ІНВЕСТИЦІЙНО-ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ

УДК 331.1

Волкова Л.О.
старший викладач,
Національний аерокосмічний університет імені М.Є. Жуковського
«Харківський авіаційний інститут»;
аспірант,
Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РОЗРОБЛЕННЯ СТРАТЕГІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

У статті показано відсутність системного підходу до питань інноваційної активності персоналу, що супроводжується зростанням ризиків інноваційної діяльності та негативно впливає на стійкість підприємства у цілому. У зв'язку із цим актуалізується проблема вибору і реалізації ефективної стратегії інноваційної активності персоналу. Розвинуто теоретичні засади та запропоновано методичні рекомендації щодо розроблення стратегії інноваційної активності персоналу. Дано визначення поняття «стратегія інноваційної активності персоналу», в якому враховано значимість персоналу як носія інтелектуального потенціалу, визначального чинника внутрішнього середовища. Запропоновано п'ятиетапну схему вибору стратегії, яка виконує позиціювання підприємства за допомогою матриці позиціювання, використано мультиагентну модель для вибору заходів, інструментів і методів стимулювання інноваційної активності персоналу.

Ключові слова: *інновація, стратегія інноваційної активності персоналу, матриця позиціонування, мультиагентна модель.*

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗРАБОТКИ СТРАТЕГИИ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Волкова Л.А.

В статье показано отсутствие системного подхода к вопросам инновационной активности персонала, что сопровождается ростом рисков инновационной деятельности, негативно влияющих на устойчивость предприятия в целом. В связи с этим актуализируется проблема выбора и реализации эффективной стратегии инновационной активности персонала. Автором развиты теоретические основы и предложены методические рекомендации в области разработки стратегии инновационной активности персонала. Дано определение понятия «стратегия инновационной активности персонала», в котором учтена значимость персонала как носителя интеллектуального потенциала, определяющего фактора внутренней среды. Предложена пятиэтапная схема выбора стратегии, которая выполняет позиционирование предприятия при помощи матрицы позиционирования. Использована мультиагентная модель для выбора мероприятий, инструментов и методов стимулирования инновационной активности персонала.

Ключевые слова: *инновация, стратегия инновационной активности персонала, матрица позиционирования, мультиагентная модель.*

RELEVANT PROBLEMS OF INNOVATIVE PERSONNEL ACTIVITY STRATEGY DEVELOPMENT

Volkova Ludmila

The article exposes the lack of systematic approach to solving the issues of innovative personnel activity, which is accompanied by increased innovation risks that negatively affect the stability of the enterprise as a whole. In this regard, the problem of selecting and implementing an effective strategy of personnel innovative activity is updated. The theoretical and practical approaches to managing innovative activities of enterprises and assessing its level of development do not contain clear, unambiguous criteria for selecting the strategy, as well as tools and methods to stimulate personnel innovative activity. Moreover, organizational aspects of the innovative strategies implementation are not addressed sufficiently. The author develops theoretical foundations and methodical recommendations in the field of strategy development of personnel innovative activity. The definition of the notion of personnel innovative activity is given, and it takes into account the importance of personnel as a carrier of intellectual potential, that determines the factor of internal environment. A five-step strategy selection strategy that performs the positioning of the enterprise using the positioning matrix is proposed, and it uses a multiagent

model to select activities, tools and methods that stimulate personnel innovative activity. Stage 1. Monitoring enterprise by conducting sociological research and assessment of personnel innovative activity through financial and economic analysis of the enterprise. Stage 2. Enterprise positioning. Based on the data gathered in the first stage, the enterprise is then classified according to one of the classes with the help of the positioning matrix. Stage 3. Each challenging situation for the company is aligned with a strategy aimed at changing the situation in a more favorable way. Stage 4. Strategy implementation. The process of the company's strategy implementation measures is being launched. It is executed according to the plan with clearly defined timeframes and employees responsible for execution. Stage 5. Efficiency control. The integral indicator of personnel innovative activity is continuously being monitored and conclusion are being drawn about the current state of the innovative process.

Keywords: *innovation, strategy of personnel innovative activity, positioning matrix, multiagent model.*

Постановка проблеми. Низький рівень інноваційної активності національних підприємств є однією з причин недостатньої конкурентоспроможності. Для забезпечення конкурентоспроможності кожне підприємство повинно переходити від розвитку на основі екстенсивних чинників виробництва до розвитку за рахунок інтенсивних факторів на базі впровадження інновацій. Одним із ключових чинників є інноваційна активність персоналу.

