

Напрями становлення інноваційних форм зайнятості у малому підприємництві регіонів

У статті охарактеризовано інноваційний тип зайнятості, проаналізовані особливості інноваційних форм зайнятості у малому підприємстві. Показана важливість регіональної складової нового типу зайнятості, що визначається специфікою регіонального розвитку. Виділені проблеми формування кадрового ресурсу для комерціалізації інноваційних розробок у регіонах. Окреслено найбільш пріоритетні завдання щодо забезпечення становлення інноваційних форм зайнятості у сфері малого підприємства на рівні регіонів.

Ключові слова: мале підприємство, регіональний розвиток, кадровий ресурс.

В статье охарактеризован инновационный тип занятости, проанализированы особенности инновационных форм занятости в малом предпринимательстве. Показана важность региональной составляющей нового типа занятости, которая определяется спецификой регионального развития. Выделены проблемы формирования кадрового ресурса для коммерциализации инновационных разработок в регионах. Очерчены приоритетные задачи относительно обеспечения становления инновационных форм занятости в сфере малого предпринимательства на уровне регионов.

Ключевые слова: малое предпринимательство, региональное развитие, кадровый ресурс.

Постановка проблеми. На вітчизняних малих підприємствах (МП) за роки незалежності не створено гідних умов праці, які б стимулювали до працевлаштування на них кваліфікованої робочої сили. Даний сектор економіки не демонструє, на відміну від світової практики, своєї зацікавленості у впровадженні сучасних технологій і постійного професійного розвитку найманих працівників. Проте розбудова в Україні високотехнологічного конкурентного середовища неможлива без створення привабливих умов для зайнятості населення в інноваційній сфері діяльності, зокрема, у малому підприємстві.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Окремі аспекти проблеми зайнятості інноваційного типу аналізуються в дослідженнях як зарубіжних, так і вітчизняних учених, зокрема В. Антонюка, А. Колот, О. Левченка, І. Мартиняка, Л. Федулової та ін. Українська економічна наука активно реагує на кардинальні зміни економічних основ суспільства, викликаних становленням постіндустріально-інформаційної суспільної системи та формуванням інноваційної економіки, а також на зміни в соціально-трудових відносинах. У той же час не всі аспекти зайнятості досліджені однаково глибоко, ста-

новлення інноваційних форм зайнятості у малому підприємстві регіонів залишається виключно актуальним.

Метою статті є аналіз зайнятості інноваційного типу та виявлення і обґрунтування основних напрямів становлення інноваційних форм зайнятості у малому підприємстві регіонів.

Виклад основного матеріалу. Перехід економіки на інноваційний шлях розвитку супроводжується змінами, що відбуваються у сфері праці та зайнятості, які можна розглядати як передумови становлення якісного нового типу зайнятості. Такому типу економіки з високою інформаційно- та інтелектуальною притаманний інноваційний тип зайнятості (рис. 1). Він характеризується підвищенням ролі інтелектуальної, творчої праці, гнучкістю трудових відносин; зростанням частки зайнятих у галузях сфери послуг (особливо у сфері інтелектуальних послуг) і інноваційній сфері; розширенням сектору «віртуальної» зайнятості; зниженням стабільності зайнятості; збільшенням частки висококваліфікованих кадрів; новими тенденціями у процесах мобільності робочої сили та ін.

Особливістю інноваційного типу зайнятості є й зростання зайнятості у малому підприємстві. Адже саме мале підприємство відіграє велику роль у формуванні моделі інноваційного типу зайнятості, оскільки має більший адаптаційний потенціал до швидкоплинних змін зовнішнього середовища. Воно відкриває простір для підприємницької ініціативи мільйонів громадян, відрізняється високою інноваційною активністю та забезпечує зайнятості вивільнених з великих виробництв і наново прибулих на ринок праці робочих рук. Тому визначною є роль малого підприємства у розв'язанні проблеми зайнятості населення [2, с. 248].

