

УДК 331.5

Л.Д. Збаржевецька, ас.

Кіровоградський національний технічний університет

Інноваційна активність найманих працівників: поняття та особливості

В статті узагальнено теоретичні підходи до визначення поняття інноваційна активність працівників, акцентовано їх роль та значення для теорії і практики. Представлено зв'язок інноваційної активності найманого працівника з окремими складовими його трудового потенціалу та досліджено специфічні особливості інноваційної активності найманих працівників.

інновації, інноваційна активність працівників, інноваційна праця, трудовий потенціал

Ринкові перетворення, вплив глобалізаційних процесів та міжнародної конкуренції обумовили постановку нових складних завдань щодо переходу на інноваційну модель розвитку суспільства, стали поштовхом прискорення розвитку економічної науки, поглиблення наукових уявлень про сутність та застосування терміну «інноваційна активність» у сфері праці. Тривалий час цей термін поширювався в науковій літературі переважно на підприємства як суб'єкти господарювання. Стосовно найманих працівників, цей термін застосовувався вкрай обмежено. Пояснення такої ситуації пов'язуємо з тим, що для вітчизняної економічної науки за часів існування централізованої планової економіки не був притаманний розгляд інновацій в якості предмету особливої трудової діяльності людей. З поглибленням досліджень трудового потенціалу, актуальним є обґрунтування правомірності залучення в науковий обіг терміну «інноваційна активність найманих працівників».

Метою публікації є висвітлення та узагальнення теоретичних підходів до визначення поняття інноваційна активність найманих працівників та дослідити специфічні особливості такої активності.

Вагомий внесок у розуміння проблем інноваційної активності підприємств та персоналу, стимулювання творчої діяльності працівників зробили такі вітчизняні вчені як Амоша О.І., Бандур С.І., Безчасний Л.К., Грішнова О.А., Дмитренко Г.А., Колот А.М., Лібанова Е.М., Лісогор Л.С., Семикіна М.В., Шаульська Л.В. та інші вітчизняні вчені [1, 2, 3, 4, 5, 6]. Серед зарубіжних вчених питання інноваційної активності як прояву творчості в трудовому процесі досліджували П. Друкер, Р. Інгларт, Д. Мак-Клеланд, Б. Твісс, П. Самуельсон, Х. Хекхаузен та ін. [7, 8].

Огляд літератури довів, що серед сучасних існуючих поглядів на трактування терміну «інноваційна активність працівників» можна виокремити три підходи:

- а) розуміння інноваційної активності як прояву творчості у трудовому процесі;
- б) сприйняття інноваційної активності як діяльності суб'єктів підприємницької діяльності щодо створення нововведень у будь-якій сфері;
- в) тлумачення інноваційної активності як однієї з важливих складових характеристик трудового потенціалу або людського потенціалу загалом, реалізація яких дає змогу створювати різноманітні нововведення в процесі трудової діяльності, здійснювати інноваційну працю.

Прибічники *першого підходу* (Друкер П., Слезингер Г.Є., Твісс Б., Самуельсон П., Хекхаузен Х.) вважали, що розробка нових ідей і технологій є нічим іншим, як проявом творчості у праці [8, С. 119] і можлива завдяки прояву творчих прагнень, здібностей та підтримці творчих особистостей-працівників і їх однодумців. На нашу думку, для теорії і практики уявляються цінними міркування Б. Твісса стосовно прояву творчих здібностей

персоналу та можливостей їх розвитку в атмосфері усіякої підтримки на підприємстві. Інноваційна активність за Б. Твіссом – це, передусім, творча активність висококваліфікованих працівників, готових до розробки та впровадження нововведень за умовою усіякої підтримки та заохочень з боку керівництва підприємства (рис. 1).