Актуальними слід уважати завдання зі створення методики вибору стратегії інноваційної активності персоналу, а також розроблення заходів щодо ефективного впровадження запропонованих нововведень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням інноваційної активності підприємств займаються вчені: Ю.А. Гільярд, Л.В. Журавльова, В.І. Зорін, В.В. Купрєєв, О.Н. Мельников, О.В. Міхальов, Е.Л. Незнахіна, П.В. Нікітіна, А.В. Півень, А.В. Суглобов, Е.А. Устинов та ін. Типові стратегії інноваційного розвитку підприємств, а також різні інструменти і методи стимулювання інноваційної активності розглянуто в роботах таких авторів, як В.М. Аньшін [1], М.Е. Касс [2], Е.А. Мильській [3], В.А. Порецкова [4], О.М. Хотяшева [5] та ін.

Разом із тим відсутній системний підхід до питань інноваційної активності персоналу, що супроводжується зростанням ризиків інноваційної діяльності та негативно впливає на стійкість підприємства у цілому. У зв'язку із цим актуалізується проблема вибору і реалізації ефективної стратегії інноваційної активності персоналу. Існуючі в теорії і практиці підходи до управління інноваційною діяльністю підприємств та оцінки рівня її розвитку не містять чітких, однозначно трактованих критеріїв вибору стратегії, а також інструментів і методів стимулювання інноваційної активності персоналу. Крім того, недостатньо приділяється уваги організаційним аспектам реалізації інноваційних стратегій.

Постановка завдання. Метою дослідження є розвиток теоретичних основ і методичних рекомендацій у сфері розроблення стратегії інноваційної активності персоналу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Автор уважає за необхідне в процесі вибору стратегії враховувати, що основним інноваційним ресурсом є людський капітал, відповідність цілям і завданням його знань, умінь та майстерності, якими володіє працівник й які накопичуються їм завдяки загальній і фаховій освіті, професійній підготовці, виробничому досвіду.

У дослідженні запропоновано визначення поняття «стратегія інноваційної активності персоналу»: це інтегрований план дій щодо реалізації інноваційного потенціалу підприємства і мобілізації найважливішого інноваційного ресурсу – людського капіталу, його творчої здатності генерувати й утілювати творчі ідеї.

У визначенні врахована значимість персоналу як носія інтелектуального потенціалу, визначального чинника внутрішнього середовища, що є елементом наукової новизни, запропонованого визначення поняття стратегії інноваційної активності персоналу.

Автор пропонує п'ятиетапну схему вибору стратегії інноваційної активності персоналу (рис. 1).

Рис. 1. Етапи вибору стратегії інноваційної активності персоналу

Джерело: розроблено автором

Етап 1. Моніторинг стану підприємства, який здійснюється проведенням соціологічного дослідження й оцінки інноваційної активності персоналу за допомогою аналізу фінансово-економічного стану підприємства. Соціологічне дослідження проводиться за категоріями персоналу: вища ланка – керів-

ники всього підприємства; середня ланка – керівники підрозділів; виконавча ланка – безпосередньо кадровий персонал, який займається розроблення і впровадженням інновацій; інші працівники – займаються обліком, контролем, обробкою й архівацією документів. У процесі дослідження виявляється ставлення до інноваційних процесів на підприємстві, визначаються складності і вузькі місця, оцінюються демотиваційні ризики.

У роботах [6, с. 52–53; 7, с. 136] автор визначив систему якісних і кількісних показників для оцінки інноваційної активності персоналу. Вона включає у себе сім кількісних показників: Кпр – коефіцієнт інноваційного потенціалу; Кви – коефіцієнт тимчасової інтенсивності; Ко – коефіцієнт технічної оснащеності персоналу; Ккв – коефіцієнт підготовки персоналу; Кпк – коефіцієнт підвищення кваліфікації, Кфо – коефіцієнт фінансового забезпечення; Кип – коефіцієнт стимулювання інноваційної поведінки) і п'ять якісних: Fi – інноваційна сприйнятливість; Fs – забезпеченість ресурсами; Fq – якість організаційних процесів; Fm – мотивація; Fp – професіоналізм).

