілу коштів на інновації не перевищують 1%. При такій «підтримці» вітчизняного виробника навряд чи можна сподіватися на зростання інноваційної активності працюючих на цих підприємствах найманих працівників. Додамо до цього, що останніми роками ситуація не тільки не змінюється на краще, а погіршується (табл. 4.1).

Виконаний нами аналіз показує, що упродовж 2005 – 2010 рр. кошти підприємств залишаються практично незмінним головним джерелом фінансування інновацій, охоплюючи 68,7% – 74,5% усіх джерел; на 60,3% зменшилося значення кредитів, на 38,5% – коштів державного бюджету; натомість на 9,1% зросла роль місцевих бюджетів, на 27,3% зменшилась роль вітчизняних інвесторів, на 50% – іноземних (див. табл. 4.1). Зважаючи на значну частку серед джерел фінансування власних коштів підприємств, можна зробити закономірний висновок про те, що саме вони залишаються майже єдиним важелем активізації інноваційної діяльності.

---

181 Наукова та інноваційна діяльність в Україні : Стат. зб. – К. : Держкомстат України, 2010. – 282 с.; С. 229, 231.

**Динаміка групування промислових підприємств за джерелами  
фінансування інновацій<sup>182</sup>**

Фінансування інновацій за джерелами:	У % до загальної кількості інноваційно активних підприємств			2010 рік до 2005 року (у %)
	2005 р.	2009 р.	2010 р.	
Власні кошти	74,5	68,7	71,3	95,7
Кошти державного бюджету	2,6	2,2	1,6	61,5
Кошти місцевих бюджетів	1,1	0,6	1,2	109,1
Кошти позабюджетних	0,2	0,1	0,1	50,0
Кошти вітчизняних інвесторів	1,1	0,9	0,8	72,7
Кошти іноземних інвесторів	1,6	1,6	0,8	50,0
Кредити	6,3	63,6	2,5	39,7
Інші джерела фінансування	0,8	0,4	0,5	62,5

Сфера інновацій в Україні залишається непривабливою для інвесторів, передусім, держави. Окреслена ситуація з обмеженим фінансуванням інновацій автоматично позначається на можливостях стимулюванні праці інноваційного змісту.

Навіть прогресивно мислячі керівники підприємств, які прагнуть підтримати творців нових ідей та нововведень, часто не можуть за фінансових обставин забезпечити інноваторам стабільно високий заробіток, пакет необхідних соціальних послуг, необхідні для дослідження устаткування та сприятливі умови праці, сучасне програмне забезпечення тощо.

Результати нашого дослідження щодо стримуючих чинників у підвищенні інноваційної активності підприємств і зайнятих на них працівників основному збігаються з думкою експертів (таблиця 4.2.).

<sup>182</sup> Наукова та інноваційна діяльність в Україні : стат. зб. – К. : Держкомстат України, 2006. – С. 219

**Стримуючі чинники у підвищенні інноваційної активності вітчизняних підприємств та зайнятих на них працівників (%)<sup>183</sup>**

Стримуючий чинник	Оцінка експертів (%)
Великі обсяги витрат	33
Відсутність (обмеженість)	87
Високі кредитні вставки	34
Високий економічний ризик	17
Труднощі з сировиною	23
Відсутність коштів у замовника	40
Недосконалість матеріально-технічної	29
Відсутність попиту на продукцію	19
Відсутність інформації про ринки	12

Разом з тим, цей перелік потребує уточнення і доповнення з урахуванням гострих проблем та деформацій, притаманних сфері соціально-трудова відносин. В цій сфері стримуючими чинниками для прояву інноваційної активності з боку найманих працівників є такі:

– політика низької оплати праці, якої дотримуються роботодавці: їм вигідніше найняти більшу кількість робітників, ніж купувати нове обладнання та вкладати кошти у навчання та перенавчання працівників, адаптуючи до інноваційних потреб підприємства;

– традиційно занижена оцінка вагомості інноваційної праці на підприємствах, в організаціях, установах, успадкована з часів планової централізованої економіки, коли складна праця інженера, дослідника-винахідника оплачувалася гірше, ніж праця некваліфікованого робітника;

– невирішеність питань інтелектуальної власності та захисту авторських прав у вітчизняній практиці інновацій;

– поширене формальне ставлення до укладання колективних договорів та їх виконання, що нівелює значимість вдосконалення

<sup>183</sup> Джерело: Інвестиційно-інноваційна діяльність: теорія, практика, досвід: монографія / [Денисенко М.П., Михайлова Л.І., Грищенко І.М. та ін.]. – Суми : Університетська книга, 2008. – С. 102, 103.

стимулювання праці інноваторів та важливість поліпшення умов праці для результативності творчої трудової діяльності.

Стосовно негативної ролі існуючої політики оплати праці у розвитку інноваційної активності найманих працівників говорять дані, що засвідчують неконкурентоспроможність оплати праці в Україні та реальну небезпеку «відтоку мозків» – втрати з цієї причини кваліфікованих працівників, здатних до розробки і впровадження інновацій.

Якщо в Україні у 2010 р. питома вага оплати праці у структурі доходів населення становила 41,7%<sup>184</sup>, то в країнах ЄС вона коливалася від 60 до 65%. У структурі собівартості продукції частка оплати праці, відповідно, становить 8-12% (Україна) і 25-30% (країни ЄС). Мінімальна ставка оплати праці за 1 годину в Україні нижче майже у 17 разів порівняно з країнами ЄС. Незважаючи на те, що частка витрат на оплату праці в загальних операційних витратах на виробництво збільшилася з 0,8% в 1995 р. до 9,1% в 2010 р., цей показник утричі нижчий, ніж в економічно розвинених країнах світу, де він становить 30 – 35%. Як результат, є вражаючою різниця у середньомісячній заробітній платі, наприклад, за даними журналу *EE Times*<sup>185</sup>, заробіток інженера в США становить 8275 дол. в місяць, в Японії – 6316 дол., в Європі – 6000 дол. В Україні у липні 2010 р. офіційна середня заробітна плата найманого працівника у промисловості була 253 дол.<sup>186</sup> (рядовий інженер, який має відношення до інновацій, отримує ненабагато більше).

Відставання України за розміром середньомісячної заробітної плати стосується не тільки економічно розвинених країн ринкової економіки, а й деяких країн СНД: у 2010 році цей показник становив у Російській Федерації – 686,0 дол. США, Казахстані – 525,7 дол. США, Білорусі – 413,5 дол. США, в той час, як в Україні – 282,2 дол. США. З цього приводу не можна не погодитися з висновками А.М. Колота, Г.Т. Кулікова, В.В. Близнюк про те, що в

---

<sup>184</sup> Статистичний щорічник України за 2010 рік. – К.: Державна служба статистики України, 2011. – 560 с.; С. 385.

<sup>185</sup> <http://www.klomas.ru/f/thread.aspdirectlink=128396>

<sup>186</sup> Електронний ресурс: <http://ukrstat.gov.ua/>

Україні ресурси або неефективно використовуються або несправедливо розподіляються між найманими працівниками (зарплата), роботодавцями (прибуток) та державою (податок)<sup>187</sup>.

Вважаємо, що окреслена ситуація з надзвичайно низькою оплатою праці найманих працівників в Україні не працює на користь здорової конкуренції, формування високої матеріальної зацікавленості найманих працівників у прояві трудової та інноваційної активності, постійному нарощуванні знань. Можна очікувати, що збереження зазначених протиріч у сфері розподілу ресурсів між працею і капіталом не тільки заважатиме вступу України до ЄС, це стане вагомою перешкодою для інноваційного розвитку суспільства, підвищення конкурентоспроможності національної економіки.

В контексті досліджуваної проблеми окремої уваги потребують недоліки в управлінні нововведеннями. Специфіка такого управління передбачає, що генерування нових ідей з боку найманих працівників, проведення досліджень та упровадження інновацій на рівні підприємств вимагає значних зусиль, попередньої підготовки, високої мотивації з боку працівників і роботодавців. А це є непростю справою в умовах сьогодення. Йдеться про необхідність володіння найсучаснішими знаннями, новітньою інформацією у сфері світових технологічних досягнень, створення атмосфери колективної підтримки творчих ідей, організації співпраці багатьох фахівців; вміння приймати ефективні рішення; знанням технологій наукового відкриття; розуміння шляхів перетворення технології в корисні продукти; гнучкого реагування на мінливий попит споживачів.

Зрозуміло, щоб задовольнити ці вимоги, керівники підприємств та організацій повинні бути наділені певними якостями: йти на розумний ризик, бути відкритими для нових ідей, використовувати науково обґрунтовані методи прийняття рішень, сприяти створенню груп інноваторів, комунікацій, мобільності. Все

---

<sup>187</sup> Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія / [А.М. Колот, Г.Т. Куліков, О.М. Поплавська та ін.] ; заг. ред. А.М. Колота, Г.Т. Кулікова. – К. : КНЕУ, 2008. – С. 50, 51, 55.

вищезазначене переконує у необхідності не просто знаходити джерела фінансування та вміло їх використовувати, а й формувати знаннеорієнтованих працівників, справжніх носіїв нової інноваційної культури, підвищувати якість їх підготовки, формувати інноваційний тип мислення, інноваційну поведінку. Таким цільовим орієнтирам поки не відповідає робота з персоналом на вітчизняних підприємствах.

Отже, виконаний аналіз засвідчив негативні тенденції, які, по-перше, мають руйнівні наслідки для формування належного кількісно-якісного трудових ресурсного забезпечення інноваційної діяльності в Україні; по-друге, доводять, що в Україні поки не відбулося формування необхідних економічних, соціальних, організаційних та культурних передумов підвищення інноваційної активності найманих працівників, що посилює процеси згортання інноваційної діяльності загалом.

#### **4.2. Системний аналіз взаємозв'язку чинників інноваційної активності на рівні регіонів**

Залучаючи до аналізу різноманітні дані Державного комітету статистики України, що стосуються інноваційної діяльності найманих працівників на рівні регіонів України, з'ясуємо декілька обставин: чи взаємопов'язані показники, що характеризують таку діяльність; яким є їх взаємний вплив; якою загалом є оцінка такого впливу і стану інноваційної діяльності в регіонах країни.

Для початку системного аналізу виділимо групу характеристик, які мали б бути взаємозв'язаними за своєю суттю:

- WRP – валовий регіональний продукт;
- KPP – кількість промислових підприємств, що функціонують в регіоні;
- KCP – кількість працівників, зайнятих на підприємствах регіону;
- KPI – кількість підприємств регіону, що займаються інноваційною діяльністю;
- KV – кількість винахідників в регіоні.

Залучаючи до аналізу статистику, характерну для 25-ти регіонів, а також м. Києва та м. Севастополя, отримуємо модель взаємозв'язку між ними (значення коефіцієнта детермінації –  $R^2 = 0,96$ ; графіки статистичних та розрахованих значень валового регіонального продукту показано на рис. 4.10):

$$WRP=299 - 41,4 \cdot KPP + 61,8 \cdot KCP + 133,4 \cdot KPI + 4,79 \cdot KV \quad (4.1)$$

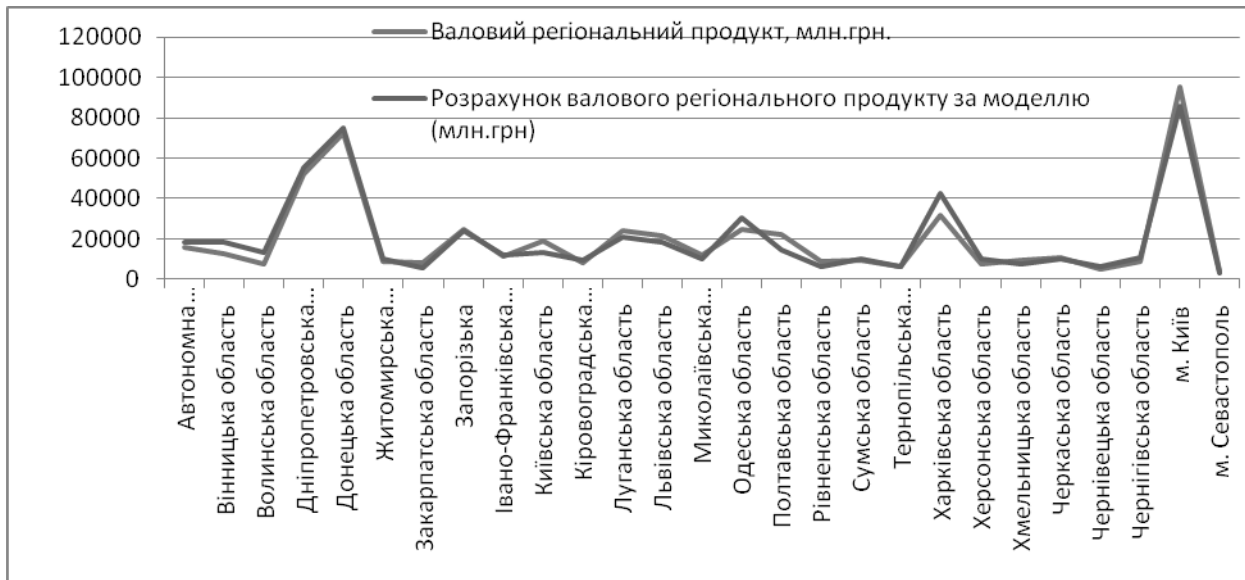


Рис. 4.10. Валовий регіональний продукт та його розрахункові значення для регіонів України (млн.грн.)

Згідно з моделлю на валовий регіональний продукт серед включених до неї факторів позитивний вплив мають:

- облікова кількість штатних працівників – КСР (кожна 1 тис. працівників збільшує WRP на 61,8 млн. грн.);
- кількість підприємств, що займаються інноваційною діяльністю – КPI (кожне таке підприємство збільшує WRP на 133,4 млн. грн.);
- кількість винахідників – KV (кожен винахідник своєю діяльністю в середньому збільшує WRP на 4,79 млн. грн.).

За цією ж моделлю кількість підприємств негативно позначається на валовому регіональному продукті (функціонування кожного зменшує WRP на 41,4 млн. грн.). Поясненням може бути відображення обставини, що функціонування підприємств взагалі має носити інноваційний характер. Якщо це не відповідає дійсності, то такому підприємству не місце в конкурентному середовищі

сучасного ринку, воно просто має «зникнути», про що й свідчить знак мінус перед відповідним доданком у моделі.

Таким чином, дана модель привертає увагу до надзвичайно важливої обставини (у контексті даного дослідження): підприємства регіонального підпорядкування мають займатися інноваційною діяльністю, що сприяє збільшенню валового регіонального продукту; облікова кількість працівників та кількість винахідників позитивно впливають на збільшення валового регіонального продукту (з їх збільшенням він, відповідно, збільшується), але «вагомість» такого збільшення є суттєво більшою у розрахунку на одного винахідника. Останнє доводить величезне значення підвищення інноваційної активності найманих працівників для забезпечення економічного зростання регіонів України.

Наступне питання, що потребує відповіді: чи дієвою є система стимулів для прояву інноваційної активності, як вона себе проявляє на регіональному рівні через співвідношення фондів оплати праці (основний та додатковий) та результатів такої праці.

Відповідь знаходимо за допомогою економіко-математичного моделювання, залучаючи відповідні позначення та необхідну статистику:

- RIP – обсяг реалізованої інноваційної продукції;
- FOZ – фонд основної заробітної плати;
- FDZ – фонд додаткової оплати праці (розглядаємо з позицій додаткового стимулюючого впливу на результати праці).

Лінійний варіант моделі сформовано у вигляді залежності (значення коефіцієнта детермінації –  $R^2 = 0,86$ ; графіки RIP та його розрахункових значень показано на рис. 4.11):

$$RIP = 234036 - 742,0 \cdot FOZ + 1902,8 \cdot FDZ \quad (4.2.)$$

За моделлю, фонд додаткової оплати праці має позитивний вплив на обсяги реалізації інноваційної продукції (кожен 1 млн. додаткової оплати праці, діючи як стимул, привносить до реалізації 1902,8 тис. грн.), в той же час основна заробітна плата розцінена

моделлю як антистимул (про що свідчить знак «віднімання»). Останнє заслуговує окремої уваги як свідчення «перекосів» у існуючій системі оплати праці взагалі. У контексті виконуваного дослідження нас буде цікавити перша обставина: можливість за рахунок стимулювання трудової та інноваційної активності отримувати позитивний ефект від реалізації отриманої при цьому продукції.

$$RIP = 234036 - 742,0FOZ + 1902,8FDZ \quad (4.2)$$

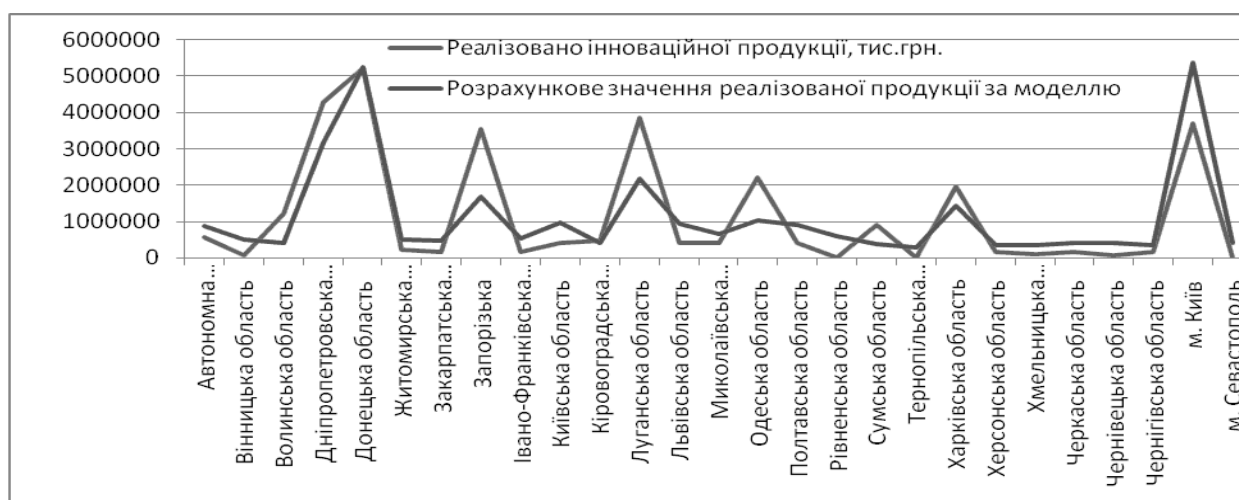


Рис. 4.11. Реалізація інноваційної продукції та її розрахункові значення для регіонів України (тис. грн.)

Аналізуємо тепер модельний взаємозв'язок між кількістю підприємств (KPI), що займаються інноваційною діяльністю на регіональному рівні, та кількістю працівників, потенційно придатних для цього завдяки навчанню та підвищенню кваліфікації (маємо на увазі працівників, яких навчено новим професіям (KNP), які підвищили кваліфікацію (KPK), займаються науковою діяльністю (KND)).

Залучаючи наявну статистику, отримуємо відповідну модель (значення коефіцієнта детермінації –  $R^2 = 0,86$ ; графіки KPI та відповідні розрахункові значення показано на рис. 2.12, де нумерація стосується регіонів України):

$$KPI = 25 + 0,99 \cdot KNP - 0,32 \cdot KPK + 0,005 \cdot KND \quad (4.3)$$



Рис. 4.12. Фактична та розрахункова кількість інноваційно активних підприємств в регіонах України (одиниць)\*

\* Примітка: по вісі абсцис – нумерація регіонів України за списком Держкомстату, по вісі ординат – кількість підприємств, що займаються інноваційною діяльністю

Модель свідчить про такий характер залежностей:

– зі збільшенням на 1 тис. кількості осіб, навчених новим професіям, кількість інноваційно активних підприємств збільшується майже на 1 одиницю (на 0,99);

– зі збільшенням на 1 тис. кількості осіб, які підвищили кваліфікацію, кількість зазначених підприємств зменшується (як на моделі, то на 0,32 одиниці); подібне явище можна пояснити лише формальним характером процедури підвищення кваліфікації на курсах: відволікаючи від основного виду зайнятості, ця процедура (за поширеною практикою в Україні) мало що реально дає для піднесення інноваційної активності на підприємстві, і, можливо, має бути взагалі спростована, якщо не буде радикально змінена за змістом і не переосмислена за наслідками, які дає;

– зі збільшенням на 1 тис. кількості тих, хто займається науковою діяльністю, на 0,005 одиниці зростає кількість підприємств, що займаються інноваційною діяльністю.

Таким чином, модель вказує, що одним із шляхів піднесення інноваційної активності найманих працівників та збільшення кількості підприємств, що займаються інноваційною діяльністю, є збільшення кількості зайнятих науковою діяльністю і тих, кого навчено новим сучасним професіям.

Піддаємо аналізу наукову діяльність, її продуктивність та використання її досягнень.

Для аналізу цього феномену розглянемо ще одну модель, яка пов'язує:

- WRPO – валовий регіональний продукт в розрахунку на одну особу (грн.);
- VDR – витрати на дослідження і розробки (тис. грн.);
- VPT – витрати на придбання нових технологій (тис. грн.);
- VVP – витрати на виробниче проектування (тис. грн.);
- VPM – витрати на придбання машин, обладнання (тис. грн.);
- VMR – витрати на маркетинг та рекламу (тис. грн.);
- VPI – витрати на продуктові інновації (тис. грн.);
- VRI – витрати на процесові інновації (тис. грн.);
- VVK – витрати за рахунок власних коштів підприємств (тис. грн.);
- VDK – витрати за рахунок держбюджету (тис. грн.);
- VMK – витрати за рахунок місцевих бюджетів (тис. грн.).

Обробка статистики стосовно згаданих параметрів дозволила сформуванню відповідну модель (значення коефіцієнта детермінації –  $R^2 = 0,93$ ; графіки значень WRPO для регіонів України та відповідні їм розрахункові значення показано на рис. 4.13):

$$\begin{aligned} WRPO = & 7954 - 0,056 \cdot VDR - 0,198 \cdot VPT + 0,121 \cdot VVP - 0,020 \cdot VPM + \\ & + 0,027 \cdot VMR - 0,021 \cdot VPI + 0,007 \cdot VRI + 0,034 \cdot VVK - 0,429 \cdot VDK + \\ & + 0,296 \cdot VMK \end{aligned} \quad (4.4)$$

Зважаючи на отриману модель, відмічаємо, що перспективи зростання валового регіонального продукту потребують витрат, але не будь-яких, а саме спрямованих на:

- виробниче проектування (VVP);
- маркетинг та рекламу (VMR);
- процесові інновації (VRI).

При цьому є необхідним зростання витрат як за рахунок власних коштів підприємств (VVK), так і за рахунок місцевих бюджетів (VMK).

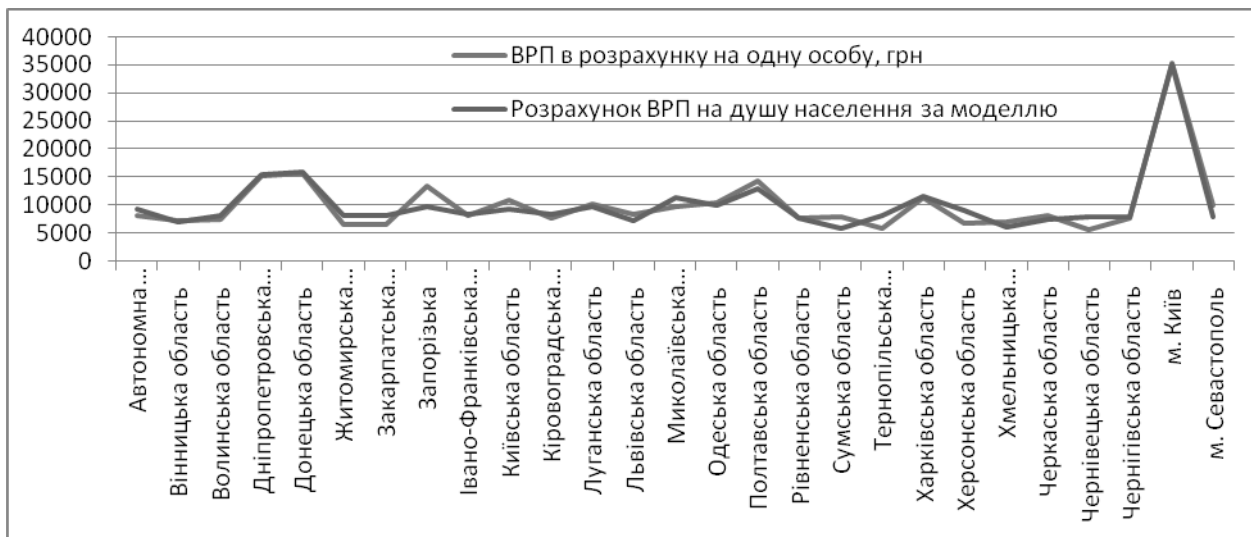


Рис. 4.13. Валовий регіональний продукт на душу населення та його відповідне розрахункове значення для регіонів України (грн.)

Цікаво зазначити, що всі інші статті витрат спричиняють обернену дію – їх збільшення знижує валовий регіональний продукт. Це стосується, зокрема, витрат на дослідження і розробки, придбання нових технологій, придбання машин і обладнання, витрат на продуктові інновації, що пов'язано зі значними термінами окупності таких витрат. За моделлю сприяє зменшенню ВРП і збільшення витрат на інноваційну діяльність за рахунок держбюджету. Останнє важко піддати розумній аргументації, але модель вказує саме на таку закономірність: направляючи кошти в регіони, держава, певне, передбачає їх доцільне використання та й подальше вилучення в іншій формі (судячи з моделі, в більшому розмірі).

Далі аналізуємо зв'язок між кількістю використаної в регіонах інноваційної продукції – винаходів (KVN), промислових зразків (KPZ), раціоналізаторських пропозицій (KRP) – та обсягами її реалізації (RIP). Користуючись даними державної статистики, отримуємо модель такого взаємозв'язку (значення коефіцієнта детермінації –  $R^2 = 0,92$ ; графіки значень RIP та відповідних розрахунків для регіонів країни представлені на рис. 4.14):

$$RIP = 7487 + 0,048KVN + 0,034KPZ + 0,019KRP \quad (4.5)$$

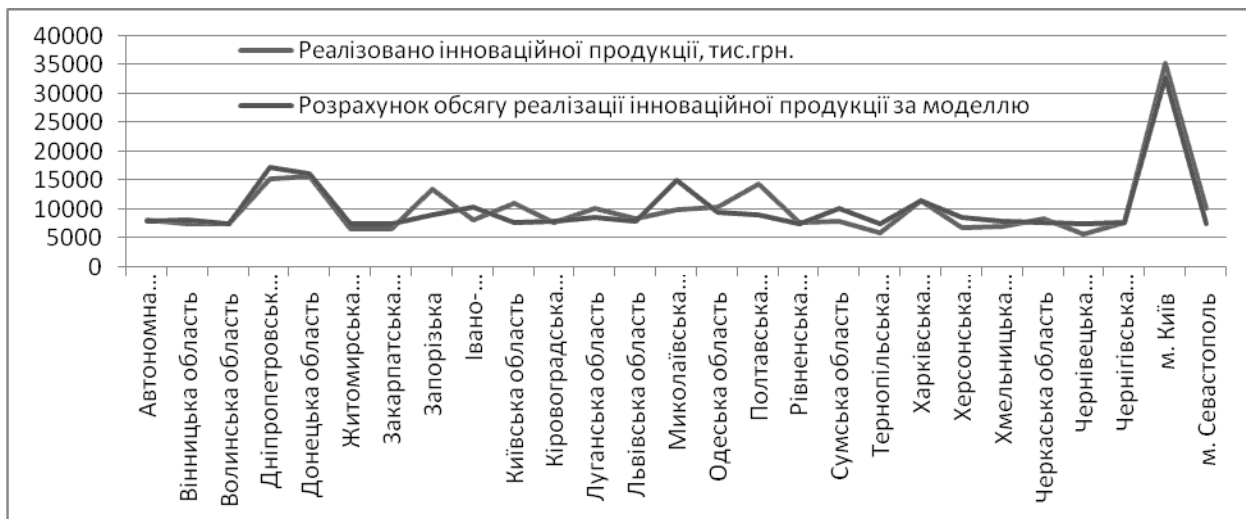


Рис. 4.14. Обсяги реалізації інноваційної продукції та їх відповідні розрахункові значення для регіонів України (тис. грн.)

Отримані дані досить переконливі: на збільшення обсягу реалізації інноваційної продукції позитивний вплив мають всі результати інноваційної активності найманих працівників, зокрема – винаходи, промислові зразки, раціоналізаторські пропозиції: чим більше сформовано і використано останніх, тим вагоміший економічний зиск має регіон від їх упровадження.

Стосовно кількості останніх, то уведення до розгляду факторів, які б претендували на роль впливових (а це, на наш погляд, кількість працівників з вищою освітою (PVO), кількість працівників з неповною вищою та чи базовою середньою освітою (PBS), кількість кваліфікованих робітників –представників робочих професій (PRP)), з опорою на наявну статистику, дозволяє сформулювати залежності, які певною мірою розкривають їх динаміку:

$$KV = 15,2 + 0,11 \cdot PVO + 2,67 \cdot PBS - 4,58 \cdot PRP \quad (R^2 = 0,89) \quad (4.6)$$

$$KP = 579,7 + 0,99 \cdot PVO - 11,0 \cdot PBS + 20,4 \cdot PRP \quad (R^2 = 0,90) \quad (4.7)$$

Висновки, про які «говорять» вирази (4.6) та (4.7), зводяться до того, що прерогатива позитивного впливу на збільшення як кількості винаходів (KV), так і раціоналізаторських пропозицій (KP), це – кількість працівників з вищою освітою (PVO). Саме

результатом їх плідної праці можуть бути винаходи, промислові зразки, раціоналізаторські пропозиції тощо.

Позитивний вплив на збільшення кількості винаходів мають також працівники, які закінчили навчальні заклади I-II рівнів акредитації (технікум, коледж); на збільшення раціоналізаторських пропозицій – кваліфіковані робітники. Що стосується від'ємних доданків сформованих виразів, то дана обставина може розкриватися сутністю творчих процесів: представники робітничих професій, звичайно, мають можливість відволікатися на винахідництво, але порівняно з продуктивністю працівників з вищою освітою їх наміри виявляються далеко не завжди ефективними; те ж стосується і раціоналізаторських пропозицій силами працівників з неповною вищою та базовою середньою освітою.

Розглянемо далі рейтинг регіонів за часткою реалізованої інноваційної продукції у загальному обсязі валового регіонального продукту.

За питомою вагою реалізованої інноваційної продукції у валовому регіональному продукті розподіл регіонів виглядає так України України<sup>188</sup>:

– регіонів із часткою реалізованої інноваційної продукції у валовому регіональному продукті, більшою від 16%, в Україні немає;

– до першої групи з часткою від 10% до 16% інноваційної продукції у ВРП входять три області – Луганська, Волинська, Запорізька;

– до другої групи, зі значенням показника, що аналізується, від 5% до 10%, входять шість областей – Сумська, Одеська, Дніпропетровська, Донецька, Харківська, Кіровоградська;

– до третьої групи (від 1% до 5%) входять дванадцять областей України, м. Київ та Автономна Республіка Крим;

– до четвертої групи (менше 1 %) входять м. Севастополь, Вінницька, Рівненська та Тернопільська області.

---

<sup>188</sup> За розрахунками авторів на основі статистичних даних 2009 р.

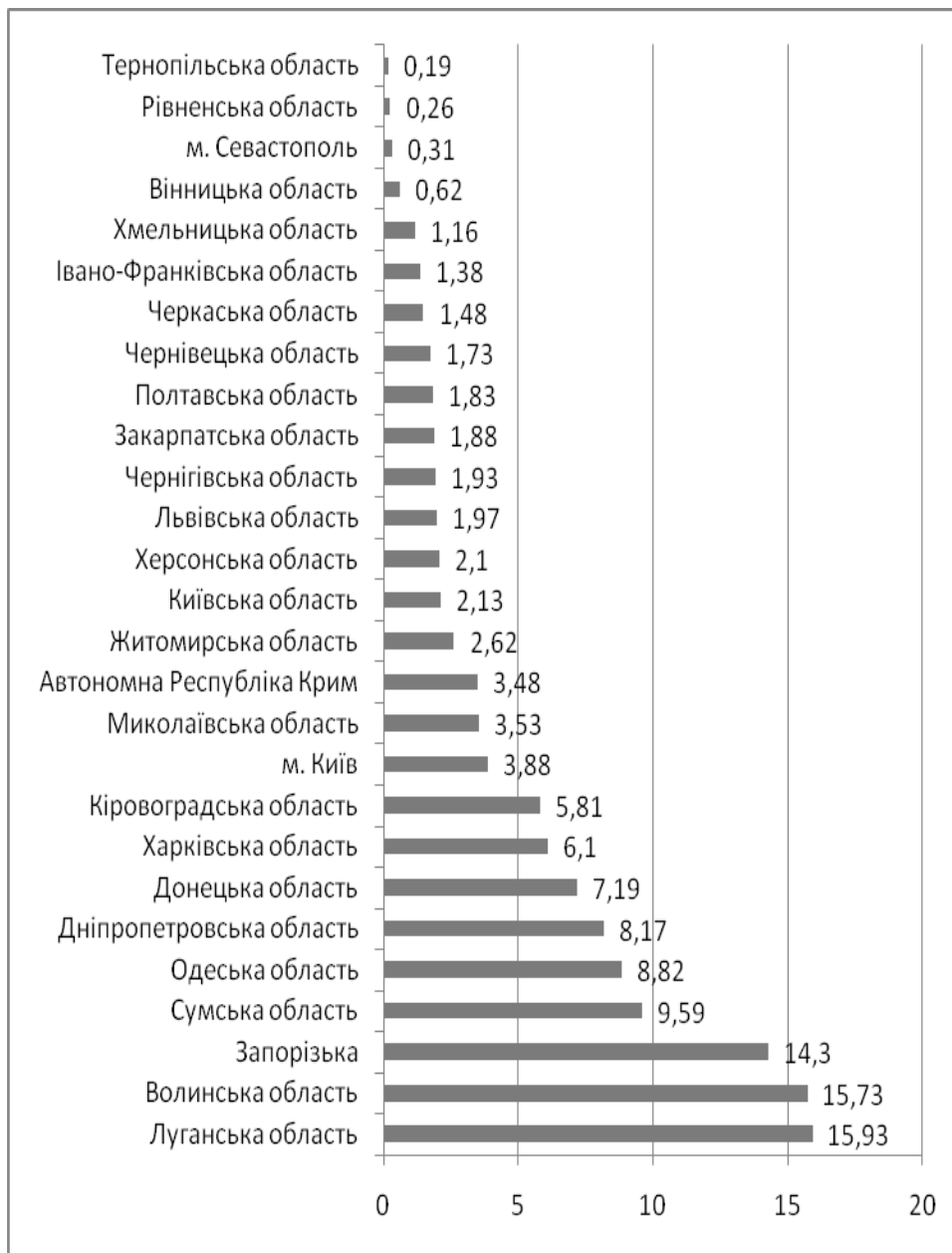


Рис. 4.15. Частка реалізованої інноваційної продукції у загальному обсязі валового регіонального продукту для регіонів України<sup>189</sup>.

Аналіз виявляє неприпустимо низьку (як для країни, що виборює місце серед конкурентоспроможних держав на світовому ринку) інноваційну активність підприємств на регіональному рівні: більша частина регіонів показує результат, при якому не досягнуто й 5-відсоткового рівня реалізації інноваційної продукції у валовому регіональному продукті.

<sup>189</sup> За розрахунками авторів на основі статистичних даних 2009 р.

Суттєво іншим є результат оцінки кількості промислових підприємств, які на регіональному рівні займаються інноваційною діяльністю і залучають до неї свій персонал (рис. 4.16).



Рис. 4.16. Рейтинг регіонів України за часткою підприємств, що займалися інноваційною діяльністю<sup>190</sup>

З огляду на діаграму на рис. 4.16, лідерство за кількістю промислових підприємств, що займаються інноваційною діяльністю, належить м. Київ: тут кожне третє підприємство (в середньому) займається інноваційною діяльністю; до другої групи з показником 15% – 20% входять Харківська та Одеська області;

<sup>190</sup> За розрахунками авторів на основі статистичних даних 2009 р.

третя група з показником від 5% до 15% є найбільш численною – місто Севастополь, Автономна Республіка Крим та 20 областей України; четверта група (менше 5% підприємств є інноваційно активними) – Сумська та Рівненська області.

Важко погодитися з оцінкою такого стану як нормальною, адже йдеться про запровадження інноваційної моделі економічного розвитку, без чого країнам світу важко розраховувати на свою частку успіху у підвищенні власної конкурентоспроможності, забезпеченні більш високої якості людського розвитку.

Варто звернути увагу на те, що навіть найкращий результат, притаманний місту Києву (див. рис. 4.16), нам не видається переконливо оптимістичним. Питома вага інноваційно активних підприємств (32,57%) є удвічі, утричі нижчою, ніж в економічно розвинених країнах. Звичайно, марно сподіватися, що кожне, у середньому, десяте інноваційно активне промислове підприємство в Україні без могутнього зовнішнього інвестиційного впливу швидко стане за інноваційними ознаками рядовим серед усіх інших (90%) підприємств, а наймані працівники усіх, без винятку, підприємств будуть виявляти інноваційну активність.

Однак вважаємо за можливе поліпшити показники інноваційної діяльності завдяки формуванню конкурентного середовища, використанню та розвитку накопиченого інтелектуального потенціалу нації, цілеспрямованим зусиллям з боку держави, підприємців, працівників. Велике значення в цьому сенсі має координація напрямів інноваційної активності з боку держави, адже за даними Державного комітету статистики України у 2009 р.:

- займалися придбанням обладнання від 1,47% загальної кількості інноваційно активних підприємств в Херсонській області до 16% таких підприємств у м. Києві;

- впроваджували нові технології від 0% (тобто нові технології підприємствами не впроваджувалися) у м. Севастополь до 7% інноваційно активних підприємств у Волинській області;

- освоювали виробництво нової продукції від 0,71% зазначених підприємств в Миколаївській області до 20,19% таких підприємств у м. Київ, освоювали виробництво нового устаткування, відповідно, від 0% (виробництво не освоювалося) у

м. Севастополь до 39,11% інноваційно активних підприємств у Сумській області;

– освоювали виробництво нових матеріалів – від 0,98% інноваційно активних підприємств у Черкаській області до 79,05% таких підприємств у місті Києві.

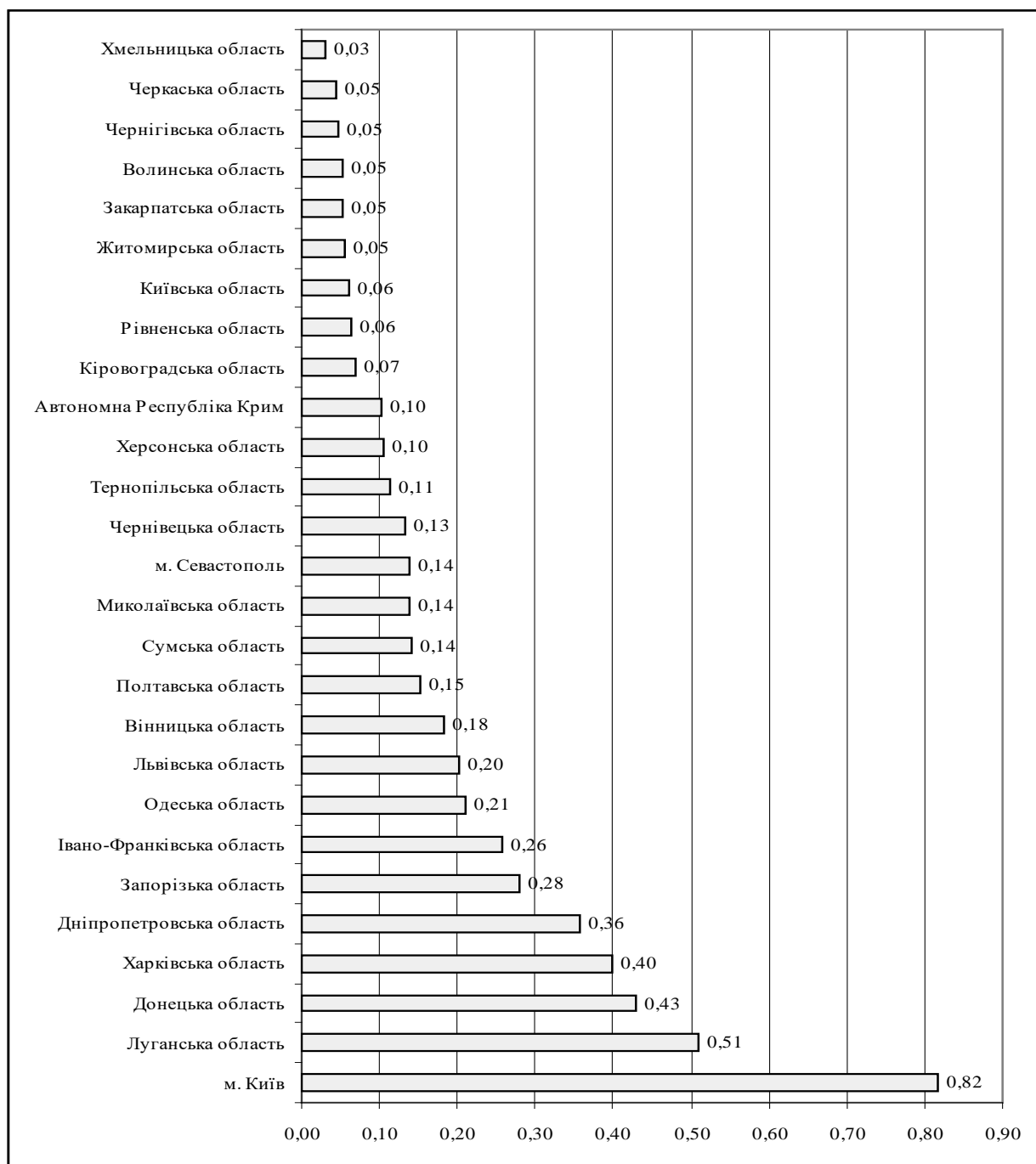


Рис. 4.17. Відношення (у %) кількості винахідників до кількості найманих працівників на підприємствах регіонів України<sup>191</sup>

<sup>191</sup> За розрахунками авторів на основі статистичних даних 2009 р.

