

*Дорошенко А.В., студ. гр. ЕП-16м-2,
Запірченко Л.Д., к.е.н., доц.
кафедри економіки та підприємництва
Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький*

РОЛЬ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ В КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГАХ ПІДПРИЄМСТВА

Інноваційні процеси сприяють у вирішенні проблем нарощування темпів економічного зростання, підвищення життєвого рівня населення у довгостроковій перспективі, підвищення ефективності сучасного виробництва та забезпечення конкурентоспроможності продукції. Зміцнення конкурентних переваг суб'єктів господарювання, в умовах посилення впливу глобалізації, загострення міжнародної конкуренції, є вкрай важливим. Передумовою економічних успіхів у конкуренції, поряд з дією інших факторів є, безумовно, забезпечення розвитку та активізації інноваційної праці.

На сучасному етапі конкурентоспроможність залежить від конкретного працівника, який продукує нові знання та реалізує їх у суспільстві з метою набуття ними вигляду головного домінуючого ресурсу. Адже, економічного зростання можна досягти лише у разі виходу за рамки традиційних підходів та технологій.

Від того, яка саме стратегія реалізується в процесі розвитку, наскільки системними є управлінські кроки, в більшій мірі залежить ефективність діяльності підприємства. Найважливішим фактором конкурентоспроможності й ефективності виробництва, появи нових форм його організації є інноваційна стратегія підприємства. Вірно обрана інноваційна стратегія та кадрова політика є запорукою укріплення стратегічних позицій підприємства. Невідповідність обраної моделі розвитку реальним процесам негативно впливає на гармонійний і збалансований розвиток. Вирішити проблеми даного характеру можна лише за умови використання інноваційних підходів як до ведення діяльності підприємства загалом, так і до формування кадрової політики підприємства, зокрема.

Стратегія ринкового трансформування проводилась в напрямках макроекономічної стабілізації, лібералізації цін і ринків, приватизації та реструктуризації, інституціональних реформ. Проте дана стратегія не враховувала головну рушійну силу розвитку, передусім, людський чинник, соціальний клімат, соціальне забезпечення громадян. Адже трудовий потенціал є основним рушієм сучасних виробничих та інноваційних процесів. Проте, спонукати персонал до інноваційної діяльності можливо лише за умови ефективної системи управління, переконавши працівників у правильності та необхідності здійснення тої чи іншої дії, а також ефективної системи та методів мотивації та стимулювання.

У ринкових умовах, необхідною умовою розвитку виробництва, підвищення якості і кількості продукції, появи нових товарів та послуг, а також головним засобом збереження конкурентоспроможності підприємства стають інновації.

Аналіз літературних джерел свідчить про те, що світова економіка зазнала фундаментальних змін, які об'єктивно ведуть до появи нових тенденцій у трудовій діяльності персоналу [1]. Праця персоналу з посиленням конкуренції набуває все більш інноваційного змісту і людина все більшою мірою виступає як носій нововведень. Від впровадження інновацій у різноманітних видах діяльності підприємства та організації отримують економічний ефект, нарощують конкурентні переваги послуг, продукції, товарів. Лише пропозиція якісних продуктів праці з новими властивостями, які не нижче рівня міжнародних стандартів, забезпечуватиме на світовому і внутрішньому ринках переваги та отримання стабільного прибутку.

Опираючись на вітчизняні наукові джерела, зазначимо, що праця – це процес взаємодії людини і природи, в якому людина своєю діяльністю опосередковує, регулює, контролює обмін речовин між собою і природою; це свідомо доцільна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних цінностей; першооснова і необхідна умова життя людей і суспільства [2]. Змінюючи в процесі праці навколишнє природне середовище і пристосовуючи його до своїх потреб, люди не лише забезпечують своє існування, але і створюють умови для розвитку і прогресу суспільства.

Праця включає в себе, окрім традиційних видів людської діяльності, також творчі, новаційні її види, зокрема підприємництво. Метою творчих видів діяльності є створення нових ідей, образів, методів, уявлень, технологій тощо.

