

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Наказ Міністерства освіти і науки України від 29.12.2014 № 1528)

Ефективна ЕКОНОМІКА

Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет



№ 6, 2014 [Назад](#) [Головна](#)

УДК 331.102

*О. Е. Сенічкіна,
викладач кафедри менеджменту та бізнесу,
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, м. Харків*

АКТИВІЗАЦІЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ ФАХІВЦІВ У ПРОМИСЛОВОСТІ НА МАКРО-, МЕЗО- ТА МІКРОЕКОНОМІЧНОМУ РІВНІ

*О. Senichkina,
Teacher Department of Management and Business Kharkiv National Economic University, S. Kuznets, Kharkiv*

ENHANCING OF INNOVATION WORK OF PROFESSIONALS IN INDUSTRY ON MACRO-, MESO- AND MICRO-ECONOMIC LEVELS

У статті визначені основні теоретичні положення з активізації інноваційної праці, які включають уточнення поняття, а також основних теоретичних положень, що забезпечують активізацію інноваційної праці фахівців промисловості. В статті запропоновано комплексну взаємодію інститутів задля активізації інноваційної праці фахівців у промисловості на макро-, мезо-, мікроекономічному рівнях, відмінність яких полягає на макрорівні – в уточненні можливих напрямів активізації, на мезорівні – інформаційних взаємозв'язків між департаментами органів регіонального управління, на мікрорівні – пропозиції з організаційного забезпечення активізації інноваційної праці фахівців як створення відповідного підрозділу або посади, що залежить від особливостей суб'єкта господарювання промисловості.

The basic theoretical principles to enhance the innovative work that include clarification of concepts and basic theoretical positions that provide enhancing of innovation work professionals in industry are identified in the article. The complex interaction of institutions for promotion of innovative specialists work in the industry at the macro, meso-, micro-level are proposed in the article: distinction of which is at the macro level - to clarify the possible directions of enhancing, at the meso level - information interconnections between the Department of regional administration, at the micro level - suggestions with organizational support promotion of innovative work professionals as establishment of a relevant division or office that depends on the characteristics of the entity's industry.

Ключові слова: інноваційна праця, активізація, фахівець, промисловість.

Keywords: innovative work, enhancing, professionals, industry.

Постановка проблеми.

Сучасна економіка України потребує активізації інноваційної діяльності на всіх економічних рівнях для підвищення конкурентоспроможності країни та її інтеграції в світову економічну систему. Визначення фахівця, як одного із головних факторів успіху у здійсненні інноваційної діяльності, внаслідок його здатності до творчості, зумовлює необхідність пошуку дієвих методів активізації інноваційної праці фахівців на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню питань, пов'язаних з активізацією інноваційної праці фахівців займаються багато вчених економістів, серед яких Галиця І.О. [1], Барютин Л.С.[2], Амоша О.І., Антонюк В.П., Землякін А.І. [3], В.В. Стадник [4], Лукьянченко Н.Д. [5], Семікіна М.В. [6], Твердушка Т.Б. [7]. Однак, ще є значна кількість питань, щодо активізації інноваційної праці на всіх економічних рівнях.

Постановка завдання. Мета статті полягає у обґрунтуванні комплексної взаємодії макро, мезо та мікроекономічного рівня для забезпечення активізації інноваційної праці фахівців у промисловості.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Оскільки більшість авторів [1-7] під активізацією інноваційної праці пропонують засоби, які не враховують особливостей інноваційної праці та її виконавців, не зазначаючи кінцевої мети їх застосування, доцільно вважати що активізація інноваційної праці це явище, яке повинно бути притаманне інноваційній праці, як процесу зміни трудової поведінки фахівця із інертної на активну на макро-, мезо- та мікроекономічному рівні, враховуючі особистісні риси фахівців та його трудові ціннісні орієнтації, з метою формування інноваційно-активного фахівця, нацеленого на досягнення інноваційних результатів праці у вигляді інноваційних пропозицій та рішень, ідей, проектів та продуктів, що відповідатимуть стратегічним цілям суб'єкта господарювання, регіону, держави у цілому, які повинні мати об'єктивну оцінку та стимулювання. Основні теоретичні положення з активізації інноваційної праці, які включають уточнення поняття, а також основних теоретичних положень що забезпечують активізацію, до яких віднесено такі:

1. Активізація інноваційної праці є складним процесом, на який впливають інститути макро, мезо та мікроекономічного рівня, які мають можливість створювати відповідні напрями активізації інноваційної праці фахівців;
2. Оскільки інноваційна праця має не тільки об'єктивну, а й окремі суб'єктивні характеристики, так як їй притаманна творчість, то фахівці, які її здійснюють, яким характерна інноваційна праця, повинні мати також особистісні риси, які б забезпечували формування відповідних трудових ціннісних орієнтацій;
3. Фахівці повинні мати інноваційні ціннісні орієнтації, які спрямовують його трудову творчу поведінку для досягнення вагомих інноваційних результатів;
4. Необхідно об'єктивно оцінювати результати інноваційної праці та у відповідності з оцінкою здійснювати стимулювання у межах можливостей суб'єктів господарювання;
5. Обирати методи активізації інноваційної праці необхідно у відповідності з результатами оцінки трудових ціннісних орієнтацій, тим самим забезпечуючи об'єднання можливостей суб'єктів господарювання промисловості та прагнень фахівців, які повинні бути спрямовані на отримання вагомих інноваційних результатів.

Так, щодо макрорівня слід зазначити, що не є правомірним розглядати активізацію інноваційної праці фахівців як загальну політику з регулювання інноваційної діяльності внаслідок підтримання останньою загального рівня інноваційної діяльності суб'єктів господарювання. Тобто, існує необхідність виділення

окремого напрямку регулювання інноваційної праці фахівців з метою її активізації. Впливовими інструментами активізації інноваційної праці фахівців є створення сприятливого середовища для фахівців, стимулювання його поведінки у інноваційному напрямі, надання можливості розвитку своїх здібностей, підвищення значущості інноваційних процесів економіки через розвиток державою патентного права, дозвіл тимчасової монополії інноватора, створення сприятливих умов для міжнародної комерційної співпраці з іноземними вченими, сприяння спеціалізації та кооперації інноваційної праці, відстоювання прав та інтересів вітчизняних інноваторів у міжнародній кооперації праці. Це також розвиток і підтримка системи освіти в країні (повне або часткове фінансування закладів загальної освіти, університетів, спеціальної фахової підготовки, системи безперервного навчання і перекваліфікації робочої сили), плідна взаємодія науки, освіти та виробництва, створення умов для особистісного розвитку фахівця, надання різноманітних статусів та пошани професії, гідного відношення до неї, яке забезпечуватиметься засобами масової інформації, закладами культури шляхом пропагування значущості інноваційної праці фахівців, формування свідомого розуміння цінності трудової творчої праці та її вирішальної ролі у забезпеченні добробуту країни, проведення науково-дослідних змагань (конкурсів), підвищення рівня життя фахівців, які здійснюють інноваційну працю завдяки підвищенню рівня мінімальної заробітної плати. З боку політичних чинників також необхідно виділити спрямування економіки на інноваційний курс, необхідність формування та здійснення відповідної науково-технічної політики. Для підвищення значущості інноваційного процесу, надання пошани професії фахівця, які здійснюють інноваційну працю, розробки окремих теоретичних положень, необхідно ввести до національного класифікатору професій України фахівця, зайнятого інноваційною працею, основною метою для якого є отримання нового (технологій, продуктів), що дало б змогу на рівні суб'єкта господарювання впроваджувати окремі посади та розробляти відповідні посадові інструкції та на рівні держави підвищити рівень їх заробітної плати. Державне регулювання повинно бути своєчасним, має враховувати зворотний зв'язок, використовувати впливові методи активізації інноваційної праці фахівців. Суб'єктами органів державного регулювання є Верховна Рада, уряд, міністерства з промислової політики, економіки, освіти й науки, праці й соціальної політики, фінансів, економічного розвитку й торгівлі, під впливом яких створюються економічні, соціальні, політичні, освітні, міжнародні, культурні, правові напрями активізації інноваційної праці фахівців у промисловості. На рис. 1 наведено напрями активізації інноваційної праці фахівців у промисловості на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях.