Справляє в цілому негативне враження й аналіз відношення кількості винахідників до середньостатистичної кількості найманих працівників. Згідно із статистичними даними, на 100 працівників не припадає жодного винахідника, і такий стан речей є характерним для всіх регіонів країни без винятку. З рисунку 4.17 видно, що до регіонів, «найбільш насичених» винахідниками, відносяться м. Київ, Луганська, Донецька, Харківська, Дніпропетровська, Запорізька, Івано-Франківська, Одеська, Львівська, Вінницька, Полтавська, Сумська, Миколаївська, Чернівецька, Тернопільська, Херсонська області, а також АРМ та місті Севастополь, де на 1 тис. працівників припадає 1–8 винахідників. В інших регіонах таке співвідношення становить до 3-7 винахідників на 10 тис. працівників, далеко віддалене від межі, за якою працю можна було б ідентифікувати як інноваційну за змістом.

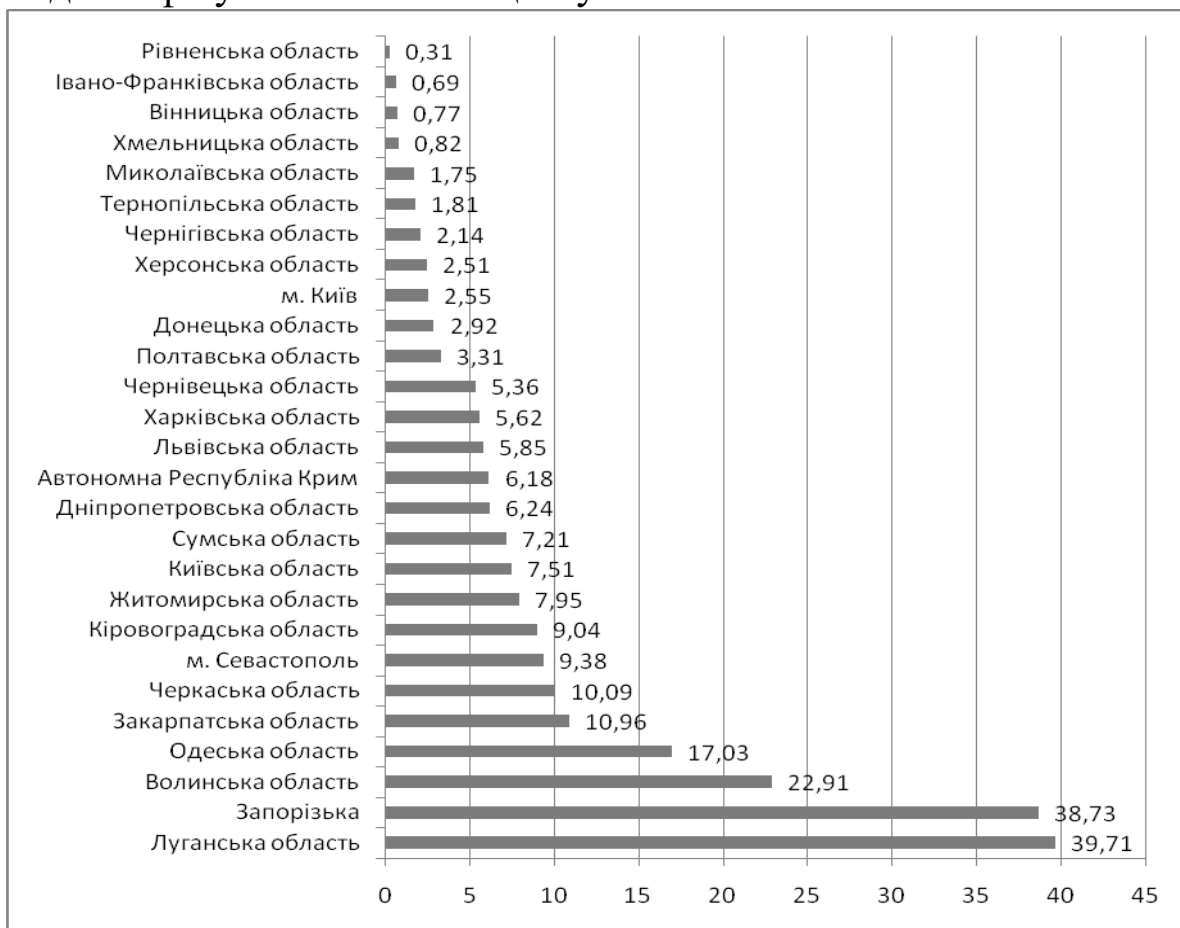


Рис. 4.18. Обсяги реалізації інноваційної продукції (грн.) у розрахунку на 1 грн. витрат на інноваційну діяльність на підприємствах регіонів України<sup>192</sup>

<sup>192</sup> За розрахунками авторів на основі статистичних даних 2009 р.

Оцінка відношення зазначених показників вказує, що практично для всіх регіонів країни вказані витрати є ефективними: обсяг реалізації інноваційної продукції перевищує витрати на неї (відношення є більшим одиниці). Виключення становлять лише Хмельницька, Вінницька, Івано-Франківська, Рівненська області, де це відношення є меншим одиниці, тобто з фінансових позицій витрати на інноваційну діяльність виявилися неефективними.

Зазначимо, що досягнутий позитивний ефект інноваційної активності найманих працівників підприємств є неоднаковим у різних регіонах, зокрема:

- близько 40 грн. обсягу реалізованої інноваційної продукції припадає на 1 грн. витрат на інноваційну діяльність у Луганській та Запорізькій областях;

- близько 20 грн. – у Волинській, Одеській областях;

- від 5 до 10-ти грн. – у м. Севастополь, Автономній Республіці Крим, Закарпатській, Черкаській, Кіровоградській, Житомирській, Київській, Сумській, Дніпропетровській, Львівській, Харківській, Чернівецькій областях;

- до 5 грн. – у м. Київ, Полтавській, Донецькій, Херсонській, Чернігівській, Тернопільській, Миколаївській областях.

Вважаємо за потрібне наголосити на кількісних значеннях ефекту – не відсотки, а рази, навіть десятки разів віддаляють обсяг реалізації інноваційної продукції від витрат на інноваційну діяльність, чого важко досягти (практично неможливо) від звичайної трудової діяльності. Це зайвий раз підкреслює могутність такого засобу, яким є інноваційна діяльність (звісно, за умов її підтримки, спрямованості та відповідної організації).

Останнє зауваження заслуговує окремої уваги. Скажімо, місто Київ вигідно відрізняється від регіонів і кількістю винахідників по відношенню до кількості найманих працівників, і рівнем оплати праці, і часткою підприємств, що займаються інноваційною діяльністю, але ці та інші переваги не приводять самі по собі (автоматично) до високого ефекту від результатів інноваційної праці (як щойно було відмічено, місто Київ займає за цим показником лише 19 позицію серед 27).

Ще один ефект від впровадження інновацій, який виявився суттєвим, це «покращання умов праці». Диференціація отримання такого ефекту підприємствами є значною: від 12,7% підприємств АР Крим до 22,8% підприємств міста Києва. Однак частіше інноваційно активні підприємства оперують такими ефектами від впровадження інновацій, як: розширення асортименту товарів і послуг (від 19% інноваційних підприємств Чернівецької області до 25% – міста Києва і АР Крим), покращання якості товарів і послуг (від 13% підприємств Чернівецької області до 25% підприємств у м. Київ), відповідність правовим вимогам (відповідно, від 7% підприємств Чернівецької області до 28% підприємств у місті Києві), розширення можливостей виробництва товарів або надання послуг (від 13% підприємств АР Крим і Чернівецької області до 22% підприємств у місті Києві).

Офіційна статистика не відображає факторів впливу на інноваційну діяльність та реагування на них систем, що відповідають за стимулювання такої діяльності. У такій ситуації дослідження стану проблеми виявилось можливим лише з посиланням на результати реалізації широкомасштабних проєктів силами наукових колективів, зокрема, Інституту економіки промисловості НАН України<sup>193</sup> та виконавців Європейської програми CIS<sup>194</sup>. Інформація зі згаданих джерел стосується підприємств, працівники яких здійснили принаймні одну інновацію – процесову, продуктову, організаційну чи маркетингову. Статистичне спостереження на підприємствах регіонів України, виконане за згаданою програмою, показало, що рівень інноваційної активності серед великих підприємств (зі штатом понад 250 осіб) становить від 23% до 49%, серед середніх (50-249 осіб) – 11%-29%, серед малих підприємств (10-49 осіб) – 7%-23%. Найвищий показник стосується великих підприємств м. Києва. До інноваційних включено не лише традиційні для підприємств України види діяльності, але й новітні їх форми, пов'язані з

---

<sup>193</sup> 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.

<sup>194</sup> <http://ukrstat.gov.ua/cjntrol/uk/lokolfiles/display/operativ/operativ2005.html>

комп'ютерною технікою та її програмним забезпеченням: діяльність у сфері інформатизації – 72% підприємств; консультування у сфері архітектури та інжинірингу – 74,2%; технічні випробування та аналіз – 74,3%. Частка інноваційно активних підприємств в цих видах діяльності вища за середню в економіці, у загальній кількості інноваційно активних підприємств вона становить 53%.

Статистичне спостереження інноваційної діяльності показує, що згадана особливість найбільш характерна для міста Києва, де має місце найвищий рівень інноваційної активності – 44,5% (при середньому рівні – 29,5%). Втім, в інших регіонах тенденція інша: у АР Крим найвищий рівень інноваційної активності спостерігається на підприємствах послуг (36,4%) та в переробній промисловості (33,6%), у Харківській області – на підприємствах переробної промисловості, у Донецькій області інноваціями займається кожна третя фінансова установа (підприємство) та майже чверть підприємств переробної промисловості<sup>195</sup>.

В кожному з регіонів України частка підприємств, які впроваджували інноваційні види продукції та інноваційні процеси, є дещо вища за частку підприємств, які впроваджували лише один з видів інновацій. Разом з тим, в обстежених регіонах (за виключенням Чернівецької області) частка підприємств, що впроваджували лише інноваційні процеси вища, ніж тих, що впроваджували лише інноваційні продукти.

Аналіз показує, що залучення найманих працівників в інноваційний процес в регіонах України приймає різноманітні форми: придбання машин, обладнання та програмного забезпечення виключно для виробництва нових або значно поліпшених продуктів та послуг; виконання внутрішніх робіт інвестиційного характеру; навчання та підготовка персоналу як на власному підприємстві, так і за його межами; здійснення процедур та технічної підготовки до запровадження нових або значно удосконалених продуктів і процесів, які ще не були ніде представлені; ринкове запровадження інноваційних продуктів та

---

<sup>195</sup> За розрахунками авторів на основі статистичних даних 2009 р.

послуг, включаючи ринкове дослідження і проведення рекламної діяльності; укладання договорів про виконання науково-дослідних робіт чи придбання результатів їх виконання у інших компаній.

Один із основних напрямів діяльності працівників на інноваційно активних підприємствах – це забезпечення придбання машин, обладнання та програмного забезпечення для виробництва нових або значно поліпшених продуктів та послуг (від 78% до 91% інноваційно активних підприємств). Такий вид інноваційної діяльності об'єктивно підвищує потребу у наявності технічно освічених працівників, обізнаних в питаннях експлуатації нової техніки та устаткування. У зв'язку з цим керівники багатьох інноваційно активних підприємств налаштовані проводити спеціальне навчання та підготовку персоналу до розроблення або впровадження ним нових або значно удосконалених продуктів і процесів. Між тим, як свідчить статистика, в регіонах частка таких підприємств, де приділяється цьому належна увага, коливається від 38% до 65%.

Безумовно, такі відмінності на рівні регіонів обумовлені диференціацією можливостей щодо витрачання коштів на інноваційні цілі. Аналіз даних розподілу інноваційних витрат за їх видами показує велику різницю між регіонами. Так, підприємства м. Києва витрачають майже дві третини коштів на виконання внутрішніх робіт інноваційного змісту, АР Крим – 43%, Харківської, Чернівецької і Донецької областей – відповідно 23%, 15% і 5%. Найбільше коштів витрачають на придбання машин, обладнання та програмного забезпечення підприємства таких регіонів: Донецької області (92% загального обсягу інноваційних витрат), Чернівецької (81%), Харківської (63%) областей та АР Крим (55%), у м. Києві – 31%. Викликає тривогу той факт, що досить незначною залишається частка інноваційних витрат, що спрямовується на придбання зовнішніх знань: найбільше – у Харківській області (6%), найменше – на підприємствах АР Крим (0,2%)<sup>196</sup>.

---

<sup>196</sup> За розрахунками авторів на основі статистичних даних 2009 р.

Виконаний нами аналіз дозволяє стверджувати про недостатність використання інтегрованих зусиль найманих працівників різних підприємств та наукових організацій: майже половина інноваційно активних підприємств міста Києва, біля 38% – Харківської і Чернівецької областей, третина таких підприємств в АР Крим та майже чверть їх у Донецької області виконують дослідження і розробки власними силами, не залучаючи науковців та фахівців з інших установ та організацій.

Недостатньо розвиненою залишається спеціалізація та кооперація праці у сфері інновацій. Значна частка вітчизняних інноваційно активних підприємств здійснюють самостійне ринкове супроводження інноваційних продуктів та послуг, включаючи ринкове дослідження і проведення рекламної кампанії (від третини підприємств АР Крим до 55% підприємств Чернівецької області), не покладаючись на залучення структур-посередників. Дещо менше підприємств здійснюють процедури та технічну підготовку до запровадження нових або значно удосконалених продуктів і процесів, які ще не були ніде представлені (від 13% – у Чернівецькій області до 29% – у м. Києві та Харківській області).

Досить обмеженим залишається співробітництво найманих працівників підприємств та наукових організацій, університетів у сфері проведення спільних досліджень в інтересах інновацій на виробництві. Уклали договори про виконання науково-дослідних робіт або про придбання результатів їх виконання у інших компаній, державних або приватних науково-дослідних організацій, від 16% (у Чернівецькій області) до 28% (у м. Києві) інноваційно активних підприємств. При цьому придбанням інших зовнішніх знань (придбання або ліцензування патентів і не патентованих винаходів, ноу-хау та інших типів знань у інших організацій) зайнято від 15% (у Донецькій області) до 20% (у м. Києві) інноваційних підприємств.

Для найманих працівників інноваційно активних підприємств України найважливішим джерелом інформації про інновації, як і у випадку країн Європи, є власні підприємства або їхня група (об'єднання) підприємств (від 23% інноваційних підприємств Чернівецької області до 35% таких підприємств у місті Києві).

Другим за важливістю джерелом інформації для працівників підприємств більшості регіонів є конференції, ярмарки, виставки (21% – 26% вітчизняних підприємств отримують саме звідси необхідну інформацію про інновації). Наступні за важливістю джерела – постачальники обладнання, матеріалів, компонентів або програмного забезпечення (служують, наприклад, джерелом інформації для працівників 13% підприємств у Чернівецькій області і для 24% підприємств у м. Києві) та замовники і споживачі (є джерелом інформації для працівників 13% підприємств в АР Крим та 20% у м. Києві).

Слід відзначити, що на відміну від західних країн, найменше працівники більшої частки підприємств регіонів України активно користуються також інформацією про інновації від державних науково-дослідних інститутів (від 4,5% підприємств у Харківській області до 16,1% таких підприємств у Чернівецькій області), університетів та інших навчальних закладів (відповідно, від 1,6% підприємств у Донецькій та 4,1% підприємств у Харківській областях). Разом з тим, подібно до підприємств країн-членів ЄС, частка інноваційно активних підприємств України, які використовують власні або приватні джерела інформації (такі як конференції, консультації, спілкування в межах професійних об'єднань), все ж таки є вищою, ніж тих, що користуються інформацією з державного сектору (вищі навчальні заклади і державні науково-дослідні інститути), тобто інформаційний зв'язок між державним і підприємницьким секторами в Україні у сфері інновацій також є досить обмеженим.

Слід підкреслити, що в якості найбільш суттєвих підстав щодо прояву інноваційної пасивності або активності статистичні дані фіксують, передусім, фінансові і ринкові перешкоди: про недостатність коштів повідомили у статистичних звітах від 27,5% підприємств м. Києва до 44,5% таких підприємств в АР Крим; про занадто високі інноваційні витрати – від 20% підприємств Донецької області до 35% підприємств в АР Крим; про сильну конкуренцію на ринку – від 15% підприємств Донецької області до 24% таких підприємств м. Києва. Однією з важливих перешкод є складність знаходження партнерів по співпраці (про це повідомили

від 11% підприємств Донецької області до 16% підприємств в АР Крим). До вагомих перешкод віднесено також причини інформаційні, хоча досить значна частка інноваційно активних підприємств користується різноманітними джерелами інформації. Так, про недостатність інформації про технології вказують від 4% до 6% підприємств, про недостатність інформації про ринки – від 3% до 5%<sup>197</sup>. Безумовно, це суттєво знижує інноваційну активність інженерно-технічного персоналу підприємств, що не може не позначатися також на конкурентних позиціях підприємств.

Отже, виконаний на регіональному рівні аналіз інноваційної активності підприємств та їх найманих працівників довів не тільки малі обсяги інноваційної діяльності, її невисоку ефективність, обмеженість ресурсного забезпечення, а й значну диференціацію інноваційної активності в межах регіонів, пов'язану з нерівномірністю розміщення, концентрації та розвитку промислового та інтелектуального потенціалу, його затребуваністю, незадовільною економічною, організаційною та інформаційною підтримкою. Виявлені тенденції потребують урахування в державній інноваційній та соціально-економічній політиці.

### **4.3. Оцінка чинників інноваційної активності персоналу підприємств**

Підприємства були і залишаються найважливішою ланкою реалізації інноваційної активності найманих працівників, тому аналіз сприятливих і несприятливих чинників щодо прояву такої активності на рівні підприємств завжди вимагатиме окремої уваги.

Дослідження впливових чинників інноваційної активності найманих працівників на мікроекономічному рівні авторами проведено на прикладі підприємств Кіровоградської області<sup>198</sup>.

---

<sup>197</sup> За розрахунками авторів на основі статистичних даних 2009 р.

<sup>198</sup>Збаржевецька Л.Д. Соціально-економічні чинники гальмування інноваційної активності працівників підприємств регіону / Л. Д. Збаржевецька // Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку: колективна монографія / за ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: ВАТ «Кіровоградське видавництво», 2008. – С.117 – 129.

Завдання дослідження охоплювали: по-перше, аналіз статистичної звітності підприємств регіону про інноваційну діяльність, працю, її оплату та умови; по-друге, – соціологічне обстеження найманих працівників підприємств; по-третє, вивчення думки експертів щодо визначення чинників визначального впливу на стан інноваційної активності найманих працівників за допомогою розробленої авторами методики.

Аналіз статистичних даних переконав в тому, що в організаціях, установах, підприємствах регіону (незалежно від виду економічної діяльності) прояв інноваційної активності найманими працівниками є, передусім, рідкісним явищем, заснованим переважно на «голому ентузіазмі» творчих особистостей – підприємців, інженерів-конструкторів, інженерів-технологів, вчених, викладачів, вчителів, лікарів, фахівців-дослідників тощо. Причини масової незацікавленості найманих працівників у розробці і впровадженні інновацій багатоаспектні, вони полягають, передусім, у недосконалій мотивації до інновацій – нестачі відчутних матеріальних стимулів, заниженій оцінці витрат часу і трудових зусиль, відсутності належного соціального захисту винахідників, раціоналізаторів, інноваторів у будь-якій сфері діяльності. Отримуваний підприємствами ефект від трудового внеску інноваторів у розробку різноманітних нововведень адекватно не позначається на їх доходах, добробуті. Як результат, у 2010 р. порівняно з 1995 рр. на підприємствах Кіровоградської області більш як удвічі стало менше винахідників та раціоналізаторів, використаних у виробництві винаходів, раціоналізаторських пропозицій та промислових зразків. Зв'язок підприємств і кафедр університетів набув рис формалізму. Втрачено можливості керованого залучення до наукових пошуків на виробництві талановитої студентської молоді під час організації навчальної практики, аспірантів, оскільки в умовах розмаїття форм власності питання організації та фінансування такої практики на підприємствах вирішуються вкрай складно. Зруйновано колишню систему шефства підприємств над загальноосвітніми школами, яке пробуджувало інтерес у школярів до робочих професій,

спеціальності інженера, науково-технічної творчості на виробництві.

На наш погляд, розв'язання проблеми підвищення інноваційної активності найманих працівників в регіоні має ґрунтуватися, передусім, на радикальній зміні ставлення до питань збереження та розвитку інтелектуального потенціалу регіону, проблем його активного залучення до розробки і впровадження інновацій. Отримання бажаного інноваційного ефекту неможливе, передусім, без зміни ставлення до наукових та інженерно-технічних працівників. Йдеться про гідну оцінку їхньої праці, адже саме вони формують основний ресурс можливих інноваційних зрушень в економіці регіону. За результатами соціологічних досліджень авторів, більшість потенційних інноваторів (92%), зайнятих на промислових підприємствах, в наукових організаціях та університетах, інститутах Кіровоградської області, поєднують офіційну зайнятість з неофіційною, вимушені витратити час на пошуки додаткових заробітків, роботу на присадибних ділянках, дачних кооперативах, турбуючись про харчування взимку та мінімально можливий відпочинок сім'ї. При цьому інтелектуальний потенціал таких «потенційних інноваторів» використовується часто не за фахом, що призводить до деградації інженерних кадрів, втрати унікальних знань, здібностей, руйнації інженерних шкіл, які формувалися понад півстоліття.

На прикладі Кіровоградської області (до речі, ці тенденції характерні також для інших регіонів) ми спостерігаємо недооцінку державою ролі науково-технічної еліти, що призводить в умовах перехідної економіки до втрати інтелектуальних ділових та духовних лідерів, стає перешкодою у підвищенні інноваційної активності працівників підприємств регіону. Сьогодні інтелектуальний потенціал вищих навчальних закладів області використовується в економіці регіону не більше, як на 5%. За десять останніх років кількість спеціалістів, які виконують науково-технічні роботи скоротилася в регіоні на 1/3, спостерігається зниження престижу інженерної праці.

На наш погляд, без цілеспрямованої державної та регіональної політики, орієнтованої на підняття статусу праці інженерів та

вчених, підтримку науково-технічної еліти, не можна очікувати впровадження інноваційної моделі розвитку економіки, стійке економічне зростання та інноваційні зрушення. Звичайно, не варто забувати, що вирішення цього питання лежить у площині підвищення сукупного попиту на інновації, на висококваліфіковану працю (у т.ч. інженерну). Проте не зменшуючи значення останнього, зазначимо, що ефективність використання інноваційної складової трудового потенціалу працівників підприємств та організацій їх творча активність, результативність праці значною мірою залежить від соціальної спрямованості інноваційної політики місцевих органів влади, керівників підприємств, лідерів профспілкових організацій.

На нашу думку, процеси гальмування інноваційної активності найманих працівників значною мірою народжуються на мікрорівні як результат протиріч в оплаті та стимулюванні праці персоналу підприємств, недоліків в регулюванні соціально-трудоких відносин, прорахунків в діяльності профспілкових організацій, які, приділяючи увагу малозабезпеченим працівникам, не вважають за потрібне окремо захищати інтереси інноваторів. При цьому ми не ігноруємо ту обставину, що незадовільний стан розвитку праці з елементами творчості, який спостерігається сьогодні в Україні, став наслідком відсутності визначальної ролі необхідних макроекономічних чинників – необхідного 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. Все це на фоні загальної всеохоплюючої економічної кризи звузило попит на інновації з боку держави і підприємств недержавного сектору економіки, негативно вплинуло на залучення інтелектуального потенціалу найманих працівників.

Сучасна нестабільна економічна ситуація в країні, посилення ролі глобальної фінансової кризи, поставили більшість найманих працівників кожного регіону в умови соціального ризику. Маємо на увазі знецінення і так вкрай низьких доходів, отримання оплати праці, недостатньої для виживання, відсутності реального

соціального захисту, небезпеки втрати роботи, обмеження можливостей освітньо-професійного розвитку. Окреслене, безумовно, звужує можливості формування прагнень найманих працівників до прояву творчості, до участі в інноваційній діяльності. Такі спостереження і думки повністю підтвердилися в процесі соціологічного дослідження найманих працівників підприємств регіону та вивчення думки експертів.

Соціологічне дослідження проводилося поетапно у 2007-2010 роках на підприємствах різних форм власності Кіровоградської області (ВАТ “Гідросила”, ВАТ “Червона зірка”, ТОВ “Сонола”, МП ВКФ “Кімекс”, ВАТ “Паляниця”, ВАТ “Птахокомбінат”, ВАТ «Радій», поліграфічний рекламо-видавничий центр «КОД»). Дослідження ставило за мету вивчити причини зниження інноваційної активності найманих працівників в регіоні. Анкетування охоплювало 1420 респондентів, серед яких були пропорційно представлені керівники, фахівці та робітники, функціональні обов’язки яких пов’язані з розробкою і впровадженням нових ідей, різноманітних інновацій, стосуються змін в технології виробництва, вдосконалення якості продукції, послуг. Переважна більшість респондентів відносилася до працеактивного віку (25-45 років), середню освіту мали 15% респондентів, середню спеціальну технічну освіту мали 20% опитаних, вищу – 65% (інженери-конструктори, інженери-технологи, програмісти, оператори ПЕОМ, інженери-економісти).

За результатами анкетування переважна більшість опитаних визначила такі життєво важливі пріоритети у сфері праці:

- 1-місце – гідний заробіток (94% респондентів);
- 2-місце – безпечні та сприятливі для здоров’я умови праці (78%);
- 3-тє місце – соціальна захищеність (72%);
- 4-те місце – сприятливі соціально-трудова відносини (51%);
- 5-те місце – освітньо-професійне зростання (33%);
- 6-місце – службова кар’єра, визнання (19%);
- 7-е місце – реалізація знань, творчих здібностей, інтерес до інновацій, змісту праці (9%).

Виявлені пріоритети опитаних найманих працівників підкреслюють, передусім, значимість соціальних та економічних умов, що дозволяють в кризових умовах забезпечити виживання працівника та його сім'ї, зберегти фізичне та психічне здоров'я, соціальну захищеність. На жаль, прагнення до інноваційної активності не тільки не є пріоритетом для більшості, воно займає останнє місце по значимості майже для 90 % респондентів. Останнє віддзеркалює дуже тривожний факт, адже опитування стосувалося людей, які за змістом роботи пов'язані з нововведеннями.

Зауважимо, що кожен другий респондент підкреслив, що розмір його заробітної плати лише частково залежить від трудової активності; понад 1/3 респондентів наголошують, що проявлена творчість, ініціатива не цінується і не позначається на розмірі отриманого заробітку, 2/3 опитаних визнають свою заробітну плату та премії несправедливими по відношенню до власного внеску в інноваційну діяльність підприємства; майже усі респонденти констатували несправедливість оплати праці порівняно з вартістю життя в Україні, існуючими цінами на товари першої необхідності<sup>199</sup>.

Зазначимо, що в Кіровоградській області недоліки оплати праці і доходів набули особливої гостроти у зв'язку з напруженою ситуацією на ринку праці, значно нижчим рівнем середньої заробітної плати порівняно із загальноукраїнським показником (за даними Держкомстату), що істотно ускладнює розв'язання проблеми активізації науково-технічної творчості на виробництві. Великою перешкодою у формуванні довготривалих стимулів до розробки інновацій стала не гарантованість оплати праці, яка призвела до втрати працівником можливості свідомо впливати на заробіток завдяки прояву творчої активності, і водночас, обумовила появу мотивів до вторинної зайнятості (2/3 опитаних на момент опитування мали додаткову зайнятість не за фахом), що, у свою чергу, не сприяє реалізації творчого потенціалу.

---

<sup>199</sup> Збаржевецька Л.Д. Соціально-економічні чинники гальмування інноваційної активності працівників підприємств регіону / Л. Д. Збаржевецька // Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку: колективна монографія / за ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: ВАТ «Кіровоградське видавництво», 2008. – С.117 – 129.

Лише опитані керівники (біля 5% опитаних) визнали свій одержуваний на підприємстві мінімально доход достатнім для задоволення необхідних потреб, інші ж респонденти засвідчили існування проблем бідної людини: кожен третій відмітив, що складно купувати взуття та одяг за рахунок отриманого заробітку, хоча вистачає на їжу і комунальні послуги; 32% опитаних стверджують, що доходу ледве вистачає тільки на харчування та оплату житла; 35% респондентів повідомили, що одержуваних на підприємстві коштів не вистачає для харчування та погашення заборгованості за житлово-комунальні послуги<sup>200</sup>. Загалом 2/3 заробітку більшість респондентів вимушена витратити на харчування.

Все вищезазначене слугує яскравим поясненням системи зазначених пріоритетних цінностей. Така оцінка прояву інноваційної активності не може спонукати до розкриття творчих здібностей, оскільки не забезпечує відтворення та розвиток кваліфікованої робочої сили.

Отримані результати соціологічного дослідження підтверджують логічний взаємозв'язок стану інноваційної активності персоналу на зазначених підприємствах із загальними тенденціями розвитку інноваційної діяльності в регіоні. На тлі всеохоплюючої економічної кризи, несприятливих умов функціонування системи «наука-виробництво», незадовільної оплати праці, відсутності реального соціального захисту в Кіровоградській області упродовж років ринкових перетворень відбулося зниження інноваційної активності працівників підприємств та установ, втратився колишній статус науки, її тісний зв'язок з промисловим виробництвом області, спостерігається падіння престижу інженерної праці. Якщо в 1991 р. наукові та науково-технічні роботи виконували працівники 20 організацій, то у 2009 р. таких організацій залишилося 13; чисельність фахівців,

---

<sup>200</sup> Збаржевецька Л.Д. Соціально-економічні чинники гальмування інноваційної активності працівників підприємств регіону / Л. Д. Збаржевецька // Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку: колективна монографія / за ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: ВАТ «Кіровоградське видавництво», 2008. – С.117 – 129.

які виконують наукові та науково-технічні роботи за цей же період скоротилася майже в 6 разів (це за темпами значно перевищує аналогічний середній показник по Україні). Якщо в Україні останніми роками інноваційною діяльністю займалося кожне сьоме-десяте підприємство, то в Кіровоградській області – лише кожне шістнадцяте або 6% від загальної кількості підприємств регіону (в 1995 р. цей показник склав 7,9%), які представляють переважно такі галузі, як машинобудування та металообробка, сільськогосподарське та тракторне машинобудування, харчова, борошномельно-круп'яна та поліграфічна промисловість.

Вивчення стану інноваційної активності на підприємствах Кіровоградської області, систематизація результатів соціологічного опитування довели, що практичний інтерес найманих працівників до творчості (незалежно від форми власності підприємств) загалом гальмує низка чинників соціально-економічного та організаційного характеру, зокрема такі:

- соціально несправедливе визначення винагороди за працю різної складності, різний внесок в інноваційну діяльність;
- поширена «зрівнялівка» в оплаті кваліфікованої і некваліфікованої праці, ігнорування в оцінці праці набутих професійних навичок і знань, складності роботи інноваційного змісту, специфіки, притаманної прояву творчості;
- відсутність гнучкості в організації оплати праці та преміювання, відсутність тісного зв'язку заохочення з кінцевим результатом інноваційної праці працівника, інноваційної діяльності підприємства, а також з прибутком, який одержує підприємство від реалізації інноваційних проектів;
- велика диференціація в оплаті праці керівників підприємства і фахівців та робітників, які залучені до виконання роботи інноваційного характеру (у 8-12 разів); завищені посадові оклади окремих працівників, які особисто «наближені» до керівництва або є членами сімей власників підприємства;
- деградація тарифної системи оплати праці, яка застосовується; знецінення ролі премій, які стають, як правило, складовою посадових окладів;

- відсутність критеріїв оцінки праці з елементами творчості (зокрема її творчої складової);
- пасивність профспілок у питаннях запровадження більш прогресивних моделей оплати з метою стимулювання творчості у праці;
- поширеність адміністративного стилю керівництва та бюрократизму, у питаннях мотивації до інновацій, ігнорування думки персоналу з приводу інновацій;
- неувага керівництва до соціальних проблем винахідників та створення необхідних умов для творчості;
- невизначеність сфер компетенції і відповідальності працівників, охоплених працею, яка вимагає науково-технічної творчості, нечітка постановка цілей, обмеженість ресурсного (зокрема інформаційного) забезпечення такої праці;
- недостатнє делегування повноважень керівникам підрозділів в інноваційному процесі;
- слабка підготовленість керівного складу, персоналу в питаннях маркетингу, інноваційного менеджменту, необізнаність у світових досягненнях НТП, в питаннях інноваційної культури, обмеженість доступу до нової інформації;
- небажання ряду працівників перенавчатися та підвищувати свій рівень кваліфікації (навіть за наявності можливості навчатися);
- низька інноваційна культура персоналу;
- прояв окремих негативних рис трудового менталітету (небажання брати на себе відповідальність за ризик, відстоювати незалежну думку тощо), неадаптованість до ринкових відносин.

Отже, перешкодами у прояві інноваційної активності найманих працівників на багатьох підприємствах слугує ціла сукупність чинників, що пов'язана з недоліками управління інноваційною діяльністю персоналу, недосконалістю організації заробітної плати та заохочення до праці інноваційного змісту, особливостями менталітету, низькою інноваційною культурою найманих працівників тощо.

Разом з тим такий висновок малює лише загальну картину чинників гальмування інноваційної активності працівників на рівні

підприємств та організацій регіону. Залишається нез'ясованим повний перелік впливових чинників. З нашої точки зору, необхідно і важливо в межах кожного підприємства з'ясувати специфіку впливу різноманітних важелів та чинників на інноваційну поведінку працівників, виокремлення тих, які здійснюють найбільший вплив на прояв творчості працівників. Пошук відповідей на ці питання допоможе знайти шляхи активізації інноваційної діяльності найманих працівників, які є специфічними саме для даного підприємства.

Нагадаємо, що економічна наука про працю, маючи справу з трудовою поведінкою працівників та роботодавців, що змінюється у відповідь на дію низки факторів (заробітної плати, умов праці тощо), не обходить поза увагою такі важливі складові трудової діяльності, як регламентована ( $\alpha$ -праця) та нерегламентована, творча ( $\beta$ -праця)<sup>201</sup>. В оцінках та стимулюванні праці на практиці тривалий час домінувала (і домінує!) саме регламентована складова трудової діяльності, творча праця або не враховувалася або недооцінювалася. І лише зовсім недавно, завдяки зрушенням в наукових уявленнях про інновації, інноваційну діяльність, увага вчених стала акцентуватися на творчій складовій праці, завдячуючи якій і виникає інноваційна активність, а трудова поведінка набуває рис інноваційної.

Втім, якщо нормативна складова більш-менш чітко описується й вивчається «регламентом» трудової діяльності у термінах продуктивності праці, обсягів виробництва, витрат, заробітної плати тощо, то творча складова виявилася для цього менш пристосованою. Значною мірою вона визначається поняттями, більш віддаленими від такого «регламенту». Однак, її вплив на результати трудової діяльності в умовах руху до інформаційного суспільства подекуди значно вагоміший (скажімо, якщо йдеться про винахід чи відкриття, розробку і впровадження інновацій). То ж виявлення чинників, важелів, різноманітних методів, які підвищують інноваційну активність найманих працівників,

---

<sup>201</sup> Генкин Б.М. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА – М., 2000. – 412 с.

залишається для вчених однією з привабливих завдань наукового змісту.

Перше, з чим необхідно визначитися, зосереджуючись на аналізі чинників інноваційної активності працівників (і що є чи не найбільш апріорі не визначеним), так це з набором факторів, які можуть (могли б) претендувати на роль визначальних щодо творчої складової праці. Зрозуміло, на таку роль можуть претендувати найрізноманітніші фактори, які стосуються поведінки людини взагалі: скажімо, настрій, здатність зосереджувати увагу, стать, умови трудової діяльності, психологічний клімат, мотивація (наприклад, соціальна, економічна), доступ до інформації, поставлені перед працівником виробничі завдання тощо. Настільки ж зрозуміло, що не всі вони визначають можливість людини результативно займатися творчою працею: перші (настрій, схильність зосереджувати увагу, стать), звісно, не такі впливові як наступні – мотивація, психологічний клімат, умови трудової діяльності, поставлені перед працівником виробничі завдання).

З метою вирішення такого завдання вдаємося до експертного методу, вважаючи критерієм включення того чи іншого фактору серед пропонованих до категорії впливових не менш ніж подвійну перевагу позитивного висновку («скоріше всього, так» та «так») над негативним («скоріше всього, ні» та «ні») при ігноруванні висновку «важко визначитися» (повний список висновків включає всі п'ять згаданих – «скоріше так», «так», «скоріше ні», «ні», «важко визначитися»).

Після вибору за пропонованим вище критерієм список альтернативних чинників звужується та визначено лише список факторів, які, відібрані експертами як найбільш вагомі, претендують на роль системних при аналізі стану та шляхів активізації інноваційної діяльності працівників. Щодо «сили» їх впливу, то, знову ж, не маючи в науковій літературі на це посирань, вдаємося до експертного методу.

За допомогою оцінки з використанням 10-бальної шкали, експертами визначено різну вагомість («силу» впливу) системних факторів (таблиця 4.3): найбільш вагомі серед них – діюча на підприємстві система стимулювання інноваційної праці,

зацікавленість у праці інноваційного змісту, рівень освіти, можливість для працюючих проводити експерименти (по 10 балів серед 10-ти можливих), найменш вагомі – прийнята на підприємстві система захисту прав працівників та рівень корпоративної культури (по 3 бали серед 10-ти можливих).

Таблиця 4.3

**Експертна оцінка вагомості чинників впливу на інноваційну складову праці (у 10-ти бальній шкалі)**

	Чинники впливу на інноваційну складову праці	Вагомість
Ф1	Діюча на підприємстві система стимулювання інноваційної праці	10,0
Ф2	Зацікавленість працівників в інноваційній праці	10,0
Ф3	Рівень освіти працівників	10,0
Ф4	Можливість для працюючих проводити експерименти	10,0
Ф5	Зацікавленість керівництва в інноваційній праці	9,5
Ф6	Стан фізичного, психологічного та розумового розвитку працюючих	8,5
Ф7	Конкурентоспроможність продукції, що виготовляється (послуг, що надаються)	8,0
Ф8	Можливість для працюючих проявляти творчу ініціативу	8,0
Ф9	Компетентність, досвід, кваліфікація працівників	7,0
Ф10	Стан матеріально-технічної бази підприємства	6,5
Ф11	Стаж роботи працівників	6,0
Ф12	Доступність до інформаційної бази підприємства його працівників	5,0
Ф13	Організація трудової діяльності на підприємстві	5,0
Ф14	Доход підприємства від результатів трудової діяльності працівників	4,8
Ф15	Можливість для працівників пройти курс навчання (перенавчання)	4,5
Ф16	Розвиненість менеджменту на підприємстві	4,2
Ф17	Наявність часу у працівників, вільного від прямої трудової діяльності	4,0
Ф18	Трудовий потенціал працюючих на підприємстві	3,5
Ф19	Прийнята на підприємстві система захисту прав працівників	3,0
Ф20	Розвиненість корпоративної культури	3,0

Впливаючи на працівника, виявлені чинники кожен окремо, у складі групи чи всі разом провокують ту чи іншу поведінкову реакцію – активізують трудову діяльність в цілому та інноваційну її складову, зокрема.