Характерною особливістю для зайнятих у інноваційному підприємстві є інноваційна праця, тобто робота, в якій велику частину займає знання, розумова, творча складова і котра може задовольнити громадські запити з найбільш корисними наслідками [3, с. 7]. Таким чином, зайнятість інноваційного типу є знаннеінтенсивною та передбачає єдність традиційного та нестандартного видів змін у системі зайнятості. Традиційні риси виражаються у збільшенні частки зайнятих у інноваційній системі, секторі послуг. Нестандартні риси пов'язані з виникненням якісно нових елементів у системі зайнятості.

До традиційного виду змін у системі зайнятості можна віднести впровадження інновацій у практику підприємницької діяльності, що неминує викликає розширення сфери зайнятості, вирішуючи важливе соціальне завдання – забезпечення роботою як авторів нововведень, так і висококваліфікова-

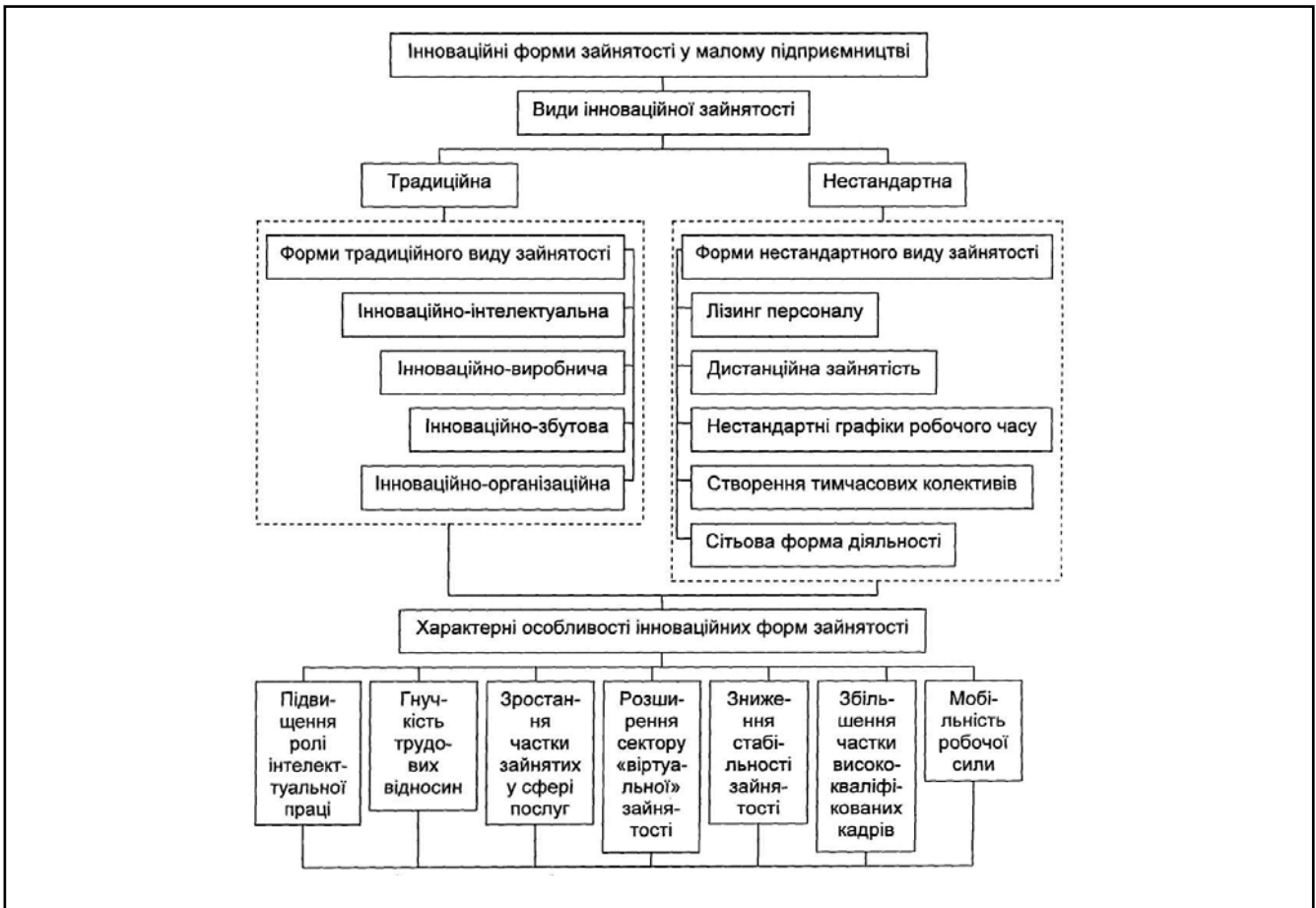


Рисунок 1. Характеристика особливостей інноваційних форм зайнятості у малому підприємстві

них спеціалістів у сфері науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт. Крім того, «працевлаштування наукових працівників на підприємствах, які мають обмежені людські ресурси і, одночасно, мають можливість створювати нові проекти, технології чи послуги, дозволить зменшити розрив між наукою та практикою, який спостерігається в Україні» [5, с. 60]. При цьому, на нашу думку, слід розрізняти такі види інноваційної зайнятості у малому підприємстві залежно від охоплення нею учасників інноваційного процесу на всіх стадіях життєвого циклу інноваційного продукту – від ідеї до реалізації споживачеві: інноваційно-інтелектуальну, що охоплює дослідників, учених, винахідників і раціоналізаторів, які беруть участь у створенні інноваційного продукту; інноваційно-виробничу, що об'єднує працівників (інженерно-технічний персонал і кваліфікованих робітників), зайнятих у безпосередньому випуску інноваційного продукту; інноваційно-збутову, що охоплює