Етап 2. Позиціювання підприємства. На підставі даних, отриманих на першому етапі, відбувається віднесення стану підприємства до одного з класів за допомогою матриці позиціювання (рис. 2).

По осі X у матриці позиціонування підприємства відбивається інтегральний показник інноваційної активності персоналу A≤1, а по осі Y – перспективність інновації щодо ринкової новизни.

Комбінація трьох типів новизни з трьома варіантами градації інтегрального показника інноваційної активності персоналу дає дев'ять типових ситуацій.

Типові ситуації, в які можуть потрапити підприємства:

• «Аутсайдер» – стан значного відставання від лідера. Найчастіше це відбувається в разі нестачі ресурсів і відсутності уваги до підбору персоналу.

• «Граничний» – наявність інноваційного потенціалу, але відсутність нових ідей (можливо, внаслідок неефективного керівництва і слабкого втягнення персоналу в інноваційний процес) призводить до втрати фінансових ресурсів без отримання віддачі від інновацій. Підприємство знаходиться у зоні ризику переходу в категорію «Аутсайдер».

• «Імітаційний» – значна інноваційна активність персоналу за рівня псевдоінновацій. Відсутність системи управління і контролю за інноваційним процесом. Недостатня кваліфікація управлінців.

• «Ризиковий» – недоліки в системі мотивації й управління персоналом. Ризик полягає у тому, що рівень підготовки і мотивації персоналу не відповідає складності поставлених завдань, що значно ускладнює інноваційний процес.

• «Перспективний» – стан підприємства дає впевненість у позитивних змінах під час прийняття адекватних заходів щодо вдосконалення.

• «Переслідувач» – подальший розвиток власних науково-дослідних напрямів, дослідження ринку і залучення інновацій.

• «Авантюрний» – вимоги до персоналу значно перевершують можливості, необхідне прийняття невідкладних заходів щодо підвищення інноваційної активності персоналу.

• «Послідовник» – запозичення інновацій та вивчення досвіду інноваційної діяльності у лідера.

• «Лідер» – утримання позицій і вдосконалення.

Етап 3. Кожній проблемній ситуації, в якій знаходиться підприємство, можна поставити у відповідність

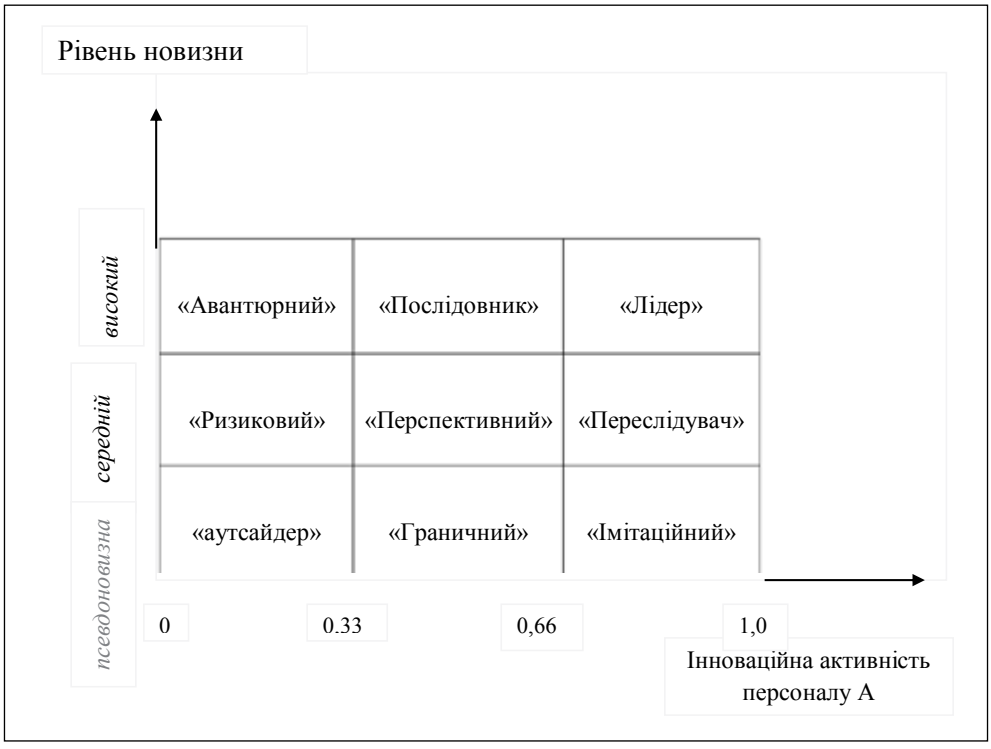

Рис. 2. Матриця позиціювання підприємства

Джерело: розроблено автором

переважну стратегію, яка спрямована на зміну стану в більш сприятливому напрямі (табл. 1).

