

Н.І. Єсінова, канд. техн. наук, проф.

ТРУДОВІ РЕСУРСИ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

Розглянуто трудові ресурси як головний чинник впливу на розвиток інноваційної діяльності. Інновації як предмет особливої трудової діяльності містять в собі чимало невикористаних резервів для пошуку можливостей підвищення активності людини. Більш ефективне використання трудового потенціалу в інтересах зростання конкурентоспроможності суб'єктів господарювання та підвищення економічного зростання проаналізовані в даному дослідженні.

Рассмотрены трудовые ресурсы как главный фактор влияния на развитие инновационной деятельности. Инновации в качестве предмета особой трудовой деятельности всегда содержат немало неиспользованных резервов для поиска возможностей повышения активности человека. Более эффективное использование трудового потенциала в интересах роста конкурентоспособности субъектов хозяйствования и повышения экономического роста проанализированы в данном исследовании.

Considers human resources as the main factor influencing the development of innovation. Innovation as a subject of particular groups includes a lot of untapped reserves to explore possibilities to enhance human activity. More efficient use of labor potential in the interests of businesses increase competitiveness and increase economic growth are analyzed in this study.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Трудові ресурси, виступаючи в ролі суб'єктивного чинника виробництва, є сукупністю фізичних та розумових здібностей людини, її ставлення до праці. На підприємствах важливим є створення творчої обстановки, що сприятиме появі нових ідей, створенню нововведень, і перетворенню їх в інновації. Метою доповіді є розкриття трудових ресурсів як головного чинника інноваційної діяльності та визначення чинників впливу на рівень нововведень шляхом удосконалення робочих потужностей.

Із поняттям інновація (нововведення) найчастіше ототожнюють: по-перше, новаторське дослідження або розроблення; по-друге, зміни в стилі роботи організації з метою створення сприятливіших умов для своїх клієнтів (управлінська інновація); по-третє, розроблення нових товарів або послуг на умовах вигідніших, ніж ті, що є нині. Усі ці напрями найуспішніше реалізуються за наявності достатнього інноваційного потенціалу трудових ресурсів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанню трудових ресурсів, ефективного їх використання з огляду створення нововведень та перетворення їх в інновації присвячені праці багатьох науковців. Вагомий внесок у вирішення цих проблем зробили К. Абдурахманов, О. Амош, С. Бандур, Д. Богиня, Е. Божко, І. Бондар, В. Васильченко, С. Вовканич, В. Ворона, В. Врублевський, В. Гавва, О. Грішнова, А. Гриненко, Б. Генкін, І. Джайн, М. Долішній, С. Злупко та ін..

Мета та завдання статті. Швидкі темпи розвитку суспільства зумовлюють миттєво адаптовуватись під стрімкі зміни економіки. Їх перетворення відбувається завдяки ресурсам(трудові, фінансові та соціальні) Головною стратегічною метою є підвищення ефективності трудових ресурсів як рушійної сили, що спонукає до перетворень та впровадження нововведень.

Виклад основного матеріалу дослідження. Об'єктивною характеристикою трудових ресурсів, показником інтелектуального потенціалу суспільства є рівень професійної освіти. У свою чергу, освіта є визначальним інститутом інноваційності людського розвитку, важливою передумовою гармонійного та сталого розвитку трудового потенціалу України. Освіта розширює можливості людини в галузі набуття знань та професійних навичок, формує людський капітал, поліпшує якість життя та служить джерелом економічного зростання та соціального прогресу. Структура трудових ресурсів у цьому напрямі безпосередньо залежить від впливу територіальних та галузевих чинників. Соціальний захист, прожитковий мінімум та рівень страхування в країні значно впливає на кількість нововведень, трудову активність населення на підприємствах та у державі в цілому.

На формування кількісного складу інновацій негативно впливають такі чинники, як зменшення природного приросту населення, погіршення демографічної ситуації в сільській місцевості, зниження народжуваності, зростання смертності, міграція населення із села до міста в результаті впливу урбанізації, труднощі, що виникли в суспільстві в процесі формування нових економічних відносин, створення ринкового середовища. На використання трудових ресурсів постійно впливають процеси створення нових умов для розвитку підприємств різних форм власності та видів діяльності. Сучасний ринок праці диктує свої рамки для успішного нарощення доходів та інших благ, що ми отримуємо в результаті роботи. Для досягнення цих цілей у сучасних умовах необхідно примножувати та вдосконалювати свої знання та вміння. Знання у двадцять першому сторіччі відіграють провідну роль у трудовому потенціалі індивіда та є центральною

рушійною силою інноваційних процесів. Аналізуючи ефективність трудових ресурсів, треба визначити, що найкраще їх використовують у країнах Європи, Китаї, Японії та США. Наявність шляхів збільшення кількості кваліфікованих кадрових фахівців є запорукою швидкого досягнення економічних цілей та нововведень в усіх сферах суспільного життя [1].