Погоджуючись із авторами [3] про сутність інноваційної праці (як трудова діяльність творчого змісту), саме така праця сприяє продукуванню нових ідей, вдосконаленню засобів праці, появі прогресивних технологій, нової продукції, матеріалів, енергії. І саме творча праця розглядається у світовій практиці як вагомий чинник економічного розвитку. Доцільно зауважити, що темпи використання інвестицій та інновацій мають бути випереджаючими і складати не менше 6-7% від обсягу ВВП. Лише в такому разі держава може майбутньому забезпечити гідне місце в системі міжнародного поділу праці.

Аналізуючи вітчизняну наукову літературу [3,4] можемо стверджувати, що активно розвиваються та на належному рівні забезпечена якість життя працюючих у тих країнах, де створені належні умови для розвитку науки, винахідництва, раціоналізаторства.

Передумовою інноваційної праці, як вважають автори [3], є розвиток конкурентних відносин в ринковій економіці, об'єктивний процес інтенсифікації виробництва. Відставання підприємств у поширенні високих технологій – це не тільки зниження міжнародної конкурентоспроможності, а й низькі темпи зростання людського капіталу, економічного зростання країни і як наслідок, можна залишитись поза новим інформаційним суспільством та наукомісткою економікою.

Розвиток та впровадження інноваційної праці забезпечить зростання якості життя громадян, сприятиме скороченню відставання від розвинутих країн світу, дасть можливість уникнути інформаційної та економічної ізоляції від світової економіки й світового суспільства, забезпечить активізацію процесів міжнародної інтеграції.

Вагомим чинником формування конкурентного середовища країни є ефективно використання та нарощування якісного людського капіталу. Очевидними є тісна взаємозалежність між якістю робочого місця, складністю і продуктивністю виконуваних робіт та винагорода за надані послуги праці.

Розв'язання проблеми активізації інноваційної праці на вітчизняних підприємствах потребує комплексу заходів, пов'язаних із посиленням ролі соціальних та економічних важелів. З одного боку, необхідне реформування соціально-правового простору, в якому знаходяться інноватори, передусім захист прав на об'єкти інтелектуальної власності, підняття престижу праці раціоналізаторів та винахідників, інженерної праці, відновлення системи перепідготовки та підвищення кваліфікації інженерних кадрів, визначення статусу «інноватора» в системі «наука-техніка-виробництво», підкріплення його визнання у державі та на підприємстві наданням певних соціальних гарантій і пільг. З іншого боку, є необхідним вдосконалення економічного стимулювання інноваційної праці на основі реформування оплати праці і доходів на різних економічних рівнях завдяки поверненню оплаті праці її функцій, забезпечення урахування прояву творчості, результативності та складності роботи, матеріального заохочення зростання конкурентоспроможності працівників, які займаються розробкою інновацій.

Вагомого значення набуває управління конкурентоспроможністю персоналу з урахуванням специфіки національного трудового менталітету, об'єктивних світових тенденцій зростання інтелектуалізації праці.

Невід'ємною ланкою є створення системи управління працею персоналу, соціально адекватної ринковим умовам господарювання. Кадрова робота на всіх рівнях має підпорядковуватися цілям інноваційного розвитку на основі оновлення системи відбору, розробки раціональних програм підготовки та перепідготовки кадрів, розвитку інноваційної культури персоналу та усуненню перешкод у розвитку інноваційної культури.

Отже, піднесення ролі інноваційної праці забезпечить добробут та якість життя населення, конкурентоспроможність підприємств, організацій та господарської системи загалом.

Список використаних джерел

1. Інноваційна складова економічного розвитку: Монографія / НАН України, Ін-т економіки. Відп. ред. Л.К. Безчасний. – К., 2000. – 260 с.
2. Грішнова, О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. – 5-те вид., оновлене. Затверджено МОН / Грішнова О.А. – К., 2011. – 390 с.
3. Семикіна М.В., Коваль Л.А. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання. Монографія. – Кіровоград. – Степ, 2002. – 212 с.
4. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. - 8-е изд., пересмотр. и доп., М.: НОРМА-ИНФРА-М., 2014. – 464 с.