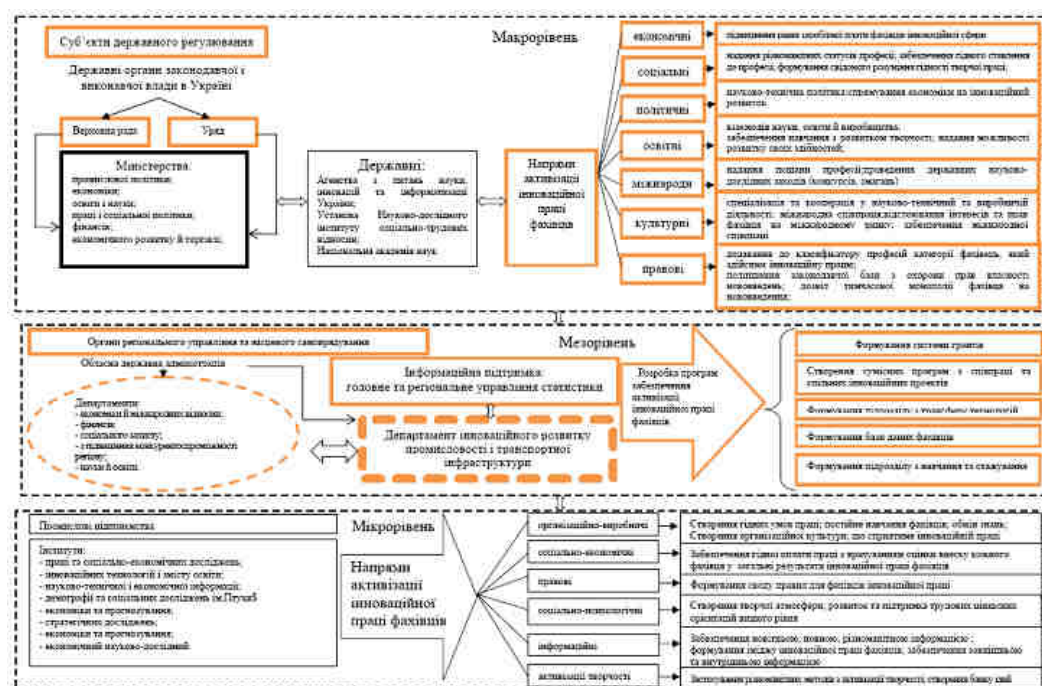


Рис. 1. Напрями активізації інноваційної праці фахівців на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях макро-, мезо- та мікроекономічних рівнів на активізацію інноваційної праці фахівців

Хоча макроекономічні чинники є необхідними, але їх недостатньо для забезпечення активізації інноваційної праці фахівців. Важливе значення у процесі активізації має регіональна політика. Так, мезорівень – це рівень галузі або регіону, який є сполучною ланкою між державою і суб'єктами господарювання. Фактори впливу даного рівня є ключовими при активізації інноваційної праці фахівців як з боку держави, так і з боку суб'єктів господарювання. Даному рівню не приділено достатньої уваги у наукових дослідженнях, тим самим втрачається можливість забезпечення активізації інноваційної праці фахівців через відсутність його взаємодії з державою.