працівників сфери оптової та роздрібної торгівлі інноваційним продуктом та інноваційно-організаційну, що залучає управлінців – організаторів, здатних організувати процеси комерціалізації інтелектуальної власності та реалізувати результати науково-технічних розробок на ринку науково-ємної продукції, ефективно використовувати ці результати в інноваційному процесі.

У плані становлення нестандартних видів зайнятості інноваційного типу характерним є значна зміна її основних

форм, видів і змісту, суттєва трансформація структури професій і виникнення нових. Принциповими інноваціями зайнятості у сфері малого підприємства можна вважати лізинг персоналу, дистанційну зайнятість, нестандартні графіки робочого часу тощо. При цьому основою формування та функціонування системи зайнятості інноваційного типу на МП є як індивідуальний інтелектуальний рівень окремого працівника, так і внутрішній інтелектуальний рівень. Впровадження у виробничу практику МП комп'ютерів п'ятого покоління з інкорпорованим інтелектом створює подальшу основу використання інтелектуального потенціалу працівника у процесі зайнятості на МП.

Сучасні інтернет-технології становлять універсальну технологічну основу всіх видів інтелектуальної діяльності та дозволяють моделювати багато процесів, замінювати природні ресурси штучними, прискорюють стадії розробки інновацій і впровадження їх у виробничу діяльність МП. Також вони моделюють поведінку працівника МП, змінюють його психологію, цілі діяльності, раціоналізм, формують новий веб-стиль життєдіяльності. Разом із тим вони викликають розширення меж можливостей працівника МП, суттєво розширюють коло робіт, які можуть бути винесені за межі МП та надають їм гнучкий організаційний характер і, таким чином, відкривають нові можливості для отримання вигоди від поглиблення спеціалізації та розподілу праці. У результа-

ті чого на МП може бути створений широкий сектор дистанційної праці з надомних і мобільних працівників.