Отримані результати трудової діяльності можуть залишатися поза реагуванням на них системою управління (у такому разі впливи сприймаються працівником безсистемними і він з часом сприймає їх як «білий шум», природно, все слабше реагуючи на них), а можуть аналізуватися системою для генерування нових (за «силою» чи за напрямками) факторів (у такому разі фактори сприймаються працівником закономірними і він здатен, «пізнавши» закономірність, вибудувувати власну поведінку, посилюючи чи послаблюючи активність трудової діяльності, зокрема, інноваційної її складову). То ж цінність факторів не в тому, щоб стохастично впливати на працівника, а в тому, щоб сформувати у працівника уявлення про «детермінізм» такого впливу, розуміння ним тієї обставини, що його реагування на вплив («силу», активність) не залишиться не поміченим системою. Лише з урахуванням такої обставини, на наш погляд, можна розраховувати на успіх у намірі системного аналізу варіацій прояву інноваційної активності працівників.

Приймаючи останнє робочою гіпотезою, здійснимо намір оцінити вплив тих чи інших факторів на інноваційну активність працівників, зважаючи при цьому на важливу для такої гіпотези обставину – наявність системи управління (регулювання, контролю), до функцій якої входить аналіз реагування працівника (зміни його трудової поведінки) на вплив тих чи інших факторів. При цьому маємо на увазі, що за відсутності чіткої регламентації можливих взаємозв'язків «фактор впливу – поведінкова реакція», на різних підприємствах виконання згаданої функції системою, що там діє, може виявитися різним.

Аналіз здійснюємо на шести підприємствах Кіровоградської області: П1 – ВАТ «Гідросила», П2 – ВАТ «Червона зірка», П3 – ТОВ «Сонола», П4 – МП ВКФ «Кимекс», П5 – ВАТ «Паляниця», П6 – ВАТ «Птахокмбінат».

Як і уявлялося гіпотетично, відсутність єдиного для підприємств країни регламенту щодо важелів і шляхів активізації інноваційної праці, на різних підприємствах чутливість працівників до впливу того чи іншого фактору виявилася в цілому різною, хоч подекуди варіації незначні.

Найменша розбіжність (в 1 бал 10-ти бальної шкали) відмічена для факторів Ф17 та Ф19 – наявність часу у працівників, вільного від прямої трудової діяльності та, відповідно, прийнята на підприємстві система захисту прав працівників. Поясненням може бути відмічена експертами незначна «сила» впливу цих факторів на інноваційну активність – 4,0 та, відповідно, 3,0. Незначною (2 бали 10-ти бальної шкали) виявилася також розбіжність для восьми інших факторів – можливість для працюючих проводити експерименти (Ф4), стан фізичного, психологічного та розумового розвитку працюючих (Ф6), можливість для працюючих проявляти творчу ініціативу (Ф8), стан матеріально-технічної бази підприємства (Ф10), стаж роботи працівників (Ф11), доступність до інформаційної бази підприємства його працівників (Ф12), організація трудової діяльності на підприємстві (Ф13), рівень корпоративної культури (Ф20). Поясненням такого спостереження може бути «рівне» для суспільства в цілому відношення до таких факторів, яке мало змінюється від конкретних умов трудової діяльності.

Найбільша розбіжність (6 та 7 балів 10-ти бальної шкали) відмічена для факторів Ф7, Ф15 та Ф1 – конкурентоспроможність продукції, що виготовляється (послуг, що надаються), можливість для працівників пройти курс навчання (перенавчання), діюча на підприємстві система стимулювання інноваційної праці. Застосування цих, значних за «силою» впливу факторів, виявляється різним, що пояснюється характером виробництва (конкурентоспроможне, не конкурентоспроможне), вимогами до працюючих (підвищувати кваліфікацію чи працювати без цього), прийнятою системою стимулювання (матеріальне, нематеріальне, за напруженість роботи, за трудові досягнення чи інше).

В цілому ж (за всією множиною факторів впливу) між системами, діючими на різних підприємствах, спостерігається

деякий, хоч і досить слабкий, взаємний зв'язок, про що свідчить кореляційна матриця (табл. 4.4).

Таблиця 4.4

**Кореляційна матриця для оцінки зв'язку між діючими на підприємствах П1-П6 системами активізації інноваційної праці**

	П1	П2	П3	П4	П5	П6
П1	1,00	0,93	0,73	0,79	0,76	0,88
П2	0,93	1,00	0,75	0,65	0,63	0,84
П3	0,73	0,75	1,00	0,64	0,45	0,80
П4	0,79	0,65	0,64	1,00	0,83	0,80
П5	0,76	0,63	0,45	0,83	1,00	0,66
П6	0,88	0,84	0,80	0,80	0,66	1,00

Найтіснішим є зв'язок для підприємств П1 та П2 (значення коефіцієнта кореляції – 0,9317), найслабшим – для П3 та П5 (значення коефіцієнта кореляції – 0,4517). І те, й інше пояснюється специфікою підприємств: перші два представляють машинобудівну галузь – ВАТ «Гідросила» та ВАТ «Червона зірка»; два останні – різні напрямки господарчої діяльності та різне власнісне підпорядкування (виробництво олії – ТОВ «Сонола»; виробництво хлібобулочних виробів – ВАТ «Паляниця»).

До особливостей систем реагування на ті чи інші фактори впливу на досліджених підприємствах відносимо різну їх чутливість до одних і тих же за «силою» впливу факторів (рис. 4.19 – 4.25).

На підприємстві П1 (ВАТ «Гідросила») діюча система суттєво слабо реагує на такі «сильні» фактори як Ф1-Ф4 та Ф6 – діюча на підприємстві система стимулювання інноваційної праці, зацікавленість працівників в інноваційній праці, рівень освіти працівників, можливість для працюючих проводити експерименти, стан фізичного, психологічного та розумового розвитку працюючих. Водночас її реакція на «не зовсім сильні» фактори Ф10 (стан матеріально-технічної бази підприємства), Ф15 (можливість

для працівників пройти курс навчання), Ф18 (трудоий потенціал працюючих на підприємстві) є аж надто чутливою (рис. 4.19).

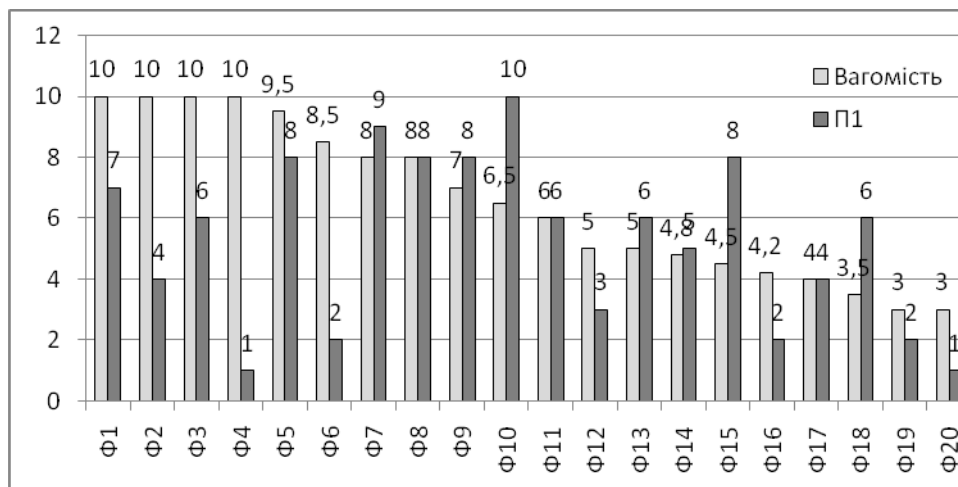


Рис. 4.19. Співставлення «сили» впливу факторів активізації інноваційної діяльності та чутливості на них на підприємстві П1 (ВАТ «Гідросила»)

Для даного підприємства останнє можна пояснити прийнятим для упровадження курсом на оновлення виробництва та підвищення трудового потенціалу, який відноситься не лише до інноваційної складової трудової діяльності, але до праці взагалі.

Підприємство П2 (ВАТ «Червона зірка») за проявами діючої системи мало відрізняється від підприємства П1, система якого проаналізована вище.

Діюча на даному підприємстві система також суттєво слабо реагує на ті ж «сильні» фактори як Ф1-Ф4 та Ф6: діюча на підприємстві система стимулювання інноваційної праці; зацікавленість працівників в інноваційній праці; рівень освіти працівників; можливість для працюючих проводити експерименти; стан фізичного, психологічного та розумового розвитку працюючих. Аналогічною підприємству П1 є й реакція на такі ж фактори Ф10, Ф15, Ф18 (рис. 4.20): стан матеріально-технічної бази підприємства; можливість для працівників пройти курс навчання (перенавчання); трудовий потенціал працюючих на підприємстві.

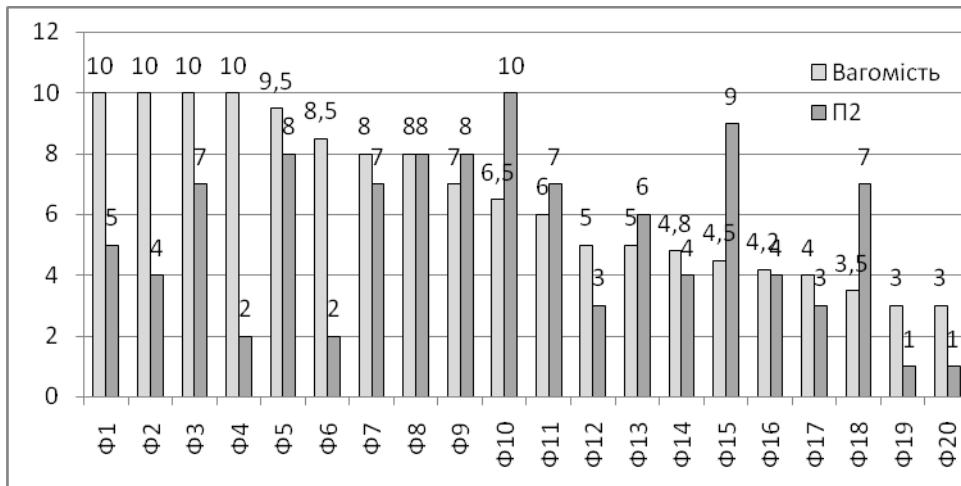


Рис. 4.20. Співставлення «сили» впливу факторів активізації інноваційної діяльності та чутливості на них на підприємстві П2 (ВАТ «Червона зірка»)

Система, діюча на підприємстві П3 (ТОВ «Сонола»), відносно «врівноважено» реагує на фактори Ф5, Ф10, Ф11, Ф13, Ф17 та Ф18: зацікавленість керівництва в інноваційній праці, стан матеріально-технічної бази підприємства, стаж роботи працівників, організація трудової діяльності на підприємстві, наявність вільного від трудової діяльності часу, трудовий потенціал працюючих (рис. 4.21). Це, власне, відносно загальна група факторів, якими визначається відношення працівника на даному підприємстві до праці взагалі. На противагу їм фактори Ф2 та Ф4 практично виключені системою з аналізу. А це фактори, досить «сильні» за впливом, – зацікавленість працівників в інноваційній праці (Ф2) та можливість для експериментування (Ф4), без чого інноваційність часто втрачає практичний сенс. Традиційно слабкою (як і для інших підприємств) є реакція діючої на цьому підприємстві системи на фактори Ф1, Ф6, Ф7, які згадувалися вище: діюча на підприємстві система стимулювання інноваційної праці; стан фізичного, психологічного та розумового розвитку працюючих; конкурентоспроможність продукції, що виготовляється (послуг, що надаються).

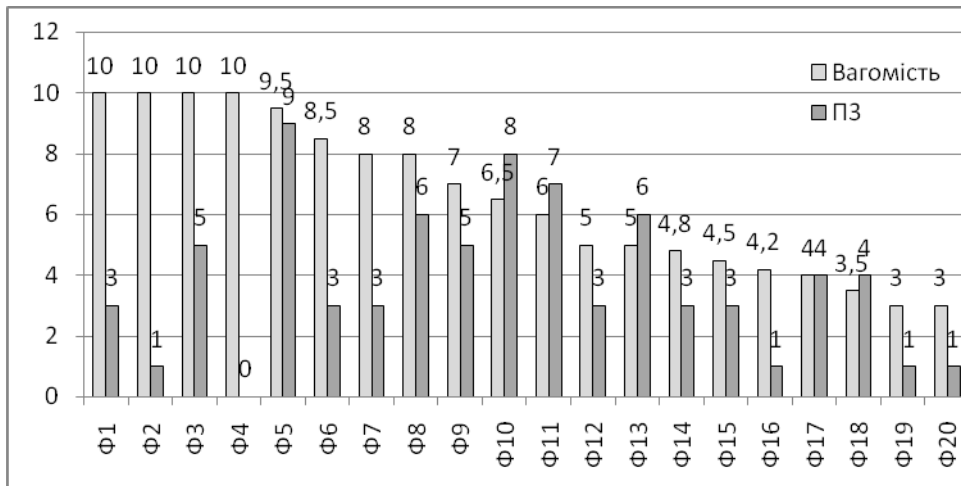


Рис. 4.21. Співставлення «сили» впливу факторів активізації інноваційної діяльності та чутливості на них на підприємстві ПЗ (ТОВ «Сонола»)

На підприємстві П4 (МП ВКФ «Кимекс») діюча там система досить чутливо (8 балів із можливих 10-ти балів) реагує на стимулювання інноваційної праці (фактор «Ф1»), слабко (5 балів із можливих 10-ти балів) – на зацікавленість працівників в інноваційній праці (фактор Ф2), рівень освіти (фактор Ф3), практично не реагує (1 бал із 10-ти можливих) на стан фізичного, психологічного та розумового розвитку працюючих (фактор Ф6), зовсім не реагує (0 балів) на можливість для працюючих проводити експерименти (фактор Ф4) (рис. 4.22). Дія лише одних тільки стимулів без створення інших необхідних умов не створює на цьому підприємстві потрібного для активізації інноваційної праці мотиваційного поля.

Система, діюча на підприємстві П5 (ВАТ «Паляниця»), практично не реагує (1 бал із 10-ти можливих) на згадані й для підприємства фактори Ф4 та Ф6 (рис. 2.23), а також на доступність до інформаційної бази (фактор Ф12), що є прямим наслідком не реагування на можливість експериментування. Втім, це єдине (серед досліджених) підприємство, де реагування системи на діючий на підприємстві порядок стимулювання є найбільш високим (10 балів із 10-ти можливих).

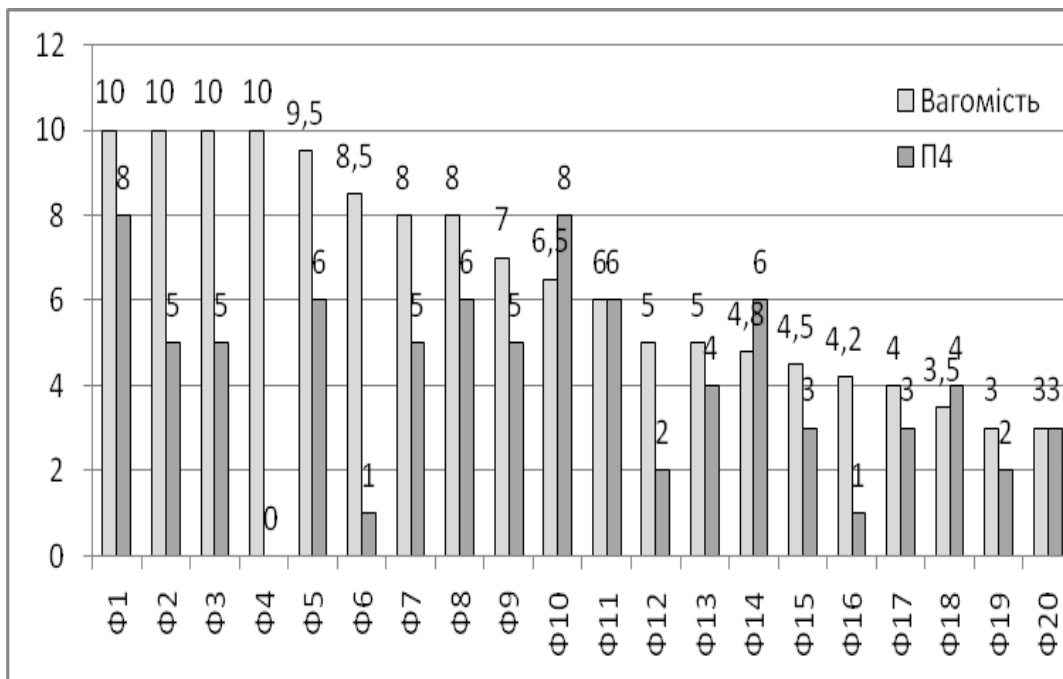


Рис. 4.22. Співставлення «сили» впливу факторів активізації інноваційної діяльності та чутливості на них на підприємстві П4 (МП ВКФ «Кимекс»)

Одночасно з відносно високим рівнем реагування на стан матеріально-технічного забезпечення (фактор 10), організацію трудової діяльності (фактор Ф13) та доход підприємства від результатів трудової діяльності, ці фактори зумовлюють на даному підприємстві достатньо стійку зацікавленість керівництва та працюючих до інноваційної праці.

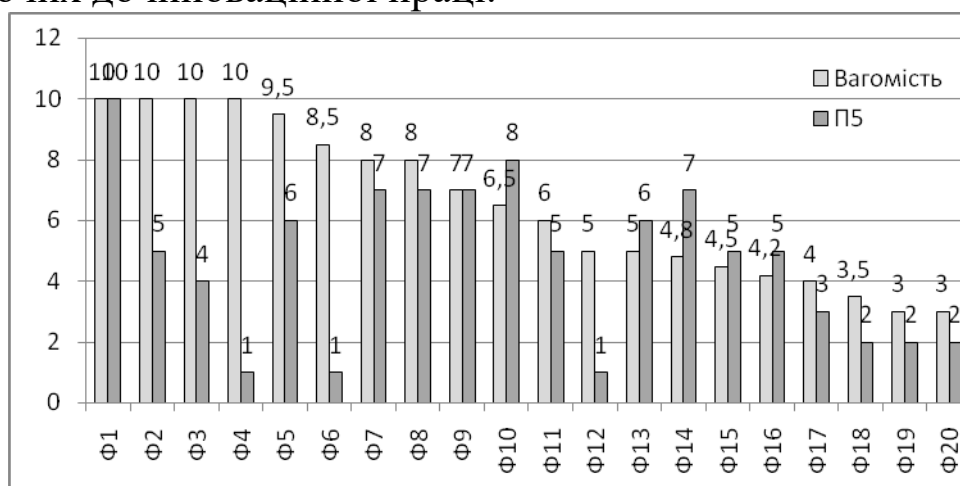


Рис. 4.23. Співставлення «сили» впливу факторів активізації інноваційної діяльності та чутливості на них на підприємстві П5 (ВАТ «Паляниця»)

Для системи, що діє на підприємстві П6 (ВАТ «Птахокомбінат»), характерними є низька чутливість до усіх чотирьох найбільш «сильних» факторів, що можуть суттєво впливати на активізацію інноваційної праці, – Ф1, Ф2, Ф3, Ф4. Натомість, досить чутливим є реагування на зацікавленість керівництва в інноваційній праці – фактор Ф5 – (рис. 4.24). Як наслідок (на нашу думку), система досить чутлива до стану матеріально-технічної бази підприємства та стажу роботи працівників (фактори Ф10, Ф11).

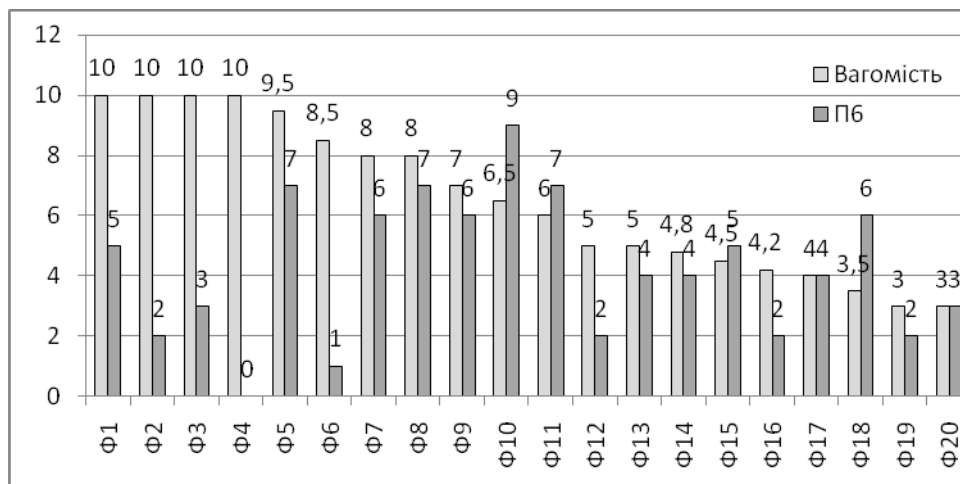


Рис. 4.24. Співставлення «сили» впливу факторів активізації інноваційної діяльності та чутливості на них на підприємстві П6 (ВАТ «Птахокомбінат»)

Цікаво, що при цьому система практично не реагує (1 бал із 10-ти можливих) на стан фізичного, психологічного та розумового розвитку працюючих, що можна зрозуміти відносним нівелюванням важливості цього фактору на даному підприємстві на фоні вагомості, наданій стажу роботи його працівників.

Для порівняння систем, що діють на різних підприємствах, здійснимо мультиплікативне «накладання» впливової «сили» факторів на чутливість до них, зважаючи при цьому, що оцінка одних і других здійснювалася кожна у 10-бальній шкалі. То ж «на виході» системи для кожного фактору мали б максимальною оцінку  $10 \cdot 10 = 100$ , фактичне її значення – добуток «сили» фактору на чутливість системи до цього фактору: для фактору Ф1 та

підприємства П1 –  $10 \cdot 7 = 70$  (таблиця 4.5), для фактору Ф1 та підприємства П2 –  $10 \cdot 5 = 50$  (та ж таблиця) тощо.

Таблиця 4.5

**Оцінка мультиплікативного ефекту «накладання» впливової сили факторів Ф1-Ф20 на чутливість до них систем активізації інноваційної праці, що діють на досліджуваних підприємствах П1-П6**

Фактори впливу	Досліджені підприємства						Середнє значення	Стандартне відхилення
	П1	П2	П3	П4	П5	П6		
Ф1	70	50	30	80	100	50	63,3	20,0
Ф2	40	40	10	50	50	20	35,0	13,3
Ф3	60	70	50	50	40	30	50,0	10,0
Ф4	10	20	0	0	10	0	6,7	6,7
Ф5	76	76	86	57	57	67	69,7	9,5
Ф6	17	17	26	9	9	9	14,2	5,7
Ф7	72	56	24	40	56	48	49,3	12,0
Ф8	64	64	48	48	56	56	56,0	5,3
Ф9	56	56	35	35	49	42	45,5	8,2
Ф10	65	65	52	52	52	59	57,4	5,4
Ф11	36	42	42	36	30	42	38,0	4,0
Ф12	15	15	15	10	5	10	11,7	3,3
Ф13	30	30	30	20	30	20	26,7	4,4
Ф14	24	19	14	29	34	19	23,2	5,6
Ф15	36	41	14	14	23	23	24,8	9,0
Ф16	8	17	4	4	21	8	10,5	5,6
Ф17	16	12	16	12	12	16	14,0	2,0
Ф18	21	25	14	14	7	21	16,9	5,3
Ф19	6	3	3	6	6	6	5,0	1,3
Ф20	3	3	3	9	6	9	5,5	2,5
Середнє	36,3	36,0	25,8	28,7	32,6	27,7	X	X
Стандартне відхилення	21,3	20,0	16,6	19,0	20,0	17,2	X	X

Розрахунок ефекту такого «накладання» для всіх факторів Ф1-Ф20 на всіх підприємствах П1-П6 зводимо до таблиці 4.6.

Таблиця 4.6

**Дані про інвестування сектора знань в економіці України\***

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
ВВП, грн на 1 особу	3436	4195	4685	5591	7273	9372
Освіта, млн. грн.	7085,5	9597,1	12269	17082	18333,9	26811,2
НДДКР, млн. грн.	1978	2275	2496,7	3597	4251	5160
Інновації, млн. грн.	1757,1	1971,3	3013,8	3052	4534	5751,5

Аналіз таблиці дає підстави для тверджень, що відносяться як до кожного з факторів для групи досліджених підприємств, так і до кожного підприємства для групи факторів, що розглядаються.

Так, найбільш (в середньому) враховані на всіх підприємствах такі фактори (у порядку пріоритету), як:

- Ф5 – зацікавленість керівництва в інноваційній праці – 69,7%;
- Ф1 – діюча на підприємстві система стимулювання інноваційної праці – 63,3%;
- Ф10 – стан матеріально-технічної бази підприємства – 57,4%;
- Ф8 – можливість для працюючих проявляти творчу ініціативу – 56,0%;
- Ф3 – рівень освіти працівників – 50,0%.

Інші важелі впливу на активізацію інноваційної праці, як бачимо, не використані й наполовину: складають, згідно наведених даних, менше 50,0%. Такі важелі, як прийнята на підприємстві система захисту прав (фактор Ф19) та рівень корпоративної культури (фактор Ф20) практично не задіяні ні на одному підприємстві (вагомість їх впливу складає лише 5%). Щодо систем в цілому для кожного з підприємств, то їх оцінка «в середньому» вказує, що найбільшим серед проаналізованих є їх ефект на підприємствах П1 та П2 (36,3% та, відповідно, 36,0%), дещо нижчим він є для підприємства П5 (32,6%), ще нижчим – для П4 і П6 (28,7% та, відповідно, 27,7%), найбільш низьким – для підприємства П3 (25,8%) (рис. 4.25).

Зрозуміло, що навіть найбільший ефект (серед виявлених – 36,3%) не спроможний активізувати інноваційну діяльність тією мірою, яка потрібна для упровадження в країні інноваційної моделі економічного розвитку.

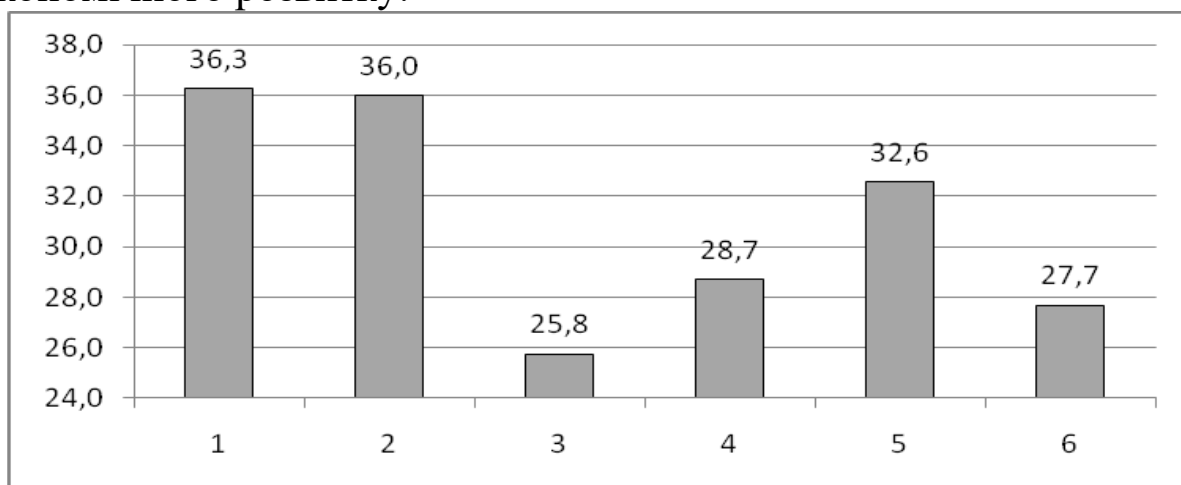


Рис. 4.25. Ілюстрація оцінки мультиплікативного ефекту «накладання» впливової сили всіх факторів на чутливість до них систем активізації інноваційної праці на підприємствах П1-П6

Виконаний аналіз за авторською методикою дозволяє зробити висновок:

– на підприємствах регіону все ще зберігається відносно високий рівень інноваційного потенціалу найманих працівників (завдячуючи їх освіченості), який за сприятливих умов може реалізуватися у формі інноваційної активності в процесі трудової діяльності;

– на підприємствах поки ще не сформовано соціально-економічних механізмів, здатних активізувати інноваційну трудову діяльність, наявні системи спонукання до праці слабо використовують для цього можливості, якими вони наділені;

– інноваційна активність працівників є досить низькою, що обумовлює низьку конкурентоспроможність продуктів їх праці – продукції, товарів, що ними продукуються, конкурентоспроможності підприємств загалом;

– вітчизняні підприємства недостатньо забезпечені кадрами для інновацій, працівники не мають достатнього рівня підготовки

для інноваційної діяльності, слабо мотивовані до роботи інноваційного змісту;

– на підприємствах, які прагнуть до впровадження інновацій, існує гостра необхідність створення механізму підвищення інноваційної активності найманих працівників у вигляді економічної, соціальної та організаційно-технічної системи стимулювання праці інноваційного змісту.

#### **4.4. Оцінка проблем забезпечення якісного освітньо-професійного розвитку населення в системі чинників інноваційної праці**

Вибір Україною інноваційного шляху розвитку потребує адекватного інтелектуального розвитку населення. Для активізації інноваційної праці в країні важливого значення набуватимуть оновлення концепцій освіти, професійного навчання, пошук можливостей широкого оволодіння інноваційною культурою.

Рух розвинених країн світу до економіки знань, інформаційного суспільства підштовхує до усвідомлення того, що пошук невикористаних резервів, оптимальних шляхів для ефективного довгострокового розвитку України слід вести у площині визнання теорії людського капіталу та реального запровадження її провідних положень у практику ринкових перетворень заради зміцнення конкурентоспроможності вітчизняної економіки, забезпечення якісного людського розвитку.

Світовий досвід вчить, що перспективи активізації інноваційної праці тісно пов'язані з інноваціями у сфері освіти, забезпеченням інтелектуального розвитку людей на всіх етапах трудової діяльності. Без цього стають неможливими технологічний розвиток країни, піднесення її конкурентоспроможності.

Як відомо, важливими складовими конкурентоспроможності економіки країн у міжнародних порівняннях визнано інноваційну спроможність та технологічну готовність. За цими показниками Україна представлена у декількох міжнародних доповідях та індексах, серед яких:

- Глобальний індекс конкурентоспроможності (ГІК) Всесвітнього економічного форуму у Давосі;
- Індекс економіки знань (ІЕЗ) Інституту Світового банку;
- Загальний інноваційний індекс (ЗІІ) Європейського інноваційного табло, що оцінюється компанією EuroINNO за підтримки Єврокомісії.

Інтегральним показником конкурентоспроможності країн слугує Глобальний індекс конкурентоспроможності, який узагальнює експертні оцінки понад 1300 незалежних експертів із різних країн і сфер діяльності та дані офіційної статистики країн. Формуючись на основі розрахунку 12 додаткових індексів, згрупованих у три групи залежно від домінування факторів розвитку країн, він відносно переконливо систематизує дані щодо базових умов розвитку, факторів-каталізаторів (підвищувачів ефективності) та факторів інновацій і розвитку. За даними останнього звіту Всесвітнього економічного Форуму про глобальну конкурентоспроможність 2010-2011 рр., Україна посідає лише 89-е місце серед 133 країн (для порівняння у 2009-2010 рр. було 82-е місце, у 2008-2009 рр. – 72-е місце) [20]. Зниження рейтингу засвідчує, що в інших країнах швидше йдуть реформи у сфері освіти, технологій, інноваційного розвитку.

За оснащеністю новими технологіями Україна знаходиться на 83-й сходинці у рейтингу 133 країн світу; за індексом «інновації» у рейтинг у 2010-2011 рр. знизився до 63-го місця (рис. 4.26), що спричинено погіршенням показників інноваційної спроможності (37-е місце), якості науково-дослідних інститутів (68-е місце), взаємозв'язків університетів з промисловістю у сфері досліджень і розвитку (72-е місце), державних закупівель новітніх технологій і продукції (112-е місце).

За показником «інновації» Україна за цей час поступилася 11-ма сходинками іншим країнам світу, за інноваційною спроможністю – опустилася на 6 сходинки, за якістю науково-дослідних інститутів на 20, за видатками на дослідження і розвиток – на 17, за взаємозв'язками університетів з дослідженнями і розвитком – на 23, за державними закупівлями новітніх технологій і продукції – на 58 (рис. 4.26).

Аналіз довів, що упродовж тривалого періоду Україна дуже повільно переходить від стадії розвитку, керованої факторами «дешева сировина» та «некваліфікована робоча сила», до стадії розвитку, керованої ефективністю – «ефективність ринків та інституцій», «захищеність власності» тощо.

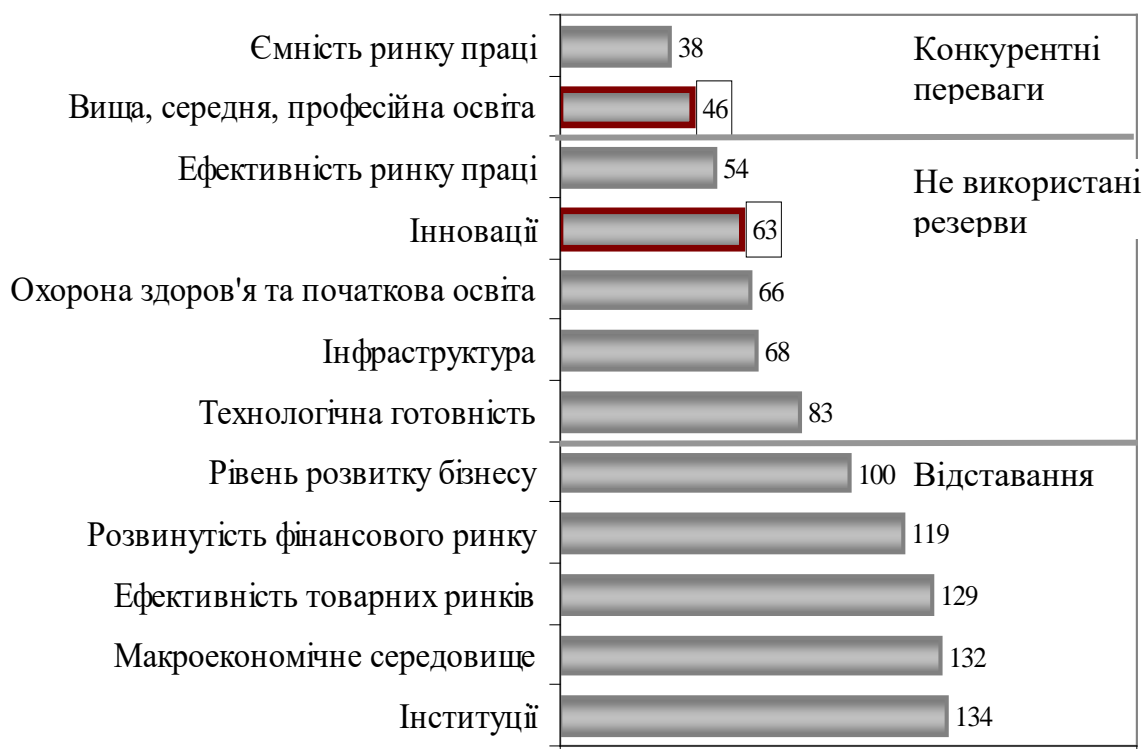


Рис. 4.26. Рейтинги України за складовими Глобального індексу конкурентоспроможності (2010-2011 рр.) [20].

Подібний стан речей є прямим свідченням недосконалості системи державного регулювання розвитком соціально-трудового потенціалу, нездатності системи управління реагувати навіть на усталені тренди, що вказують на погіршення ситуації.

Зрушення на сходинку нижче в частині наявності вчених та інженерів, як і кількості патентів, отриманих у США, зайве підкреслює відмічену обставину, засвідчуючи як наявність потенційних можливостей до позитивних зрушень, так і відсутність стимулів активізувати інноваційну активність, що позначається не лише на показниках Глобального індексу конкурентоспроможності, а й на низці суміжних показників, один з яких – Індекс економіки

знань. Уявлення про динаміку складових індексу «інновації» для України дає табл. 4.7

Таблиця 4.7

**Динаміка складових індексу «інновації»  
для України (2008-2011 рр.)**

Показники	2008-2009 рр.		2009-2010 рр.		2010-2011 рр.	
	рейтинг (134 країн)	бал (1-7)	рейтинг (133 країн)	бал (1-7)	рейтинг (134 країн)	бал (1-7)
Інновації	52	3,4	62	3,21	63	3,11
Інноваційна спроможність	31	3,8	32	3,7	37	3,5
Якість науково-дослідних інститутів	48	4,2	56	3,9	68	3,6
Видатки компаній на дослідження і розвиток	52	3,3	68	3,0	69	3,0
Взаємозв'язки університетів з промисловістю у сфері	49	3,6	64	3,5	72	3,5
Державні закупівлі новітніх технологій і продукції	54	3,7	85	3,3	112	3,1
Наявність вчених та інженерів	54	4,4	50	4,4	53	4,3
Кількість патентів, отриманих у США (на 1 млн. населення)	65	0,3	64	0,5	64	0,4

*Примітка.* Складено і розраховано за джерелом [20].

Індекс економіки знань оцінюється Інститутом Світового банку шляхом узагальнення результатів різних міжнародних експертних обстежень та офіційної статистики зі 109 структурних та якісних показників і формується з таких індексів: економічний та інституційний режим для інновацій; інноваційна система; освіта та професійні навички населення; інформаційно-комунікаційна інфраструктура. Україна за цим індексом посідає 51-е місце серед 146 країн (див. табл. 4.8)

**Індекс економіки знань в деяких країнах  
Європи (2009-2010 рр.)**

	Індекс економіки знань	Місце країни у рейтингу	Місце країни за складовими індексу			
			Економічні стимули та інституції	Інноваційна система	Освіта і людські ресурси	Інформаційно-комунікаційна інфраструктура
Данія	9,52	1	2	5	1	9
Швеція	9,51	2	8	2	7	2
Фінляндія	9,37	3	10	3	3	16
Великобританія	9,10	7	12	11	15	6
Німеччина	8,96	12	14	18	19	5
Естонія	8,42	21	20	36	22	12
Ізраїль	8,01	26	26	9	42	39
Литва	7,77	31	31	45	17	29
Польща	7,41	37	37	38	29	42
Румунія	6,43	47	45	60	48	54
<b>Україна</b>	<b>6,00</b>	<b>51</b>	<b>80</b>	<b>56</b>	<b>26</b>	<b>62</b>
Росія	5,55	60	127	41	38	54
Туреччина	5,55	61	44	55	87	75
Казахстан	5,05	72	70	92	39	79
Білорусь	4,93	73	137	58	30	80

*Примітка.* Складено і розраховано за джерелом [20].

За рівнем освіти та якістю людських ресурсів Україна оцінена 26-ю позицією (близько до позицій Естонії, Польщі, Білорусі), за інноваційною системою 56-ю (близько до позицій Литви, Румунії, Туреччини, Білорусії), за розвитком інформаційно-комунікаційної інфраструктури 62-ю (близько до позицій Румунії, Росії), за економічними стимулами та інституціями – 80-ю позицією (близько до позиції Казахстану) 146-ти позиційної рейтингової шкали (рис. 4.27).