З метою забезпечення активізації на всіх рівнях пропонуємо вдосконалити роботу органів регіонального управління та місцевого самоврядування. У межах дослідження прикладом обрано Харківський регіон, в якому за результатами аналізу структури органів виконавчої влади на місцях для активізації інноваційної праці фахівців необхідно залучити департаменти: з соціального захисту, фінансів, науки й освіти, департамент економіки та міжнародних відносин, з підвищення конкурентоспроможності регіону, департамент, який буде прямо реалізовувати заходи з активізації інноваційної праці фахівців – департамент інноваційного розвитку промисловості й транспортної інфраструктури, а також головне та регіональне управління статистики, яке буде забезпечувати формування відповідної інформаційної бази. Велике значення має його активна розробка дієвих програм забезпечення активізації інноваційної праці, а саме: формування системи грантів, створення сумісних програм з співпраці, формування підрозділу з трансферу технологій, бази даних фахівців, підрозділу з навчання та стажування.

Запропоновано бізнес-процес активізації інноваційної праці фахівців на мезо рівні з виокремленням інформаційних взаємозв'язків між департаментами органів регіонального управління, який наведено на рис. 2

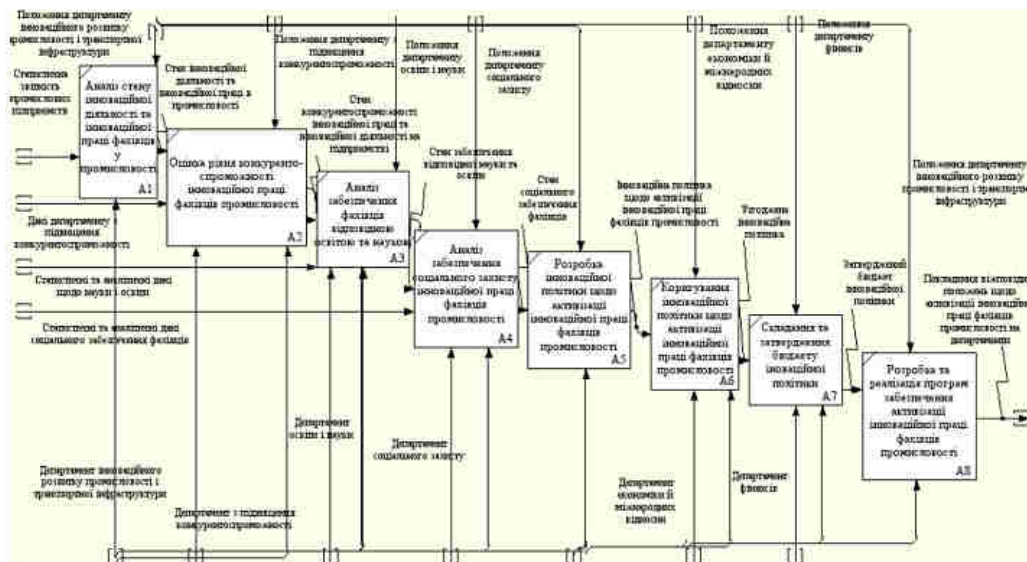


Рис. 2. Бізнес – процес активізації інноваційної праці фахівців на мезо рівні з виокремленням інформаційних взаємозв'язків між департаментами органів регіонального управління

Так, головне управління статистики зобов'язане формувати та передавати інформацію щодо стану та результатів інноваційної діяльності промислових підприємств та інноваційної праці до департаменту інноваційного розвитку промисловості і транспортної інфраструктури для забезпечення можливості аналізу результатів, оцінки досягнутих результатів та можливих напрямів покращення стану на основі співпраці з департаментами:

- з підвищення конкурентоспроможності, сумісно з яким буде аналізуватися конкурентоспроможність інноваційної праці фахівців на рівні регіону, держави та світовому ринку, що надасть змогу сформувати напрями підвищення конкурентоспроможності регіону завдяки розвитку інноваційної праці фахівців; у подальшому допоможе реалізовувати плани заходів щодо співпраці із закордонними інноваторами, братиме участь у визначенні головних пріоритетів промисловості, проведенні структурних змін, формуванні напрямів інноваційної політики, оцінюватиме рівень конкурентоспроможності регіону у галузі, удосконалюватиме можливі напрями поліпшення стану регіону та сприятиме розповсюдженню інформації на міжнародному ринку щодо досягнень фахівців у інноваційній діяльності регіону, залучаючи тим самим до регіону науковців та інвесторів;