Для розширення інноваційної діяльності суб'єктів господарювання необхідними є проведення таких заходів [2]:

1. Підвищення серед дослідників та конструкторів частки висококваліфікованих працівників.
2. Підтримка високоякісного стажування за кордоном наукового потенціалу країни (студенти, аспіранти, докторанти, дослідники, конструктори тощо).
3. Пропорційне та одночасне стимулювання розвитку фундаментальних та прикладних досліджень.
4. Скорочення за можливістю науково-виробничого циклу «інноваційна ідея – дослідний зразок – виробництво».
5. Прискорення оновлення асортименту продукції на підприємствах.
6. Поліпшення умов лабораторних досліджень на підприємствах.
7. Інтенсифікування процесів оформлення патентів, заявок, ліцензій тощо.
8. Забезпечення надання державної фінансової підтримки, відповідних гарантій та проведення високоякісної експертизи результатів інноваційної діяльності.
9. Передбачення здійснення заходів щодо ефективного вирішення проблем зайнятості працівників під час формування загальнодержавних, галузевих та регіональних програм економічного та соціального розвитку, реалізації програм структурної перебудови економіки, інвестиційних, приватизаційних програм та програм реструктуризації підприємств.
10. Визначення галузевих та регіональних пріоритетів створення нових та підвищення ефективності використання наявних робочих місць, введення нових виробничих потужностей та об'єктів соціальної сфери.
11. Посилення розвитку малого та середнього підприємництва, передусім у регіонах із критичною ситуацією на ринку праці.
12. Забезпечення підтримки розвитку інновацій за рахунок бюджетного фінансування за зазначеними пріоритетними напрямками, що мають стратегічне значення для держави.

Держава розглядає науку та її науковий потенціал як національне надбання, що визначає майбутнє країни, тому

найважливішим державним завданням є підтримка розвитку науки, як головного чинника добробуту.

У світовій практиці вважається, що наука є найбільш ефективною сферою капіталовкладень, прибуток від яких становить 100...200%, що набагато вище за прибуток в інших галузях. Стратегія розвитку науки має керуватися не лише сьогоденним баченням, але й передбачати тенденції зміни пріоритетів у глобальному сенсі. Так, сьогодні ми живемо в епоху сталого розвитку інформаційних технологій, початок яких закладався ще в сорокові роки минулого століття. Зараз спостерігається їх бурхливе зростання [1].

Еволюція інформаційних технологій та систем усе більшою мірою визначається їх інтелектуалізацією. Упровадження інтелектуальних інформаційних технологій поширює коло завдань, що вирішуються за допомогою комп'ютерних засобів, особливо в слабко структурованих предметних галузях, а також підвищує рівень інтелектуальної інформаційної підтримки сучасного фахівця. Тому під час розробки концепції цей факт має бути визначальним, зростаючі можливості інформаційних технологій в повною мірою мають використовуватися під час проведення досліджень.

Однак епоха інформаційних технологій мине, і з 2025 року прогнозується бурхливе зростання нанотехнологій. Ера нанотехнологій була започаткована з настанням третього тисячоліття.

У сучасних умовах інноваційні продукти дають найбільший дохід та прибуток, і розвиток саме цієї сфери надає можливість задовольняти потреби суспільства [3].

На різних етапах життєвого циклу інновацій змінюється пріоритетність різних стимулів підвищення ефективності трудових ресурсів. Так, на стадії НДДКР, крім матеріальних стимулів, велике значення мають такі моральні стимули, як науковий пріоритет, підтримка (або створення) іміджу фірми-розробника. На стадії виходу на ринок ці чинники враховують під час формування стратегії просування товару, але вони не є стимулами. Досягнення активної інноваційної діяльності персоналу на всіх етапах життєвого циклу продукту можливе під час розробки та впровадження системи мотивацій, що відповідає таким принципам: комплексність, об'єктивність, гнучкість, безперервність, фінансова відповідальність, інформаційна однозначність та чіткість, зворотний зв'язок.