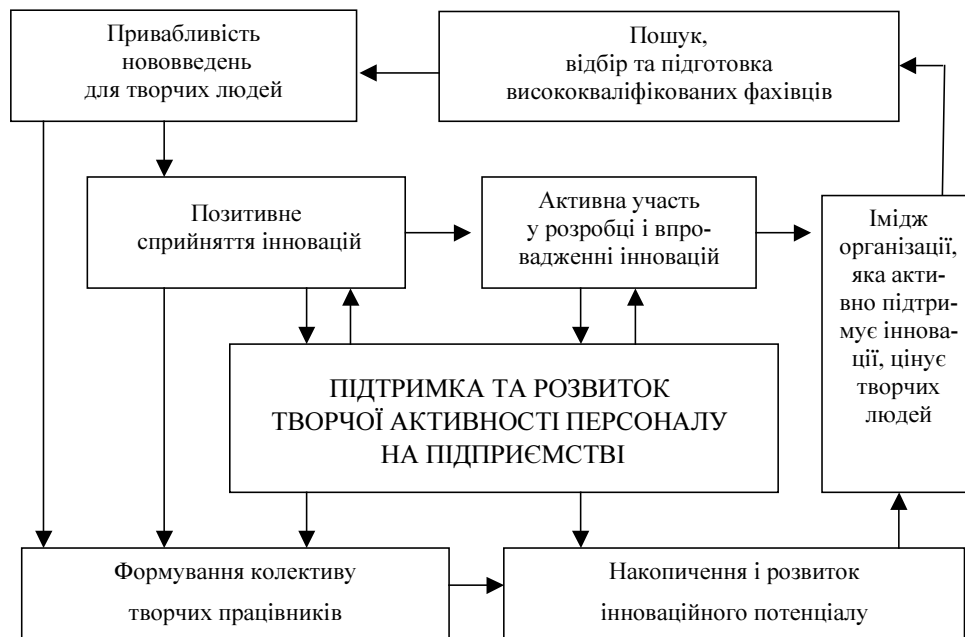


Рисунок 1 - Інноваційна активність як прояв творчості персоналу [8, С. 119]

Окреслений підхід, звичайно, має сенс, проте він обмежується мікроекономічним рівнем, не враховує вплив зовнішньоекономічного середовища, коливань ринкового попиту, необхідність державного регулювання інноваційної активності найманих працівників тощо.

Прибічники *другого підходу* (Мочерний С.В.) пропонують розуміти під інноваційною активністю – цілеспрямовану діяльність суб'єктів підприємницької діяльності щодо конструювання, створення, освоєння й виробництва якісно нових видів техніки, предметів праці, об'єктів інтелектуальної власності, технологій, а також впровадження досконаліших форм організації праці й управління виробництвом [9, С. 655]. Такий підхід, безперечно, має право на існування і є доцільним з позицій управління інноваційною діяльністю підприємств, проте він не акцентує увагу на трудовій діяльності розробників інновацій.

Погляд на інноваційну активність через призму трудової діяльності найманих працівників притаманний прибічникам *третього підходу* – українським вченим Грішновій О.А., Лісогор Л.С., Семикінній М.В., Шаульській Л.В. та ін., російським вченим Генкіну Б.Г., Колосовій Р.П. Загальна вихідна позиція їхніх ідей – це сучасні уявлення про якісну та кількісну структуру людського потенціалу і трудового потенціалу зокрема, умови їх реалізації на усіх економічних рівнях в ринковому середовищі. Здатність найманих працівників до генерації нових ідей, розробки нововведень, тобто інновацій у будь-якій сфері людської діяльності, прояву творчості, розглядається як важлива компонента трудового потенціалу суспільства, що створює передумови ефективної праці, слугує перспективним джерелом зростання ВВП, поліпшення стандартів життя населення. Зауважимо, що інноваційна активність розглядається при цьому як один із проявів трудової активності, пов'язаної з реалізацією набутих знань, творчих здібностей, професіоналізмом.

У свою чергу, як доводить Шаульська Л.В., прояв інноваційної активності працівників корелює з розвитком інноваційного потенціалу у складі трудового

потенціалу зайнятого населення [6, С. 44]. Лісогор Л.С. підкреслює, що за умов формування конкурентного середовища, інтенсивної інформатизації економіки саме знання, творчі здібності, розвинуті інформаційні потреби, здатність до навчання та перенавчання, мотивація саморозвитку визначають можливості інноваційної активності працівників, врешті-решт – їх конкурентні переваги на ринку праці [2, С. 74-78]. Розвиваючи близькі погляди, Семикіна М.В. виокремлює «інноваційну» складову у структурі трудового потенціалу окремого працівника, колективу працівників загалом, розуміючи під нею «здатність до розробки і впровадження інновацій, прояву творчості» у праці незалежно від сфери трудової діяльності [10, С. 20]. Третій підхід до визначення інноваційної активності працівників вважаємо більш доцільним та обґрунтованим з позицій економічної науки про працю.