- науки та освіти, який допоможе провести аналіз забезпечення фахівців інноваційної праці відповідною освітою та наукою, що надасть змогу виявити розбіжності та запропонувати заходи щодо їх подолання; у подальшій це підтримки програмах забезпечення активізації інноваційної праці фахівців, створення спільних інноваційних проєктів, для зосередження уваги на окремому напрямі співпраці, стимулюватиме вузи та науково-дослідні центри до інноваційної праці, координуватиме створення центру трансферу технологій, передачі новітньої інформації щодо нових відкриттів, забезпечення студентів сучасними знаннями; також необхідно сформувати підрозділи з навчання та стажування;

- соціального захисту, який допоможе провести аналіз забезпечення фахівців інноваційної праці гідною заробітною платою, умовами праці та її соціальним забезпеченням, що надасть змогу виявити розбіжності та запропонувати заходи щодо їх подолання; у подальшому департамент допоможе забезпечувати гідну оплату праці фахівців та їхнього соціального захисту; порівняння рівня оплати праці даної категорії персоналу з іншими на рівні регіону, країни та відповідно до світових стандартів, задля розробки пропозицій щодо поліпшення ситуації; створення бази даних фахівців, що дозволить швидко їх забезпечувати місцями праці у наслідок їх втрати;

- економіки й міжнародних відносин, який допоможе скоригувати розроблену політику щодо забезпечення активізації інноваційної праці фахівців відповідно до напрямів розвитку регіону та держави; надасть допомогу у визначенні головних напрямів стосовно економіки у цілому;

- фінансів, який допоможе визначити та затвердити фінансову підтримку запропонованих програм з забезпечення активізації інноваційної праці фахівців; надалі забезпечуватиме фінансову підтримку розвитку інноваційної праці засобами: надання грантів для найкращих фахівців року, грантів для розробки нового, сплати навчання фахівцям, які досягли кращих результатів за місяць і т.і.

Хоча створення сприятливих умов на макро та мезо економічному рівні має вплив, однак він є недостатнім для активної інноваційної праці фахівців у промисловості у повній мірі. В межах суб'єктів господарювання необхідно впроваджувати політику з виокремленням напрямів активізації інноваційної праці фахівців з урахуванням їх особливостей. Отже, виникає необхідність введення до організаційної структури підприємства відділу або посади, який буде розробляти, впроваджувати, контролювати програми з активізації інноваційної праці фахівців (АІПФ). Втім, враховуючи постійність, багатогранність, різноманітність такої праці, необхідно визначити, здатність фахівців інших відділів виконувати ці функції, чи існує об'єктивна необхідність створення окремого нового відділу або посади.

Однак, необхідно зазначити що є перелік етапів, які виконуються одноразово відповідно до кожного окремого фахівця, при його добір для здійснення інноваційної праці та адаптації. Інші повинні використовуватися постійно відповідно до всіх фахівців, які здійснюють інноваційну працю.

Так, щодо одноразових етапів то першим є добір фахівців для здійснення інноваційної праці відповідно до вимог. Таким чином, можна стверджувати, що у процесі формування програм активізації інноваційних фахівців, на перший план виходить відбір відповідних за рівнем знань, вмінь та творчих здібностей працівників.

Так, після добору фахівця, його адаптації та визначення його ролі отримується фахівець з особливими рисами. Відповідно до запропонованої класифікації є риси на які можливо вплинути та поліпшити, а є не змінні. Так, для створення інноваційно – активного фахівця необхідно виокремити напрями активізації, це: організаційно-виробничі; соціально-економічні; соціально-психологічні та правові.