Для оцінки ефективності, пропонованих заходів щодо підвищення інноваційної активності персоналу пропонується використовувати розроблену автором мультиагентну модель [8, с. 92]. Модель дає змогу описати поведінкові реакції учасників, визначити ефективність інноваційного процесу, спрогнозувати годину та необхідну кількість працівників-інноваторів. Спроектована мультиагентна модель реалізована на агентоорієнтованій мові NetLogo (рис. 3).

Етап 4. Реалізація стратегії. Запускається процес упровадження на підприємстві заходів стратегії. Виконується відповідно до плану з чітко визначеними часовими рамками і відповідальними за виконання.

Етап 5. Контроль ефективності. Постійно контролюється інтегральний показник інноваційної активності персоналу [6] і робиться висновок про поточний стан інноваційного процесу. У разі недостатньої ефективності проводяться додатковий аналіз (етап 2) і розроблення нових заходів (етап 3).

Висновки з проведеного дослідження. У статті дано визна-

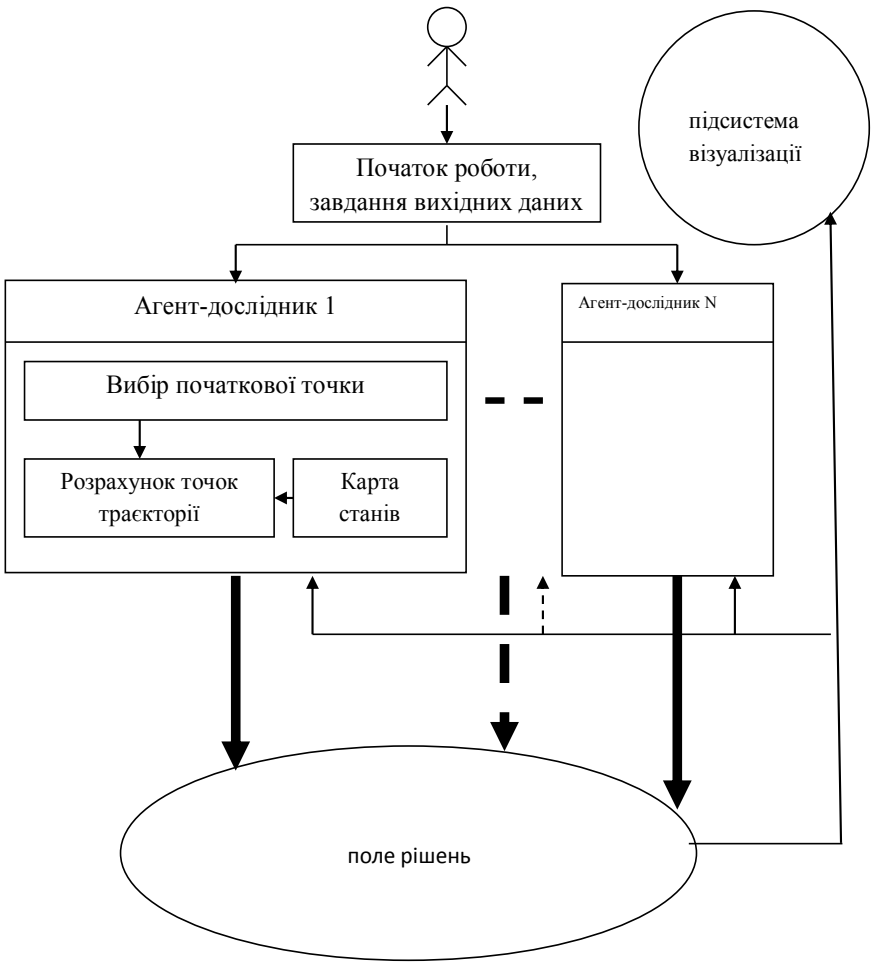

Рис. 3. Схема мультиагентної моделі інноваційного поведінки працівників підприємства