Розвиваючи підходи вітчизняних вчених до розуміння активності працівників, термін «інноваційна активність найманих працівників» можна трактувати як «багаторівнева категорія, яка відображає здатність та активне прагнення найманих працівників до розробки і впровадження інновацій у відповідності з ринковим попитом на основі набуття новітніх знань, постійного професійного самовдосконалення та розвитку». Узагальнення наукової думки дозволяє нам у вигляді схеми представити зв'язок інноваційної активності найманого працівника з такими складовими його трудового потенціалу, як наявність освіти, професіоналізму, творчого потенціалу, здоров'я, мотивації трудових досягнень, мотивації саморозвитку, освітньо-професійного зростання, моральності, готовності до розробки і впровадження інновацій, розвинуті інформаційні потреби, здатності до навчання та перенавчання, готовності до інновацій, мотивації досягнень тощо (рис.2).



Рисунок 2 - Інноваційна активність найманого працівника та окремі складові трудового потенціалу

Вважаємо, що відсутність або нерозвиненість навіть одного-двох із зазначених на схемі елементів (див. рис.2) може призвести до негативних ефектів інновацій. Прояв інноваційної активності найманих працівників підприємств та організацій знаходиться у значній мірі під впливом зовнішнього середовища і одночасно впливає на динаміку науково-технічного прогресу країни, подальший розвиток суспільства, забезпечення його нових різноманітних потреб. Виходячи з цього, слід мати на увазі, що відбір на ринку праці висококваліфікованих працівників не гарантує прояву такими працівниками однаково високого рівня інноваційної активності. Специфіка такої активності полягає в тому, що вона не може бути притаманна усім людям в однаковій мірі. Причина полягає не тільки в різній силі мотивації, а й в індивідуальних відмінностях творчих та інтелектуальних здібностей, які супроводжуються різною швидкістю протікання розумових процесів. Завдання творчого характеру одні виконавці можуть здійснити за години, інші – за тиждень, для деяких працівників це вимагатиме декілька місяців. Тому прояв творчих здібностей і таланту, як правило, практично неможливо обмежувати в часі

інструкціями. Отже, організаторам інноваційного процесу варто враховувати, що інноваційна активність важко піддається регламентації.

До особливостей праці інноваційного змісту відносимо ту обставину, що працівники-інноватори самостійно визначають складність своєї праці, співставляючи свої можливості з очікуваними результатами. До специфічних особливостей прояву інноваційної активності слід віднести роботу з інформацією, точніше невизначеність предмету праці з інформацією, засобів і продуктів, в ролі яких виступає інформація.

Крім того, інформація і робота з нею дослідника завжди супроводжується суб'єктивним підходом, як і безпосередньо обробка інформації, що потребує самостійного пошуку та вибору методів, засобів, інструментарію дослідження, особистої реакції на майбутній результат праці в межах різного часу. На рис. 3 пропонується систематизація уявлень про специфічні особливості інноваційної активності найманих працівників, які доцільно враховувати в організації інноваційної діяльності підприємств та організацій.