Щоб залучити, утримати та спонукати співробітника працювати на повну силу, прагнучи вносити елемент творчості в роботу, у різних країнах використовують різноманітні підходи як на рівні фірми, так і на загальнодержавному.

У Німеччині доплати до заробітної платні персоналу, що залучається до проведення НДДКР, становлять до 55% заробітної

платні знову прийнятого науково-технічного персоналу (протягом 15 місяців); до 40% заробітної плати наукового співробітника (протягом п'яти років); до 25% заробітної платні наукового співробітника для підприємств із числом зайнятих до 500 осіб і річним обігом менше ніж 50 млн німецьких марок (на шостий рік). Тут же законодавчо закладені дотації на підвищення кваліфікації науково-дослідного персоналу строком до 3 років. В Ізраїлі дотації на заохочення винахідництва та раціоналізаторства, упровадження нових розробок у виробництво становлять до 30% витрат промислових компаній. Для Австрії, Німеччини та США характерне зниження державних платежів для індивідуальних винахідників або звільнення від них, а також відстрочка по сплаті платежів, якщо винахід забезпечує економію енергії. Щорічно Бюро патентів і торговельних марок США отримує більш як 250 000 заявок на реєстрацію патентів, причому щороку це число збільшується на 15% [4].

Як підтримка та стимулювання малого бізнесу і винахідників-одинаків у Німеччині та Нідерландах практикується надання безкоштовних послуг патентних повірників та діловодів за заявками цих винахідників.

Розуміння того, що людський капітал у сучасних умовах стає основним стратегічним ресурсом, пояснює підвищену увагу до питань мотивації праці. Прагнення залучити та спонукати працювати з повною віддачею співробітників відповідного рівня приводить до різноманітних спроб створення систем мотиваційних впливів, що, як правило, зводяться до такого [5]:

1. Формування творчих колективів з урахуванням кваліфікації, творчої ініціативи, віку співробітників у разі забезпечення їм високого рівня заробітної платні.
2. Надання щорічної відпустки та додаткової відпустки як інструменту заохочення.
3. Системи диференційованих бонусів.
4. Наявність спеціальних премій за окремі упровадження.
5. Використання моральних стимулів.

Найчастіше приводом для виплати спеціальних премій є подача заявки на патентування винаходу. Так, авіакосмічна корпорація «Локхід» виплачує 100 доларів за кожний прийнятий до патентування винахід, «Дженерал Електрик» – 150, «Рейдио корпорейшн оф Америка» – 200 доларів. Становить інтерес досвід компанії ІВМ, де існує спеціальна система винагород, покликана активізувати творчий компонент праці.

У результаті такого підходу до системи стимулювання інноваційної діяльності ІВМ уже багато років лідирує на

американському ринку за кількістю зареєстрованих патентів. Компанія щороку отримує близько 3000 нових патентів, причому за останні роки цей показник зріс на 50%.

Характерною рисою системи заохочення працівників у Японії є облік тривалості їх активної творчої роботи. Із зростанням результативності та тривалості діяльності підвищуються суми щорічних виплат, що можуть досягати рівня піврічного доходу працівника.

Для багатьох фірм Японії характерною є постійна участь працівників у творчому процесі, що підтверджується тим, що кількість розглянутих інноваційних пропозицій становить у середньому понад 50 на одну особу [6].

Особливість системи стимулювання в Німеччині полягає в чіткій залежності розміру винагороди працівника від комерційної успішності нововведення. Якщо результатом нововведення є його наукова або технічна значущість, а не комерційний результат, то розмір заохочення обмежений 5000 німецьких марок. У випадку комерційного результату розмір винагороди залежить від величини економічної ефективності, значущості патенту (основної або додаткової), вартості ліцензії та посади працівника. Тут велику увагу приділяють відповідності науково-технічного змісту розробки одній із національних науково-технічних програм. Цей аспект інноваційної діяльності стимулюється заходами, спрямованими на зниження суми платежів та зміну термінів їхньої сплати.

Для України дуже важливим є вивчення та застосування досвіду розвинених країн у стимулюванні інноваційної діяльності. Стимулювання праці працівників, зайнятих в інноваційному процесі, є задачею більш складним, ніж стимулювання праці промислових працівників. Це зумовлено, у першу чергу, специфічними якостями, притаманними цій категорії працівників. Люди, зайняті розробкою та впровадженням нової продукції, нової технології і техніки, відрізняються високим рівнем освіти та є найбільш розвиненими в інтелектуальному відношенні серед усіх категорій найманих робітників. Їм властиві аналітичне мислення, самостійність та незалежність. Американські дослідники вважають, що для даної категорії працівників важлива самомотивація. За таких умов основне завдання полягає у створенні зовнішнього середовища, що буде сприяти розкриттю творчого потенціалу працівника.