Новими формами організації зайнятості на МП можуть стати створення тимчасових колективів, орієнтованих на конкретні проекти та розширення мережевих форм організації діяльності. Мережева модель може бути використана як модель співробітництва між потенційними ресурсами всередині МП, так і у співробітництві між МП і великими компаніями. На наш погляд, найбільш цінним у мережевій структурі є те, що її основу визначає працівник як особистість з високим інтелектуальним і професійним рівнем. Мережеві структури формуються з особистостей, які вносять у діяльність МП власне концептуальне бачення шляху до розв'язання тієї чи іншої бізнесової проблеми, створюючи під свої проекти тимчасові віртуальні організації. Вони виступають як тимчасові форми кооперації учасників, при цьому виникають специфічні соціально-економічні відносини. Трудові відносини в МП, побудованих на мережевому принципі, можуть встановлюватися на основі термінових трудових угод, часткової зайнятості, угод про лізинг персоналу, угод із спеціалістами вільних професій.

Зазначені вище форми інноваційної зайнятості знаходять усе більше розповсюдження в регіонах. Проте вони великою мірою відносяться до так званої тіньової зайнятості у зв'язку з тим, що трудова діяльність через мережі Інтернет чи мережевий маркетинг, як правило, офіційно не реєструється, не оподатковується, а, отже, не приймає участі у поповненні місцевого бюджету. У цьому сенсі завданням регіональної влади та органів місцевого самоврядування є створення для таких форм зайнятості умов, які б стимулювали їх розвиток і сприяли виходу із «тіні». Використання МП для легалізації виникаючих форм інноваційної зайнятості є найбільш перспективним.

Зайнятість інноваційного типу висуває нові вимоги до робочого місця, яке стає все більше інформаційно- та інтелектуальноємним. Традиційне робоче місце, що визначається як «зона прикладання праці», не охоплює все сучасне різноманіття видів праці.

У формуванні нового типу зайнятості важливе місце займає взаємодія працівників МП. Ефективна взаємодія працівників у напрямі інноваційного розвитку МП висуває нові вимоги до його дизайну, до створення умов творчої діяльності працівників, розвитку системи організаційного навчання, створенню корпоративної культури.

Відповідно до сучасних уявлень працівник припиняє існувати безпосередньо виразником робочої сили, а стає володарем своєрідного типу капіталу, придатного до самозростання та створенню доданої вартості. Все це вимагає «оновлення» людського капіталу, масового навчання та перенавчання; створення нових професійних стандартів і систем сертифікації персоналу; реформ кадрової політики МП; створення сучасної системи внутріфірмового навчання. Об'єктивно змінюються критерії оцінки діяльності МП. На перший план виходять такі реальні фактори, як наявність і

здійснення єдиної корпоративної стратегії, довіра до менеджменту, якість корпоративної стратегії, здатність втримувати талановитих співробітників, інновації, репутація МП, частка ринку, досвід керівництва.

При цьому практика прийняття на роботу працівників із творчим потенціалом й інтелектуальним капіталом не замикається на традиційній купівлі-продажу робочої сили. Усе більша частина робочої сили МП набуває рис свого роду невідновлюваного ресурсу, який не підпадає під традиційні уявлення випадкових угод купівлі – продажу. Це вже тип тривалого найму із стійкими контрактними стосунками, що містять статус кар'єри. Інноваційна активність працівників також повинна стимулюватися програмами участі працівників у капіталі, доходах і управлінні МП. На рівні МП інноваційна діяльність працівників здійснюється на декількох рівнях: безпосередньо у науково-дослідній і проектно-конструкторській діяльності, де організація взаємодії досліджень з виробництвом виявляється вирішальною; у самому виробничому процесі, де децентралізація веде до посилення комунікації та координації між працівниками; у визначенні та виборі структури управління МП і організації міжфірмової кооперації.