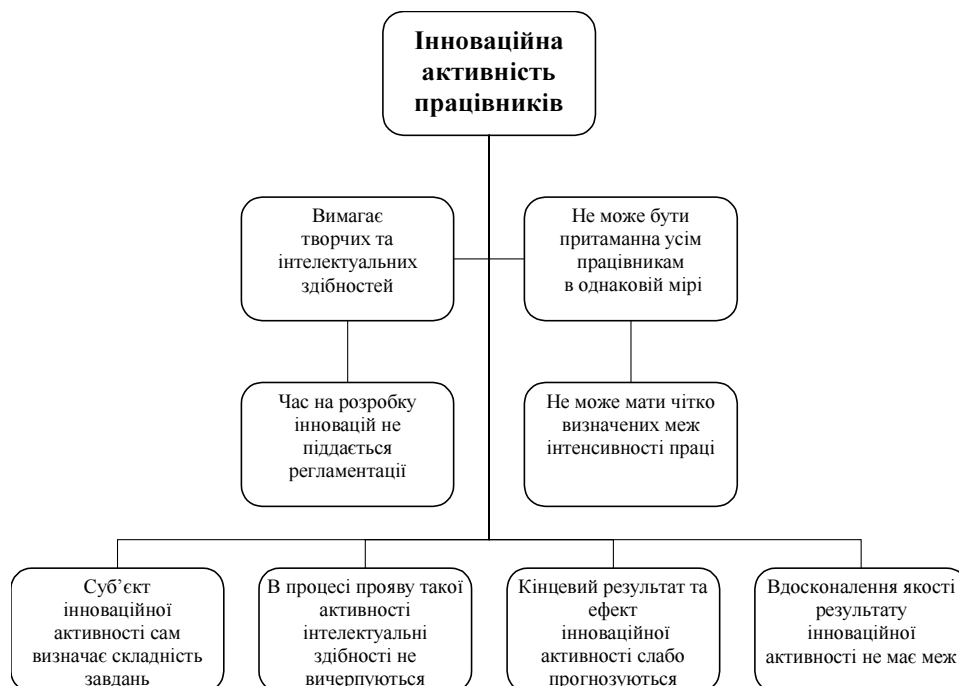


Рисунок 3 - Специфічні особливості інноваційної активності найманих працівників

Варто акцентувати увагу і на тому, що для праці інноваційного змісту притаманна невизначеність меж інтенсивності праці: в процесі використання інтелектуальних здібностей вони не тільки не вичерпуються, а навіть можуть набути розвитку, особливо в разі постійного використання в інноваційному процесі, постійного оновлення знань, накопичення професійного досвіду (інвестування в людський капітал).

На рівні інноваційної активності найманих працівників суттєво відбивається така особливість інноваційної праці як невизначеність кінцевого результату, дійсної корисності виконаної роботи, термінів її завершення. У свою чергу, ризиковий характер, непередбачуваність побічних ефектів інноваційної активності вносить психологічну напругу в діяльність інноваторів.

Звертання до наукових джерел засвідчує, що вчені України за тенденціями спаду інноваційної активності звертають увагу, зокрема, на гостру потребу в якісному трудових ресурсному забезпеченні інноваційної сфери, необхідності створення умов для розвитку людського потенціалу як основи становлення інноваційної економіки [11; 3; 4].

Отже, в Україні, де спостерігається занепад інноваційної діяльності, одним із головних завдань слід вважати вивчення національної специфіки прояву інноваційної активності працівників, вдосконалення існуючої системи сприяння новаторству працівників, розширення можливостей залучення та реалізації творчої компоненти їх трудового потенціалу. Вдосконалення соціально-економічних механізмів підвищення інноваційної активності найманих працівників в Україні має спиратися на всебічну багаторівневу оцінку стану інноваційної активності найманих працівників в Україні.

Специфіка прояву інноваційної активності працівників зосереджує увагу на тому, що підприємствам потрібно не тільки залучати кваліфікованих працівників із творчими здібностями, розвиненим інтелектуальним потенціалом, а й постійно турбуватись про інвестування в розвиток їх людського капіталу, підвищення кваліфікації, оновлення знань та пошук прийнятних методів матеріальної і моральної підтримки творчості.

Перспективи подальших наукових досліджень пов'язані з дослідженням та розширенням кола чинників, методів та важелів, що впливають на інноваційну активність працівників на мікроекономічному рівні.

Список літератури

1. Колот А.М. Мотивація персоналу : [підруч.] / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. Семикіна М.В. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання: [монографія] / М.В. Семикіна, Л.А. Коваль. – Кіровоград : «Степ», 2002. – 212с.
6. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія / НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк : 2005. – 502 с.
7. Друкер П.Ф. Инновации и предпринимательство. Практика и принципы. – М. : Изд-во «Деловой мир», 1992. – 432 с.
8. 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.
9. Економічна енциклопедія : [у 3 т.]. Т. 2 / [редкол. : С.В. Мочерний (відпов. ред.) та ін.]. – К. : Видавничий центр «Академія», 2001. – 848 с.
10. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку : [колективна монографія] / за ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград : ВАТ Кіровоградське видавництво, 2008. – 304 с.
11. Амоша О.І. Інноваційний шлях розвитку України: проблеми та рішення / О. І. Амоша // Економіст. – 2005. – № 6. – С. 28 – 32.

Л. Збаржевецька

Инновационная активность наемных работников: понятия и особенности

В статье обобщено теоретические подходы к определению понятия инновационная активность работников. Отображена связь инновационной активности наземного работника с отдельными составляющими его трудового потенциала, а также исследовано специфические особенности инновационной активности наемных работников.

L. Zbarzhevetska

The innovation activity of employers: concepts and features

The theoretical goings near determination of the concept innovation activity of workers and specific peculiarities of innovative activity of the employers were summarized in the article.

Одержано 12. 12. 09