Джерело: розроблено автором

Таблиця 1. Стратегії інноваційної активності персоналу (Strategies of innovative activity of the personnel)

«Авантюрний» Стратегія інноваційної диверсифікації: реінжиніринг інноваційних процесів (моніторинг тематичних напрямів досліджень і розробок, визначення ключових), здійснення інвестицій у персонал і мотивацію інноваційної активності, залучення зовнішніх ресурсів через аутсорсинг і краудсорсинг.	«Послідовник» Стратегія вдосконалення: заходи щодо підвищення інноваційної активності персоналу, аналіз дій лідера.	«Лідер» Стратегія збереження лідерства: агресивний розвиток нових науково-технічних напрямів, продовження навчання персоналу шляхом упровадження моделі «самонавчальна організація», комерціалізація нововведень.
«Ризиковий» Стратегія вдосконалення: навчання персоналу, зміна системи мотивації інноваційної активності персоналу, аутсорсинг і краудсорсинг.	«Перспективний» Стратегія очікування: безперервне навчання та мотивація персоналу, навчання у лідерів, вдосконалення інноваційної інфраструктури підприємства.	«Переслідувач» Стратегія ривка: вивчення досвіду та напрямів роботи лідера, визначення своїх сильних сторін, залучення нових ідей.
«Аутсайдер» Стратегія виживання: пошук резервів для зростання інноваційної активності персоналу (вивільнення ресурсів для спрямування на мотиваційні заходи і придбання інновацій).	«Граничний» Стратегія пошуку: створення власних науково-дослідних підрозділів, активізація НДДКР, пошук нових рішень методами мережевої мобілізації та залучення новаторів.	«Імітаційний» Стратегія захоплення ідей: вивчення напрямів роботи «лідера», купівля об'єктів інтелектуальної власності, зміна принципів контролю над результатами інноваційної діяльності.

Джерело: розроблено автором

чення інноваційної активності персоналу, запропоновано методику вибору ефективної стратегії, інструментів і методів стимулювання інноваційної активності персоналу. Розроблено методику позиціювання підприємства за допомогою матриці позиціювання. Використовується розроблена автором мультиагентна модель для вибору заходів, інструментів і методів стимулювання інноваційної активності персоналу.

Створено алгоритм вибору стратегії інноваційної активності персоналу на базі п'ятиетапної процедури: моніторинг стану підприємства, позиціювання, вибір найкращої стратегії, реалізація стратегії і контроль ефективності.

Подальшим напрямом дослідження є вдосконалення алгоритму вибору найкращих стратегій шляхом упровадження нових актуальних підходів, заснованих на мобілізаційних технологіях.

1. Аньшин В.М. Инновационный менеджмент: Концепции, многоуровневые стратегии и механизмы инновационного развития / под ред. А.А. Дагаева ; Акад. нар. хоз-ва при Правительстве РФ. Москва, 2006. 584 с.

2. Касс М.Е. Формирование стратегии инновационного развития предприятия на основе управления нематериальными активами : монография. Новгород : ННГАСУ, 2011. 159 с.

3. Мильская Е.А. Теория и методология стратегического управления деятельностью инновационно-активных предприятий : дис. ... д-ра экон. наук ; С.-Петерб. гос. политехн. ун-т. Санкт-Петербург, 2011. 377 с.

4. Порецкова К.В. Формирование инновационной стратегии промышленного предприятия : дис. ... канд. экон. наук ; Саратов. гос. техн. ун-т. им. Ю.А. Гагарина. Саратов, 2014. 131 с.

5. Хотяшева О.М. Стратегическое управление инновациями в современных компаниях. Инициативы XXI века. 2009. № 2. С. 48–54.

6. Волкова Л.О. Система показників для оцінки інноваційної активності персоналу. Науковий вісник Одеського національного університету ім. І.І. Мечникова. Серія «Економіка». Т. 23. Вип. 1(66). С. 51–54.

7. Волкова Л.О. Методика вибору стратегії підвищення інноваційної активності персоналу. Управління розвитком. 2018. № 2(192). С. 132–138.

8. Волкова Л.О. Мультиагентний підхід до дослідження інноваційної поведінки працівників промислового підприємства. Вісник Ужгородського національного університету. Серія «Міжнародні економічні відносини та світове господарство». 2016. Вип. 10. Ч. 1. С. 91–94.

E-mail: volkova_luda315@ukr.net