Оцінка й стимулювання праці дослідників та розробників мають сприяти [4]:

1. Удосконаленню та підвищенню ефективності організаційної діяльності в керуванні створенням та освоєнням науково-технічної продукції, поліпшенню загальних результатів діяльності підприємства, НДІ і КБ.

2. Скороченню термінів і підвищенню ефективності розробки та впровадження проєктів, що мають науково-практичну значущість, характеризуються конкурентоспроможністю, комерційною вартістю, можливістю реалізації на внутрішньому та зовнішньому ринках.

3. Здійсненню диференційованої оцінки результатів творчої праці, включаючи патентну та ліцензійну діяльність.

4. Організації цілеспрямованої оцінки та стимулювання об'єктів досліджень та розробок у взаємозв'язку з творчою науково-технічною й економічною діяльністю осіб, які займаються розробкою, створенням та постановкою нових виробів на виробництво.

5. Спонуканню дослідників та розробників підвищувати професійний рівень знань, розвивати вміння й удосконалювати досвід самостійного пошуку нових дослідницьких, конструкторсько-технологічних, економічних, екологічних та маркетингових рішень.

6. Більш об'єктивному та повному дотриманню принципу розподілу матеріальних та моральних стимулів до праці.

7. Скороченню розриву між потенційними та реальними, творчими можливостями дослідників та розробників проєктів.

Висновки. На сьогодні ще не створено цілісну та чітку методологію обґрунтування впливу всіх людських ресурсів на інноваційний розвиток.

Наголошено, що в умовах трансформаційної економіки вирішальною умовою розвитку й стабільності підприємств є ефективність їх інноваційної діяльності. При цьому результативність інноваційної діяльності безпосередньо залежить від того, наскільки точно проведено оцінку ефективності інновацій, адекватно визначено її методи. Визначено, що людський потенціал має сукупність характеристик, що відображають його фізичний потенціал та потенціал здібностей та знань, що є невід'ємною складовою розвитку структури інноваційного середовища. Розгляд інновацій як предмета особливої трудової діяльності людей містить у собі чимало невикористаних резервів для пошуку можливостей підвищення активності людини та більш ефективного використання її трудового потенціалу в інтересах зростання конкурентоспроможності суб'єктів господарювання та підвищення економічного зростання.

Зазначимо, що розвиток суспільства, зокрема інноваційний розвиток, впливає на всі види ресурсів людської діяльності, а не лише на людський капітал у вузькому розумінні.

Список літератури

1. Дегтяр А. Реалізація політики інноваційно-інвестиційного розвитку економіки на регіональному рівні / А. Дегтяр. – Х. : Магістр, 2010. – 236 с.
2. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / ред. В. М. Геєць. – К. : Інститут економічного прогнозування, 2012. – 1008 с.
3. Онікієнко В. В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України : монографія / В. В. Онікієнко, Л. М. Смельяненко, І. В. Терон. – К. : Рада по вивч. продукт. сил України НАН України, 2010. – 479 с.
4. Наукова і інноваційна діяльність в Україні в 2008 р. : статзбірник Держкомстату України. – К., 2011. – 434 с.
5. Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні : закон України : [від 16 січня 2003 р. № 433- IV] // Офіційний вісник України. – 2010. – № 7. – С. 25–34.
6. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. – СПб. : Питер, 2012. — 336 с.

Отримано 01.08.2013. ХДУХТ, Харків.

© Н.І. Єсінова, 2013.

УДК 347.71:658.7

Я.Г. Ковальова, здобувач

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЛОГІСТИЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ КОМЕРЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Розкрито необхідність використання логістичного менеджменту для підвищення конкурентоспроможності підприємств. Розглянуто класифікацію основних логістичних концепцій. Досліджено етапність розвитку логістичного управління. Проаналізовано варіативність логістичних стратегій управління.

Раскрыта необходимость использования логистического менеджмента для повышения конкурентоспособности предприятий. Рассмотрена классификация основных логистических концепций. Исследована этапность развития логистического управления. Проанализированы вариативность логистических стратегий управления.