Взаємодія працівників з високими інтелектуальним рівнем і професійною підготовкою у процесі інноваційної зайнятості на МП складається специфічно. Це значною мірою визначається і характером функцій, які виконуються, місцем у ієрархії МП, й індивідуальними інтелектуальними особливостями самих суб'єктів взаємодії. Безумовно різні типи працівників будуть по-різному брати участь в інноваційному процесі.

МП у процесі свого функціонування та розвитку оперує різними потоками знань, які отримує як у процесі аналізу соціально-економічних, політичних, культурних, природних процесів, аналізу власне інформації, так і знань, отриманих у процесі міжособистісних комунікацій працівників. У зв'язку з цим видається вагомим виділити важливі моменти, які впливають на розвиток інноваційної зайнятості у МП: інноваційна діяльність може бути як успішною, так і безуспішною. В останньому випадку відбувається зниження рівня вмотивованості чи відмова від вирішення поставлених задач; у ході інноваційної діяльності можуть засвоюватися незвичні для даного працівника ролі при груповому вирішенні задач. Таким чином, ефективність діяльності буде визначатися і тим, наскільки успішно той або інший працівник засвоїв нові ролі; у процесі інноваційної діяльності у працівника актуалізуються чи засвоюються інші знання та навички, ніж ті, що потрібні при виконанні його повсякденних функцій; при вирішенні певних проблем засвоюються певні ролі, але без інших учасників групової взаємодії процес рішення стає неможливим або дефектним.

Вищезазначені зміни пред'являють особливі вимоги до розробки відповідної політики розвитку МП, управління персоналом з метою стимулювання інноваційної діяльності. У змістовному плані становлення зайнятості інноваційного типу супроводжується значною зміною всього поля зайня-

тості та типів праці, суттєвою трансформацією структури професій, виникненням нових професій. Так, ряд дослідників аналізують і обговорюють демонтаж і зникнення цілих розділів праці та зміни професій, скорочення життєвого циклу деяких з них. Багато дослідників вважає, що майбутнє відносин зайнятості в новій економіці лежить у площині альтернативної, ситуативної зайнятості. Вплив інформаційних і комунікаційних технологій змінює як ринкові принципи конструювання відносин на ринку праці, так і більш часткові форми прояву відносин зайнятості. Більшою мірою ці зміни очевидні в країнах, де нова інтелектуальна економіка розвивається високими темпами.

Новим змістом на сучасному етапі наповнюється регіональна складова нового типу зайнятості, що визначається специфікою регіонального розвитку. На регіональному рівні відбувається інтеграція інноваційних знань, носіями яких є як окремі працівники, так і МП, і на їх основі формується більш складна регіональна інноваційна система. Сьогодні саме у регіонах відбувається розвиток інноваційної діяльності та зайнятості нового типу. Це зумовлює посилення уваги до територіального розвитку, не зважаючи на процеси глобалізації. Звернення до інноваційного розвитку економіки України актуалізує формування регіональної стратегії розвитку, яка повинна містити оцінку місця регіону у національній економіці; аналіз потенціалу регіону (природно-ресурсного, демографічного, людського, науково-технічного, виробничого) та сучасної соціально-економічної ситуації у ньому; систему пріоритетів, цілей і результатів розвитку; ос-

новні напрями розвитку провідних галузей, виробничих комплексів, інноваційної діяльності; соціальну політику; очікувані результати від реалізації стратегії.

Проблема ефективного використання інтелектуального, науково-технічного потенціалів регіону та формування на даній основі інноваційного типу зайнятості ускладнюється тим, що на сьогодні ще не склалися умови для забезпечення можливості переходу на новий ступінь постіндустріального розвитку. У певній мірі це пов'язано з необхідністю формування в регіонах засад економіки знань на основі інноваційного розвитку сфери вищої освіти [4, с. 247], що забезпечить підготовку та навчання молоді з метою вирішення питання кадрового забезпечення роботи інноваційної інфраструктури та малих інноваційних підприємств (МІП). Інноваційний розвиток регіонів залежить передусім від якісних рис працівників, які здійснюють науково-дослідні роботи, продукують новачі, впроваджують їх у виробництво та забезпечують випуск нових товарів і послуг [1, с. 42].