Так, для отримання більш вагомих інноваційних результатів у процесі активізації інноваційної праці під час самої творчої праці необхідно застосовувати новітні методи активізації творчості та забезпечувати новітню, повною та різноманітною інформацією, забезпечення зворотнього зв'язку, створення банку ідей.

Щодо методів активізації творчості, то відповідно до зарубіжної практики та думок іноземних вчених, зараз найпоширенішими є метод інверсій, конференцій ідей, колективного блокноту, контрольних запитань, синектики, фокальних об'єктів, Уолта Діснея, морфологічного аналізу, мозковий штурм, конкурсна команда, омега та майдменпінгу, зрозуміло що окрім мозкового штурму та конкурсної команди, не використовується на промислових підприємствах Харківського регіону.

Структурно логічний взаємозв'язок основних етапів та складових активізації інноваційної праці фахівців наведемо на рис. 3.

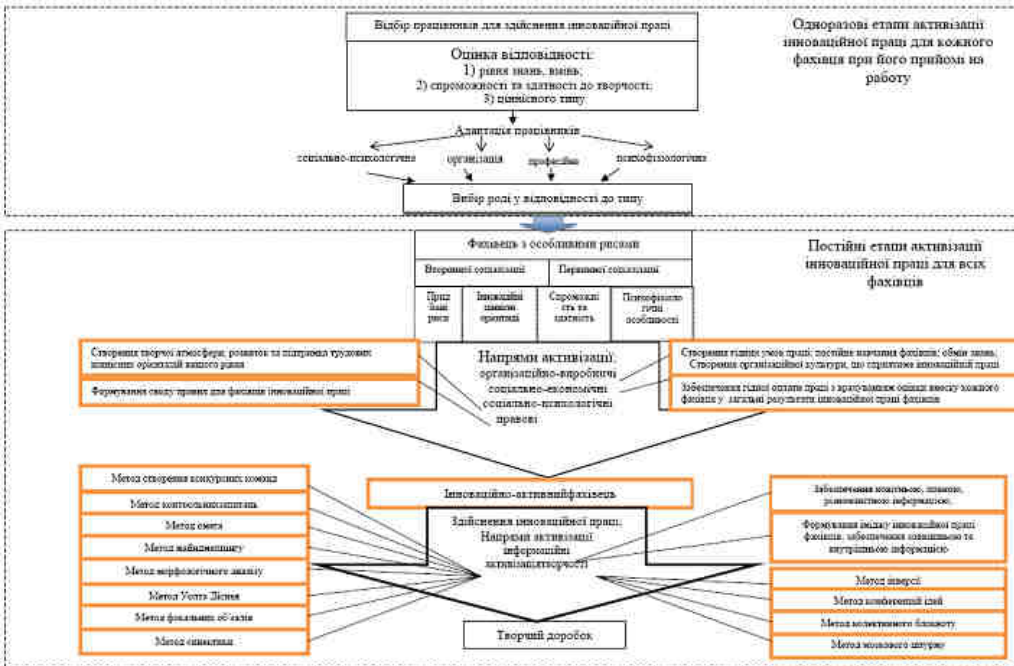


Рис. 3. Структурно-логічний взаємозв'язок основних складових та етапів активізації інноваційної праці

Висновки з даного дослідження.