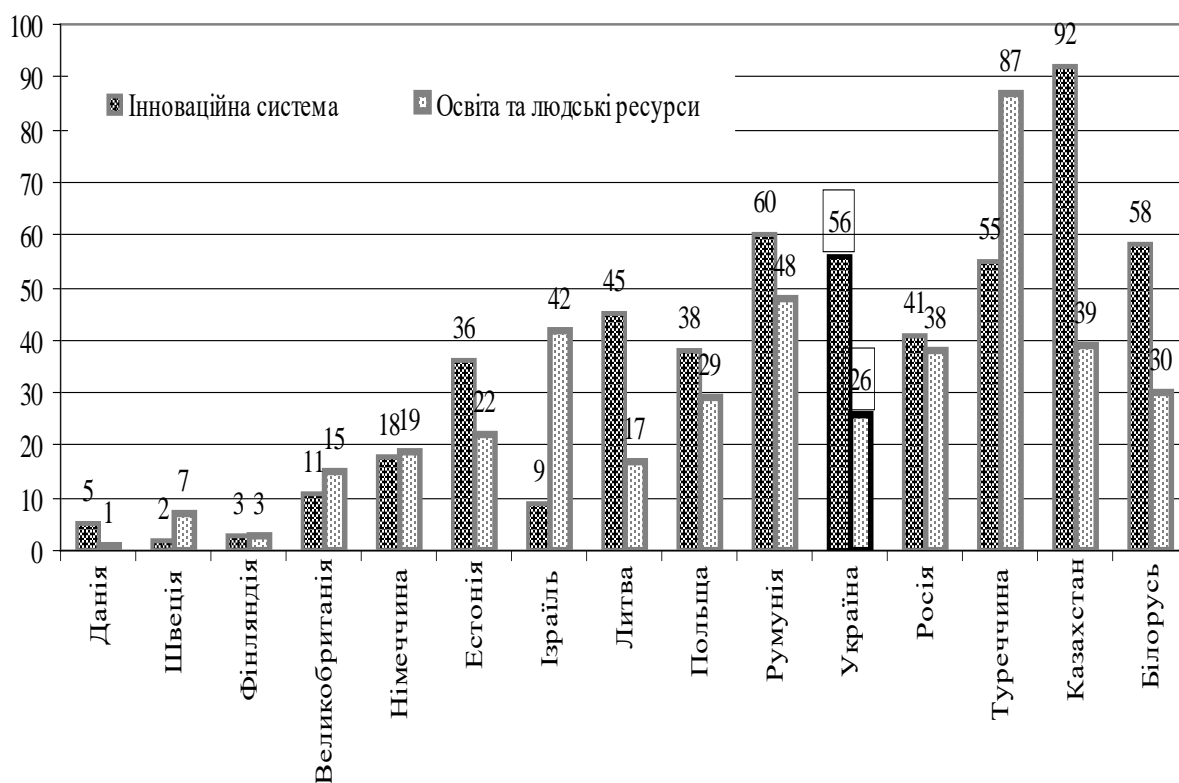


Рис. 4.27. Рейтинги України серед країн Європи за індексами «інноваційна система» та «освіта і людські ресурси»

З огляду на рис.4.27, можна дійти висновку, що переважна більшість позицій вказують на наявність невикористаних резервів, які бажано віднайти та застосувати, користуючись перевагами позиції «освіта та людські ресурси». За допомогою загального інноваційного індексу Європейського інноваційного табло у 2010 р. зіставляється спроможність країн Євросоюзу, США, Японії та деяких інших країн здійснювати інновації, користуючись оцінкою людських ресурсів, відкритості та привабливості дослідницької системи, фінансових можливостей, рівня інвестиційної активності підприємств, партнерства, інтелектуальної власності, економічної ефективності. Оцінки згруповано у три блоки – «система ресурсного забезпечення», «інноваційна активність підприємств», «результативність науково-технічної та інноваційної діяльності». Зауважимо, що за інноваційним індексом Україна знаходиться в останній, четвертій групі – групі країн, які вимушені

«наздоганяти» (рис. 4.28), знаходячись на рівні Росії, Болгарії, Хорватії. Відставання від інших країн складає: від країн «лідерів» – близько 3-х разів, країн «послідовників» – близько 2-х разів, країн з «помірними» інноваціями – близько 1,5 рази.

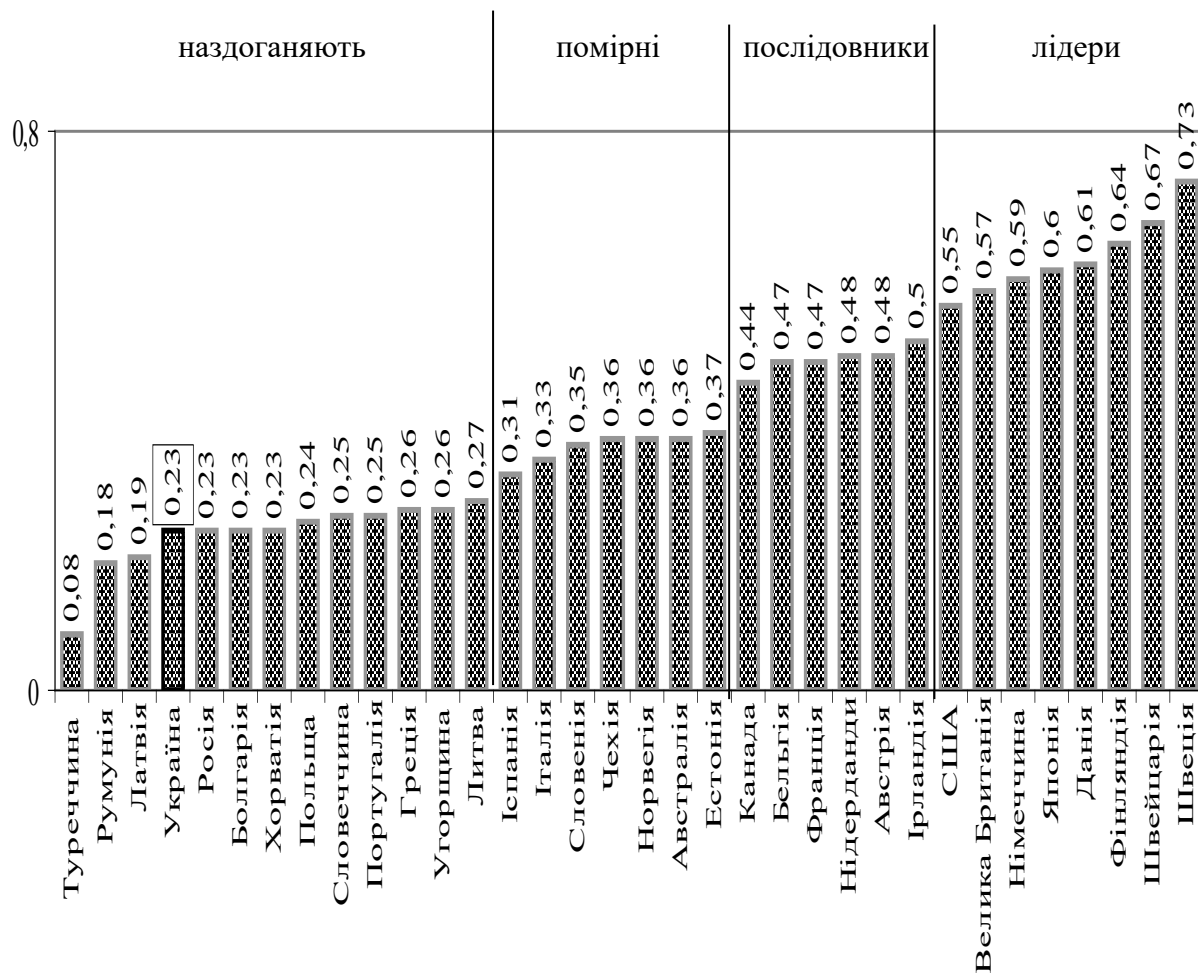


Рис. 4.28. Упорядкування деяких країн світу за значення «Загального інноваційного індексу»

Примітка. Побудовано за джерелом [20].

Враховуючи окреслене, можна стверджувати, що подальші перспективи прогресивного соціально-економічного розвитку слід пов'язувати зі змінами показника «освіта та людські ресурси». Йдеться передусім про підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня населення, підвищення інноваційної активності працівників, що відкрило б нові можливості для піднесення конкурентоспроможності виробництва товарів та послуг, дозволило б вивести

країну у коло конкурентоздатних держав світу, забезпечило б суспільству добробут, якого воно заслуговує.

Вивчення стану освіти зайнятого та безробітного населення, гендерних ознак освіти засвідчує, що рівень освіти економічно активного населення України у віці 15-70 років є досить високим: 25,8% (кожен четвертий) цієї категорії населення має повну вищу освіту (майже кожен четвертий), 20,5% – неповну вищу освіту (майже кожен п'ятий), 44,9% (майже половина) – повну загальну середню освіту [19, с. 60-62]. Близьким до цього за рівнем освіти є розподіл, який стосується як зайнятих, так і безробітних. Дещо інша картина спостерігається з урахуванням гендерного аспекту. Серед чоловіків вищу, як і неповну вищу, освіту мають на 5% менше економічно активних, ніж серед жінок, але майже на 15% більше тих, хто має повну загальну середню освіту. То ж за цим показником випереджаючі позиції мають жінки. Щодо поселень (міських, сільських), то випереджаюче місце належить мешканцям міст, де майже на 22% більше економічно активного населення з повною вищою освітою, на 10% – з неповною вищою освітою, та на 20% менше (порівняно з сільською місцевістю) тих, хто має повну загальну середню освіту.

Отже, в міських поселеннях концентрується більша частина економічно активного населення з вищою освітою – повною та неповною.

Аналіз засвідчує, що за 10 останніх років серед економічно активного населення віком від 15 до 70 років на 31,5% (майже на третину) збільшилася частка тих, хто має повну вищу освіту, на 73,9% (майже на дві третини) – тих, хто має повну загальну середню освіту [19, с.143]. З нашої точки зору, це є свідченням суттєвих зрушень щодо можливостей доступу населення до освіти з точки зору можливостей отримання диплома чи атестата безвідносно до якості здобутої освіти, якщо мати на увазі лише наведені дані.

Стосуючись усього економічно активного населення, виявлена динаміка не могла не позначитися на професійних групах (стратах). Так, за період 2000-2010 рр. на 11,1% зросла кількість законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів верхнього рівня управління, що обумовлено суттєвим збільшенням частки тих, хто отримав вищу освіту. На 7,8% збільшилася кількість професіоналів, що, вважаємо, обумовлено щойно згаданою обставиною. На 29,2% зросла кількість працівників сфери торгівлі та послуг, на 35,6% – кількість тих, хто має найпростіші професії або зовсім не має професії, зменшилася на 23% кількість фахівців, майже на скільки ж – технічних службовців, робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного обладнання, кваліфікованих робітників з інструментом, що аж ніяк не пов'язується з «проривом» щодо проаналізованої вище ситуації з рівнем освіти економічно активного населення країни.

За нашими розрахунками, наприклад, на одного кваліфікованого робітника сільського господарства припадає в середньостатистичному вимірі 8,9 законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів вищих ланок управління, 15,3 професіоналів, 11,8 фахівців, 2,9 технічних службовців, 10,5 працівників сфери торгівлі та послуг, 21,9 кваліфікованих робітників з інструментом, 13,3 робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного обладнання, 14,3 представників найпростіших професій.

Такий розподіл свідчить про відсутність з боку держави належного регулювання процесу підготовки потрібних для економіки країни кваліфікованих кадрів, спонтанний характер задоволення таких потреб. Останнє зайвий раз підкреслює диспропорції у структурі професійних груп, які стосуються не лише зайнятого населення в цілому, але і його поділу за гендерною ознакою та місцем проживання – міські поселення чи сільська місцевість.

Так, у складі професійної групи законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів вищих ланок управління чоловіків нараховується на 37% більше порівняно з жінками. У складі кваліфікованих робітників з інструментом чоловіків майже у 6,5 рази більше, ніж жінок, у складі робітників з обслуговування, експлуатації та контролю технологічного устаткування – їх майже у 4 рази більше, ніж жінок, що можна пояснити специфікою праці. Натомість серед професіоналів та фахівців чоловіків нараховується вдвічі менше, серед технічних службовців – більш як у п'ять разів менше, ніж жінок.

У сільській місцевості серед кваліфікованих працівників відповідного (аграрного) профілю чоловіків нараховується у 6 разів більше, ніж жінок; серед представників найпростіших професій їх у 5 разів більше порівняно з міськими поселеннями. Водночас тут втричі менше представників професійних груп «професіонали», як і «законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери вищих ланок управління», вдвічі менше представників професійних груп «фахівці», «технічні службовці», «кваліфіковані робітники з інструментом». Відмічені диспропорції вказують, що є невикористані можливості для розвитку та кращого використання інтелектуального потенціалу населення, оптимізації структури зайнятості як з позицій важкості праці, так і рівня освіти, раціонального формування професійних груп шляхом збалансування освітньо-кваліфікаційних характеристик населення відповідно до стратегічних завдань соціально-економічного розвитку суспільства та інноваційних зрушень в економіці.

Зауважимо, що пошук невикористаних можливостей для опанування інноваційною культурою, активізації інноваційної праці потребує уважного вивчення тих перешкод, які заважають якісному людському розвитку в Україні, негативно впливають на забезпечення рівного доступу усіх верств населення до якісної освіти, створюють соціально несправедливу диференціацію в умовах інтелектуального розвитку.

Аналіз засвідчує широкий діапазон розбіжностей у значеннях складових індексу регіонального людського розвитку. Наприклад, для складової «демографічний розвиток» – розбіжність складає 8,8 рази, «умови проживання» – 4,1 рази, «екологічна ситуація» – 3,1 рази тощо. Це не дає підстав зосередити увагу на певному з них, який міг би вважатися домінантним, тому охоплюємо аналізом всі складові, застосовуючи до них систему позначень:

Xdr – значення індексу демографічного розвитку;

Xrp – значення індексу розвитку ринку праці;

Xmd – значення індексу матеріального добробуту;

Xup – значення індексу умов проживання населення;

Xro – значення індексу рівня освіти;

Xoz – значення індексу стану охорони здоров'я;

Xss – значення індексу соціального середовища;

Xes – значення індексу екологічної ситуації;

Xfs – значення індексу фінансування людського розвитку;

IRLR – значення індексу регіонального людського розвитку.

У прийнятій системі позначень, керуючись методами обробки статистичних даних, отримуємо модель опису взаємозв'язку згаданих складових:

$$\text{IRLR} = 0,901 * X_{dr}^{0,064} * X_{rp}^{0,094} * X_{md}^{0,080} * X_{up}^{0,081} * X_{ro}^{0,119} * X_{oz}^{0,130} * X_{ss}^{0,130} * X_{es}^{0,101} * X_{fs}^{0,051} \quad (4.8)$$

Перевірка на адекватність моделі (4.8) статистичним даним вказує на можливість використання її для аналізу як достовірної (коефіцієнт кореляції складає 0,98, критерій Фішера – 143; характер розбіжності між статистичними даними та даними, розрахованими за моделлю, вказує рис. 4.29).

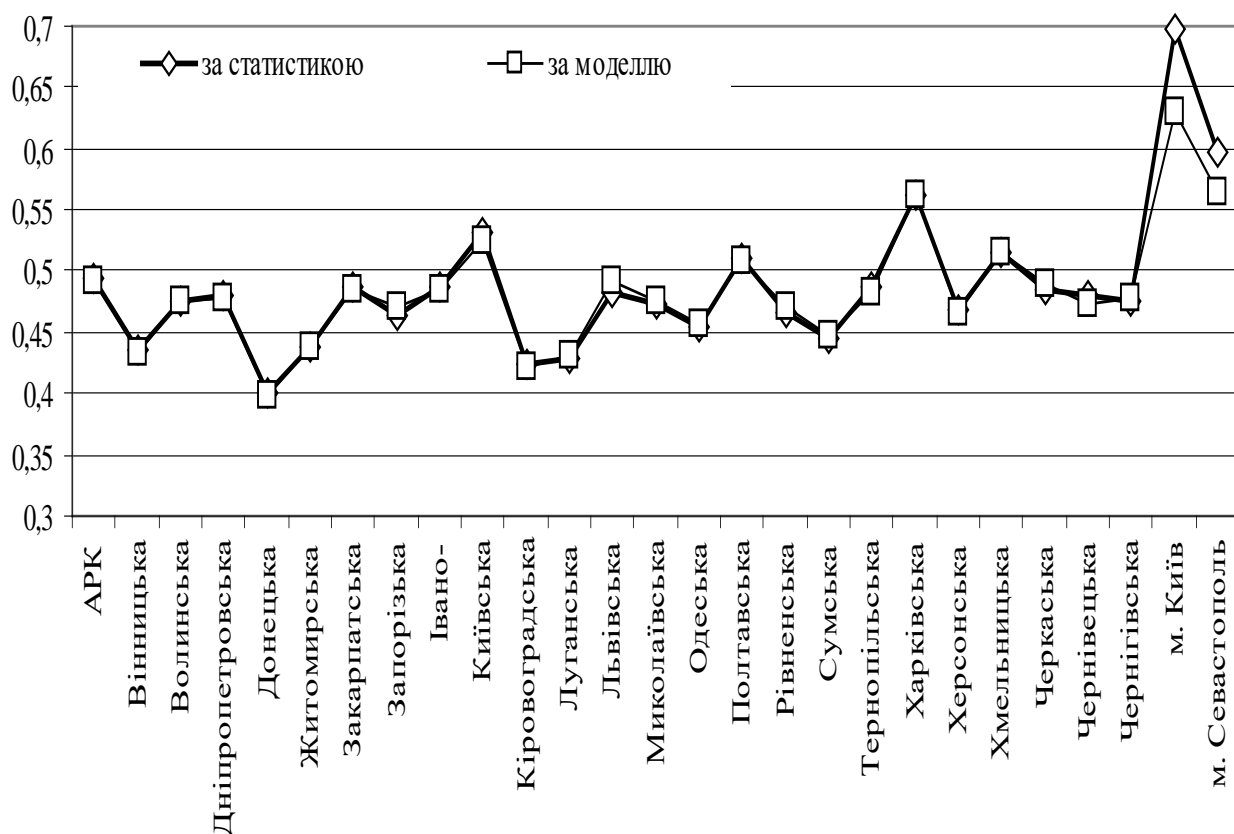


Рис. 4.29. Ілюстрація точності апроксимації статистичних даних щодо індексу регіонального людського розвитку моделлю (4.8)

Аналіз чутливості IRLP до 10%-ї зміни впливових параметрів моделі (4.8) вказує, що за силою впливу останні складають ланцюг (від найбільш впливового до найменш впливового): умови проживання (1,0125); матеріальний добробут (1,0124); рівень освіти (1,0114); розвиток ринку праці (1,0096); екологічна ситуація (1,0090); стан охорони здоров'я (1,0077); соціальне середовище (1,0076); фінансування людського розвитку (1,0061); демографічний розвиток (1,0048).

Отже, з позиції людського розвитку на регіональному рівні найбільш впливовими виявлено умови проживання населення, матеріальний добробут населення та рівень освіти. Знецінення освіти, торкнувшись як загального людського капіталу (загальних знань, навичок, розумових звичок, які люди отримують у системі формальної освіти), так і професійної його частини

Складові індекси регіонального людського розвитку (2010 р.) Таблиця 4.9

Регіони України (області)	Демографічний розвиток	Розвиток к ринку праці	Матеріальні добробут	Умови проживання населення	Рівень освіти	Стан та охорона здоров'я	Соціальне середовище	Екологічн а ситуація	Фінансування людського розвитку	Індекс регіонального людського розвитку	
	Х <sub>д</sub>	Х <sub>р</sub>	Х <sub>мд</sub>	Х <sub>пр</sub>	Х <sub>ю</sub>	Х <sub>оз</sub>	Х <sub>сс</sub>	Х <sub>ес</sub>	Х <sub>фр</sub>	ІRLR (модель (стат-ка))	
АРК	0,404	0,683	0,362	0,422	0,455	0,548	0,41	0,655	0,565	0,494	0,492
Вінницька	0,381	0,614	0,293	0,217	0,324	0,360	0,625	0,783	0,383	0,435	0,434
Волинська	0,351	0,587	0,344	0,224	0,358	0,556	0,707	0,816	0,375	0,475	0,476
Дніпропетровська	0,170	0,713	0,466	0,407	0,542	0,608	0,413	0,302	0,523	0,48	0,478
Донецька	0,134	0,723	0,558	0,206	0,394	0,464	0,468	0,269	0,445	0,401	0,398
Житомирська	0,259	0,640	0,246	0,193	0,456	0,425	0,541	0,816	0,422	0,438	0,437
Закарпатська	0,155	0,749	0,352	0,290	0,381	0,685	0,705	0,771	0,352	0,488	0,485
Запорізька	0,286	0,620	0,442	0,343	0,526	0,532	0,415	0,532	0,496	0,463	0,471
Івано-Франківська	0,471	0,579	0,363	0,227	0,296	0,683	0,767	0,672	0,382	0,487	0,485
Київська	0,400	0,607	0,530	0,426	0,569	0,563	0,424	0,754	0,519	0,532	0,525
Кіровоградська	0,107	0,690	0,306	0,280	0,413	0,521	0,404	0,706	0,430	0,423	0,421
Луганська	0,202	0,620	0,464	0,210	0,313	0,633	0,426	0,624	0,398	0,428	0,431
Львівська	0,459	0,573	0,357	0,345	0,364	0,536	0,704	0,671	0,380	0,483	0,491
Миколаївська	0,212	0,687	0,408	0,304	0,413	0,556	0,515	0,749	0,446	0,472	0,475
Одеська	0,293	0,729	0,399	0,365	0,533	0,330	0,461	0,652	0,347	0,455	0,456
Полтавська	0,342	0,577	0,474	0,318	0,495	0,609	0,492	0,803	0,498	0,510	0,509
Рівненська	0,266	0,599	0,336	0,228	0,415	0,553	0,662	0,813	0,339	0,465	0,470
Сумська	0,229	0,706	0,362	0,274	0,329	0,513	0,504	0,705	0,446	0,444	0,448
Тернопільська	0,495	0,509	0,259	0,331	0,318	0,619	0,688	0,834	0,354	0,486	0,482
Харківська	0,375	0,772	0,470	0,386	0,577	0,672	0,634	0,733	0,455	0,561	0,562
Херсонська	0,156	0,594	0,293	0,363	0,486	0,535	0,525	0,824	0,458	0,468	0,466
Хмельницька	0,450	0,675	0,296	0,275	0,477	0,677	0,590	0,818	0,438	0,516	0,515
Черкаська	0,305	0,527	0,314	0,288	0,455	0,657	0,581	0,797	0,475	0,485	0,490
Чернівецька	0,539	0,503	0,364	0,209	0,358	0,504	0,72	0,809	0,335	0,479	0,474
Чернігівська	0,245	0,636	0,341	0,262	0,499	0,546	0,519	0,796	0,468	0,475	0,477
м. Київ	0,941	0,662	0,759	0,786	0,788	0,640	0,529	0,412	0,750	0,698	0,630
м. Севастополь	0,541	0,789	0,489	0,599	0,745	0,752	0,303	0,611	0,538	0,598	0,564

Складено та розраховано за джерелом: Регіональний людський розвиток 2010. Стат. бюл. – К.: Державна служба статистики України, 2011. – 44 с.

(професійних знань і умінь, які працівники здобувають у процесі своєї професійної діяльності безпосередньо на робочих місцях), відповідно до зазначеного поряд з низьким рівнем оплати праці, яким визначається рівень добробуту переважної більшості населення в усіх регіонах країни, в такому контексті прямо вказують на себе як на головну причину пониження показників, визначених означеними вище міжнародними рейтингами.

Таким чином, шлях до інноваційних змін у розвитку економіки України, піднесення її конкурентних позицій у міжнародних рейтингах, лежить передусім у площині поліпшення освітньо-кваліфікаційних характеристик населення через інноваційне використання накопиченого освітнього та наукового потенціалу. Стимулювання розвитку творчих та інтелектуальних здібностей вимагає, у першу чергу, ефективних заходів щодо покращення умов життя населення, поліпшення стану його матеріального добробуту, доступу до якісних освітніх послуг.

#### **Список використаних джерел до розділу 4**

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. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія / [А.М. Колот, Г.Т. Куліков, О.М. Поплавська та ін.] ; заг. ред. А.М. Колота, Г.Т. Кулікова. – К. : КНЕУ, 2008. – 274 с.
3. Економічна активність населення України 2007 : стат. зб. – К. : Державний комітет статистики України, 2008. – 224 с.
4. Економічна активність населення України 2010: Статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України. – 2011. – 205 с.
5. Збаржевецька Л.Д. Соціально-економічні чинники гальмування інноваційної активності працівників підприємств регіону / Л. Д. Збаржевецька // Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку: колективна монографія / за ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: ВАТ «Кіровоградське видавництво», 2008. – С.117 – 129.
6. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди: Монографія [Петрова І.Л., Шпильова Т.І., Сисоліна Н.П.]; За наук. ред. проф. Петрової І.Л. — К.: Дорадо, 2010. —320 с.

7. Інноваційний розвиток в Україні: наявний потенціал і ключові проблеми його реалізації [Електронний ресурс] — Режим доступу: [http://www.uceps.org/additional/analytical\\_report\\_NSD55\\_ukr.pdf](http://www.uceps.org/additional/analytical_report_NSD55_ukr.pdf)
8. Інноваційний розвиток економіки: модель, система управління, державна політика / [за ред. Л.І. Федулової]. — К. : Основа, 2005. — 552 с.
9. Інтелектуальний потенціал: соціальні виміри використання та розвитку [колективна монографія] / М.В. Семикіна, В.І. Гунько, С.Р. Пасека / За ред. М.В. Семикіної. — Черкаси: видавництво ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. — 336 с.
10. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір: [колективна монографія] / НАН України; Інститут демографії та соціальних досліджень ; Програма розвитку ООН в Україні / Е.М. Лібанова (ред.). — К., 2008. — 316 с.
11. Наукова та інноваційна діяльність в Україні : стат. зб. — К. : Держкомстат України, 2007. — 361 с.
12. Наукова та інноваційна діяльність в Україні : стат. зб. — К. : Держкомстат України, 2009. — 366 с.
13. Наукова та інноваційна діяльність в Україні : Стат. зб. — К. : Держкомстат України, 2010. — 282 с.
14. Праця України 2008 : стат. зб. — К. : Держкомстат України, 2009. — 322 с.
15. Праця України 2010: стат. зб. — К.: Державна служба статистики України, 2011. — 324 с.
16. Соціальні індикатори рівня життя населення: Стат. збірник. — К. : Державний комітет статистики України, 2008. — 240 с.
17. Соціальні трансформації: міжнародний і вітчизняний досвід: монографія / В.М. Новіков, Н.П. Сітнікова, Л.А. Мусіна, В.В. Семенов / за ред. В.М. Новікова. — К. : Ін-т економіки НАН України, 2003. — 253 с.
18. Соціальні інновації: концептуальні підходи, можливості розвитку та запровадження: наук. доповідь / В.П. Антонюк, О.Ф. Новікова, О.В. Воловодова та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2010. — 102 с.
19. Статистичний щорічник України за 2010 рік. — К.: Державна служба статистики України, 2011, — 560 с.
20. Стадник В.В. Системне забезпечення інноваційного розвитку підприємницьких структур: монографія / В.В. Стадник. — Хмельницький: ХНУ, 2009. — 271 с.
21. [http://ukrstat.gov.ua/cjntrol/uk/lokolfiles/display/operativ/operativ2005/ni/ind\\_rik/ind\\_u/2002.htm](http://ukrstat.gov.ua/cjntrol/uk/lokolfiles/display/operativ/operativ2005/ni/ind_rik/ind_u/2002.htm)
22. <http://www.klamas.ru/f/thread.aspxdirectlink=128396>
23. <http://www.laborsta.ilo.org/> (база даних Міжнародної організації праці)
24. The Global Competitiveness Report. — G., 2005, — P. 503 — 520.
25. [<http://www.uinei.kiev.ua/viewpage.php?page id=432>]

## **5. ВДОСКОНАЛЕННЯ ВАЖЕЛІВ МЕХАНІЗМІВ АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

### **5.1. Цільові орієнтири вдосконалення механізмів активізації інноваційної праці**

Сучасна ситуація з незадовільним станом розвитку інноваційної праці в Україні, як засвідчив проведений вище аналіз, визначається, передусім, дією макроекономічних чинників. Обмеженість внутрішнього ринку для інноваційної продукції неминуче скорочує можливості використання кадрової складової науково-технічного потенціалу, а недостатнє інвестування стримує масштаби і результативність розробок інноваційних проектів, їх запровадження в промисловості. Макроекономічна політика держави повинна відігравати провідну роль в утвердженні інноваційної моделі розвитку для перетворення України у високотехнологічну державу майбутнього. Держава має стати замовником та організатором досліджень і розробок на найсучасніших напрямках науково-технічного прогресу. Така політика покликана створити сприятливі умови для формування необхідних науково-технологічних та соціально-економічних параметрів, якими обумовлюється економічне зростання. Серед провідних завдань слід виокремити такі:

- поліпшення фінансування науки як за рахунок збільшення бюджетних видатків, так і залучення позабюджетних асигнувань, розширення джерел недержавного фінансування;
- забезпечення державного замовлення на впровадження пріоритетних інновацій у виробництво;
- розроблення державної програми науково-технологічного та інноваційного розвитку, яка передбачає підняття престижу інженерної праці, збереження кадрового потенціалу науково-технічної сфери, підтримку молодих вчених, раціоналізаторів та винахідників, запровадження інноваційного перерозподілу робочої сили між регіонами, науковими центрами;
- гармонізація українського законодавства з міжнародними угодами і конвенціями у сфері інтелектуальної власності,

удосконалення нормативно-правової бази інноваційної діяльності, систем стандартизації, сертифікації, державної статистики НТП;

- створення умов для спрямування капіталу в науково-технологічну, інноваційну сферу, застосування механізмів державного та регіонального стимулювання інноваційного процесу діяльності за допомогою важелів податкових преференцій кооперації науки і виробництва;

- інформаційне та консалтингове забезпечення інноваційної діяльності в Україні.

Успіх активізації завдань інноваційного розвитку залежатиме від утвердження ефективної системи мобілізації інвестиційних ресурсів та управління ними, що за умов економічної кризи досягти на протязі останнього десятиріччя не вдалося. Найважливішими джерелами інвестування залишатимуться прямі іноземні інвестиції, заощадження підприємств та населення, кредити комерційних банків, ресурси фондового ринку, амортизаційні відрахування.

В наступному десятиріччі перспективи інноваційного розвитку мають бути пов'язані з такими визначальними його складовими як інтеграція науки та виробництва, об'єднання промислового, банківського та торговельного капіталу в потужні структури (фінансово-промислові групи, холдингові компанії, науково-технічні центри, технополіси, технопарки), здатні продукувати конкурентоспроможні товари і послуги на внутрішньому та зовнішньому ринках.

Водночас, накопичений у вітчизняній і світовій практиці досвід інноваційного розвитку суспільства свідчить, що досягнення прогресу і відчутних економічних зрушень спостерігається, передусім, в тих країнах, які в коло ключових проблем ставлять мотивацію і стимулювання людської праці, де національна політика будується на відродженні науково-інтелектуальної складової трудового потенціалу, включенні творчих здібностей людини в інноваційний процес, збереженні кадрів науково-технологічної сфери, заохоченні молоді до інноваційної праці. Без активізації ролі людського фактора неможливо подолати антиінноваційні реалії господарського життя в Україні. Становленню укладів технологічного способу виробництва постіндустріальної епохи, як

свідчить світовий досвід, відповідає не лише нова сукупність технічних засобів, а передусім нова сукупність переконань і зміна цінностей: роль людини в інноваційному процесі є вагомим і постійно зростає, людина залишається мірою речей, головною силою і основною діючою особою прогресу. Усвідомлення цього є вкрай важливим в Україні, де праця – головний чинник економічного зростання опинився серед другорядних факторів. На рівні стратегій держави, регіонів, менеджменту персоналу підприємств та організацій слід впроваджувати сприйняття людини праці як ресурсу ключового значення. Такий підхід докорінно змінює пріоритети в управлінні в бік людини, її знань, кваліфікації, диктує необхідність реформування системи трудових відносин, створення нового механізму мотивації спрямованого на активізацію інноваційної праці, заохочення розвитку конкурентоспроможності робочої сили в Україні.

Узагальнюючи, можна систематизувати сукупність передумов, що визначають активізацію інноваційної праці, наступним чином:

по-перше, це макроекономічні умови (раціональна інноваційна політика держави; стимулюючий вплив податкової, кредитної, бюджетної, амортизаційної, кадрової політики держави, комплексу економічних, правових, організаційних та адміністративних важелів; зростання державних витрат на розвиток науки та освіти, співвідношення поєднання державного регулювання з важелями ринкової саморегуляції; інтелект нації, якість трудового потенціалу; політика держави у сфері оплати праці, доходів, зайнятості та соціального захисту; ступінь розвитку конкурентного середовища; попит на працю інноваторів, посилення міжнародної конкуренції);

по-друге, мезоекономічні умови (науково-технічний потенціал галузі, регіону, науково-технологічне співробітництво підприємств та наукових установ, університетів; регіональна політика щодо розвитку інновацій на підприємствах, залучення з цією метою інвестицій, підтримка винахідництва та раціоналізаторства у регіоні; формування належної системи мотивів ефективного управління майном на тлі процесів приватизації в регіоні, розвиток конкурентного середовища в регіоні);

по-третє, мікроекономічні умови (фінансово-економічний стан підприємства, джерела, обсяг та методи фінансування інновацій, кадровий потенціал, сприйнятливість персоналу до інновацій, рівень конкурентоспроможності працівників, кадрова стратегія підприємства; інноваційна культура, стан оцінки праці, оплата та матеріальне заохочення інноваторів; соціальна захищеність працівників та їх сімей; соціально-психологічна підтримка розвитку інноваційної праці; підготовка управлінських кадрів у сфері інноваційного менеджменту; умови праці, навчання та перенавчання, можливість доступу до джерел науково-технічної інформації; конкурентні відносини між працівниками тощо)

Зауважимо, що само по собі створення сприятливих макро- та мезоекономічних умов для інноваційної діяльності ще є недостатнім для активізації інноваційної праці персоналу на промислових підприємствах України.

На підставі результатів проведеного дослідження слід підкреслити, що повномасштабне розв'язання проблеми спонукання персоналу підприємств до інноваційної праці в Україні тісно пов'язано із формуванням двох тісно пов'язаних підсистем соціально-економічного стимулювання ефективної праці:

- перша підсистема охоплює завдання загального реформування оплати праці і доходів в державі для створення мотивів для корисної, результативної трудової діяльності загалом, і до праці новаційної, творчої зокрема, забезпечення підвищення рівня добробуту і соціальної захищеності населення;

- друга підсистема містить комплекс конкретних задач децентралізованого регулювання заробітної плати та грошових виплат безпосередньо на місцях, на підприємствах, організаціях, установах; ця підсистема оказує безпосередній вплив на формування матеріальної, трудової, статусної мотивації до ефективної праці за допомогою специфічних прийомів, методів, передбачає застосування різноманітних моделей оплати та преміювання персоналу для заохочення прояву творчості, прагнень до розробки та впровадження інновацій, соціальної відповідальності.

Вважаємо, що з боку держави реформування оплати праці має, передусім, подолати застарілі (неринкові) підходи до організації заробітної плати в Україні, які сформували “економіку дешевого працівника” та зрівнялівку в рівнях оплати. Необхідно повернути оплаті праці відтворюючу, стимулюючу, регулюючу функції, передбачати встановлення нормативних співвідношень рівнів тарифних ставок першого розряду у різних галузях економіки з урахуванням кваліфікації, складності, відповідальності та умов виконання робіт; визначення мінімальних гарантій щодо оплати праці за складністю робіт; введення соціальних надбавок і мінімальних гарантій за винахідництво, за прояв творчості, реалізацію в роботі інновацій; встановлення мінімального розміру тарифної ставки першого розряду, виходячи з мінімальної оплати праці, яка повинна наближатись до прожиткового мінімуму; встановлення обов’язкових мінімальних розмірів доплат і надбавок до тарифних ставок; запровадження індексації мінімального розміру тарифної ставки, виходячи з рівня споживчих цін на товари і послуги; поступове запровадження погодинної системи оплати праці (із застосуванням мінімальної погодинної оплати праці).

Для зростання реальних доходів населення вважаємо за необхідне підвищити надійність системи соціальних гарантій та соціального забезпечення громадян на основі накопичення та адресного використання відповідних фондів із врахуванням досягнутих рівнів виробництва і результатів праці, розвитку страхування і сфери соціальних послуг. В межах підприємства розв’язання завдань активізації інноваційної праці залежить від наявності комплексу умов, які мають створити потужні соціально-економічні важелі. На рисунку 5.1. у стислому вигляді наведений їх перелік.

Такі умови на вітчизняних підприємствах сьогодні є досить обмеженими і не відповідають сучасним потребам забезпечення ефективної інноваційної праці (навіть без врахування ролі зовнішніх макрочинників). Зосередимо увагу на окремих з них.

Такі вагомні умови як фінансово-економічне забезпечення розвитку інноваційної праці визначають, передусім, джерела, обсяг, методи фінансування, оптимізація податків, пільгове кредитування

інноваційного підприємства, залучення інвестицій, прискорена амортизація, застосування можливостей лізингу, проведення всебічної прогностичної оцінки економічного та соціального ефекту інноваційних проектів тощо.

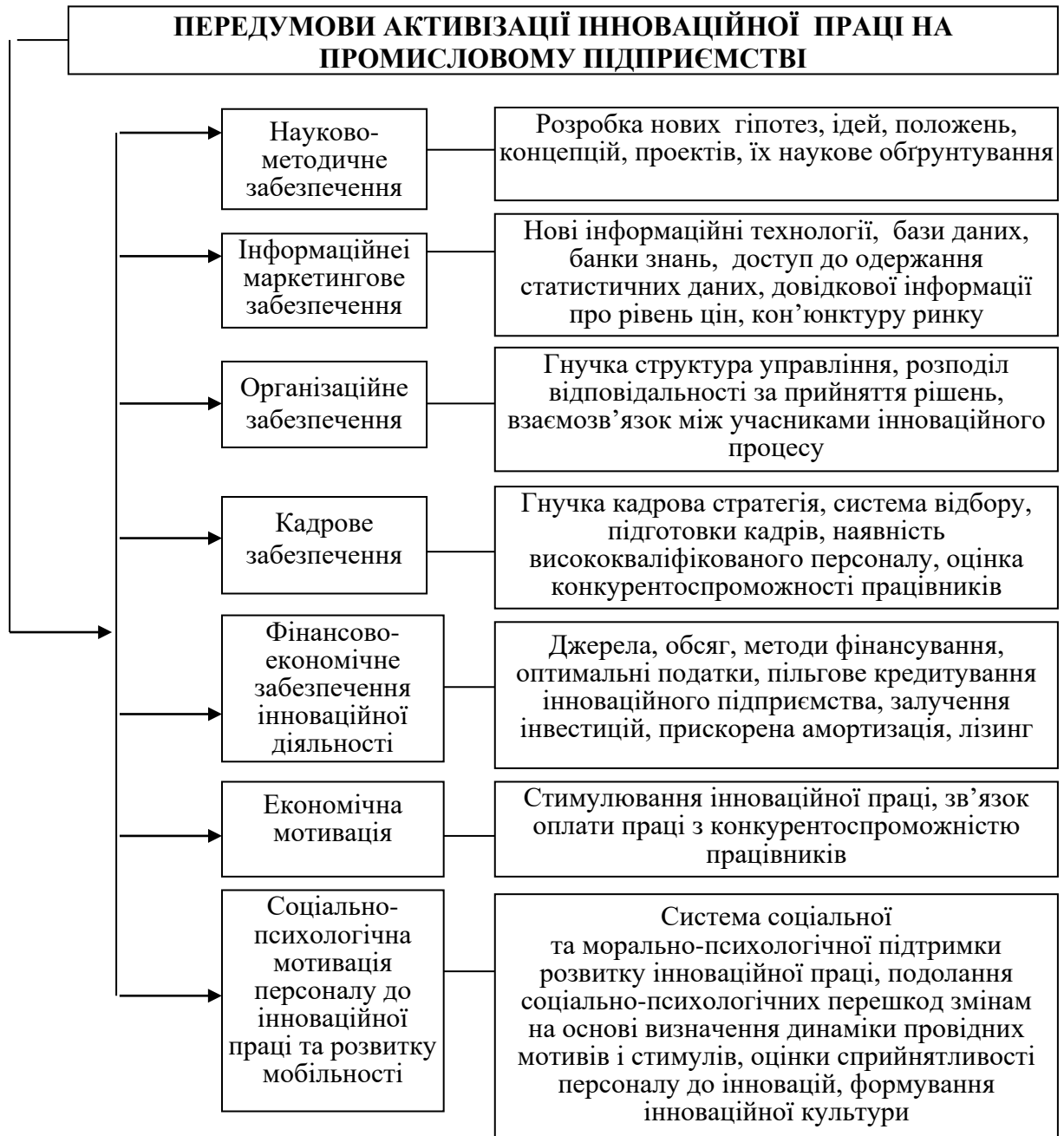


Рис. 5.1. Передумови посилення мотивації персоналу до розвитку інноваційної праці на промисловому підприємстві

Організаційне забезпечення розвитку інноваційної праці потребує, на наш погляд, гнучкої структури управління, розподілу рівнів відповідальності за прийняття рішень, створення

інноваційних груп (гуртків), об'єднаних роботою творчого змісту, яка має спільну, конкретну мету, чіткого окреслення задач і підзадач, етапів їх виконання. Останні виконують роль тимчасових творчих колективів, створюються на 2–3 роки з числа інженерів, економістів, маркетологів, дизайнерів які різною мірою, проте безпосередньо, пов'язані з розробкою інноваційних проектів, їх впровадженням у виробництво і подальшим просуванням на ринок. У склад інноваційних груп необхідно активно залучати науковців, які працюють у різних науково-дослідницьких підрозділах підприємства (корпорації).

Доцільно з такою ж метою запрошувати вчених із зовнішніх науково-дослідних організацій, відродити практику укладання договорів творчої співдружності між виробничими та науковими колективами. Об'єднання працівників в інноваційні групи дозволяє розв'язувати низку задач: залучати до спільної роботи персонал з необхідною кваліфікацією і творчими здібностями для максимальної реалізації їх трудового потенціалу, забезпечувати тісний взаємозв'язок і творче спілкування між учасниками інноваційного процесу, підвищувати рівень їх професійної та соціальної відповідальності, залучати до управління підприємством, різнобічно поширювати ерудицію, професіоналізм, створювати підґрунтя для формування резерву керівних кадрів на підприємстві.