Вирішення проблеми кадрового ресурсу для комерціалізації інноваційних розробок ставить питання про підготовку такого ресурсу, про освітні програми та ефективні форми навчання. Особливу гостроту цьому питанню надає той факт, що в регіонах ще не склався досвід управління просуванням інноваційних продуктів на ринок. На кожному етапі потрібні грамотні спеціалісти, здатні управляти організаційними процесами у підприємницькій сфері.

Для регіонів важливим напрямом є залучення студентства і молодих спеціалістів у програми підготовки кадрів, а також

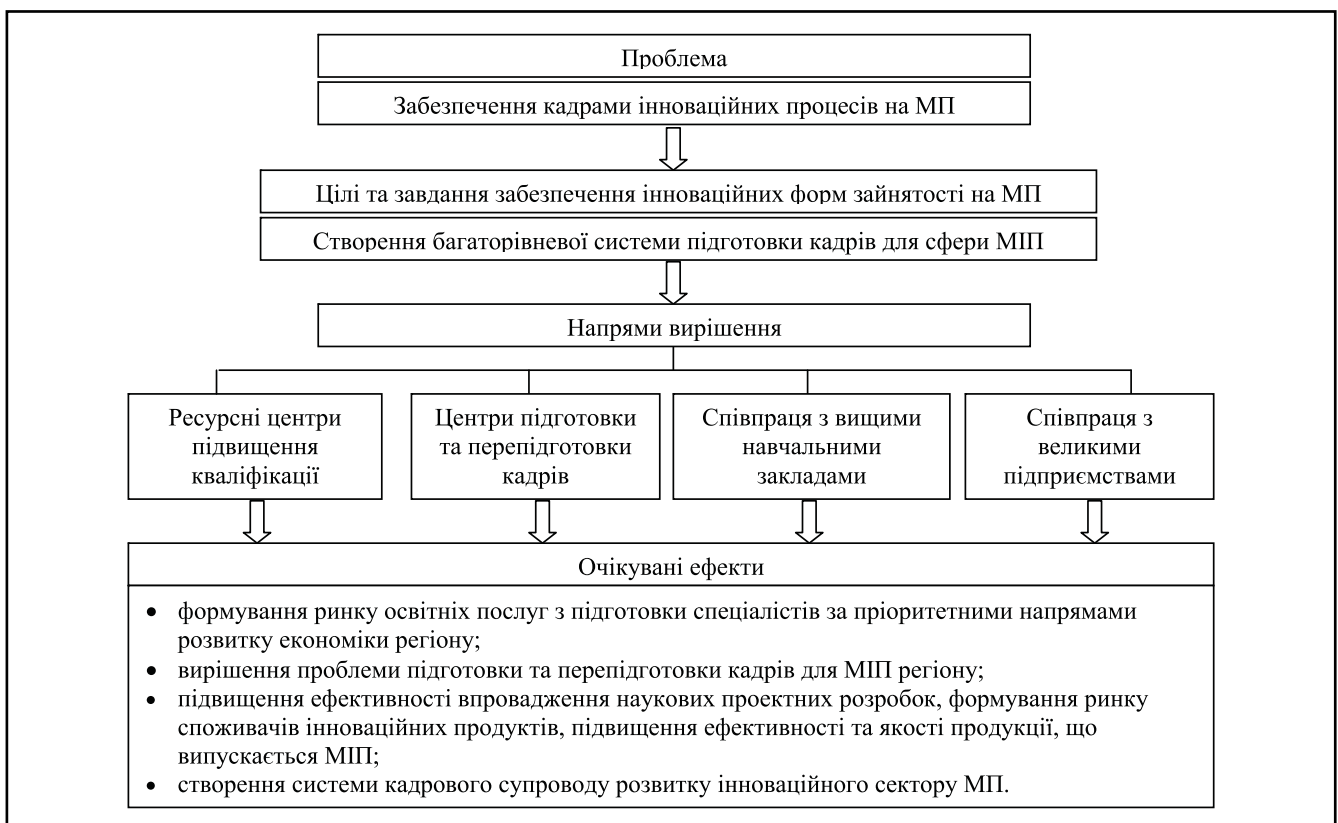


Рисунок 2. Підготовка кадрів для забезпечення інноваційних форм зайнятості у сфері малого підприємництва регіону

ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНА ПОЛІТИКА

розробка ефективних освітніх моделей для інноваційного сектору економіки. Вирішення цих питань тісно пов'язане, по-перше, з необхідністю забезпечити інтеграцію зусиль суб'єктів реального сектору економіки та системи підготовки кадрового ресурсу. По-друге, сформовані механізми інтеграції повинні бути втілені у створенні регіональної системи підготовки кадрів у сфері малого підприємництва, яка повинна забезпечувати реалізацію стратегії інноваційного розвитку регіонів. По-третє, має бути розроблена система моніторингу якості підготовки конкурентоздатних спеціалістів для МП.

Регіональна система підготовки кадрів для інноваційного розвитку економіки (рис. 2) має інтегрувати можливості всіх суб'єктів даного процесу: органів регіональної влади та місцевого самоврядування, що здійснюють управління та регулювання регіональної мережі підготовки кадрів; об'єднань розробників, керівників, виробничників і менеджерів різних підприємств, які реалізують підготовку інноваційних освітніх програм; інфраструктурних елементів, які забезпечують освітню підготовку з питань просування нових технологій і продукції на ринок, із залученням у процес навчання консалтингових фірм, виставочних, інформаційних, сертифікаційних центрів і центрів підприємництва; джерел інвестування в розробку та реалізацію програм підготовки підприємців.