Таким чином, державні органи управління мають потужні ресурси для створення зовнішніх умов за яких фахівці інноваційної праці самостійно будуть обирати шлях активної інноваційної поведінки. Департамент інноваційного розвитку промисловості матиме всю необхідну інформацію для формування програми забезпечення активізації інноваційної праці на рівні регіону з формуванням відповідних напрямів. В межах суб'єктів господарювання необхідно впроваджувати політику, з використанням методів, щодо активізації інноваційної праці фахівців, враховуючи їх особливості на всіх економічних рівнях. Створення відділу з активізації інноваційної праці фахівців надасть змогу створювати та використовувати дієві засоби активізації інноваційної праці. Завдяки ефективній політиці активізації та належному ставленню до даної категорії працівників, є можливим перетворити монотонну роботу на захоплюючу творчу працю, що сприяла б створенню фахівцями інновацій. Також він дозволить розробляти та впроваджувати дієву політику з активізації інноваційної праці фахівців на постійній основі. Використання дієвих методів з активізації творчості надасть змогу у більшій мірі проявити фахівцям свої творчі здібності, що сприятиме отриманню вагомих інноваційних результатів. Тому задля активізації інноваційної праці фахівців у промисловості необхідно застосовувати різноманітні напрями на всіх економічних рівнях задля створення інтересу у фахівців, що буде викликати у них потребу у творчій праці та прагнути досягнень

Література.

1. Галиця І.О. Потенціал інноваторів: механізми використання / За ред. НАН України Б.В. Буркинського. – Одеса: ІПРЕЕД НАН України, 2005. – 298 с.
2. Основы инновационного менеджмента. Теория и практика. Учебник / Л.С. Барютин и др.; под ред. А. Казанцева, Л.Э. Мындылы. 2-е изд. перераб. и доп. - М.: ЗАО «Издательство» Экономика», 2004 – 518 с.
3. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення: Монографія / О.І. Амоша, В.П. Антонюк, А.І. Землякін та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2007. – 328 с.
4. Системне забезпечення мотивації інноваційного розвитку підприємницьких структур: монографія / В.В. Стадник. – Хмельницький: ХНУ, 2009. – 271 с.
5. Лук'янченко Н.Д., Бунтовський С.Ю. Управління розвитком інноваційної праці: теорія та практика: монографія / Лук'янченко Н.Д., Бунтовський С.Ю.; МОН України. Донецький нац. ун-т.-Донецьк: ДонНУ, 2011. – 169 с.
6. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. – Кіровоград: ПіК, 2003 – с. 190–191.
7. Твердушка, Т. Б. Активізації інноваційної праці у контексті конкурентних змін на промисловому підприємстві / Т. Б. Твердушка. – С. 118–122.

References.

1. Halutsia, I.O., (2005), Potential innovatoriv: mekhanizmy vykorystannia [Potential innovators: mechanisms of Use], IPREED NAN Ukraine, Odesa, Ukraine.
2. Barjutin, L.S., (2004), Osnovy innovacionnogo menedzhmenta. Teorija i praktika. Uchebnik, [Theory and Practice. Tutorial], ZAO «Izdatel'stvo» Jekonomika», Moscow, Russia.
3. Amosha, O.I., Antoniuk, V.P., Zemliakin, A.I., (2007), Aktyvizatsiia innovatsijnoi diial'nosti : orhanizatsijno-pravove ta sotsial'no-ekonomichne zabezpechennia, [Enhancing innovation : the legal and socio-economic support], NAN Ukraine. In-t ekonomiky prom-sti, Donetsk, Ukraine.
4. Stadnyk, V.V., (2009), Systemne zabezpechennia motyvatsii innovatsijnoho rozvytku pidpriemnyts'kykh struktur: monohrafiia, [Systemic support innovative entrepreneurial motivation system], KhNU, Khmel'nyts'kyj, Ukraine.
5. Luk'ianchenko, N.D., Buntovs'kyj, S.Yu., (2011), Upravlinnia rozvytkom innovatsijnoi pratsi: teoriia ta praktyk, [Management of innovation work: theory and practice], MON Ukrainy. Donets'kyj nats. un-t. Donets'k., Ukraine.
6. Semykina, M.V., (2003), Motyvatsiia konkurentospromozhnoi pratsi : teoriia i praktyka rehulivannia, [Motivation competitive labor: theory and practice of regulation], PiK, Kirovohrad, Ukraine.
7. Tverdushka, T. B. "Promotion of innovative work in the context of changes in the competitive industrial plant", Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 18.06.2014 р.



ТОВ "ДКС Центр"