Конкурентні позиції персоналу у сфері інновацій у значній мірі формує рівень науково-методичного забезпечення їх діяльності (йдеться про наукове обґрунтування нових гіпотез, ідей, положень, концепцій, проектів, зв'язок підприємства з НДІ, вищою школою), з іншого боку – рівень інформаційного та маркетингового забезпечення – нові інформаційні технології, бази даних, банки знань, доступ до одержання статистичних даних, довідкової інформації про рівень цін, кон'юнктуру ринку, конкурентів тощо.

Кадрове забезпечення ефективної інноваційної праці має опиратися, насамперед, на нові підходи у кадровій стратегії:

-це відмова від масового використання вузькоспеціалізованих низькооплачуваних працівників і пріоритет високооплачуваним кваліфікованим працівникам широкого профілю, здатних швидко

адаптуватися до нововведень у змісті праці, зміни ринкової кон'юнктури;

- гнучка орієнтація кадрової політики на формування ядра персоналу переважно за рахунок підвищення кваліфікації власних працівників і в меншій мірі – за рахунок залучення вже готових висококваліфікованих працівників на регіональному ринку праці;
- турбота про забезпечення конкурентоспроможності персоналу на основі безперервного навчання та підвищення кваліфікації кадрів в межах підприємства, підходу до навчання як інтегральної складової сучасного виробничого процесу;
- співробітництво з університетами у сфері розробки навчальних програм за новими технологіями, підготовки фахівців нових професій, наданні освіти інноваційної спрямованості.

Економічна мотивація інноваційної праці персоналу передбачає організацію стимулювання інноваційної праці, яка враховує її результативність, складність, рівень освіти та кваліфікації, наявність творчої компоненти, має відбивати зв'язок оплати праці з конкурентоспроможністю працівників для формування дієвих мотивів працівників до розробки та впровадження нових ідей, інноваційних проектів та подальшої реалізації нових продуктів (послуг) на ринку з одержанням певного ефекту.

Звичайно, економічна мотивація до інноваційної праці лише тоді буде реально спрацьовувати в Україні, коли оплата праці інноваторів (передусім наукових та інженерно-технічних працівників) буде спроможною виконувати функцію відтворення висококваліфікованої робочої сили. На нашу думку, вона повинна перевищувати величину прожиткового мінімуму не менш як у 4–5 разів, бути досить високою, щоб слугувати стимулом. На рівні підприємства політика у сфері оплати праці має ґрунтуватись на розумінні того, що дешева робоча сила гальмує науково-технічний прогрес, адже дешевше найняти додаткову кількість працівників, ніж удосконалювати технологію. В умовах конкурентних відносин орієнтація на дешевого працівника є руйнівною для інноваційного підприємства.

Одним з джерел коштів для економічної мотивації працівників може стати економія на непродуктивних витратах підприємства,

зокрема шляхом скорочення зайвих працівників, зменшення витрат робочого часу, поліпшення дисципліни праці. Вважаємо за доцільне з цією метою проводити комплекс заходів: аналіз використання календарного фонду робочого часу, з'ясування причин втрат робочого часу та можливостей їх усунення; аналіз професійно-кваліфікаційного складу персоналу та рівня конкурентоспроможності працівників з урахуванням перспектив інноваційного розвитку; реструктуризація кадрів (переведення персоналу на контрактні умови праці; ліквідація явища "прихованого безробіття" на підприємстві за рахунок переведення частини працівників на умови тимчасової зайнятості та скорочення окремих працівників, які зайняті на неперспективних посадах та робочих місцях.

Важливим елементом економічної мотивації до розвитку інноваційної праці є інвестиції у розвиток персоналу, які є необхідними для навчання та перенавчання кадрів, їх стажування, максимального залучення і використання творчих можливостей і здібностей як окремої особистості, так і професійних, соціальних груп. При цьому слід приділяти увагу взаємодії систем мотивації підприємців-інноваторів та інженерів-творців нових технологій, оскільки мотиви діяльності перших і других дещо специфічні, критерії успіху не однакові. Зокрема уявляється необхідною організація навчання без відриву від виробництва: інженерів – основам підприємництва та інноваційного менеджменту, а менеджерів – основам інженерно-технічної праці та сучасного управління розробкою і впровадженням технологій (окреслене важливо враховувати і в навчальних програмах вищих навчальних закладів). Для забезпечення ефективності праці, яка потребує постійного зростання кваліфікації, нових знань, прояву творчості, слід відмовитися від політики мінімальних вкладень у людські ресурси. У менеджменті вітчизняних підприємств інноваційного типу принцип співвіднесення грошових витрат на розвиток персоналу і одержуваних результатів у вигляді прибутку має стати загально визнаним.

Продовжимо розгляд передумов посилення мотивації персоналу до розробки та впровадження інновацій на виробництві.

Важлива їх складова - соціально-психологічна мотивація персоналу до інноваційної праці та розвитку мобільності. Це система соціальної та морально-психологічної підтримки розвитку інноваційної праці, подолання соціально-психологічних перешкод змінам на основі визначення динаміки провідних мотивів і стимулів, оцінки сприйнятливості персоналу до інновацій, формування інноваційної культури персоналу. В кожній окремій інноваційній компанії або підприємстві інноваційного типу мають сформуватися свої корпоративні цінності, серед яких – повага до статусу інноватора (раціоналізатора, винахідника), що підкріплюється визнанням успіхів, заслуг (моральні заохочення, поздоровлення, пам'ятні подарунки і т.д.), наданням соціальної підтримки або пільг, наприклад виділення коштів на оздоровлення, відпочинок, на одержання (підписку) науково-популярної літератури, проїзд, користування для зручності гнучким графіком роботи або гнучким розміщенням (можна змінювати не лише години роботи, але й робоче місце – працювати вдома, у філіях підприємства тощо).

На нашу думку, у включенні важелів соціально-психологічної підтримки інновацій та забезпеченні зростання продуктивності праці значна роль має належати спільному руху підприємців і профспілок на виробництві. Перш за все, це спільна з адміністрацією робота по плануванню діяльності підприємства, участь профспілок у розробці кадрової стратегії, пошуку невикористаних резервів для розвитку виробництва, створенні системи активного соціального захисту працівників на основі підвищення продуктивності праці. Між власником підприємства і представниками трудового колективу доцільно розробляти окремий соціальний договір, в якому передбачити перелік ключових питань – режим роботи, умови праці, її оплати, умови скорочення працівників (зобов'язання підприємства в разі скорочення персоналу), спеціальні умови захисту від звільнення; порядок переведу на інші робочі місця, перехід до складу інноваційних груп; умови оплати в інноваційних групах тощо.

Питання підвищення мінімальних соціальних гарантій на підприємстві профспілки повинні ставити у тісному зв'язку з

результативністю праці. Вагомим має бути внесок профспілок у формування сприятливої для інновацій морально-психологічної атмосфери, визначенні причин опору інноваційним процесам та подоланні конфліктності у трудовому колективі, недостатньо ефективної взаємодії між окремими підрозділами підприємства, зменшенні дистанції між керівниками та співробітниками (активізація спілкування і по вертикалі, і по горизонталі). Отже, вагомою має стати роль соціального партнерства в інноваційному розвитку підприємств та галузей в цілому.

Зауважимо, що на мікрорівні реалізація завдань активізації інноваційної праці потребує адекватного мотиваційного механізму. В межах підприємства його структура схематично може бути представлена рисунком 5.2. Особливої уваги заслуговує наступне: мотиваційний механізм має враховувати стан та взаємний зв'язок (прямий і зворотній) зовнішнього і внутрішнього середовища і безпосередньо впливати на працівників, регулюючи їх прагнення до нововведень, до ефективної інноваційної праці адекватно до стратегічних завдань підприємства на ринку.

Найбільші шанси досягнення цілей інноваційного розвитку підприємства мають спостерігатися у тому разі, якщо, передусім, продукт інноваційної праці буде користуватися попитом на ринку, по-друге, будуть мотивовані в одному напрямі провідні інтереси власника підприємства і найманих працівників.

Виходячи з таких позицій, один з провідних підрозділів системи управління підприємством – “центр управління інноваційним розвитком” концентрує інформацію, яка стосується стану зовнішнього середовища (кон'юнктура ринку, зовнішні стимули та антистимули розвитку інноваційної діяльності підприємства, конкурентні умови тощо), внутрішнього середовища (внутрішні стимули та антистимули інноваційного розвитку) та стану мотивації персоналу до розвитку інноваційної праці на підприємстві (шляхом запропонованої методики мотиваційного моніторингу, оцінок сприйнятливості персоналу до інновацій, вимірювання конкурентоспроможності персоналу, що займається впровадженням інноваційних проектів).

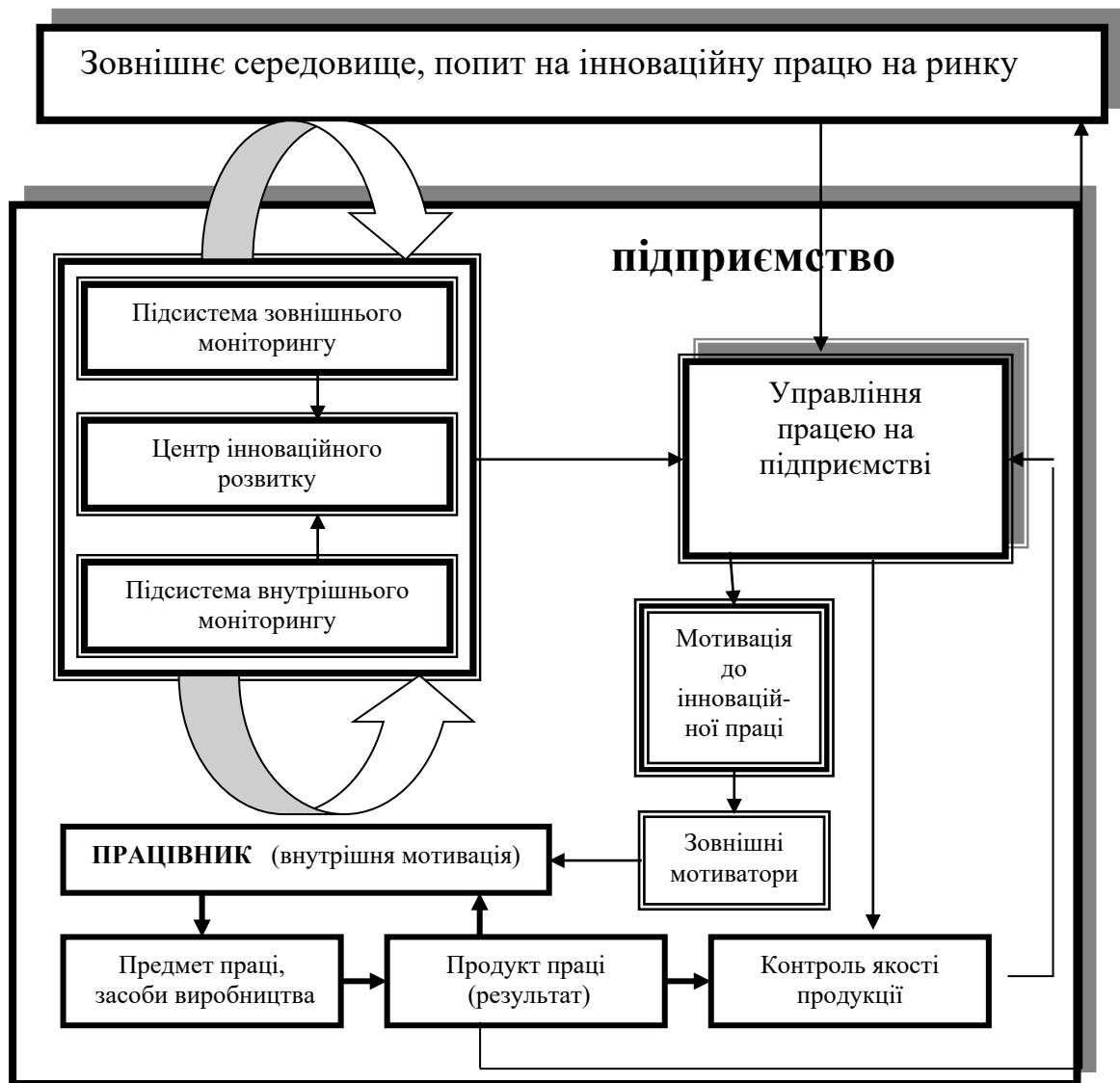


Рис. 5.2. Мотиваційний механізм активізації інноваційної праці на промисловому підприємстві

На основі обробки такої інформації система управління працею формує відповідну цілеспрямовану мотивацію, тобто набір мотиваторів, які створюють для персоналу певне мотиваційне поле в інтересах зростання прагнень працівників до ефективної інноваційної праці. В результаті взаємодії внутрішніх мотиваційних установок працівника із зовнішнім впливом мотиваторів (передусім сукупності соціальних, економічних, психологічних важелів) відбувається посилення або послаблення трудової мотивації, інтересу до науково-технічної творчості на виробництві.

Зворотній зв'язок забезпечується, зокрема, використанням результатів мотиваційного моніторингу, які відбивають динаміку

трудо­вих мотивів персоналу, а також, наприклад, оцінкою резуль­татів та складності роботи, динаміки конкурентоспроможності працівників інноваційних підрозділів, діагностики сприйнятливості персоналу до інновацій, що дозволяє гнучко змінювати види та розмір заохочень.

На думку авторів, очікуваний етап стабілізації економіки України, перехід підприємств зі стадії виживання до стадії розвитку має призвести до зростання в інноваційному процесі ваги внутрішніх чинників, і зокрема таких, як інноваційний потенціал підприємства та його персоналу, адекватність оцінки результативності і складності праці та її оплати, рівень конкурентоспроможності персоналу, інноваційна спрямованість кадрової стратегії, ступінь готовності працівників підприємства до інноваційної праці, орієнтація менталітету на прояв більшої відповідальності, творчості, ініціативи тощо.

Виходячи з цього, автори вважають за необхідне в наступних підрозділах приділити увагу окремим методичним підходам на мікрорівні, які в умовах становлення конкурентного середовища сприятимуть активізації інноваційної праці персоналу промислових підприємств.

## **5.2. Соціально-економічні стимулятори інноваційної активності працівників на державному та регіональному рівнях**

Результати наукових досліджень переконливо доводять, що для активізації інноваційної діяльності необхідно залучати систему соціальних та економічних стимулів на усіх рівнях управління. Значну частку такого впливу, за думкою експертів, слід віддати державному та регіональному рівню, оцінюючи його роль як дуже високу (35,5% експертів) і високу (40,9%)<sup>202</sup>.

---

<sup>202</sup> 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. – С. 72.

З перших років ринкових перетворень в Україні питанням активізації інноваційної діяльності на державному рівні приділялася всебічна увага. Зокрема, прийнято ряд відомих законів, спрямованих на регламентацію наукової і науково-технічної діяльності, серед них «Про основи державної політики у сфері науки і науково-технічної діяльності», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про науково-технічну інформацію», «Про наукову і науково-технічну експертизу», «Про охорону прав на винаходи і корисні моделі», «Про охорону прав на знаки для товарів і послуг» та інші.

Головною метою державної інноваційної політики визнано створення соціально-економічних, організаційних і правових умов для ефективного відтворення, розвитку і використання науково-технічного потенціалу країни, забезпечення впровадження сучасних екологічно чистих, безпечних, енерго- і ресурсозберігаючих технологій, виробництва і реалізації нових видів конкурентоздатної продукції. Чинне законодавство визначає правові, економічні і організаційні основи державного регулювання інноваційної діяльності в Україні, установлює форми стимулювання державою інноваційних процесів і напрямлений на підтримку інноваційної моделі розвитку економіки України. Згідно з положеннями Закону України «Про інноваційну діяльність», державну підтримку отримують суб'єкти господарювання усіх форм власності, які реалізують в Україні інноваційні проекти, і підприємства усіх форм власності, які мають статус інноваційних.

Основними принципами державної інноваційної політики Законом встановлено: орієнтацію на інноваційний шлях розвитку економіки України; визначення державних пріоритетів інноваційного розвитку; формування нормативно-правової бази у сфері інноваційної діяльності; створення умов для збереження, розвитку і використання вітчизняного науково-технічного і інноваційного потенціалу; забезпечення взаємодії науки, освіти, виробництва, фінансово-кредитної сфери у розвитку інноваційної діяльності; ефективне використання ринкових механізмів для сприяння інноваційній діяльності, підтримку підприємництва в науково-виробничій сфері; фінансову підтримку, здійснення

сприятливої кредитної, податкової і митної політики у сфері інноваційної діяльності; сприяння розвитку інноваційної інфраструктури; інформаційне забезпечення суб'єктів інноваційної діяльності; підготовку кадрів у сфері інноваційної діяльності тощо.

Відповідно до Закону, державне регулювання інноваційної діяльності здійснюється шляхом: визначення і підтримки пріоритетних напрямів інноваційної діяльності державного, галузевого, регіонального і місцевого рівнів; формування і реалізації державних, галузевих, регіональних і місцевих інноваційних програм; створення нормативно-правової бази і економічних механізмів для підтримки і стимулювання інноваційної діяльності; захисту прав та інтересів суб'єктів інноваційної діяльності; фінансової підтримки виконання інноваційних проектів; стимулювання комерційних банків й інших фінансово-кредитних установ, які кредитують виконання інноваційних проектів; встановлення пільгового оподаткування суб'єктів інноваційної діяльності; підтримки функціонування і розвитку сучасної інноваційної інфраструктури.

Втім, усупереч законотворчим ініціативам, інноваційна діяльність як на державному, так і на регіональному рівні, за означений період реформування національної економіки зазнала переважно негативних змін, що сталося, як неодноразово нами відмічалось, під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів. До виявлених у процесі дослідження зовнішніх факторів нами віднесено:

економічні: системна криза в державі, інфляція, великі норми оподаткування, розрив економічних зв'язків, відсутність державного фінансування;

політичні: нестабільність, нездатність уряду проводити реформи, приймати реалізувати необхідні нормативні акти;

юридичні: недосконалість законодавчої бази, відсутність необхідних й дійових правових і нормативних інструментів регулювання інноваційної діяльності;

науково-технічні: недосконалість державних науково-технічних програм економічного розвитку, недостатність досвіду з питання купівлі-продажу ліцензій, несприятливий інноваційно-

інвестиційний клімат, відсутність ефективної системи заохочення вітчизняного науковця та винахідника;

соціальні: низький рівень життя, тенденція до зниження чисельності населення, відтік кадрів (професійно підготовленої робочої сили, управлінського персоналу), старіння населення, зниження рівня кваліфікації через еміграцію фахівців до інших країн та перехід до більш перспективних сфер, що надають можливість вищого заробітку.

До внутрішніх факторів, які вплинули на інноваційну діяльність, відносимо: уповільнення процесів зняття з виробництва застарілих видів техніки, уведення в дію механізованих та автоматизованих ліній, недостатній обсяг системних маркетингових досліджень, відсутність ефективно діючої системи заохочення винахідництва та раціоналізаторства, низький рівень інноваційної культури.

Принципово важливим є визнання окреслених негативних впливів як наслідку недосконалості (практично, відсутності) ефективної системи стимулювання інноваційної діяльності в цілому та інноваційної активності найманих працівників зокрема. В цілому така система повинна 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 забезпечення інноваційної діяльності, вимоги щодо її здійснення та результатів), відповідно до вимог ринку.

Уявлення про таку систему стимулювання інноваційної діяльності на макро- та мезоекономічному рівнях пропонується на рис. 5.3.

Система стимулювання за сутністю свого функціонування передбачає забезпечення суб'єкта інноваційної діяльності (підприємства, наукової установи, вищого навчального закладу освіти, працівника, зайнятого інноваційною працею) необхідними для цього правами, ресурсами, фінансами, засобами та умовами, з урахуванням дії яких здійснюється інноваційна діяльність, «породжуючи» очікуваний результат – продукт інноваційної діяльності.

Останній представляється ринку продуктів інноваційної діяльності та підлягає оцінюванню на предмет відповідності сформованим перед суб'єктом вимогам. За результатами оцінювання система управління інноваційною діяльністю повинна генерувати заходи, які стосуються всіх підсистем, що забезпечують інноваційну діяльність суб'єкта та його самого.

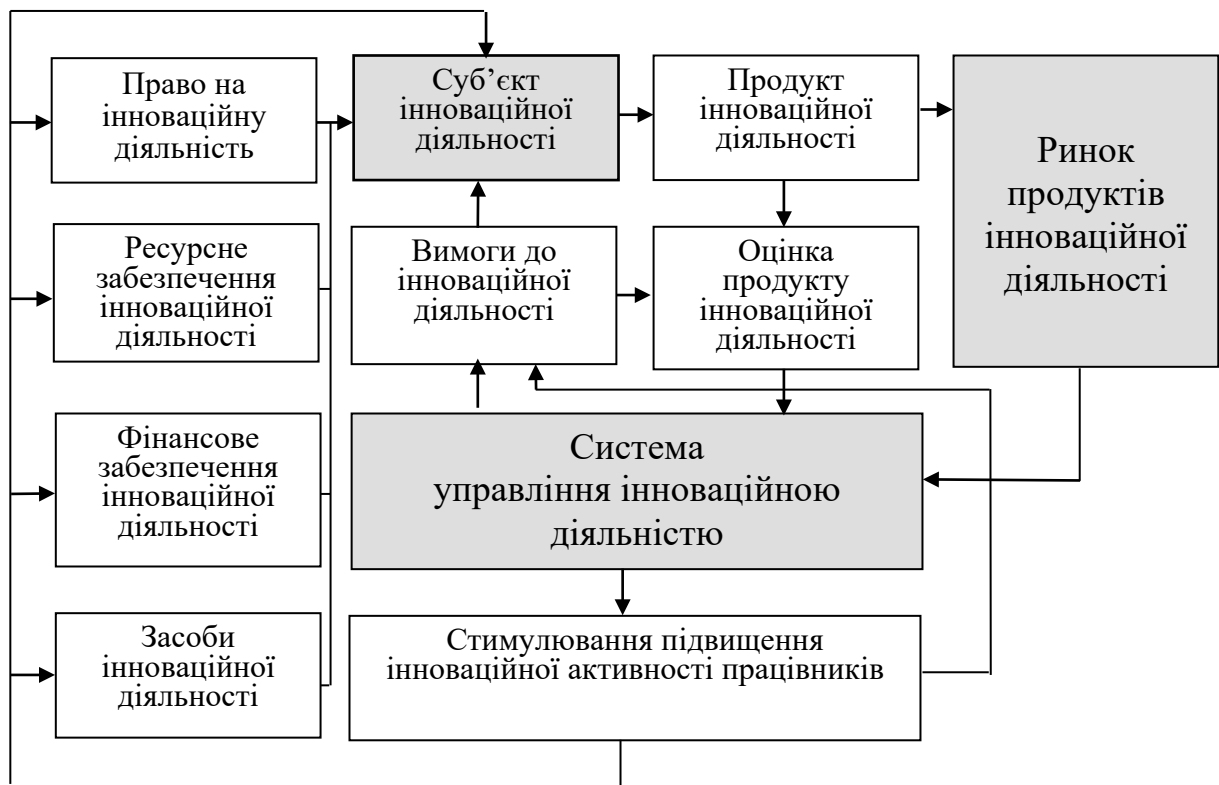


Рис. 5.3. Схема системи стимулювання інноваційної діяльності на макро- та мезоекономічному рівнях

У такий спосіб активізація інноваційної діяльності її суб'єкта (на рівні підприємства – працівника, на рівні регіону та держави – підприємств, наукових організацій, закладів, що відповідають за підготовку кваліфікованого персоналу, здатного продукувати інновації) набуває рис, властивих системності.

Процес такої активізації, побудованої на принципах інноваційного менеджменту, дає підстави стверджувати, що формування своєчасних та вірних управлінських рішень сприятиме активізації інноваційної діяльності, підвищуватиме її ефективність.

Суттєво важливою для активізації інноваційної діяльності є можливість виявлення інноваційної складової у продукті праці, що

виробляється тим чи іншим підприємством відповідно до його галузевого (регіонального) призначення. Бачення такої можливості на концептуальному рівні викладено на рис. 5.4.

Згідно зі схемою, виготовлена підприємством продукція як матеріальне втілення регламентованої (нормативної) та інноваційної (творчої) складової трудової діяльності працюючих, отримує відповідну вартісну оцінку на ринку. Така оцінка також має дві відповідні складові – нормативну та інноваційну. Останні враховуються базою стимулюючих активів.

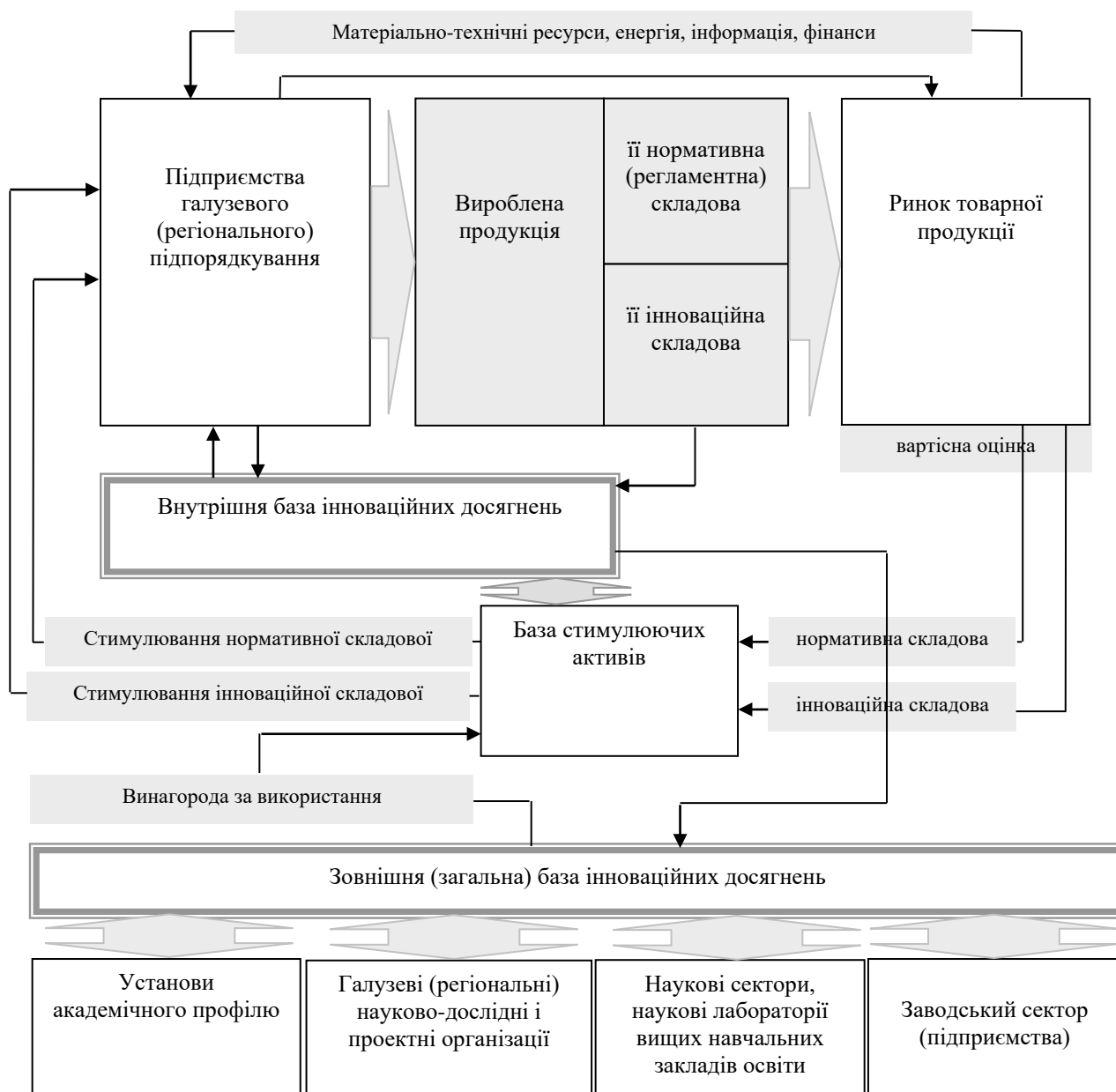


Рис. 5.4. Взаємозв'язок суб'єктів інноваційної діяльності через внутрішню (для підприємств) та зовнішню бази інноваційних досягнень

Нею ж (базою) здійснюється індивідуалізація інноваційних досягнень (за їх авторством) та формуються рішення стимулюючого характеру: за нормативну складову нараховується заробітна плата, за інноваційну – додаткова матеріальна винагорода відповідно індивідуальних інноваційних досягнень. Враховується також винагорода за використання інноваційних досягнень у разі, коли ними скористалися інші суб'єкти інноваційної діяльності. Для цього передбачено зовнішню базу інноваційних досягнень, послугами якої користуються всі суб'єкти інноваційної діяльності – установи академічного профілю, галузеві (регіональні) науково-дослідні та проектні організації, наукові сектори та наукові лабораторії вищих навчальних закладів освіти, заводський сектор (підприємства, їх підрозділи та працівники).

У такому взаємозв'язку кожне підприємство має можливість доповнювати власну (внутрішню) базу інноваційних досягнень новими інноваціями, використовувати наявні досягнення, здійснювати обмін ними із зовнішньою базою, дотримуючись ринкових правил обміну: внесення інноваційного досягнення у зовнішню базу повинно бути не оплачуваним, за придбання (використання) інновацій слід платити.

Накопичення базами кількості інноваційних досягнень ( $I$ ), своїм синергетичним ефектом сприяє зміні тривалості праці ( $T$ ) та її продуктивності ( $P$ ) так, що зі збільшенням ( $I$ ) тривалість виконання виробничого завдання (тривалість праці) скорочується ( $T=A \cdot e^{-I \cdot B}$ ), а продуктивність – зростає ( $P=C(1 - e^{-I \cdot D})$ ). То ж результативність інноваційної праці ( $R$  – кількість виготовленої продукції) визначається виразом  $R = TP = A \cdot e^{-I \cdot B} \cdot C(1 - e^{-I \cdot D})$ , де  $A, B, C, D$  – деякі параметри, якими відображено «індивідуальний» характер описаної залежності. Цікавим видається аналіз такої залежності (рис. 5.5).

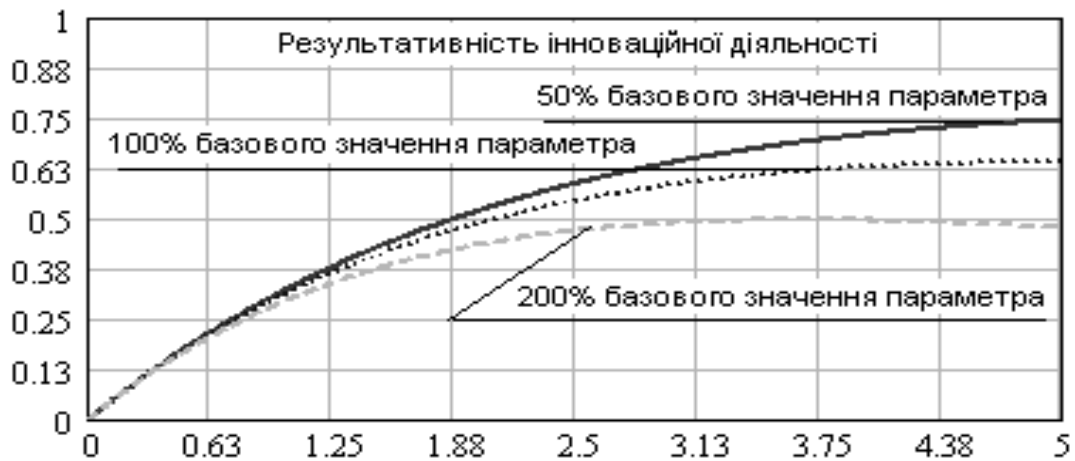


Рис. 5.5. Результативність інноваційної діяльності як функція від тривалості та продуктивності інноваційної праці (вісь абсцис – I – кількість інновацій, вісь ординат – R – її результативність)

Згідно з графіком результативність інноваційної праці зі збільшенням кількості інноваційних досягнень має тенденцію до зростання, що свідчить на користь гіпотетичної установки на активізацію інноваційної праці як фактора, що позитивно впливає на зміну кількості інноваційних досягнень. Однак, привертає увагу ще одна особливість, яку можна спостерігати, аналізуючи представлений графік: існують значення параметрів (див. рис.5.5, зокрема, – 200% від базового значення), коли зі зміною кількості інноваційних досягнень результативність інноваційної діяльності досягає свого максимального значення, а потім зменшується. Звідси робимо єдино можливий висновок (у межах дотримання використаних нами гіпотетичних припущень): інноваційні досягнення не можна вважати самоціллю; існує їх певна «критична маса», за межею якої результативність інноваційної діяльності вже не підвищується. Прикладом може бути ситуація, коли спонтанні інноваційні зміни відбуваються настільки швидко, що перестають «породжувати» корисний результат (інновації заради інновацій). Проте зазначене не може слугувати пересторогою до активізації інноваційної діяльності, яка в умовах, у яких перебуває економіка країни, далека до згаданого вище контексту, вкладеного в поняття «критичної маси». Навпаки, умови, про які йдеться, – зона близьких до нуля кількісних характеристик інноваційних досягнень, де

результативність інноваційної праці стрімко зростає зі збільшенням їх кількості (див. рис. 5.5).

Доречно зауважити, що до такого ж висновку приводить аналіз виробничої функції сектору виробництва кінцевої споживчої продукції за моделлю економічного зростання Ромера<sup>203</sup> [41, с. 460], дослідженою нами з використанням вище зазначених гіпотетичних припущень.

З урахуванням зазначеного, для запровадження соціально-економічних стимуляторів інноваційної активності працівників на державному та регіональному рівнях пропонується:

- створення на підприємствах внутрішніх баз інноваційних досягнень, які б наповнювалися персоніфікованими даними щодо змісту інновацій та авторського права на них і могли б використовуватися кожним працівником даного підприємства у процесі його трудової діяльності;

- створення зовнішньої бази інноваційних досягнень з правом доступу до неї на ринкових засадах всіх суб'єктів інноваційної діяльності, що здійснюють свою діяльність у нашій країні (інформацію про їх представництво дає рис. 5.2);

- функціонування на кожному підприємстві бази стимулюючих активів, до якої сходиться інформація про інноваційні досягнення, вартісну оцінку нормативної та інноваційної складової в оцінюванні ринком продукції, що виготовляється на підприємстві, про винагороди від використання персоніфікованих інноваційних досягнень; така база має формувати рішення, які стосуються винагород за нормативну частину трудової діяльності кожного працівника (його заробітну плату) та за інноваційну частину (доплати, премії, винагороди тощо).

Принципово важливим уявляється організація моніторингу, результатом якого мала б стати оцінка двох складових трудової діяльності кожного працівника – регламентованої (нормативної) та інноваційної (творчої), без цього стимулювання інноваційної праці

---

<sup>203</sup> Економічна енциклопедія : [у 3 т.]. Т. 2 / [редкол. : С.В. Мочерний (відпов. ред.) та ін.]. – К. : Видавничий центр «Академія», 2001. – С. 460.

уявляється процесом суто декларативним, таким, що мало впливає на активізацію інноваційної діяльності.

### **5.3. Адаптація трудового менталітету персоналу підприємств до інноваційних змін**

В процесі регулювання розвитку інноваційної праці на підприємстві окремої уваги потребують ситуації, коли соціально-психологічні перешкоди на шляху нововведень виникають по причині персоналу. Дестабілізуюче негативне відношення частини працівників до нововведень, які пропонуються, може приймати вид категоричного відмовлення від інновацій, опору нововведенням або індиферентного ставлення<sup>204</sup>. Причина – уявлення працівника (правильні чи неправильні), що нововведення зменшить або зробить неможливим задоволення деяких його потреб, в результаті негативізм трудової поведінки приймає форму захисту потреб (економічних, соціальних і психологічних) та вигод, отриманню яких загрожує засвоєння інновації.

Ми поділяємо думку І. Перлаки про те, що запровадження об'єкта нововведення підтримуються працівниками підприємства за умовою, якщо вигоди від прийняття нововведення ( $V_{\text{при}}$ ) плюс врахування невиконаності від неприйняття ( $H_{\text{неп}}$ ) *буде більше* від вигоди, що випливає з неприйняття ( $V_{\text{неп}}$ ), плюс втрати (невиконаність) від його прийняття ( $H_{\text{при}}$ ):

$$\{V_{\text{при}} + H_{\text{неп}}\} > \{V_{\text{неп}} + H_{\text{при}}\} \quad (5.1)$$

Майже кожен працівник прагне до того, щоб баланс між тим, що він отримує від організації, і тим, що він їй віддає (за його суб'єктивною думкою) змінювався на його користь. Проте, не зважаючи на це, слід визнати, що ступінь і швидкість сприйняття нового є вельми неоднаковими (рис. 5.6).

---

<sup>204</sup> Перлаки І. Нововведення в організаціях / Пер. со словацького; Научн. ред. Н.И. Лапина. – М.: Экономика, 1981. – С. 95.

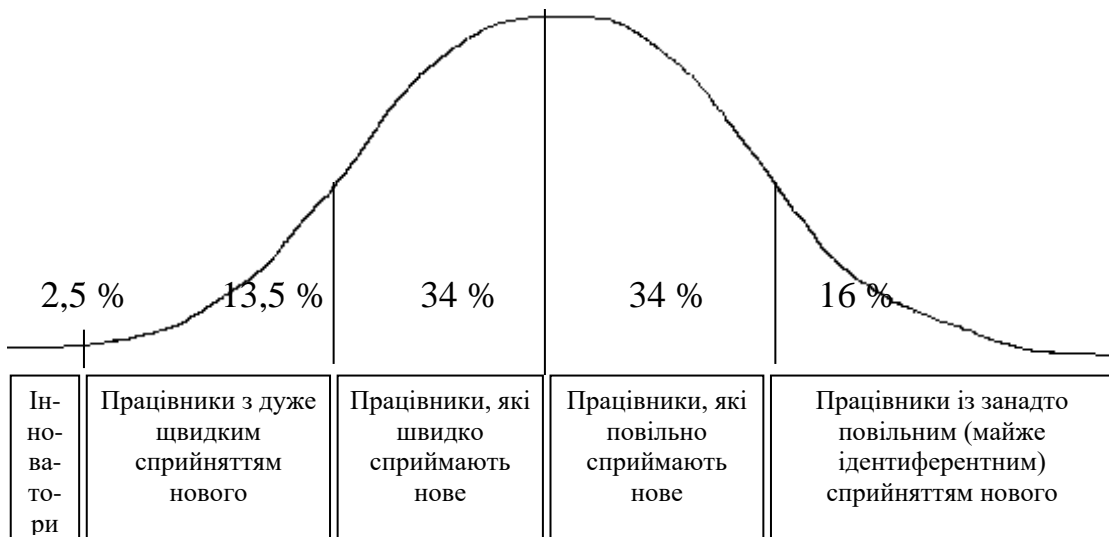


Рис.5.6. Розподіл працівників підприємства по відношенню до інновацій

Особисте ставлення до нового, безперечно впливає на індивідуальну мотивацію інноваційної праці, - підвищує або знижує її. Останнє є небажаним, тому для менеджерів вкрай важливо не тільки знати "позитивні і негативні сили" в колективі, але й аналізувати їхні витoki, знаходити оптимальні засоби "погашення" гальмуючого впливу негативного ставлення до нового.

Витoki таких суперечностей, на нашу думку, породжуються відмінностями 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. Це призводить до того, що коло інтересів окремих працівників, груп працівників (інколи колективу в цілому) не співпадає з інтересами підприємства (або його власників). Ці суперечності, як правило, не носять антагоністичного характеру і є цілком природними, адже керівники, спеціалісти і робітники не можуть мати однакові погляди по усіх питаннях і проблемах, пов'язаних із запровадження інновацій. З'ясування та усунення соціально-

психологічних чинників протидії інноваціям шляхом узгодження інтересів дозволить збільшити кількість і якість нових ідей, створити психологічні передумови їх успішної реалізації. Проте кваліфіковане розв'язання такого завдання, як і взагалі проблеми активізації інноваційної праці, уявляється неможливим без систематичного ґрунтовного аналізу трудової поведінки персоналу та її регулювання.

Трудова поведінка, як справедливо підкреслює Б. Мільнер, завжди має соціально-психологічний характер, проявляється в мотивованих індивідуальних і групових діях працівників і важливо не тільки зрозуміти закономірності, які керують такими діями, але й навчитися використовувати їх на практиці. Розуміння мотивів і характеру трудової поведінки особливо є важливим на мікрорівні, у первинних колективах (малих групах з прямими контактами між індивідами), а також вторинних колективах (відділах, цехах та інших підрозділах організації). При цьому слід мати на увазі, що стосовно різних типів структур складність проблеми регулювання трудової поведінки є неоднаковою: якщо в умовах поточно-масового виробництва (строго регламентований процес) головне завдання найти 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 інтелектуального потенціалу<sup>205</sup>.