Необхідно відмітити, що ринок освітніх послуг у сфері малого підприємництва розвивається дуже нерівномірно. Послуги в цій області надають державні та недержавні освітні заклади за програмами основної та додаткової професійної освіти. Найбільш сформованим є на сьогодні ринок вищої професійної освіти, де провідні організації активно конкурують між собою, закріплюючи свою ринкову нішу – профіль, спеціалізацію, регіональні сфери впливу. У той же час аналітики відмічають, що, хоча базова «академічна» компонента

цієї системи буде й надалі розвиватися та вдосконалюватися, масовий попит в Україні та регіонах буде спрямований усе ж на набуття знань і вмінь прикладного характеру.

Висновки

На нашу думку, забезпечення становлення інноваційних форм зайнятості у сфері малого підприємництва може бути досягнуто шляхом вирішення трьох основних завдань:

- формування ефективно діючої регіональної інноваційної системи;
- створення сприятливих умов для утворення і функціонування МП;
- створення системи кадрового забезпечення розвитку інноваційної діяльності МП у регіонах.

Література

1. Антонюк В. Кадри для інноваційної діяльності: проблеми формування та використання / В. Антонюк // Україна: аспекти праці. – 2007. – №5. – С. 42–47.
2. Інноваційний розвиток економіки: модель, система управління, державна політика [за ред. д-ра екон. наук, проф. Л.І. Федулової]. – К.: «Основа», 2005. – 552 с.
3. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – №4. – С. 4–9.
4. Левченко О.М. Економіка знань: управління розвитком людських ресурсів Великобританії / Левченко О.М. – К.: Видавничий дім «Корпорація», 2005. – 292 с.
5. Мартиняк І.О. Формування кластерної політики як механізму вдосконалення інфраструктури функціонування малого і середнього інноваційного бізнесу в регіоні / І.О. Мартиняк // Регіональна економіка. – 2008. – №4. – С. 54–62.