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 підприємства (рис.5.7).

---

<sup>205</sup> Мильнер Б.З. и др. Системный подход к организации управления. – М.: Экономика, 1983. – С. 17.



Рис. 5.7. Схема оцінювання ступеня готовності підприємства та його персоналу до інновацій

Вимірювання, про яке йдеться, передбачатиме оцінку інноваційного потенціалу господарчих об'єктів на рівні міста, регіону, України в цілому, що неодмінно включатиме оцінку інноваційних можливостей персоналу підприємств та установ, які здійснюють господарчу діяльність.

З методологічної точки зору, при розробці підходів до оцінювання сприйнятливості персоналу підприємств до інновацій важливо, на наш погляд, запобігти вкрай поширеного помилкового уявлення, яке зводить суть активізації інноваційної діяльності переважно до залучення інвестицій та оновлення основних фондів (як правило, парку устаткування).

Вважаємо, що неправомірно допускати недооцінки людського фактору, адже в інноваційному процесі стикаються передусім дві ключові фігури, які визначають успіх інноваційної праці: інженер-створювач нової технології, нових підходів до конструювання, виробництва і менеджер-підприємець, який

організує інноваційну працю та розв'язує завдання збуту продукції та послуг на ринку. Важливо знайти оптимум їх успішної взаємодії і лише тоді при наявності відповідних джерел інвестування та при відповідній організації роботи кадрів з певною освітою, кваліфікацією, трудовою мотивацією, стане реальністю і створення інноваційного продукту, який знаходить визнання на ринку, і одержання переваг підприємства (компанії) над конкурентами.

Отже, йдеться про те, що готовність підприємства до нововведень в умовах конкурентного середовища залежить від багатьох чинників – складових інноваційного потенціалу, – проте не уявляється можливою без формування певного рівня сприйнятливості інновацій саме з боку персоналу. Останнє у практиці кадрової роботи на підприємствах не враховується і не оцінюється.

З огляду на зарубіжний досвід логічно стверджувати, що ринкові перетворення в Україні, поступове формування конкурентного середовища мають вирішальним чином формувати готовність підприємств та їх персонал до інновацій, хоча ринкова економіка сама по собі і не є достатньою умовою швидкого технологічного зростання. Як показав аналіз, в Україні реалізація такої готовності, з одного боку, гальмується економічною ситуацією в країні, нерозвиненістю ринку інноваційної продукції, нестачею джерел фінансування і попиту на науково-технічні розробки, з іншого боку, неадаптованістю персоналу і системи управління працею до ринкових відносин. Дослідження, проведене авторами на промислових підприємствах засвідчило, що на мікроекономічному рівні, як правило, приділяється мало уваги пошуку внутрішніх резервів активізації інноваційної праці і це характеризує більшість підприємств як такі, що рухаються поки на узбіччі цивілізації.

Запровадження інновацій на виробництві часто супроводжується різноманітними змінами у сфері соціально-трудових відносин, які неодмінно містять для персоналу і певний вигравш, 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, дружніх міжособистісних стосунків, усвідомлення появи ризику неконкурентоспроможності, побоювання, 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.

Узагальнення результатів проведеної діагностики сприйнятливості персоналу до інновацій, засвідчило, що розвиток інноваційної праці на підприємствах незалежно від їхньої форми власності гальмує комплекс завад соціально-економічного та організаційного змісту, які передусім пов'язані з недоліками мотивації праці персоналу і відбивають загалом соціально неадекватну систему управління на макро- і мікрорівнях, серед них:

- соціальна несправедливість у визначенні винагороди за різну працю і різний внесок, зрівнялівка в оплаті кваліфікованої і некваліфікованої праці, ігнорування в оцінці праці набутих професійних навичок і знань, складності роботи;

- відсутність критеріїв оцінки інноваційної праці (зокрема її творчої складової);

- відсутність гнучкості в оплаті праці, її зв'язку з кінцевим результатом, а також прибутком, який одержує підприємство від реалізації інноваційних проектів;

- необґрунтований великий розрив в оплаті праці вищої, середньої та нижчої ланки співробітників (у 8 – 12 разів); завищені

посадові оклади окремих працівників, які особисто "наближені" до керівництва або є членами сімей власників підприємства;

- деградація тарифної системи оплати праці, яка застосовується; знецінення ролі премій, які стають, як правило, складовою посадових окладів;

- протидія з боку трудового колективу (профспілок) у питаннях запровадження більш прогресивних моделей оплати з метою стимулювання інноваційної праці;

- демотивуючий (переважно адміністративний) стиль керівництва, консерватизм, поширення бюрократизму, помилок адміністрації у питаннях трудової мотивації, приниження працівників, небажання прислухатися до їх думки;

- відсутність уваги керівництва до соціальних проблем інноваторів та створення необхідних умов для творчості ;

- невизначеність сфер компетенції і відповідальності працівників, охоплених інноваційною працею, нечітка постановка цілей, обмеженість ресурсного (зокрема інформаційного) забезпечення інноваційної праці персоналу;

- недостатнє делегування повноважень керівникам підрозділів в інноваційному процесі;

- слабка підготовленість керівного складу, персоналу в питаннях маркетингу, інноваційної діяльності, інноваційного менеджменту, необізнаність у світових досягненнях НТП;

- небажання ряду працівників перенавчатися та підвищувати свій рівень кваліфікації (навіть за наявності можливості навчатися);

- специфічні риси трудової свідомості (сформованої у радянській період), які притаманні більшості персоналу і керівників тощо.

Водночас, слід зосередити увагу на тому, що рівень сприйнятливості до інновацій та розвитку інноваційної праці суттєво знижує утвердження моделі спотвореної приватизації в Україні, яка прийняла форми відкритого пограбування населення. Замість того, щоб дійсно широко відкрити *для більшості* додаткові стимули до ефективної праці, участі у власності, управлінні підприємством вона на практиці деформувала трудові цінності та

будь-які уявлення про соціальну справедливість. Лише для обмеженої частки підприємців приватизація дозволила адаптуватися на ринку завдяки чесній праці. Більш поширеним явищем стало інше – негативний вплив перерозподілу власності на трудову поведінку і свідомість персоналу, оскільки численні приклади збагачення на прихованій приватизації формують переконання працівників, що напруженими трудовими зусиллями, прагненнями до наукового та професійного зростання не забезпечити матеріальний добробут. Небезпека криється в тому, що такі погляди з легкістю засвоюють молоді фахівці.

Так, результати соціологічних досліджень серед студентської молоді (переважно випускників вищих навчальних закладів) м. Кіровограда засвідчують<sup>206</sup>, що у масовій свідомості є досить поширеною думка, що "вирішальним для забезпечення добробуту особистості в Україні є не рівень кваліфікації, знань та інтенсивності праці, а вміння влаштуватися біля каналів розподілу власності та капіталу, у тіньовому бізнесі, щоб ухилятися від податків, мати доходи від незаконного підвищення цін" тощо (72% опитаних студентів у вищих навчальних закладах м. Кіровограда). Така "адаптація" до ринкових умов загрожує самій суті розвитку інноваційної праці на підприємствах, адже допускає формальний погляд на одержання диплому про освіту, вважає необов'язковим постійне професійне самовдосконалення молодої людини, яка приходить на виробництво. Поширення такої орієнтації трудової свідомості кадрів на підприємствах є несумісним із досягненням позитивних зрушень в інноваційному розвитку.

Окреслене свідчить не тільки про неефективне стимулювання інноваційної діяльності працівників, а й про складність формування середовища, сприйнятливого до нововведень. Однією з причин такого явища уявляється вкрай низька інноваційна культура суспільства, яку, до речі, віддзеркалює ситуація на підприємствах Кіровоградської області. Дефіцит інноваційної культури пов'язаний з нестачею розвитку інших форм людської культури – трудової, правової, управлінської, підприємницької, корпоративної. Цілком

---

<sup>206</sup> За результатами досліджень авторів монографії у ВНЗ Кіровоградської області

зрозуміло, що той чи інший рівень інноваційної культури персоналу і керівників сприяє або перешкоджає трудовій мотивації, ефективності впровадження інновацій, а значить, безпосередньо впливає на виробничо-економічні показники діяльності підприємства.

З огляду на розвиток світової економіки, що висуває нові вимоги до здійснення інноваційної діяльності підприємств, активної участі в ній персоналу, можна передбачувати, що управління працею на промислових підприємствах України неодмінно набуватиме риси інноваційного характеру. Менеджеру інноваційного підприємства важливо не тільки мати уявлення про відношення персоналу до нововведень, а й спостерігати його динаміку, розуміти причинно-наслідкові зв'язки, які обумовлюють такі зміни, щоб більш активно залучати до інноваційної праці персонал підприємства.

Комплексною характеристикою рівня готовності працівників підприємства до нововведень може стати оцінка сприйнятливості персоналу до інновацій. На наш погляд, в загальному вигляді сприйнятливість персоналу підприємства до нововведень можна описати функцією SP:

$$SP = f (su, so, sm, sv, rz, iz, az, oхр), \text{ де} \quad (5.2)$$

su – характеристики системи управління працею (стиль управління (авторитарний, ліберальний, демократичний), орієнтація керівництва на підтримку нововведень, схильність до ризику тощо);

so – характеристики організації управління працею (складність структури, співробітництво, централізація, виокремлення підрозділів, що займаються нововведеннями тощо, ступінь залучення персоналу до управління);

sm – характеристики мотивації та стимулювання праці (модель оплати праці, система заохочень (премій), соціальних пільг, допомоги по підприємству загалом та зокрема спрямованих на стимулювання розробки та впровадження інновацій);

sv – характеристики системи взаємовідносин у колективі (морально-психологічний клімат, атмосфера довіри, підтримки творчості, культура поведінки);

rz – характеристики ресурсного забезпечення для оформлення нововведень, виконання досліджень, створення дослідних зразків (апаратура, устаткування, фінанси, електро-, водо-, теплопостачання);

із – інформаційне забезпечення (інформаційні потоки, технічна документація, статистика);

аз – “адаптаційне” забезпечення (здатність адаптуватися до зовнішніх умов, швидкість реагування на зміну попиту на продукцію, на тактику конкурентів);

охр – особистісні характеристики працюючих (рівень конкурентоспроможності порівняно з іншими працівниками, зокрема професійно-кваліфікаційні показники, досвід роботи, ділові та творчі здібності, особливості трудового менталітету).

Функцію SP зручно подати у адаптованій формі, сприйнятливій для аналізу:

$$SP = (w_1 \cdot su + w_2 \cdot so + w_3 \cdot sm + w_4 \cdot sv + w_5 \cdot rz + w_6 \cdot iz + w_7 \cdot az + w_8 \cdot ohr) / 800, \quad (5.3)$$

де  $w_i$ ,  $i = 1, 2, \dots, 8$  – коефіцієнти, якими оцінено ступінь впливу відповідної характеристики на сприйнятливість персоналу підприємства до інновацій.

Виходячи з посилання, що згадані коефіцієнти визначаються експертним методом відповідно шкали ймовірностей так, що  $\sum w_i = 1$ , а характеристики  $su$ ,  $so$ ,  $sm$ ,  $sv$ ,  $rz$ ,  $iz$ ,  $az$ ,  $охр$  визначаються як відсотки від достатнього до сприйнятливості інновацій рівня (тобто визначаються у межах від 0% до 100%), легко зорієнтуватися у варіантах використання функції SP у діючих системах управління працею, орієнтуючись на вимоги ринкових умов господарювання. Для прикладу один із варіантів застосування методики подано у формі таблиці 5.1. Зауважимо, що кінцеві оцінки сприйнятливості персоналу до інновацій (48%, 50%, 51%, 52%) відповідають різним періодам в діяльності підприємства з конкретною ситуацією на підприємстві (з певним набором параметрів) щодо особливостей управління підприємством, ресурсного забезпечення, стимулювання інноваційної праці тощо.

### Оцінка динаміки сприйнятливості персоналу підприємства до інновацій

Набір параметрів (i)	Значення коефіцієнтів функції SP (w <sub>i</sub> )	Характеристики функції SP				
		Позначення	Ситуація перша	Ситуація друга	Ситуація третя	Ситуація четверта
1	0,10	su	40	50	50	50
2	0,05	so	35	35	35	35
3	0,20	sm	30	30	40	40
4	0,08	sv	65	65	65	65
5	0,10	rz	75	75	75	75
6	0,12	iz	55	55	55	55
7	0,05	az	30	30	30	30
8	0,30	охр	60	60	60	70
Значення функції SP			0,48	0,50	0,51	0,52

У наведеному варіанті використання функції SP спостерігається динаміка сприйнятливості персоналу до інновацій у бік збільшення (від 48% до 52%), що можна інтерпретувати як прояв позитивних змін на підприємстві, пояснюючи це поліпшенням показників (su, sm, охр) – характеристик системи управління працею, систем мотивації, особистісних характеристик працюючих, налагодження раціональної перепідготовки кадрів.

### Список використаних джерел до розділу 5

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. Інтелектуальний потенціал: соціальні виміри використання та розвитку [колективна монографія] / М. В. Семикіна, В. І. Гунько, С. Р. Пасека / За ред. М. В. Семикіної. – Черкаси : видавництво ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. – 336 с.
3. Інноваційний розвиток економіки: модель, система управління, державна політика / [за ред. Л.І. Федулової]. – К. : Основа, 2005. – 552 с.
4. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди: Монографія [Петрова І.Л., Шпильова Т.І., Сисоліна Н.П.]; За наук. ред. проф. Петрової І.Л. — К.: Дорадо, 2010. —320 с.
5. Інноваційний вектор трудових ресурсного забезпечення регіональних суспільних систем: монографія [В. Бідак, С. Цапок, У. Садова]. — Л.: Інститут

- регіональних досліджень НАН України, 2008. — 97 с.
6. Інноваційний розвиток в Україні: наявний потенціал і ключові проблеми його реалізації [Електронний ресурс] — Режим доступу: [http://www.ucers.org/additional/analytical\\_report\\_NSD55\\_ukr.pdf](http://www.ucers.org/additional/analytical_report_NSD55_ukr.pdf)
  7. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // Україна: аспекти праці. — 2007. — № 4. — С. 6 – 7.
  8. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А.М. Колот. — К.: КНЕУ, 2010. — 251 с.
  9. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. — К. : КНЕУ, 2011. — 397 с.
  10. Конкуренентоспроможність економіки України: стан і перспективи підвищення / За ред. І.В. Крючкової. — К.: Основа, 2007. — 488 с.
  11. Круглов М.И. Стратегическое управление компанией : [учебник для ВУЗов] / М.И. Круглов. — М.: Русская Деловая Литература, 1998. — 768 с.
  12. Лібанова Е.М. Стратегічні пріоритети соціальної політики України на початку ХХІ століття / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка, 2008. — № 1. — С. 22.
  13. Лісогор Л.С. Конкуренентність ринку праці: механізми реалізації: [монографія] / Л.С. Лісогор ; відповід. ред. Е.М. Лібанова. — К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2005. — 168 с.
  14. Лісогор Л.С. Освітні чинники забезпечення інноваційного людського розвитку НАТО / Л.С. Лісогор // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України [зб. наук. праць]. — Полтава. — 2008. — № 2 (27). — Ч. 2. — С. 421 – 422.
  15. Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку: монографія / В.П. Антонюк, О.І. Амоша, Л.Г. Мельцер, С.М. Гринецька, С.В. Смеречівська; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2011. — 307 с.
  16. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір: [колективна монографія] / НАН України ; Інститут демографії та соціальних досліджень ; Програма розвитку ООН в Україні / Е.М. Лібанова (ред.). — К., 2008. — 316 с.
  17. Назаревский В.А. Управление научно-техническим прогрессом в промышленности США. — М.: Наука, 1988. — 145 с.
  18. Онікієнко В.В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / Онікієнко В.В., Ємельяненко Л.М., Терон І.В. ; за ред. В.В. Онікієнка. — К. : РВПС України НАН України, 2006. — 480 с.
  19. Пасєка С.Р. Пріоритетні напрями використання соціально-трудового потенціалу регіону / С.Р. Пасєка // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: економічні науки ч.2. — Полтава: РВВ ПУЕТ, 2011. — №4 (49). — С. 139-143.

20. Пасека С.Р Соціально-трудоий потенціал Черкащини: тенденції розвитку, оцінка перспектив / С.Р. Пасека // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Економіка., ч. 2. — Ужгород: УНУ, 2012. — Випуск 35. — С.234-240.
21. Перлаки И. Нововведения в организациях / Пер. со словацкого; Научн. ред. Н.И. Лапина. – М.: Экономика, 1981. – 144 с.
22. Підготовка наукових кадрів - "головний біль" держави [Електронний ресурс] <http://www.acrada.gov.ua/control/main/uk/publish/article/1086343;jsessionid=B34A0E45DA86F398BF314181A90CAD67>
23. Половинкин А.И. Основы инженерного творчества.- М.: Машиностроение, 1988.– 368 с.
24. Розвиток інноваційної та інвестиційної політики держави: Система державного управління та механізми державної підтримки інвестиційної та інноваційної діяльності [Електронний ресурс] [http://in.ukrproject.gov.ua/files/.../concept\\_r.pdf](http://in.ukrproject.gov.ua/files/.../concept_r.pdf)
25. 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.
26. Соціально-трудоі відносини: проблеми гармонізації: [колективна монографія] / М.В. Семикіна, З.В. Смутчак, С.Р. Пасека, Ю.Д. Петров / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: КНТУ, «КОД», 2012. – 300 с.
27. Соціальні інновації: концептуальні підходи, можливості розвитку та запровадження: наук. доповідь / В.П. Антонюк, О.Ф. Новікова, О.В. Воловодова та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2010. — 102 с.
28. Твисс Б Управление научно-техническими нововведениями / Сокр. пер. с англ.; авт. предисл. и научн. ред. К.Ф.Пузыня. – М.:Экономика, 1989. – 271 с.
29. Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб. : Питер, 2002. – 1200 с.
30. Управління людським та соціальним розвитком у регіонах України: монографія / [О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, Л.В. Шаульська та ін.]. — Донецьк: НАН України; Ін-т економіки промисловості, 2010. — 488 с.
31. Фінансово-економічні механізми інноваційно-інвестиційного розвитку України: [колективна наукова монографія] / Кириченко О.А., Єрохін С.А. та ін. ; під наук. ред. О.А. Кириченко. – К. : Нац. академія управління, 2008. – 252 с.
32. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Пер. с нем. – М.: Педагогика, 1986. – Т.1. – 372 с.

## **6. ПІДВИЩЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ**

### **6.1. Забезпечення соціально-економічної підтримки інноваційної активності працівників на рівні підприємств**

Стрижнева ідея розглядати наукову інформацію (знання, інновації) у виробничих процесах як безпосередню продуктивну силу, безвідносно до суттєво нових, породжує для підприємств проблему ефективного використання її унікальних властивостей, обумовлених поєднанням її розповсюдженості і рідкості, невичерпності і обмеженості, що в кінцевому рахунку формує нову для підприємств проблему виміру вартості таких благ. Одночасно, людина як суб'єкт творчих процесів, що супроводжують трудову діяльність, також набуває властивостей ускладнення щодо оцінки її трудової діяльності в суто економічних категоріях. То ж в цілому підвищення ролі і значення інновацій як фактора виробництва, радикально модернізуючи утворення на кожному підприємстві як отриманого доходу, так і понесених витрат, змушує шукати нові шляхи забезпечення соціально-економічних умов інноваційної активності суб'єктів трудової діяльності (прямих її учасників і авторів) – працівників підприємства.

Відправною точкою для цього вважаємо тезу про те, що людина-працівник сьогодні все більшою мірою виступає не стільки і не скільки суб'єктом редукованої трудової діяльності (праці), скільки носієм унікальних здібностей, використання яких уже не може повною мірою називатися працею в традиційному значенні даного терміну (отже, вимірюватися, оцінюватися, стимулюватися, мотивуватися традиційними способами).

За нашими підрахунками, виконаними з використанням статистичних даних про ВВП (грн. на одну особу) та витрат на освіту, НДДКР й інновації (млн. грн.)<sup>207</sup>, збільшення витрат на

---

<sup>207</sup> Стратегічні виклики ХХІ століття суспільству та економіці України : в 3 т. / за ред.

освіту на 1% приводить до збільшення ВВП в середньому на 3% – 7%, на НДДКР – 15 –18%, на інновації – 4–8%, тобто науково-дослідна робота, якою не може не супроводжуватися інноваційна діяльність, освіта (необхідна умова такої діяльності) та сама по собі інноваційна діяльність в цілому здатні привести до позитивних зрушень щодо зростання обсягу ВВП навіть при порівняно незначних витратах на підтримку сприяючих цьому факторів, серед яких, як бачимо, інновації та НДДКР посідають призові місця.

Реалізація потенціалу, який несуть інновації як результат наукових досліджень чи спонтанних рішень щодо виробництва продукції з новими для ринку властивостями, базуючись на набутих працівниками знаннях та накопиченому досвіді, має враховувати кілька вагомих, на наш погляд складових. До них відносимо: систему якості за міжнародними стандартами ISO серії 9000 та 9004<sup>208</sup>, філософію забезпечення якості Демінга, стратегію безперервного поліпшення якості Джурана<sup>209</sup>.

Важливість врахування згаданого комплексу стандартів визначається їх прогресивним характером та регулюючою роллю при виході на зовнішній ринок і створенні прямих господарчих зв'язків. При формуванні загальної схеми управління інноваційним розвитком підприємства (рис. 6.1) ця особливість врахована у формі взаємодії із зовнішнім середовищем (ринками праці, товарів та послуг) через надання документально оформлених процедур та інструкцій, які відносяться до відповідності продукції певним стандартами з урахуванням новизни, якою вона наділена.

Урахування філософії забезпечення якості Демінга передбачено тією ж схемою (див. рис. 6.1) на рівні формування стратегії інноваційного розвитку та управління ним.

---

акад. НАН України В.М. Гейця, акад. НАН України В.П. Семиноженка, чл.-кор. НАН України Б.Є. Кваснюка. – К. : Фенікс, 2007. – С. 329.

<sup>208</sup> Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент / Р.А. Фатхутдинов. – М. : «Маркетинг», 2002. – С. 465.

<sup>209</sup> Там само – С. 468, 470

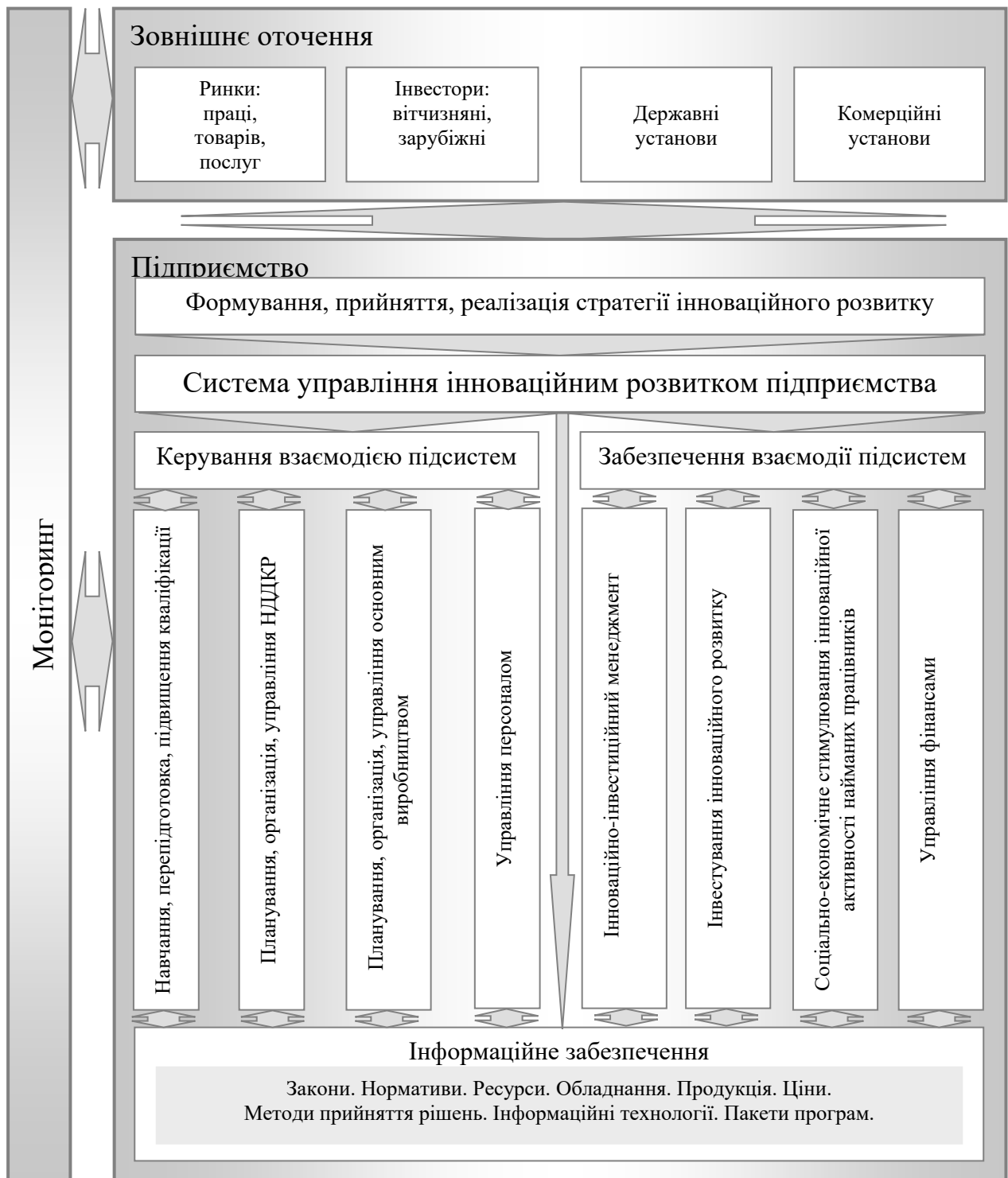


Рис. 6.1. Блок-схема системи управління інноваційним розвитком підприємства

Принадгдно відмітимо, що відповідно до наукових поглядів Фатхутдінова Р.А., йдеться про тези, серед яких особливої уваги, заслуговують такі:

- упроваджувати нову філософію якості, щоб досягти стабільності;
- постійно удосконалювати систему виробництва й обслуговування, щоб підвищувати якість і продуктивність, понижувати витрати;
- створювати систему ефективної підготовки кадрів на робочих місцях;
- використовувати систему ефективного керівництва, а не нагляду;
- ліквідувати усі перешкоди, що позбавляють працівника гордості за виконану роботу, вдосконалювати організацію трудового процесу;
- упроваджувати загальну програму підвищення кваліфікації, створювати всебічні умови для самовдосконалення;
- підтримувати перспективні рішення, які стосуються тих, хто бере на себе ризик, а не тих, хто його обходить, тих, хто працює творчо, а не сліпо підкорюється;
- нагороджувати за результат, а не обсяг робіт, за спрощення, а не ускладнення, за якість результату роботи, а не швидкість її здійснення.

Для досягнення конкурентних переваг продукту праці на ринку (на що, власне, і має бути спрямовано інноваційний розвиток) важливо досягати гармонії якості, корисності, доцільності, економічності, екологічності та відповідності ринковому попиту (продукції, товарів, послуг). Іншими словами, стратегія інноваційного розвитку підприємства має передбачати реалізацію ідей безперервного поліпшення якості продукту праці.

У формуванні стратегії інноваційного розвитку підприємства можливі два підходи, авторство яких належить Джурану<sup>210</sup>:

---

<sup>210</sup> Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент / Р.А. Фатхутдинов. – М. : «Маркетинг», 2002. – С.470.

поліпшення на основі новацій (розробка нової продукції, нових технологій, нових методів організації виробництва) та неперервні поліпшення (постійне використання резервів, потенційних здібностей, кваліфікації, досвіду працівників). З нашої точки зору, є потреба у залученні обох підходів у практиці інноваційного розвитку підприємства, але з наданням переваг першій варіації, якщо йдеться про інновації «на замовлення», другій – у постійно здійснюваній трудовій діяльності усього персоналу підприємства. Наш підхід відображає схема на рис. 6.1.

Запропонована нами схема системи управління інноваційним розвитком підприємства (див. рис. 6.1) повинна, з нашої точки зору, передбачати:

- створення умов для формування, прийняття і реалізації стратегії інноваційного розвитку підприємства, виходячи з результатів моніторингу, який стосується ринків праці, товарів і послуг, державних та комерційних установ, інвесторів;

- соціально-економічне стимулювання інноваційної активності найманих працівників – створення комплексу дієвих економічних та соціальних важелів підтримки прагнень працівників до розробки інновацій в технології, організації виробництва, трудовому процесі, якості продукції тощо, що передбачає адекватну матеріальну оцінку трудових зусиль з виокремленням винагороди (доходу) за розробку нових ідей, особистий внесок у впровадження інновацій на підприємстві, забезпечення інноваторів окремими соціальними пакетами, які найбільш відповідають їх індивідуальним соціальним потребам;

- підвищення конкурентних переваг підприємства на основі інноваційного розвитку виробництва, виробництва та реалізації інноваційного продукту;

- ефективне використання можливостей інформаційного забезпечення інноваційного розвитку підприємства, яке, опираючись на досягнення сучасних інформаційних технологій,

дозволяло б підприємству утримувати базу інноваційних досягнень (як внутрішніх, так і зовнішніх), використовувати методи оперативного оцінювання ризиків та прогнозування ситуацій, приймати оптимально виважені рішення, які стосуються випуску нової продукції, удосконалення технології та організації виробництва.

Серед факторів, що перешкоджають здійсненню інноваційної діяльності, за результатами опитування експертів, на підприємствах Кіровоградської області відмічені (у відсотках до кількості підприємств, де проводилось опитування):

- недостатність власних коштів підприємства – 32,5%;
- недостатність фінансових джерел поза межами підприємства – 16,3%;
- високі інноваційні витрати – 26,8%;
- монополія на ринку товарів та послуг – 23,6%;
- недостатнє державне фінансування інноваційних розробок – 16,1%;
- складність знайти партнерів по інноваційній співпраці – 15,2%;
- відсутність попиту на інновації – 14,6%;
- відсутність потреб в інноваційному розвитку – 6,6%;
- недостатність кваліфікованих фахівців, зацікавлених в розробці інновацій – 9,1%;
- недостатність інформації про попит на продукцію – 10,6%;
- недостатність інформації про новітні технології – 6,4%;
- недостатність інформації про ринки збуту продукції – 4,6%.

Зауважимо, що нестача кваліфікованих фахівців, зацікавлених в розробці інновацій, на нашу думку, має компенсуватися привабливою системою матеріального стимулювання, яка у пропонованому нами варіанті передбачає компенсування витрат на творчу складову трудової діяльності системою винагород. Такі винагороди (передусім, матеріальні стимули, соціальні пакети)

мають бути достатньо привабливими для відчутності зв'язку між проявом інноваційної активності і зростанням доходу, соціальної захищеності.

Щодо активізації попиту на інновації на макrorівні та потреб в інноваційній діяльності, то це має стати прерогативою державної політики економічного розвитку країни в цілому.

Більшість інших факторів стримування інноваційної активності, як бачимо, викликана недостатнім інформаційним забезпеченням. Пропонованою нами системою управління інноваційним розвитком підприємства це питання знаходить розв'язок, якщо інформаційні технології передбачатимуть доступ до різних джерел інформації – як внутрішніх (у межах підприємства), так і зовнішніх. Серед останніх: науково-практичні конференції; науково-методичні публікації; бази інноваційних досягнень та авторських прав; законодавство; постачальники матеріалів, енергетичних ресурсів, сировини, технологій; замовники та споживачі виготовленої продукції; конкуренти; професійні асоціації; державні науково-дослідні установи; приватні наукові лабораторії; вищі навчальні заклади освіти.

Роль останніх, на наш погляд, виявилася на сьогодні не виправдано звуженою. Наявний у вищих навчальних закладах науково-технічний потенціал необхідно залучати до інноваційної діяльності чи не в першу чергу, адже тут формується нове покоління майбутніх кваліфікованих працівників, на яке слід покладатися у пошуках інноваційних зрушень, що, окрім всього, не вимагає значних фінансових витрат: навчання можна успішно поєднувати з науковими дослідженнями як основою виробничих інновацій.

Розуміючи, що зміна ситуації на краще лише частково залежить від кардинальних заходів на підприємствах та в організаціях, в той же час було б помилковим недооцінювати

можливості регулювання інноваційної активності найманих працівників на мікроекономічному рівні.

Нижче пропонуємо авторську версію методичних підходів до регулювання інноваційної активності найманих працівників на мікрорівні.

Розуміючи під об'єктом дослідження на мікроекономічному рівні процес трудової діяльності групи (колективу) найманих працівників, якому притаманна праця інноваційного змісту, дотримання певних процедур (правил) трудової поведінки, ставимо завдання дати оцінку системі, яка відповідає за регулювання інноваційної активності працівників.

Відмежовуючись від деталей, властивих кожному індивіду такої групи та взаємовідносинам між членами групи, виходимо з уявлення про їх трудову поведінку як таку, що описується показниками:

- тривалість робочого дня (зайнятість трудовою діяльністю) –  $\tau$  (год.);
- добова тривалість часу на працю та відпочинок –  $T$  (год.);
- приведені витрати на здійснення трудової діяльності у регламентованому її варіанті –  $v_1$  (ум. грош. одиниць за годину);
- приведені витрати на організацію відпочинку –  $v_2$  (ум. грош. одиниць за годину);
- приведені витрати на здійснення трудової діяльності у варіанті залучення її інноваційної складової –  $v_3$  (ум. грош. одиниць за годину);
- коефіцієнт, яким виражено трансформацію часу на здійснення трудової діяльності у регламентованому її варіанті у отриманий від результатів такої діяльності дохід –  $\alpha$  (ум. грош. одиниць за годину);
- коефіцієнт, яким виражено трансформацію часу від здійснення трудової діяльності у інноваційному її варіанті у

отриманий від результатів такої діяльності дохід –  $\beta$  (ум. грош. одиниць за похідну від одиниці часу).

Для реалізації схеми міркувань приймаємо робочою гіпотезу, яка стосується бачення регламентованої та інноваційної праці як суттєво різних за результатом (наслідком), вираженим в термінах доходу:

- дохід від регламентованої праці –  $\alpha \cdot \tau$  (ум. грош. одиниць);
- дохід від інноваційної праці –  $\beta \cdot \tau^\gamma$  (ум. грош. одиниць), де  $\gamma$  – показник степені, яким визначено особливість творчої складової праці.

Якщо критерієм оцінки варіантів трудової діяльності ( $F(\tau)$ ) у режимах регламентованої та інноваційної праці вибрати відношення «чистого» доходу до витрат ( $KRP(\tau)$ ,  $KIP(\tau)$ , відповідно) які стосуються тривалості праці ( $\tau$ ) і тривалості відпочинку ( $T-\tau$ ), то:

$$KRP(\tau) := \frac{(\alpha - v_1 + v_2) \cdot \tau - v_2 \cdot T}{(v_1 - v_2) \cdot \tau + v_2 \cdot T} \quad (6.1)$$

$$KIP(\tau) := \frac{\beta \cdot \tau^\gamma + (v_2 - v_3) \cdot \tau - v_2 \cdot T}{(v_3 - v_2) \cdot \tau + v_2 \cdot T} \quad (6.2)$$

$$F(\tau) := \frac{\beta \cdot \tau^\gamma + (v_2 - v_3) \cdot \tau - v_2 \cdot T}{(v_3 - v_2) \cdot \tau + v_2 \cdot T} - \frac{(\alpha - v_1 + v_2) \cdot \tau - v_2 \cdot T}{(v_1 - v_2) \cdot \tau + v_2 \cdot T} \quad (6.3)$$

Остання залежність ( $F(\tau)$ ), визначаючи різницю між оцінками ефекту від трудової діяльності у згаданих варіаціях «регламентованої» ( $KRP(\tau)$ ) та «інноваційної» ( $KIP(\tau)$ ) праці, і є об'єктом аналізу на предмет: додатні значення  $F(\tau)$  вказують на перевагу варіації «інноваційна» праця, від'ємні – «регламентована» праця. Результати моделювання (використано дані:  $\alpha=0,4$ ;  $\beta=0,8$ ;  $\gamma=0,8$ ;  $T=8$ ;  $v_1=3$ ;  $v_2=2$ ;  $v_3=4$ ) дають такий результат (рис. 6.2): по-перше, у модельованій ситуації  $F(\tau)$  приймає додатні значення, отже перевагу слід надати інноваційній праці; по-друге, позитивний ефект має чітко виражений максимум, тобто серед допустимої

тривалості часу зайнятості інноваційною працею (у даному разі від 0 до 8 годин), є значення (у даному разі – близько 2,5 год.), коли ефект від інноваційної праці є найбільшим –  $F(\tau=2,5) = \max F(\tau)$ .

Не менш цікавими є також інші результати моделювання, пов'язані з аналізом «реагування» значень критерія ефективності  $F(\tau)$  на зміну параметрів, якими це значення виражено:  $\alpha$ ;  $\beta$ ;  $\gamma$ ;  $T$ ;  $v_1$ ;  $v_2$ ;  $v_3$ .

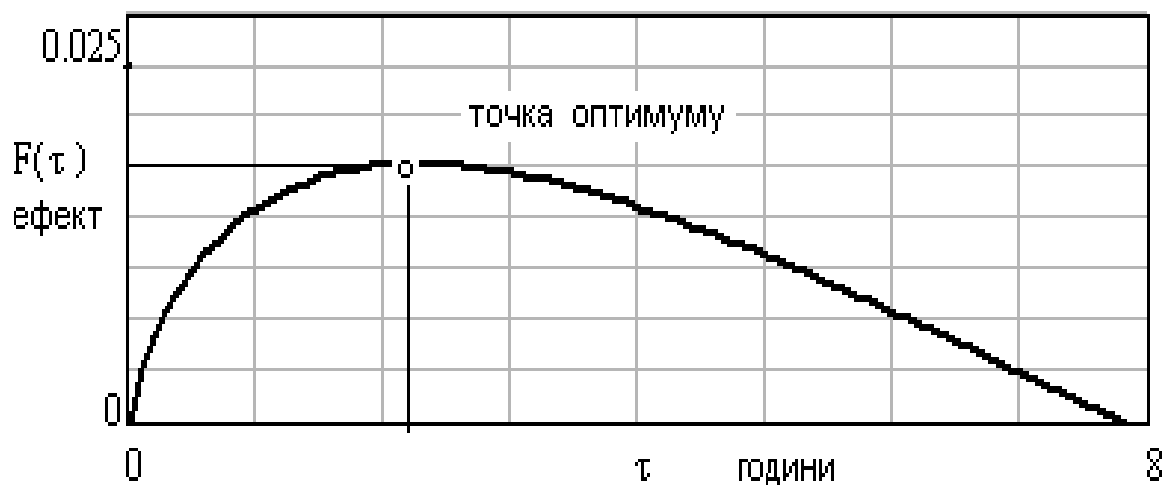


Рис. 6.2. Графік зміни значень порівняльного ефекту  $F(\tau)$  від організації праці у регламентованому та інноваційному варіантах

Так, зміна параметра  $\alpha$  (подвійне збільшення –  $\alpha \cdot 2$ , подвійне зменшення –  $\alpha/2$ ), вказує (рис. 6.2), що переваги «інноваційної» праці перед «регламентованою» проявляються далеко не завжди: подвійне збільшення коефіцієнта  $\alpha$ , яким виражено трансформацію часу від здійснення трудової діяльності у регламентованому її варіанті у отриманий від результатів такої діяльності дохід (при моделюванні  $\alpha$  змінено на  $\alpha \cdot 2$  при збереженні незмінними інших параметрів) надає  $F(\tau)$  від'ємних значень, що свідчить про перевагу «регламентованої» праці над «інноваційною»; натомість, при зменшенні згаданого коефіцієнта вдвічі (при моделюванні  $\alpha$  змінено на  $\alpha/2$  при тих же значеннях інших параметрів), критерій ефективності  $F(\tau)$  має позитивні значення (на користь

«інноваційній» праці) зростаючого характеру – чим тривалішим встановлено період трудової зайнятості, тим більший ефект від її реалізації в «інноваційному» варіанті.

Зміна параметра  $\beta$ , яким виражено трансформацію часу від здійснення трудової діяльності у інноваційному її варіанті у отриманий від результатів такої діяльності дохід, відкриває аналогічну особливість, але протилежного характеру (рис. 6.3): зменшення  $\beta$  вдвічі вказує, що організація праці стає не на користь інноваційній ( $F(\tau)$  у такому разі набуває від'ємних значень); зі збільшенням  $\beta$  вдвічі  $F(\tau)$  має всюди додатні значення, які мають тенденцію до зростання.

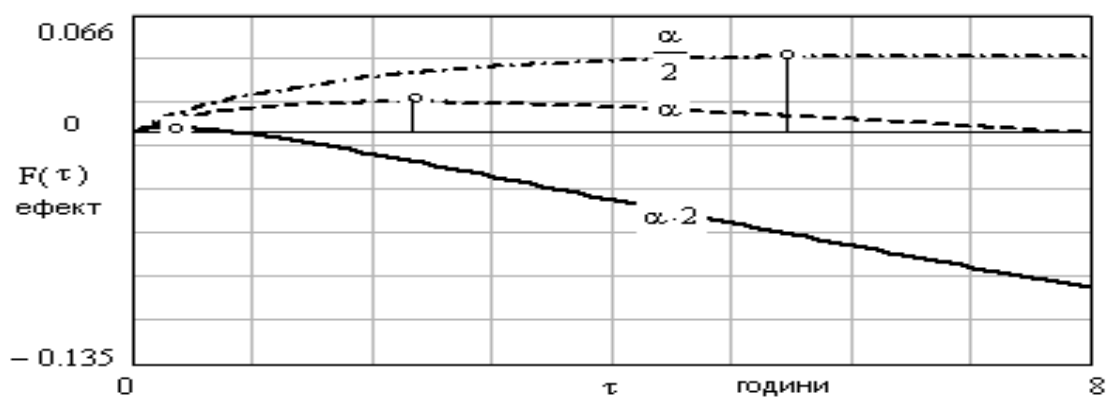


Рис. 6.3. Графіки зміни порівняльного ефекту  $F(\tau)$  за умов організації праці у регламентованому та інноваційному варіантах при різних значеннях коефіцієнта  $\alpha$

Примітка:  $\alpha$  характеризує трансформацію часу від здійснення трудової діяльності у варіанті «регламентованої» праці

Отже, залежно від прийнятої системи стимулювання інноваційної праці, виправданою може виявитися як система з орієнтуванням на «регламентовану» працю (коли стимулювання послаблено), так і з орієнтуванням на «інноваційну» працю (коли стимулювання посилено).

Моделювання при різних значеннях приведених витрат  $v_1$  на здійснення трудової діяльності у регламентованому її варіанті приводить до таких результатів (рис. 6.4): збільшення згаданого різновиду витрат переводить  $F(\tau)$  у площину додатних значень, що

свідчить про перевагу «інноваційно» організованої праці, зменшення – у площину від’ємних значень  $F(\tau)$  з перевагою «регламентовано» організованої праці.

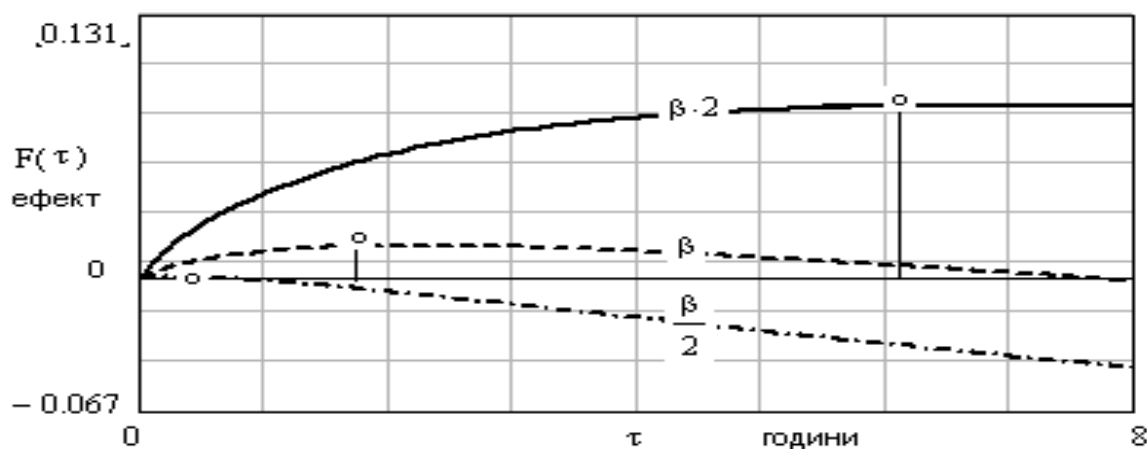


Рис. 6.4. Графіки зміни значень порівняльного ефекту  $F(\tau)$  від організації праці у регламентованому та інноваційному варіантах при різних значеннях коефіцієнта  $\beta$

Примітка:  $\beta$  виражає трансформацію часу від здійснення трудової діяльності в інноваційному варіанті



Рис. 6.5. Графіки зміни значень порівняльного ефекту  $F(\tau)$  від організації праці у регламентованому та інноваційному варіантах при різних значеннях приведених витрат  $v_1$  на здійснення трудової діяльності у регламентованому варіанті

На противагу попереднім результатам, у будь-якому разі залишається певна ділянка, на якій  $F(\tau)$  є додатнім, хоч частину часу слід виділяти «інноваційній» праці (про що свідчать результати моделювання)

Моделювання з різними значеннями приведених витрат на організацію відпочинку ( $v_2$ ) приводить до іншого результату: залишаючись незмінним, період переходу  $F(\tau)$  через «0», вказує, що «інноваційна» праця не може тривати безмежно довго, але в межах періоду, коли перевага «інноваційної» праці над «регламентованою» є безперечною (там, де  $F(\tau)$  приймає додатні значення), ефект від неї тим більший, чим меншими є такі витрати.

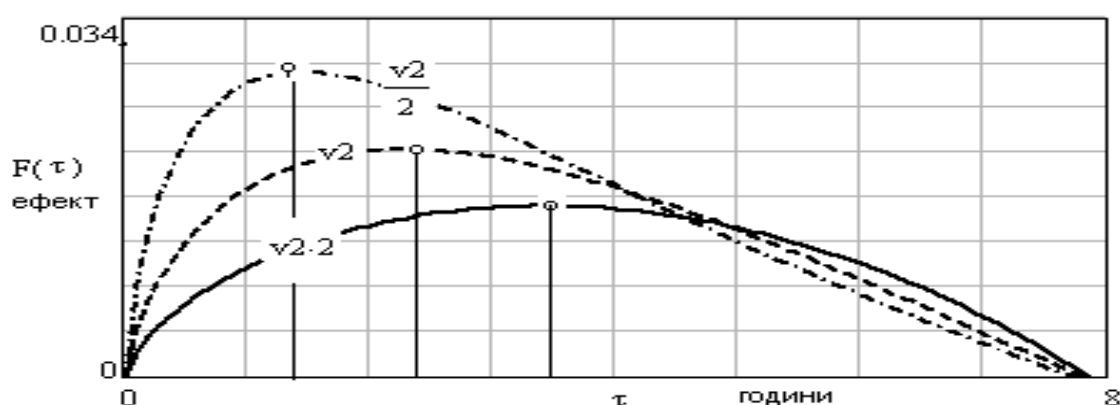


Рис. 6.6. Графіки зміни значень порівняльного ефекту  $F(\tau)$  від організації праці у регламентованому та інноваційному варіантах при різних значеннях приведених витрат  $v_2$  на організацію відпочинку

Моделювання зі зміною значень приведених витрат  $v_3$  на здійснення трудової діяльності у інноваційному її варіанті показує (рис. 6.7): «інноваційна» праця є переконливо ефективною лише для малих значень цієї категорії приведених витрат, з їх збільшенням тривалість періоду «ефективності» (коли  $F(\tau) > 0$ ) звужується, при значному збільшенні ( $v_3$  змінено на  $v_3 \cdot 2$ ) тривалість «інноваційної» праці має бути обмеженою (до переходу  $F(\tau)$  через 0). У кожному випадку існує інтервал часу, на якому переважним є ефект від «інноваційної» праці.

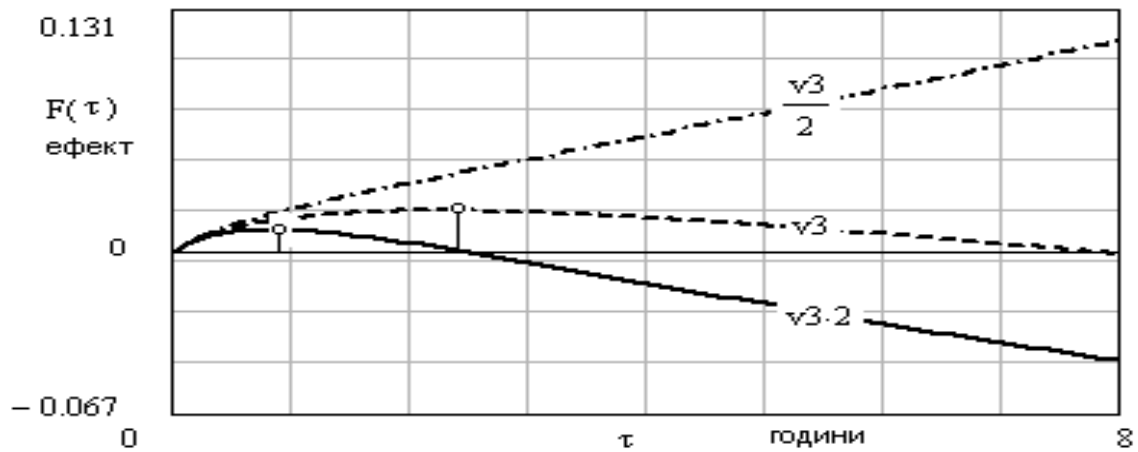


Рис. 6.7. Графіки зміни значень порівняльного ефекту  $F(\tau)$  від організації праці у регламентованому та інноваційному варіантах при різних значеннях приведених витрат  $\nu Z$  на здійснення трудової діяльності в інноваційному варіанті

Моделювання зі зміною тривалості часу зайнятості та відпочинку ( $T$ ) розкриває ще одну закономірність (рис. 6.8): збільшення цього періоду (чого досягти неможливо через існуючі обмеження щодо тривалості робочого дня, але що подекуди ігнорують роботодавці, створюючи умови для цілодобової чи близької до цього зайнятості) сприяє «позитивізації» ефекту.

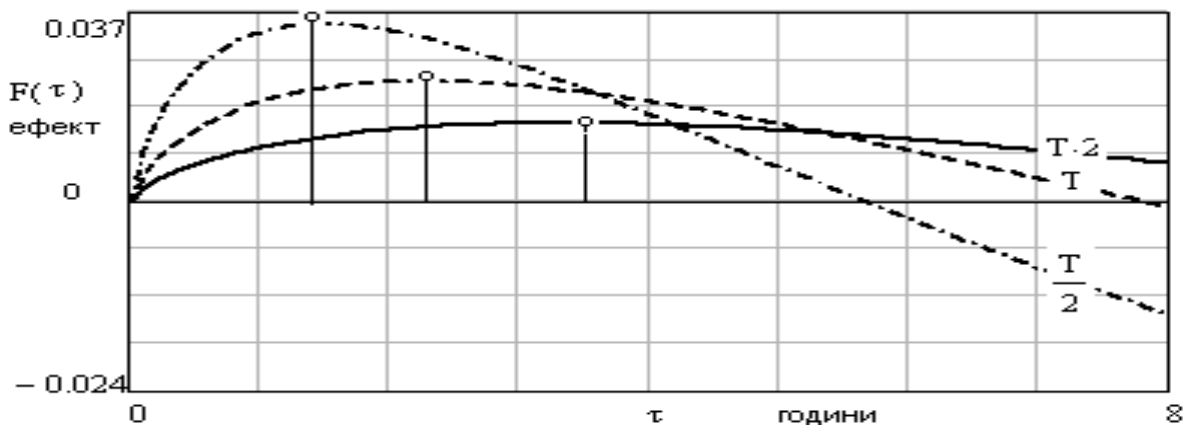


Рис. 6.8. Графіки зміни значень порівняльного ефекту  $F(\tau)$  від організації праці у регламентованому та інноваційному варіантах при різних значеннях тривалості праці і відпочинку  $T$

Отже, наданню переваги «інноваційній» праці над «регламентованою»; зменшення цього періоду вказує на існування такої тривалості зайнятості, яка «розмежовує» згадані способи організації інноваційної діяльності так, що до певної тривалості зайнятості перевага надається «інноваційній» праці, після неї – «регламентованій». У кожному випадку існує оптимальне значення періоду зайнятості інноваційною діяльністю, для якого значення ефекту є найбільшим, про що свідчать результати моделювання, представлені рисунком 6.8.

Вище викладене, стосуючись двох варіацій трудової поведінки, – «регламентованої» та «інноваційної» – вказує на своєрідність механізму її регулювання, який полягає в ситуаційності щодо параметрів, якими така поведінка оцінена: за одних значень параметрів позитивні значення критерію оцінки вказують на перевагу «інноваційної» праці, при інших – «регламентованої». Параметри ж можуть видатися регульованими. У такому разі їх цілеспрямована зміна здатна спричинити й зміни стосовно вибору того чи іншого варіанту трудової поведінки. То ж за формальними ознаками для регулювання трудової поведінки, здавалось би, досить детермінізму: склад впливових параметрів, можливість ідентифікації стану трудової поведінки, правила вибору рішень щодо впливу на цей стан мали б бути достатніми для функціонування системи регулювання трудовою поведінкою. Та, маючи справу з такими об'єктами, якими є люди – носії і генератори трудової поведінки, для функціонування такої системи згаданого вище замало. Виключно від них залежить сприйняття (не сприйняття) сигналів керуючого впливу, наявність (чи відсутність) бажання і волі здійснити ту чи іншу дію, здатність (не здатність) довести почате до бажаного (потрібного) завершення. Подібне для працівника «підготовлено» всією «передісторією» його розвитку: закладено на генному рівні, сформовано вихованням, здобутими знаннями та досвідом (в цілому, ментальністю). Концентрація ж бажань та волі з подальшою їх реалізацією у певних діях визначається наявністю (відсутністю) спонукальних мотивів

(внутрішніх, зовнішніх), стимулів (антистимулів). То ж подальше розкриття поставленої задачі приводить до необхідності аналізу поряд із детермінованими параметрами, здатними зумовити зміну трудової поведінки, й інших – набутих до розглядуваного моменту часу, та таких, що впливають на мотивацію праці.

## **6.2. Активізація інноваційної праці на основі оцінки та стимулювання підвищення конкурентоспроможності персоналу**

Конкурентоспроможність підприємства на ринку інноваційних продуктів неможлива без досягнення конкурентоспроможності персоналу та підтримання її на певному рівні. Наявність належної освіти та професійного досвіду в мінливих умовах конкуренції далеко не завжди стає довготривалим гарантом конкурентоспроможності, особливо у сфері інноваційної праці. Йдеться про необхідність постійного розвитку якості трудового потенціалу у відповідності з вимогами ринку. Завдання менеджерів полягають в тому, щоб створити таке мотиваційне поле трудової діяльності, щоб працівники свідомо прагнули до оновлення знань та професійного самовдосконалення і добре відчували, що накопичення вмінь, навичок, знань має гідну оцінку на підприємстві і враховується у стимулюванні праці.

Виникає необхідність у розробці інструменту вимірювання конкурентоспроможності робочої сили, який би враховував кон'юнктуру ринку праці, вимоги роботодавця, оцінював у порівнянні якісні та кількісні характеристики працівників, сприяв здоровій конкуренції між ними, активізації їх трудової поведінки, посиленню орієнтації на професійний розвиток, прояв творчості та ініціативи.

Варто підкреслити, що в наукових джерелах України методологічні підходи до визначення "конкурентоспроможності" переважно стосуються сфери маркетингу, тобто частіше поширюється на товари та послуги на споживчому ринку. Значно

рідше це поняття відносять до найманих працівників на ринку праці, що пояснюється незвичністю для вітчизняної теорії і практики сприймати робочу силу як товар. Звідси зрозуміло, що стосовно вимірювання рівня конкурентоспроможності працівника поки не існує єдиної точки зору серед фахівців з питань праці.

Розвиваючи думку, висловлену авторами у третьому розділі монографії, зазначимо, що конкурентоспроможність працівника є сукупністю його природних, освітніх, професійних властивостей, які дозволяють досягати реалізації власних потреб та інтересів роботодавця шляхом виконання трудових завдань на певному якісному рівні в умовах певної ринкової кон'юнктури. З нашої точки зору в нових умовах господарювання розробка та запровадження оцінки конкурентоспроможності працівників набуватиме значущості у підборі кадрів, проведенні атестації персоналу, плануванні кар'єри, визначенні трудового внеску працівника у результати діяльності підприємства, організації адекватного матеріального заохочення інноваційної праці, створенні стимулів для підвищення кваліфікації персоналу та зростання ефективності творчої діяльності.

Оцінка конкурентоспроможності персоналу на підприємстві уявляється інтегрованим показником його ділових та професійних якостей, кваліфікації, який має безпосередньо враховуватися в оплаті праці. Значення показника конкурентоспроможності для кожного окремого працівника можуть коливатися, що обумовлюється багатьма чинниками – швидким старінням знань, мінливістю ринкового середовища, коли постійно змінюється як попит і пропозиція на ринку праці, так і ситуація на ринку інноваційних продуктів, тобто вбачається необхідним періодичне спостереження за зміною конкурентоспроможності підприємства в тісному зв'язку з показниками конкурентоспроможності персоналу.

Методика визначення загальної оцінки конкурентоспроможності працівника, що пропонується нижче, передбачає

використання ПЕОМ. Зауважимо, що автоматизована система оцінювання передбачає не лише формування оцінок роботодавця та працівника щодо універсальності можливостей, рівня кваліфікації, здатності до інноваційної діяльності тощо, вона (автоматизована система) спрямована також на формування рекомендацій стосовно необхідності підвищення рівня конкурентоспроможності по кожному з показників, що підлягають оцінюванню – “залишити на рівні конкурентоспроможності”, “покращити в першу чергу”, “покращити в другу чергу” тощо.

Конкурентоспроможність оцінюється відповідно до існуючих вимог роботодавця до якостей працівника в межах даної професії на інноваційному підприємстві. Вихідними є наступні параметри:

1) фактори конкурентоспроможності –  $f_1, f_2, \dots, f_n$  (наприклад, освіта за фахом, професійний досвід, знання іноземної мови, володіння комп’ютерною технікою, здатність до розробки інноваційного проекту, комунікабельність тощо).

2) шкала пріоритетів факторів конкурентоспроможності  
(0..100 балів) –  $p_1, p_2, \dots, p_n$ .

3) прийнята система градуювання фактора  $i$   
( $i = 1, 2, \dots, n$ ) –  $g_{i1}, g_{i2}, \dots, g_{im(i)}$ .

4) шкала пріоритетів системи градуювання  
(0..100 балів) –  $q_{i1}, q_{i2}, \dots, q_{im(i)}$ .

Для оцінки “ваги” фактора  $i$  та прийнятої для нього системи градуювання  $j$  ( $i$ ) визначаються коефіцієнти  $\alpha_{i1}, \beta_{ij(i)}$ :

$$\alpha_i = p_i / \sum_{l=1}^n p_l, \quad (6.4)$$

$$\beta_{j(i)} = q_{ij(i)} / \sum_{l=1}^{m(i)} q_{il} \quad . \quad (6.5)$$

З точки зору роботодавця “ідеальним” (опт) є працівник з максимально можливим значенням “ваги” у шкалі пріоритетів системи градуювання для кожного фактора, що підлягає оцінюванню:

$$S_{onm} = \sum_{i=1}^n \alpha_i \cdot \max\{\beta_{l(i)}; l(i)=1,2,\dots,m(i)\} \quad (6.6)$$

Кожен доданок цієї суми визначає “вагомість” фактору у “ідеальному” (опт) результаті:

$$C(i)_{onm} = \alpha_i \cdot \max\{\beta_{l(i)}; l(i)=1,2,\dots,m(i)\} / S_{onm} \quad (6.7)$$

Оцінка конкурентоспроможності працівника ( $S$ ) здійснюється з використанням сформованих факторів конкурентоспроможності та прийнятої системи градування за так званою Булевою логікою :

1 – “так”, 0 – “ні”:

$\gamma_{ij(i)} = \{ 1, \text{якщо характеристика працівника співпадає з градацією } j(i) \text{ фактору } i.$

$\gamma_{ij(i)} = \{ 0, \text{якщо характеристика працівника не співпадає з градацією } j(i) \text{ фактору } i.$

$$S = \sum_{i=1}^n \alpha_i \cdot \beta_{ij(i)} \cdot \gamma_{ij(i)} \quad (6.8)$$

Співставлення значень  $S_{onm}$  та  $S$  вказує на дві можливості:  $S_{onm} = S$  та  $S_{onm} < S$ , тобто з точки зору роботодавця працівник є “ідеальним”, повністю відповідає умові конкурентоспроможності, або ж ця відповідність є лише частковою. Оскільки перша умова (збіг вимог і наявних якостей) виконується рідко, виникає необхідність аналізу різниць:

$$R = S_{onm} - S, \quad (6.9)$$

$$r_i = C(i)_{onm} - \alpha_i \cdot \beta_{ij(i)} \cdot \gamma_{ij(i)} / S_{onm} \quad (6.10)$$

Упорядкування значень  $r_i$  у порядку спадання дозволяє здійснити ранжирування факторів за мірою їхнього впливу на відхилення характеристик конкретного (реального) працівника від “ідеального”, надаючи можливість не лише оцінювати його конкурентоспроможність, але і вказувати, над зміною значень яких факторів слід йому працювати для посилення конкурентоспроможності.

Запропонована методика оцінки конкурентоспроможності реалізована у формі автоматизованої системи, алгоритмічна основа якої зведена до наступних узагальнених кроків:

– для кожної групи професій роботодавець формує вихідну таблицю (табл.6.1), вносячи до неї значення шкали пріоритетів факторів та системи градування;

– кожен працівник заповнює відповідну форму (табл.6.2) даними щодо власних професійно-кваліфікаційних характеристик;

– автоматизована система, відтворюючи розрахункові формули (6.1) – (6.7), здійснює аналіз даних зазначених форм і формує результати аналізу (див. табл. 6.1 – 6.3), за якими визначається степінь конкурентоспроможності кожного із працівників відповідно вимог роботодавця.

Таблиця 6.1

### Оцінка конкурентоспроможності працівника роботодавцем

Фактори	Пріоритет	ШКАЛА ГРАДАЦІЙ							
		Стать	20	Чоловік				Жінка	
		80				20			
Вік	40	До 20 років	21-25 років	25-30 років	31-35 років	36-40 років	41-45 років	46-50 років	51-55 років
		40	60	80	50	40	30	20	20
Освіта	85	Немає освіти		Середня освіта		Середня спеціальна освіта		Незакінчена вища освіта	Вища освіта
		10		30		40		50	80
Універсальність можливостей	60	Вузький діапазон можливостей		Широкий діапазон можливостей		Наявність суміжної професії		Наявність кількох суміжних професій	
		30		50		60		80	
Рівень кваліфікації	80	Низький рівень кваліфікації			Середній рівень кваліфікації			Високий рівень кваліфікації	
		10			30			60	
Володіння іноземними мовами	40	Не володіє жодною іноземною мовою			Володіє однією іноземною мовою			Володіє кількома іноземними мовами	
		10			50			80	
Здатність до інноваційної діяльності	70	Здатність відсутня		Здатність низька		Здатність посередня		Здатність висока	Здатність професійна
		10		30		40		70	90

В нашому прикладі оцінка конкурентоспроможності працівника з боку роботодавця (табл.6.1) є ідеально можливою з точки зору його вимог.

Ці вимоги порівнюються з самооцінкою працівника (табл. 6.2), а потім ПЕОМ видає результат щодо міри відповідності характеристик даного працівника бажаним вимогам, тобто визначається той чи інший рівень конкурентоспроможності, а також напрями вдосконалення підготовки (перепідготовки, одержання другої професії тощо), якщо в цьому є сенс.

Таблиця 6.2

**Самооцінка конкурентоспроможності  
(оцінка найманого працівника)**

Фактори	Шкала градацій							
	Чоловік				Жінка			
Стать	1				0			
Вік	До 20 років	21-25 років	25-30 років	31-35 років	36-40 років	41-45 років	46-50 років	51-55 років
	0	0	0	1	0	0	0	0
Освіта	Немає освіти		Середня освіта		Середня спеціальна освіта		Незакінчена вища освіта	Вища освіта
	0		0		0		1	0
Універсальність можливостей	Вузький діапазон можливостей		Широкий діапазон можливостей		Наявність суміжної професії		Наявність кількох суміжних професій	
	0		0		1		0	
Рівень кваліфікації	Низький рівень кваліфікації		Посередній рівень кваліфікації			Високий рівень кваліфікації		
	0		1			0		
Володіння іноземними мовами	Не володіє жодною іноземною мовою		Володіє однією іноземною мовою			Володіє кількома іноземними мовами		
	1		0			0		
Здатність до інноваційної діяльності	Здатність відсутня	Здатність низька		Здатність посередня		Здатність висока		Здатність професійна
	0	1		0		0		0

Вихідні дані щодо загальної оцінки конкурентоспроможності працівника зведено до таблиці 6.3.

Таблиця 6.3

**Узагальнена оцінка конкурентоспроможності працівника**

Загальна оцінка конкурентоспроможності працівника ( $K_{\text{заг}}$ ) : 0,237			
Ідеально можлива за вимогами роботодавця оцінка: 0,446			
Міра відповідності ідеально можливій оцінці : 53 %			
Складові	Частка за запитом роботодавця	Частка за характеристиками працівника	Висновки щодо удосконалення
Стать	9	9	Відповідає рівню конкурентоспроможності
Вік	5	3	Нижче рівня конкурентоспроможності
Освіта	18	11	Нижче рівня конкурентоспроможності
Універсальність можливостей	12	9	Близько до рівня конкурентоспроможності
Рівень кваліфікації	27	14	Значно нижче рівня конкурентоспроможності
Володіння іноземними мовами	13	2	Принципово не відповідає рівню конкурентоспроможності
Здатність до інноваційної діяльності	15	5	Значно нижче рівня конкурентоспроможності

На нашу думку, запропонований метод оцінки конкурентоспроможності відкриває такі можливості:

по-перше, дає змогу роботодавцю робити свій вибір на ринку праці на користь саме тих фахівців, які його найбільш цікавлять для досягнення соціального та економічного ефекту інноваційної діяльності;

по-друге, працівники, одержуючи відповідні відомості, усвідомлюють, в якому напрямі необхідно поліпшувати свої професійно-кваліфікаційні характеристики, трудові навички, досвід, щоб відповідати попиту роботодавців в умовах конкуренції.

Те і інше в умовах недостатнього попиту на працю сприятиме розвитку конкурентних відносин між працівниками, формуванню конкурентної психології. Для запобігання загострення стосунків між працівниками, уникнення напруженої психологічної ситуації в

колективах, які займаються інноваціями, окреслена інформація має бути відкритою для персоналу, а критерії оцінки зрозумілими та прийнятними на даному підприємстві.

Нагадаємо, що працівники, які прагнуть до розробки та впровадження інновацій, часто відносяться не лише до висококваліфікованих фахівців, а й по суті уявляють собою творчі особистості. Серед їх трудових мотивів вагоме місце належить мотиву досягнень (хоча домінуючим він стає за умовою задоволення первинних потреб людини). Визнання їх успіху, досягнень, навіть рейтингу у колективі – дуже важливі речі для підтримки їх подальших творчих пошуків і продуктивної праці. Виокремлення та заохочення особистих досягнень працівників у сфері інновацій, застосування індивідуальних оцінок рівня конкурентоспроможності працівників потребує, у свою чергу, гнучкого поєднання матеріальних і моральних чинників.

Нові підходи до підбору персоналу з певними якісними характеристиками та розвитку мотивації до досягнення конкурентоспроможності передбачають перебудову методів спонукання до інноваційної праці:

- по-перше, матеріальної мотивації, тобто в оплаті праці і преміях має враховуватися зміст інноваційної праці, її складність, творчий характер, інтелектуальне навантаження, рівень конкурентоспроможності працівника, трудовий внесок у кінцеві результати діяльності підприємства;

- по-друге, нематеріальної мотивації – заохочення визнанням в колективі, просуванням по службі, надання соціальних пільг.

Оскільки в Україні сьогодні вирішальним важелем активізації інноваційної праці, як показав попередній аналіз, залишається саме оплата праці, для посилення мотиваційного впливу важливо, щоб вона гнучко відображала динаміку оцінки конкурентоспроможності працівників. При цьому різниця в оплаті більш і менш конкурентоспроможних працівників має бути відчутною.

Отже, управління матеріальною мотивацією, на наш погляд, має поставити оплату праці на інноваційних підприємствах в залежність від рівня конкурентоспроможності працівника. З концептуальної точки зору заробітна плата може уявлятися як складова:

$$ЗП = ЗП_{\text{пост}} + ЗП_{\text{зм}}, \quad (6.11)$$

де  $ЗП_{\text{пост}}$  – постійна частина оплати праці, що визначається тарифною ставкою,  $ЗП_{\text{зм}}$  – змінна частина оплати праці, яка залежить від рівня конкурентоспроможності працівників, охоплених інноваційною працею, розраховується за формулою:

$$ЗП_{\text{зм}} = ЗП_{\text{пост}} \times K_{\text{заг}}, \quad (6.12)$$

Тобто

$$ЗП = ЗП_{\text{пост}} (1 + K_{\text{заг}}), \quad (6.13)$$

В результаті одержуємо методику, яка дозволяє:

- по-перше, здійснювати відбір найбільш конкурентоспроможних працівників на ринку праці;
- по-друге, гнучко змінювати оплату праці в залежності від результатів атестації працівника і урахування зростання (зниження) його конкурентоспроможності в умовах динамізму ринкових умов;
- по-третє, позитивно впливати на підвищення якості трудового потенціалу окремих працівників і підприємства в цілому.

Запровадження оцінки конкурентоспроможності працівників у стимулюванні розвитку інноваційної праці стане вагомим важелем формування конкурентно-мотиваційного поля – середовища, суб'єкти якого стануть орієнтовані лише на високопродуктивну, ініціативну трудову діяльність, досягнення корисного ефекту інноваційної праці, постійне самовдосконалення.

Запропонована методика оцінки конкурентоспроможності персоналу відкриває можливості для оновлення кадрового менеджменту на інноваційних підприємствах, а саме – активного впливу на якість трудового потенціалу персоналу, побудови стратегії кар'єри з орієнтацією на конкурентоспроможність, застосування конкурентних моделей оплати праці в залежності від результатів атестації працівників та урахування зростання

(зниження) їхньої конкурентоспроможності в мінливих ринкових умовах.

Викладені рекомендації стосовно управління оплатою праці з урахуванням конкурентоспроможності можуть, на наш погляд, реалізовуватися також в інших сферах і галузях, де праці притаманні елементи творчості. Окреслена методика, що доведена до автоматизованого вигляду, може бути застосована також службами зайнятості для оперативного задоволення потреб роботодавців у працівниках відповідної якості підготовки та професіоналізму, збереження висококваліфікованих кадрів для потреб регіону.

### **6.3. Удосконалення інструментів оцінки інноваційної праці на підприємстві**

Завдання активізації інноваційної праці персоналу вимагають подолання суперечностей, які існують в оцінці результативності та складності праці, налагодження зв'язку між одержуваним доходом і результатами праці. Проте побудова кваліметричних моделей оцінки складності праці для персоналу інноваційного підприємства, передусім спеціалістів і керівників підрозділів, постає непростим завданням, адже зміст праці є досить складним, передбачає прояв творчості, крім того кожне підприємство має специфічні риси інноваційного процесу. У зв'язку з цим, майже не існує універсальних моделей оцінки складності та результативності праці, які є доцільними в інноваційній діяльності, а ті методи, які поширені на практиці, персонал не влаштовують, як доведено попередніми дослідженнями (див. розділ 4).

Врахування відомих в економічній науці рекомендацій А.Колота стосовно активізації інноваційної праці, Г. Дмитренка, Б. Генкіна, Г. Слезінгера щодо виокремлення у змісті творчої праці репродуктивної і творчої компоненти, дають змогу запропонувати кваліметричну оцінку результативності та складності роботи

персоналу інноваційних підрозділів (груп) і створити відповідну модель стимулювання. На нашу думку, модель стимулювання інноваційної праці, про яку йдеться, має будуватись за допомогою бального оцінювання персоналу і його роботи. На рисунку 6.9. наведена схема оцінювання результативності і складності роботи персоналу, зайнятого інноваційною працею.

Таке оцінювання здійснюється методами внутрішньої і зовнішньої оцінки:

- інформацію щодо внутрішньої оцінки (самооцінки) трудових зусиль, що прикладаються працівником, дає проведення моніторингу, в процесі якого в анкетах фіксується оцінка працівника;

- метод зовнішньої оцінки праці – це оцінювання з боку роботодавця.

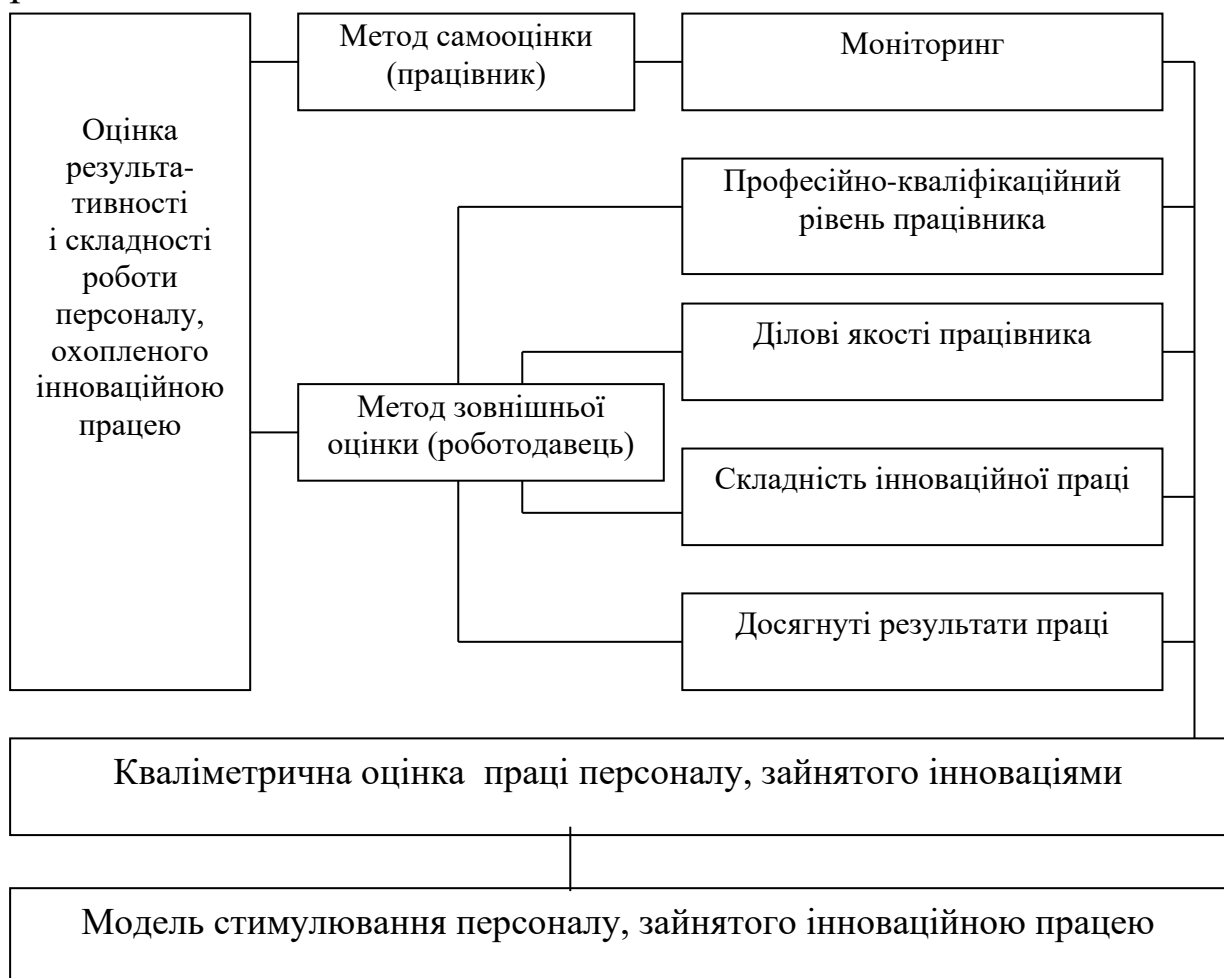


Рис. 6.9. Схема оцінювання результативності і складності роботи персоналу, зайнятого інноваційною працею

Стосовно останнього, зазначимо, що поряд із власним уявленням про себе як фахівця і свій власний внесок у результати діяльності підприємства, кожен працівник відчуває потребу у зовнішній позитивній оцінці з боку колективу, керівництва. Такою оцінкою може бути атестація, моральне заохочення, кар'єра, але передусім – одержуваний на даному підприємстві доход, який в сучасних умовах грає провідну роль у формуванні трудових мотивів персоналу.

Матеріальна зацікавленість в ефективній інноваційній праці спирається на глибоко вкорінене почуття соціальної справедливості. Тому одержуваний доход як оцінка трудового внеску лише тоді сприймається справедливим, якщо він найбільш об'єктивно враховує досягнутий рівень знань, кваліфікації, досвіду, ділові якості, складність трудових завдань на здійснення інноваційної діяльності та досягнуті результати. Тому, на наш погляд, важливо, щоб оцінка роботодавцем професійно-кваліфікаційного рівня, ділових якостей працівника, складності та результативності його інноваційної праці у формі кваліметричної моделі далі знайшла обов'язкове відображення у матеріальному стимулюванні.

Відзначимо, що і зовнішнє, і внутрішнє оцінювання праці, по-перше, створює певні ціннісні орієнтації у трудовій діяльності, по-друге, стимулює мотив досягнень у сфері інновацій і намагання працівника стати конкурентоспроможним, досягти реалізації у праці своїх здібностей, знань, прояву творчості, ініціативи, ділової активності, засвоєння нових видів технологічних операцій, технологій та ін. Перша і друга функція зовнішньої і внутрішньої оцінок праці персоналу, звичайно, мають відповідати стратегічним цілям в управлінні інноваційною працею на підприємстві.

Нагадаємо, що метод самооцінки праці реалізується, зокрема, шляхом мотиваційного моніторингу. Другий метод (зовнішня оцінка) пропонується для розгляду зараз. Зовнішня оцінка може мати кількісну і якісну ознаки, проте в процесі розробки методики вважаємо за необхідне дотримуватися переважно кількісної сторони оцінки (це важливо для забезпечення стимулюючої функції

оцінки, яка б спонукала персонал до ефективної інноваційної праці у напрямі, визначеному стратегією розвитку інноваційного підприємства). За методичну основу оцінки праці персоналу інноваційного підприємства приймаємо методичні рекомендації, розроблені НДІ праці в 1989 р.<sup>211</sup> та удосконалені А. Колотом в 1998 р.<sup>212</sup>.

Відомі методичні підходи розвиваємо у напрямку можливості побудови кваліметричної оцінки праці персоналу, охопленого інноваційною працею та використання її в системі регулювання ефективності інноваційної діяльності персоналу.

При цьому відштовхуємося від знання особливостей трудової діяльності персоналу в інноваційному процесі, які було висвітлено раніше, висновків, що стимулювання інноваційної праці має охоплювати обидві складові інноваційної праці - роботу репродуктивну і роботу творчу та урахування того, що серед персоналу, зайнятого інноваційною працею, є робітники, спеціалісти, керівники, отже, працівники із суттєво різним змістом інноваційної праці за складністю, відповідальністю та іншими характерними ознаками.

Вводимо позначення: “н” - робота репродуктивна; “т”- робота творча (тобто не нормована, не регламентована). Використовуємо формулу комплексної оцінки конкретного працівника, приведену у методичних рекомендаціях НДІ праці<sup>213</sup>, яка у бальній шкалі виміру дозволяє виразити найсуттєвіші характеристики як самого працівника, так і змісту роботи, яку він виконує (6.11).

При цьому професійно-кваліфікаційний рівень працівника, згідно відомих методичних підходів, має визначатися як усереднене

---

<sup>211</sup> Методические рекомендации по оценке сложности и качества работы специалистов (для установленных квалификационных категорий и дифференциации должностных окладов) // НИИ труда, Госкомитет СССР по труду и социальным вопросам. – М.: Экономика, 1989.–54 с.

<sup>212</sup> Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1998. – 224 с.

<sup>213</sup> Методические рекомендации по оценке сложности и качества работы специалистов (для установленных квалификационных категорий и дифференциации должностных окладов) //НИИ труда, Госкомитет СССР по труду и социальным вопросам. – М.: Экономика, 1989.– С.18.

значення суми оцінок освіти, стажу роботи за спеціальністю, професіоналізму працівника з використанням формули (6.12).

$$K_{o.п.} = 0,5 \cdot K_{п.} \cdot D_{п.} + C_{ф.} \cdot P_{р.}, \quad (6.14)$$

$$K_{п.} = (O + C + A) / 0,85, \quad (6.15)$$

$K_{o.п.}$  - комплексна оцінка конкретного працівника,

$K_{п.}$  - професійно-кваліфікаційний рівень працівника,

$D_{п.}$  - ділові якості працівника,

$C_{ф.}$  - складність функцій (роботи, яку виконує працівник),

$P_{р.}$  - результати роботи працівника,

$O, C, A$  - відповідно оцінка освіти ( $O$ ), стажу роботи за спеціальністю ( $C$ ), активності у підвищенні кваліфікації, професіоналізму ( $A$ ).

При цьому в основу шкали оцінок покладені нижче наведені дані:

Оцінка освіти ( $O$ , у шкалі балів):

1. Загальна середня освіта (повна, неповна) - 0,1
2. Закінчення професійно-технічного училища - 0,15
3. Середня спеціальна освіта - 0,25
4. Вища освіта (закінчена, незакінчена) - 0,4
5. Дві вищі освіти або наявність вченого ступеню – 0,5

Оцінка стажу роботи за спеціальністю ( $C$ , у шкалі балів):

1. До 10-ти років, за кожний рік - 0,01
2. Більше 10-ти років - 0,15

Активність щодо підвищення кваліфікації, професіоналізму ( $A$ , у шкалі балів):

1. Семінари, стажування, масові форми навчання, науково-практичні конференції - 0,05
2. Курси підвищення кваліфікації - 0,15.
3. Отримання другої (суміжної) професії - 0,10
4. Навчання у ВНЗ, магістратурі, аспірантурі - 0,20

Оцінка ділових якостей ( $D_{п.}$ ) персоналу визначається за табличними даними окремо для робітників, спеціалістів та керівників (таблиці 6.4, 6.5., 6.6).

Таблиця 6.4.

**Експертна оцінка ділових якостей робітників, зайнятих інноваційною працею**

Ознака	Оцінка рівня ознаки, балів			
	Низький	Середній	Вище середнього	Високий
Професійна компетентність	0,08	0,17	0,34	0,51
Ініціативність	0,08	0,15	0,30	0,45
Добре організує роботу	0,07	0,14	0,28	0,42
Точно виконує доручення	0,06	0,13	0,26	0,39
Контактність	0,08	0,15	0,30	0,45
Працездатність	0,08	0,15	0,30	0,45
Емоційна витриманість	0,05	0,11	0,22	0,33

Таблиця 6.5

**Експертна оцінка ділових якостей спеціалістів, зайнятих інноваційною працею**

Ознака	Оцінка рівня ознаки, балів			
	Низький	Середній	Вище середнього	Високий
Професійна компетентність	0,26	0,52	0,78	1,04
Здатність організувати працю	0,13	0,26	0,39	0,52
Відповідальність за справу	0,14	0,28	0,42	0,56
Самостійність та ініціатива	0,12	0,24	0,36	0,48
Використання нових методів	0,12	0,24	0,36	0,48
Працездатність	0,13	0,26	0,39	0,52
Контактність	0,10	0,20	0,30	0,40

Таблиця 6.6

**Експертна оцінка ділових якостей керівників, зайнятих інноваційною працею**

Ознака	Оцінка рівня ознаки, балів			
	Низький	Середній	Вище середнього	Високий
Професійна компетентність	0,18	0,36	0,54	0,72
Здатність організувати працю	0,12	0,24	0,36	0,48
Творча ініціатива, ділова активність	0,13	0,26	0,39	0,52
Здатність виховувати ділові якості у підлеглих	0,12	0,24	0,36	0,48
Здатність швидко й самостійно приймати обґрунтовані рішення	0,14	0,28	0,42	0,56
Уміле поєднання інтересів персоналу й банку	0,13	0,26	0,39	0,52
Зібраність, пунктуальність	0,6	0,12	0,18	0,24
Контактність	0,12	0,24	0,36	0,48

Далі проводимо оцінку складності виконання професійних функцій ( $C_{\phi}$ ) робітниками, спеціалістами та керівниками, зайнятими інноваційною працею, за допомогою наступних таблиць.

Таблиця 6.7

### Оцінка складності роботи робітників

Ознаки складності функцій	Оцінка рівнів ознак, балів					
	1	2	3	4	5	6
Зміст, складність за тарифно-кваліфікаційним довідником	0,50	1,00	1,50	2,00	2,50	3,00
Різноманітність робіт	0,15	0,30	0,45	-	-	-
Масштаб і складність керівництва	0,20	0,40	0,60	0,80	-	-
Додаткова відповідальність	0,15	0,30	-	-	-	-

Таблиця 6.8

### Оцінка складності роботи керівників та спеціалістів

Ознаки складності	Оцінка рівнів ознак, балів									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Зміст праці	0.3	0.6	0.9	1.2	1.5	1.8	2.2	2.4	2.7	3.0
	Інформаційно-технічні			Аналітико-прогнозні			Організаційно-адміністративні			
Різноманітність робіт	0.15	0.30	0.45	0.60	0.75	0.9	1.05	1.20		
	Прості, часто повторювальні роботи		Роботи в масштабах підрозділу			Комплексні роботи різнопланового характеру				
Самостійність у роботі	0.25	0.50	0.75	1.00	1.25	1.50	1.75	2.00		
	Роботи під безпосереднім керівництвом			Роботи під загальним керівництвом			Роботи, що виконуються самостійно			
Масштаб керівництва	0.15	0.30	0.45	0.60	0.75	0.90	1.05			
	Підрозділи у складі відділу		Самостійні структурні підрозділи			Кілька підрозділів	Комплексне керівництво			
Відповідальність	0.15	0.30	0.45	0.60	0.75	0.90	1.05			
	За збереження фінансових і матеріальних ресурсів				За виконання робіт у небезпечних умовах					

Наступною є оцінка ознак, що визначають результати праці ( $P_p$ ) робітників, спеціалістів та керівників інноваційного підприємства. Проводимо її за даними таблиць 6.9, 6.10, 6.11.

Таблиця 6.9

**Оцінка результатів праці робітників, охоплених певними видами інноваційної праці**

Назва ознак	Оцінка рівнів ознак, балів		
	Низький	Середній	Високий
Обсяг виконаних робіт	0,40	0,80	1,20
Якість виконаних робіт	0,40	0,80	1,20
Ритмічність	0,20	0,40	0,60

Таблиця 6.10

**Оцінка результатів праці спеціалістів, охоплених інноваційною працею**

Ознака	Оцінка рівня ознаки, балів			
	Низький	Середній	Вище середнього	Високий
Кількість виконаних робіт	0,31	0,62	0,93	1,24
Якість виконаних робіт	0,39	0,78	1,17	1,56
Дотримання термінів виконання завдань	0,30	0,60	0,90	1,20

Таблиця 6.11

**Оцінка результатів праці керівників, охоплених інноваційною працею**

Ознака	Оцінка рівня ознаки, балів			
	Низький	Середній	Вище середнього	Високий
Кількість виконаних робіт	0,45	0,90	1,35	1,80
Якість виконаних робіт	0,55	1,10	1,65	2,20

Зазначимо, що загальна оцінка результатів праці кожного конкретного робітника, спеціаліста керівника за відомих методичних підходів визначається як сума бальних оцінок згаданих вище ознак з урахуванням їхньої питомої ваги.

Відносно оцінки результативності праці керівників та спеціалістів, звичайно, існують і дещо інші методичні підходи, наприклад, оцінки за досягненням поставлених цілей. Погоджуючись з їх доцільністю, вважаємо залишити їх поза увагою, оскільки не завжди можливо їх застосовувати для оцінки результативності праці всіх без виключення спеціалістів підприємства інноваційного типу.

Для кожного працівника, який займається інноваційною працею, визначаємо підсумкове значення  $K_{o.n.}$ , іншими словами, здійснюємо комплексну оцінку праці конкретного працівника та його роботи. Розвиваючи ідею комплексної оцінки роботи персоналу, розглянемо її з точки зору забезпечення стимулюючої функції, яка (це було відмічено раніше) має розповсюджуватись на обидві складові праці персоналу, зайнятого інноваційною діяльністю, тобто на “н”-компоненту (роботу репродуктивну) та на “т”-компоненту (роботу творчу).

Уводимо до розгляду необхідні для формалізації позначення:

$n$  - частка репродуктивної або нормованої роботи ( $0 \leq n \leq 1$ ),

$t$  - частка творчої роботи ( $t = 1 - n$ ),

$a$ ,  $b$  - коефіцієнти, якими визначаються складові доходу працівника, що відповідають “н” - компоненті та “т” - компоненті (репродуктивній праці та, відповідно, праці творчій),

$d$  - дохід працівника, який враховує його професійно-кваліфікаційний рівень, ділові якості, складність роботи, результати інноваційної діяльності, тобто має визначатися з урахуванням комплексної оцінки роботи працівника.

Будемо виходити з положення, що дохід працівника має формуватися на основі врахування складових змісту праці - “н” - і “т” - компонент, тобто вважаємо, що значення  $d$  визначається двома складовими:

$$d = a \cdot n \cdot K_{o.n.} + b \cdot t \cdot K_{o.n.} = K_{o.n.} \cdot (a \cdot n + b \cdot (1 - n)) \quad (6.16)$$

Враховуючи, що оцінюванню мають підлягати працівники різних категорій, уводимо додаткові позначення:

$k$  - категорія працівників інноваційного підприємства, які виконують роботу однакового рівня складності,  
 $m_k$  - кількість працівників певної категорії  $k$ .

Певна частина прибутку інноваційного підприємства ( $p$ ) може використовуватись як фонд споживання для формування доходу працівників, зайнятих інноваційною діяльністю, тому:

$$p = \sum (K_{o.n.k} \cdot (a \cdot n_k + b \cdot (1 - n_k)) \cdot m_k = a \cdot \sum K_{o.n.k} \cdot n_k \cdot m_k + b \cdot \sum K_{o.n.k} \cdot (1 - n_k) \cdot m_k \quad (6.17)$$

Постільки визначення коефіцієнтів, якими визначаються складові доходу працівника, позначені як  $a$  та  $b$ , є проблемним, будемо виходити з припущення, що між ними існує лінійний зв'язок, тобто  $b = r \cdot a$ , де  $r$  - коефіцієнт пропорційності.

Звідси:

$$a = \frac{p}{\sum K_{o.n.k} \cdot n_k \cdot m_k + r \cdot \sum K_{o.n.k} \cdot (1 - n_k) \cdot m_k} \quad (6.18)$$

$$b = \frac{r \cdot p}{\sum K_{o.n.k} \cdot n_k \cdot m_k + r \cdot \sum K_{o.n.k} \cdot (1 - n_k) \cdot m_k} \quad (6.19)$$

Підставивши формули (2.4.5) та (2.4.6) у формулу (2.4.4) та виконавши тотожні перетворення, отримуємо модель стимулювання роботи працівників, зайнятих інноваційною працею, яка дозволяє розподілити дохід між ними на підставі згаданої вище кваліметричної оцінки персоналу з урахуванням наявності “н”- і “т”-компонент роботи:

$$d_k = \frac{p \cdot K_{o.n.k} \cdot (n_k + r \cdot (1 - n_k))}{\sum K_{o.n.k} \cdot n_k \cdot m_k + r \cdot \sum K_{o.n.k} \cdot (1 - n_k) \cdot m_k} \quad (6.20)$$

Оскільки формула досить незручна для використання, пропонується користуватися нею та методикою оцінки праці в цілому у комп'ютеризованому варіанті. Як приклад, здійснюємо розрахунок доходу працівників інноваційного підприємства, виходячи з реального штату та розподілу доходу на основі кваліметричної оцінки праці кожної групи працівників  $m_k$ , частки у праці “н” - і “т” - компонент (у % від тривалості робочого дня).

Отримані результати зводимо у таблицю 6.12, де символом  $d^*$  позначено дохід, який має приходитися в розрахунку на одного працівника інноваційного підприємства (або підрозділу, який займається інноваціями) певної категорії, тобто:

$$d^* = \frac{d_k}{m_k} \quad (6.21)$$

У таблиці 6.12 за даною формулою проводиться розрахунок одержуваного доходу для кожного працівника підприємства, який має безпосереднє відношення до інновацій. Нагадаємо, що співвідношення часток репродуктивної та творчої компоненти в праці кожного працівника визначається експертним шляхом, а трудомістка робота з розрахунками в таблиці швидко і якісно здійснюється за допомогою ПЕОМ.

Таблиця 6.12

**Приклад розрахунку доходу працівників на основі кваліметричної оцінки результативності і складності інноваційної праці**

Посада	$m_k$	$K_{o.п.}$	$n$	$t$	$a$	$b$	$d_k$	$d^*$
Директор інноваційного підприємства	1	3.5	30	70	1.03	2.46	476	476
Начальник відділу інновацій	1	2.8	50	50	1.48	1.54	384	384
Заступник начальника відділу інновацій з питань маркетингу	1	2.6	60	40	1.46	1.45	296	296
Інженер-системотехнік	1	2.1	70	30	1.47	0.63	218	218
Інженер-конструктор 1 категорії	2	1.8	70	30	2.54	1.41	388	194
Інженер-конструктор 2 категорії	1	1.7	80	20	1.22	0.36	163	163
Інженер-конструктор 3 категорії	1	1.6	90	10	1.15	0.15	152	152
Провідний спеціаліст	1	2.9	60	40	1.86	1.24	337	338
Спеціаліст 1 категорії сектору комп'ютерного забезпечення	1	2.3	60	40	1.24	0.82	232	232
Спеціаліст 2 категорії, програміст	1	1.8	70	30	1.12	0.58	178	178
Юрист	1	2.2	50	50	1.01	1.21	274	274
Бухгалтер-економіст	1	1.9	60	40	1.08	0.72	212	212
Старший оператор	1	1.3	80	20	1.08	0.29	145	145

Наведений приклад показує можливість побудови безтарифної системи оплати праці на базі вказаної методики, коли одержаний

дохід розподіляється між працівниками відповідно кваліметричної оцінки праці персоналу та урахування “н” - і “т” – репродуктивної і творчої компонент.

На нашу думку, урахування цього дозволяє працівнику відчутти зв'язок між результатами, складністю своєї роботи, проявом творчості і одержуваною часткою прибутку підприємства, що само по собі стає суттєвим інструментом активізації інноваційної праці.

На наш погляд, до позитивних рис запропонованої методики можна віднести те, що вона забезпечує динамізм моделі стимулювання в залежності від якісних змін в професійно-кваліфікаційних характеристиках працівника, більшого чи меншого прояву творчої ініціативи, активізації трудових зусиль в розробці та впровадженні нововведень.

За умовою систематичної об'єктивної оцінки результатів і складності роботи персоналу, врахування її творчої складової, запропонована методика дає змогу гнучко регулювати трудову активність персоналу у сфері інновацій. Водночас, корисно побачити багатоваріантність застосування окресленої методики:

- вона може застосуватись окремо в організації преміювання працівників, які займаються інноваційною працею на підприємстві;
- може рекомендуватися для побудови "плаваючих" посадових окладів, гнучка частина яких (змінна частина) може безпосередньо розраховуватися на основі запропонованої методики, тобто залежати від зміни тих чи інших характеристик якості робочої сили, ступеню складності, заохочувати до інновацій;
- дозволяє не обмежуватися застосуванням лише на промислових підприємствах, що запроваджують інновації, а й рекомендувати для будь-яких інших організацій, галузей, де використовується праця з елементами творчості;
- запропонована методика може стати основою подальшої розробки нових методичних підходів до оцінки та стимулювання інтелектуальної праці на підприємстві.

Таким чином, запровадження кваліметричної моделі оцінки результативності і складності інноваційної праці персоналу у матеріальному стимулюванні сприятиме удосконаленню методів активізації інноваційної праці, оскільки наближає інтереси

персоналу до інтересів підприємства, враховує прояв творчості, відповідає цілям інноваційного розвитку.

#### **6.4. Орієнтація кадрового менеджменту на засвоєння моделі інноваційного розвитку**

Засвоєння моделі інноваційного розвитку потребує переорієнтації традиційної роботи з кадрами. Виходячи з викладеного у попередніх розділах, на порядку денному – створення дієвої мотиваційної сфери на підприємстві, формування сукупності нових трудових цінностей, відродження системи безперервної освіти та трудового виховання на виробництві в тісному зв'язку з університетами, яка б дозволяла формувати професійну та життєву компетентність працівника: вміння орієнтуватись у соціально-трудовах відносинах, обирати адекватні та ефективні способи спілкування, вирішення трудових конфліктів, знання своїх особистих якостей та творчих здібностей; здатність до самовдосконалення, професійного розвитку; вміння відстоювати нові ідеї, брати на себе відповідальність і проявляти толерантність у стосунках.

Набуватиме особливої значущості залучення творчих здібностей людини на виробництві через створення інноваційних груп, надання різноманітних можливостей для реалізації інноваційного потенціалу особистості на підприємстві, розробки та застосування методик щодо оцінки та стимулювання конкурентоспроможності працівників. Інноваційна спрямованість кадрової стратегії має передбачати створення умов, за яких майже кожен працівник підприємства матиме можливість запропонувати нову ідею, оформити юридично нову пропозицію, прийняти участь в маркетингових дослідженнях, тому чи іншому етапі інноваційного процесу, реалізовувати нововведення з орієнтацією на потреби ринку. Розробка та реалізація кадрової стратегії, адекватної цілям інноваційного розвитку, означатиме не тільки збереження науково-технічного та винахідницького потенціалів персоналу, а передусім - реальну перспективу зміцнення конкурентоспроможності підприємства на ринку, а з нею –

досягнення цілей соціальних партнерів у трудових відносинах – роботодавця та найманих працівників.

Слід зазначити, що по мірі забезпечення в Україні економічного зростання інноваційного типу та досягнення хоч "малого стрибка" у науково-технічному поступі економіки в найближчому десятилітті роль кадрового планування на підприємствах зростатиме, адже розвиток НТП невід'ємно пов'язаний із зростанням частки кваліфікованих працівників, підвищенням вимог до якості освіти, збільшенням термінів підготовки фахівців тощо. На підприємствах, які займаються впровадженням інновацій, на відміну від інших підприємств, роль формування правильної кадрової стратегії є визначальною для розробки інноваційних продуктів. Вся система кадрової роботи має проводитися з певним упередженням роботи науково-технічної, адже очікувані результати дослідницької або проектної діяльності залежатимуть від задоволення потреби підприємства в необхідних кадрах саме сьогодні, від своєчасної турботи про залучення кадрів за рахунок резерву на підприємстві або пошук за його межами, підготовку резерву інженерно-технічних кадрів, планування кар'єри.

З урахуванням специфіки інноваційної діяльності в процесі відбору кадрів і підготовки резерву вважаємо за необхідне запроваджувати різноманітні методи збору інформації та оцінки – співбесіди, тестування, випробування, атестацію (включаючи застосування оцінки конкурентоспроможності); пропонувати особам, які претендують на певну вакансію, скласти резюме, яке дає уявлення про трудовий досвід, освіту, публікації, винаходи, ділові якості, рекомендації тощо. Для підготовки резерву кадрів має сенс застосовувати різні форми: заміщення керівників на час відпустки, хвороби, відрядження, проведення стажування в інших підрозділах, інших організаціях, навчання на курсах, семінарах, одержання другої освіти у навчальних закладах, участь у роботі науково-практичних конференцій та ін.

У підготовці кадрів важливо орієнтуватися на підготовку фахівців широкого профілю, які зможуть гнучко використовувати свої знання для розв'язання суміжних завдань, актуальним є

укладання контрактів на підготовку управлінських кадрів у сфері інноваційного менеджменту, дефіцит яких є гостро відчутним. В кожному регіоні мають бути тісними зв'язки інноваційних підприємств з вищою школою, перспективними слід вважати ідеї щодо створення навчально-науково-інноваційних комплексів, які за структурою об'єднують інноваційні компанії та університети.

У загальному вигляді кадрова стратегія інноваційного підприємства має передбачати три стрижньових блоки, а саме:

I. *Задоволення якісних та кількісних потреб підприємства у конкурентоспроможній робочій силі* (завдяки пошуку необхідних працівників на ринку праці; проведенню профорієнтації, якісному відбору майбутніх кадрів серед випускників навчальних закладів, цільовій підготовці кадрів за певним напрямом безпосередньо на підприємстві та за його межами, у закладах освіти на контрактній основі за рахунок підприємства, заохочення прагнень працівника до розвитку конкурентоспроможності тощо);

II. *Оптимізацію розставлення кадрів, їх руху на підприємстві* (управління професійною адаптацією працівників, атестація працівників; підготовка резерву кадрів на висування, планування кар'єри на основі вивчення індивідуальних потреб та інтересів, трудових мотивів, схильності до розробки та впровадження інновацій; визначення динаміки конкурентоспроможності персоналу, дослідження потенціалу кадрового зростання працівника, ротація кадрів, забезпечення взаємодії професійної і службової кар'єр тощо);

III. *Створення необхідних умов для ефективного використання та розвитку трудового потенціалу персоналу в інтересах ефективної інноваційної діяльності підприємства* (інтенсифікація виробництва, гуманізація, інтелектуалізація праці, скорочення витрат часу, запровадження гнучких графіків роботи для персоналу, зайнятого інноваційною працею, гнучка система управління стимулами (моральне, статусне, матеріальне заохочення винахідництва та раціоналізації, ефективної праці та професійного самовдосконалення); створення тимчасових творчих колективів (інноваційних груп з числа вчених, інженерів, техніків, економістів, фахівців у сфері маркетингових досліджень, інноваційного

менеджменту), залучення персоналу до участі в управлінні підприємством, власністю, прибутку тощо).

Формування кадрової стратегії інноваційного підприємства, на наш погляд, має включати декілька етапів (рис 6.10).

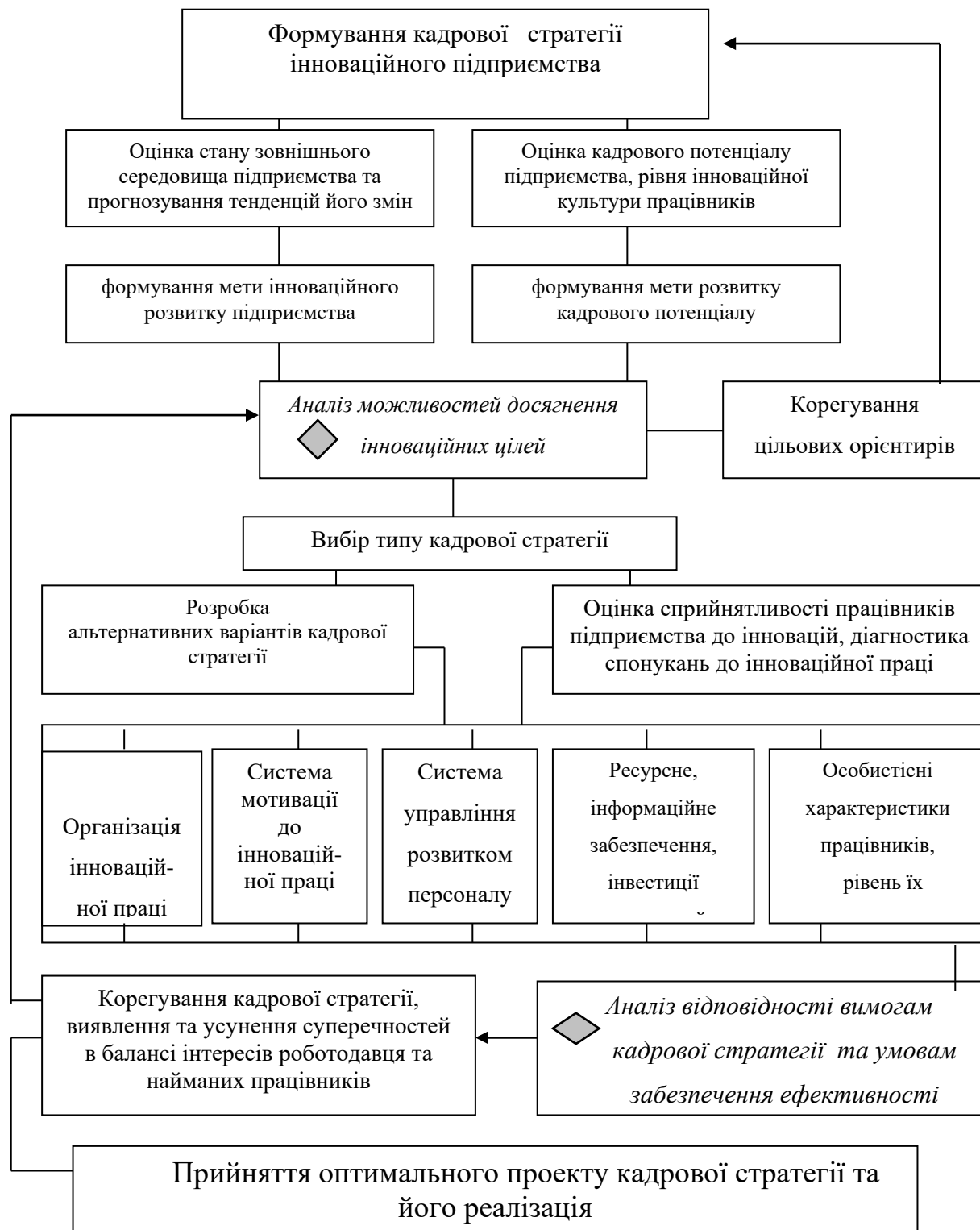


Рис. 6.10 Формування кадрової стратегії інноваційного підприємства

На початковому етапі має відбутись оцінка стану зовнішнього середовища підприємства (економічна ситуація в регіоні, країні, сприятливість умов господарювання, співвідношення попиту і пропозиції даної продукції на ринку, рівень цін, наявність конкурентів, їх ділова активність, форми конкурентної боротьби, особливості кон'юнктури на ринку праці тощо) та прогнозування тенденцій його змін, що дозволить виокремити стратегічні цілі інноваційного розвитку. Водночас аналізується стан наявного кадрового потенціалу підприємства, рівня інноваційної культури працівників, що дасть змогу визначити мету розвитку кадрового потенціалу.

Наступний етап формування кадрової стратегії передбачає аналіз можливостей досягнення інноваційних цілей. На цьому етапі вважаємо за необхідне:

- провести діагностику рівня сприйнятливості працівників підприємства до інновацій (основи такої методики пропонуємо далі),
- здійснити оцінку мотивації персоналу до розвитку інноваційної праці на основі мотиваційного моніторингу;
- вивчити нахили персоналу до окремих видів інноваційної праці на промисловому підприємстві;
- здійснити оцінку конкурентоспроможності персоналу, особистісних характеристик працівників з урахуванням особливостей їх менталітету.

Після одержання відповідної інформації, її аналізу необхідно перейти до розробки альтернативних проектів (варіантів) кадрової стратегії. При цьому слід виходити з оцінки ефективності діючої системи організації інноваційної праці, її мотивації та стимулювання, ресурсного, інформаційного забезпечення, стану управління розвитком персоналу, необхідності інвестицій в людський капітал тощо.

Черговий етап - аналіз складених проектів з точки зору їх відповідності вимогам до кадрової стратегії інноваційного підприємства. Пріоритетне значення має виявлення та усунення суперечностей в балансі інтересів роботодавця та найманих

працівників з позицій забезпечення ефективності інноваційної праці персоналу, конкурентоспроможності підприємства на ринку.

За результатами аналізу обирається прийнятний варіант кадрової стратегії, в разі необхідності він корегується і приймається як оптимальний для реалізації в управлінні персоналом у наступному періоді.

Стосовно змісту кадрової стратегії слід підкреслити, що вона має відобразити нову концепцію підготовки кадрів, яку викликають до життя саме об'єктивні потреби інноваційного розвитку, тісна єдність технологічних, організаційних, комерційних та соціальних нововведень.

В основі нового бачення розвитку і використання людських ресурсів – орієнтація на висококваліфіковану робочу силу, інтегровану у систему виробництва: безперервність процесу збагачення знань і підвищення кваліфікації; відмова від політики мінімальних вкладень в людські ресурси (дешева робоча сила гальмує розвиток НТР), гнучкість робочої сили і організації праці, "економіка участі", делегування відповідальності зверху донизу, творче співробітництво і партнерські взаємовідносини між учасниками виробництва.

Кожен працівник має розглядатися на підприємстві як потенційне джерело нововведень, тому акцент в управлінні працею менеджери мають робити саме на розвиток ініціативи і творчого відношення до праці, формування системи корпоративних цінностей, стрижнем якої має стати інноваційна культура.

З нашої точки зору, кадрове управління інноваційного підприємства має спрямовуватися передусім на цільові зміни трудової мотивації людей, щоб досягти максимальної віддачі, високих кінцевих результатів в інноваційному процесі. Останнє можливо лише тоді, коли кінцевою метою кадрової стратегії стає максимальне наближення інтересів керівників підприємства (власників) і найманих працівників, реалізація їх трудових очікувань.

## Список використаних джерел до розділу 6

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. – С. 187.
2. Васильченко В.С. Управління трудовим потенціалом: [навч. посіб] / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.
3. Друкер, Питер Ф. Рынок: как выйти в лидеры: Практика и принципы: - М.: СП "Бук Чембэр Интернэшнл", 1992. – 349 с.
4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – С-Пб: Изд-во "Питер", 2000.– 512 с.
5. Інтелектуальний потенціал: соціальні виміри використання та розвитку [колективна монографія] / М. В. Семикіна, В. І. Гунько, С. Р. Пасека / За ред. М. В. Семикіної. – Черкаси : видавництво ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. – 336 с.
6. Кокин Ю.П. Система мотивов и стимулов к высокоэффективному труду в современных условиях // Мотивация и поведение человека в сфере труда Сб. научн.трудов. – М.:НИИ труда, 1990.– С. 3.
7. Кокурин Д. Инновационная деятельность как форма труда и развития бизнеса // Человек и труд. – М.: 2001, №2. – С. 60 – 62.
8. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // Україна: аспекти праці. –2007.– № 4. – С. 6 – 7.
9. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2011. – 397 с.
10. Конкурентоспроможність економіки України: стан і перспективи підвищення / За ред. І.В. Крючкової. – К.: Основа, 2007. – 488 с.
11. Круглов М.И. Стратегическое управление компанией : [учебник для ВУЗов] / М.И. Круглов. – М. : Русская Деловая Литература, 1998. – 768 с.
12. Лібанова Е.М. Стратегічні пріоритети соціальної політики України на початку ХХІ століття / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка, 2008. – № 1. – С. 22.
13. Лібанова Е.М. Реальність та уявне життя в середньому класі. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://dialogs.org.ua/ru/dialog/page3—87.html>
14. Лісогор Л.С. Конкурентність ринку праці: механізми реалізації: [монографія] / Л.С. Лісогор ; відповід. ред. Е.М. Лібанова. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2005. – 168 с.
15. Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку: монографія / В.П. Антонюк, О.І. Амоша, Л.Г. Мельцер, С.М. Гріневська, С.В. Смеречівська; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2011. — 307 с.

16. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір: [колективна монографія] / НАН України ; Інститут демографії та соціальних досліджень ; Програма розвитку ООН в Україні / Е.М. Лібанова (ред.). – К., 2008. – 316 с.
17. Методические рекомендации по оценке сложности и качества работы специалистов (для установленных квалификационных категорий и дифференциации должностных окладов) // НИИ труда, Госкомитет СССР по труду и социальным вопросам. – М.: Экономика, 1989.–54 с.
18. Онікієнко В.В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / Онікієнко В.В., Ємельяненко Л.М., Терон І.В. ; за ред. В.В. Онікієнка. – К. : РВПС України НАН України, 2006. – 480 с.
19. Підготовка наукових кадрів - "головний біль" держави [Електронний ресурс] <http://www.ac-rada.gov.ua/control/main/uk/publish/article/1086343;jsessionid=B34A0E45DA86F398BF314181A90CAD67>
20. Розвиток інноваційної та інвестиційної політики держави: Система державного управління та механізми державної підтримки інвестиційної та інноваційної діяльності [Електронний ресурс] [http://in.ukrproject.gov.ua/files/.../concept\\_r.pdf](http://in.ukrproject.gov.ua/files/.../concept_r.pdf)
21. 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.
22. Семикіна М.В. Мотивація ефективної зайнятості: пошук оптимальної стратегії: [Монографія] / М.В. Семикіна, Н.А. Іщенко. – Кіровоград: КОД, 2012. – 216 с.
23. Соціальні інновації: концептуальні підходи, можливості розвитку та запровадження: наук. доповідь / В.П. Антонюк, О.Ф. Новікова, О.В. Воловодова та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2010. — 102 с.
24. Соціально-трудові відносини: проблеми гармонізації: [колективна монографія] / М.В. Семикіна, З.В. Смутчак, С.Р. Пасєка, Ю.Д. Петров / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: КНТУ, «КОД», 2012. – 300 с.
25. Семів Л.К. Регіональна політика : людський вимір: [монографія] / Л.К. Семів. — Львів : ІРД НАН України, 2004. — 392 с.
26. Семикіна М.В. Мотивація ефективної зайнятості: пошук оптимальної стратегії: [монографія] / М.В. Семикіна, Н.А. Іщенко. — Кіровоград: КОД, 2012. — 214 с.
27. Семиноженко В.П. Структурна революція в економіці як категоричний імператив сучасної політики України / В.П. Семиноженко // Інновації: проблеми науки та практики: [монографія] — Х.: ІНЖЕК, 2006. — 336 с.
28. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота.

- К.: КНЕУ, 2012. — 501 с.
29. Стратегічні виклики ХХІ століття суспільству та економіці України : в 3 т. / за ред. акад. НАН України В.М. Гейця, акад. НАН України В.П. Семиноженка, чл.-кор. НАН України Б.Є. Кваснюка. – К. : Фенікс, 2007. – 544 с.
  30. Твисс Б. Управление научно-техническими нововведениями / Сокр. пер. с англ.; авт. предисл. и научн. ред. К.Ф.Пузыня. – М.:Экономика, 1989. – 271 с.
  31. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку (колективна монографія) / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: ВАТ Кіровоградське видавництво, 2008. – 304 с.
  32. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку : Монографія [О.А. Грішнова, С.Р. Пасека, А.С. Пасека]: за наук. ред. д-ра економічних наук, проф. О.А. Грішнкової. — Черкаси: «МАКЛАУТ», 2011. — 360 с.
  33. Україна у вимірі економіки знань / За ред. акад НАН України В.М. Гейця. – К.: «Основа», 2006. – 592 с.
  34. Управління людським та соціальним розвитком у регіонах України: монографія / [О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, Л.В. Шаульська та ін.]. — Донецьк: НАН України; Ін-т економіки промисловості, 2010. — 488 с.
  35. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент / Р.А. Фатхутдинов. – М. : «Маркетинг», 2002. – 892 с.
  36. Федулова Л.І. Оцінка рівня інноваційно-технологічного розвитку регіонів / Л.І. Федулова. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://old.niss.gov.ua/monitor/oktober08/18.htm>

## ПІСЛЯМОВА

Фундаментальні зміни, які зазнала світова економіка на початку третього тисячоліття об'єктивно відображаються на сутності праці персоналу сучасних підприємств, обумовлюють природну еволюцію поглядів на працю і трудові відносини, виокремлення серед традиційних видів трудової діяльності інноваційної праці.

Сьогодні і в подальшому активізація інноваційної праці має розглядатися як важлива передумова виходу України з економічної кризи, забезпечення прискореного соціального розвитку та економічного зростання, джерело конкурентних переваг.

Інноваційна праця має специфічні особливості, їй притаманний творчий характер, тісний зв'язок з використанням інформаційного ресурсу, що мають враховувати менеджери, які працюють на мікро-, мезо- і макрорівні.

Аналіз засвідчив, що в Україні залишаються несприятливими умови для праці творчого змісту. Зміни у структурі зайнятості поки не мають інноваційного характеру, держава перетворюється у постачальника сировинних та енергоресурсів, а не стає конкурентоспроможним виробником машин, високотехнологічної продукції. Формування інноваційної активності працівників гальмує недосконалість стимулювання праці з елементами творчості, обмеженість інвестування в освіту, науку, підготовку кадрів та підвищення кваліфікації.

Неефективність існуючих механізмів стимулювання інноваційної активності найманих працівників, недосконалість задіяних в них економічних, соціальних, організаційних та інших важелів і чинників зумовлюють нагальну потребу у реформуванні таких механізмів на усіх економічних рівнях.

Невід'ємною рисою інноваційної стратегії держави має стати реальна соціально-економічна підтримка творчості інноваторів, соціальна відповідальність за розвиток інноваційної культури суспільства, збагачення інтелектуальної складової трудового потенціалу суспільства.

Чинники підвищення інноваційної активності працівників підприємств

Внутрішні чинники підвищення інноваційної активності працівника	
Особистісний рівень	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) успадковані та розвинені в процесі життя: генофонд людини, здоров'я, творчі здібності, працездатність;</li> <li>2) чинники виховання: трудове виховання; творча атмосфера у сім'ї; культурне середовище, формування моральних цінностей, прагнень до знань;</li> <li>3) освітньо-кваліфікаційні чинники: отримання якісної освіти, професії, що відповідає здібностям, високий рівень професійної підготовки;</li> <li>4) адекватність робочого місця творчим потребам людини;</li> <li>5) творча активність індивіда; внутрішня мотивація до творчості;</li> <li>6) сімейні інвестиції в освіту, підвищення кваліфікації, здоров'я;</li> <li>7) набуття практичних навичок, досвіду в процесі трудового життя;</li> <li>8) сприятливі умови в сім'ї працівника для прояву творчості;</li> <li>9) мотивація до постійного освітньо-професійного розвитку;</li> <li>10) трудова та професійна мобільність.</li> </ol>
Зовнішні чинники підвищення інноваційної активності працівників	
Мікроекономічний рівень	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) гідна оплата праці;</li> <li>2) сприятливі умови праці;</li> <li>3) модернізація робочих місць;</li> <li>4) матеріальне стимулювання прояву трудової та інноваційної активності;</li> <li>5) адміністративна та моральна підтримка творчої ініціативи;</li> <li>6) створення умов для оздоровлення членів колективу;</li> <li>7) інвестиції в освітньо-професійний розвиток працівників підприємства;</li> <li>8) корпоративна культура підприємства;</li> <li>9) інноваційний тип підприємства; достатній рівень матеріально-технічного та інформаційного забезпечення творчого процесу;</li> <li>10) доступ до джерел сучасної інформації, можливості вивчення кращого досвіду</li> </ol>
Мезо- та макроекономічний рівень	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) медико-демографічні та соціальні чинники: генофонд нації; стан здоров'я; інвестиції в охорону здоров'я, забезпечення гідних стандартів життя;</li> <li>2) освітній і культурний рівень суспільства, його моральність, увага до виховання дітей та молоді, інтелектуального розвитку та профорієнтації;</li> <li>3) державні та недержавні інвестиції в освіту населення, розвиток науки, винахідництва (на рівні регіону, країни); доступність освіти; кредитування освіти;</li> <li>4) рівень професійної підготовки найманих працівників;</li> <li>5) стан запровадження інноваційної моделі економіки;</li> <li>6) рівень економічного та соціального розвитку країни (регіону);</li> <li>7) інноваційний тип виробництва в регіоні, рівень техніко-економічного розвитку; регіональна інноваційна інфраструктура;</li> <li>8) інноваційний клімат; попит на інновації; інноваційна інфраструктура країни;</li> <li>9) попит на регіональному та національному ринку праці на представників творчих професій, науковців, винахідників, раціоналізаторів;</li> <li>10) матеріальна та нематеріальна мотивація інноваційної активності працівників на рівні регіону і держави.</li> </ol>
Світовий рівень	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) зростання вимог світових ринків праці до загальноосвітньої та спеціальної підготовки, рівня кваліфікації;</li> <li>2) зміна структури зайнятості на світових ринках на користь представників інноваційної та інтелектуальної праці;</li> <li>3) переваги в рівні життя та стимулюванні інноваційної активності в інших країнах;</li> <li>4) трудова та професійна мобільність на світових ринках праці;</li> <li>5) визнання дипломів про вищу освіту та привабливі умови працевлаштування в інших країнах;</li> <li>6) можливості отримання освіти за кордоном тощо.</li> </ol>

ББК 65.240  
УДК 331.101  
I-73

**Інноваційна праця :**  
**діагностика проблем, важелі активізації**  
монографія

*Автори:*

*СЕМИКІНА Марина Валентинівна*  
*ПАСЄКА Станіслава Раймондівна*  
*ФЕДУНЕЦЬ Анатолій Дмитрович*  
*КОВАЛЬ Лілія Анатоліївна*  
*ЗБАРЖЕВЕЦЬКА Людмила Дмитрівна*

ISBN 978-966-2200-19-5

Науковий редактор – Марина Валентинівна Семикіна  
Технічний редактор – Юлія Анатоліївна Чабаненко  
Комп'ютерна верстка – Анатолій Дмитрович Федунець  
Дизайн обкладинки – Сергій Анатолійович Митницький

Підписано до друку 10.01.2012 р.  
Формат 60х84 1/16. Папір офсетний.  
Умовн. друк. арк. 20.0  
Наклад 300 прим. Зам. № 1158

Видавництво ТОВ «МАКЛАУТ»  
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру  
видавців серія ДК № 1898 від 11.08.2004 р.  
Україна, м. Черкаси, вул. О. Дашковича, 39  
Тел. (0472) 56-46-66  
E-mail: office@2upost.com

---

Друк ФОП Чабаненко Ю.А.  
Україна, м. Черкаси, вул. О. Дашковича, 39  
Тел. (0472) 45-99-84, 56-46-66