

# ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

УДК 339.137

## ФАКТОРИ АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Благой В.В., канд. екон. наук

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

**Анотація.** У процесі системного пошуку літератури значну увагу було приділено проблемам застосування фінансово-аналітичних, експертних, стохастичних та інших методів економічних досліджень для потреб вдосконалення методів стимулювання інноваційної діяльності. Проблему необхідно розглядати у контексті особливостей трансформаційних процесів, які зараз відбуваються в країні.

Можливості розвитку економіки і досягнення економічного зростання багато в чому визначаються інвестиційно-інноваційними процесами в країні. Тому у контексті даної детермінанти, необхідно запровадити ефективну систему пошуку, залучення і оптимального використання інновацій. Для розгортання винахідництва та інноваційної творчості в державі потрібно підготувати необхідне підґрунтя, створити необхідний кадровий потенціал і розвивати його. В рамках подальших досліджень це є створення умов на основі іноземного досвіду для посилення зацікавленості навчальних закладів, викладачів, студентів, усіх верств населення до активізації творчості.

Джерелами нових знань, винаходів, технологій є фундаментальні дослідження і розробки, користь яких виявляється не тільки в тому, що фундаментальні знання ведуть до зниження витрат на прикладні дослідження внаслідок зменшення кількості проб і помилок, а й у накопиченні цінних ідей, які можуть використовуватись у довгостроковій перспективі для розроблення інновацій.

Основними цілями статті є аналіз чинників впливу на створення кадрового потенціалу організації; оцінка кадрового потенціалу інноваційної організації; та формулювання методів стимулювання творчої діяльності задля повного розкриття здібностей працівників та вкладення їх в розвиток організації.

В статті проведено аналіз чинників впливу на створення кадрового потенціалу та оцінка кадрового потенціалу інноваційної організації. Сформульовані методи стимулювання творчої діяльності задля повного розкриття здібностей працівників та вкладення їх в розвиток організації.

**Ключові слова:** інноваційна діяльність, кадровий потенціал, мотивація, розвиток організації.

**Постановка проблеми.** На сьогоднішній день у світовому господарстві формується новий погляд на фактори економічного зростання. Досвід розвинених країн показав, що основа стійкого економічного зростання забезпечується рівнем розвитку і динамізмом інноваційної сфери і відбувається на базі використання знань та інновацій як найважливіших економічних ресурсів. Саме інновації призводять до формування нових галузей і виробництв, а ініціатором їх є творчість людини-новатора.

Активізація людського фактора і прискорення науково-технічного прогресу - це взаємозалежні проблеми збалансованості та динамічного розвитку факторів виробництва. Сучасні технології мають ряд особливостей: вони вузько спеціалізовані, швидко застарівають, вимагають постійного удосконалювання, їх неможливо впровадити лише за допомогою документації, без людини — носія ноу-хау. Тому зазначена тема є актуальною на даному етапі розвитку економіки нашої країни.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Людський потенціал визначається не тільки кількісним складом персоналу, який безпосередньо чи опосередковано пов'язаний з інноваційною діяльністю підприємства, а також і його якісними характеристиками, які розуміються як активи персоналу. Під активами персоналу розуміється сукупність колективних знань співробітників, їх творчих здібностей, уміння вирішувати проблеми, лідерських якостей, підприємницьких і управлінських навичок. Сюди також

включаються психометричні дані і відомості про поведінку окремих осіб в різних ситуаціях. Тому можна дати наступні визначення творчого потенціалу.

За Краснокутською Н.В. [1] кадровий потенціал інноваційної організації повністю ототожнюється з творчим і являє собою сукупність знань, здібностей, навичок, системного мислення спеціалістів, які провадять інноваційну діяльність, їх творчі новаторські здібності і є базою забезпечення її інноваційного лідерства і конкурентоспроможності на ринку.

Чухрай Н. [2] розглядає кадровий потенціал як складову інноваційного у концепції інноваційного розвитку підприємства. Пропонує власно розроблені оцінку впливу ресурсів підприємства (в тому числі творчого потенціалу) на формування інноваційного потенціалу та оцінку творчого потенціалу в складі інноваційного. Кадровий потенціал характеризує як складову, що не належить підприємству.

**Невирішені складові загальної проблеми.** Творчий потенціал є однією з складових інноваційного потенціалу, основу якого складають кадрові і матеріально-технічні складові, а також наявність науково-технічної й інтелектуальної власності. Та особливо важливою складовою все ж є наявність кадрів спеціалістів і вчених, що забезпечують інноваційний процес новими знаннями, ідеями, винаходами, ноу-хау, новими технологіями. Саме такій складовій інноваційного потенціалу як кадровий потенціал (або людський капітал) має приділятися більше уваги.

**Формулювання цілей статті.** Основними цілями є аналіз чинників впливу на створення кадрового потенціалу організації; оцінка кадрового потенціалу інноваційної організації; та формулювання методів стимулювання творчої діяльності задля повного розкриття здібностей працівників та вкладення їх в розвиток організації.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Рух по інноваційному шляху розвитку можливо тільки за наявності сприятливих умов для ефективної реалізації накопиченого інноваційного потенціалу країни і його подальшого нарощування, побудови дієвого механізму управління інноваційними процесами.

При цьому слід вказати на важливе, і навіть якоюсь мірою визначальне, значення психологічних аспектів інноваційної діяльності, що грають вирішальну роль в подоланні інноваційної інертності суб'єктів підприємництва різних форм господарювання, власників капіталу, держави. Виникає об'єктивна необхідність змінити відношення людей до нової реальності, психологію сприйняття ними інновацій, прищепити розуміння значення і ролі активізації інноваційних змін. Досягти цього можна тільки на основі глибокого пізнання дійсних мотивів інноваційної активності різних суб'єктів. Тому усебічне опрацювання аспектів мотивації, результативності інноваційної діяльності, що виступає вирішальним причинним чинником, і побудова, адекватного специфіці сучасних умов, мотиваційного механізму особливо актуалізується сьогодні.

Разові інвестиції не здатні самі по собі забезпечити довгостроковий характер підтримки економічного потенціалу. Зміни на ринку призводять до зниження ефективності інвестицій в довгостроковому періоді. Йдеться не стільки про фінансову сторону питання, хоча і вона з часом знижується, а скільки про конкурентоздатність інвестицій в часі, яка знижується з ряду причин. Таку нерівномірність можна пояснити особливостями функціонування вітчизняної економіки. Господарюючі структури головним чином ставлять собі за мету одержання максимального розміру поточного прибутку, приділяючи мало уваги перспективам зростання. Процес освоєння технологічних інновацій вони розпочинають тільки після критичного зменшення ефективності інвестиційних рішень у традиційних напрямках і запобігти виникненню кризових явищ вже не вдається. Така ж точка зору А. Кляйнкнехта і Й. Шумпетера [3], згідно якому інновація супроводжується творчим руйнуванням економічної системи, обумовлюючи її перехід з одного стану рівноваги в інший, в період підйому економіки більша увага звертається на поліпшуючі і технологічні інновації. Значний науковий інтерес представляють дослідження М.І. Туган-Барановського [4], який розглядав циклічність економічного розвитку в залежності від обмеженості позичкового капіталу та особливостей його інвестування в капітальні товари.

Економічний розвиток як поступальний рух на шляху підвищення економічної ефективності пов'язаний в першу чергу з якісними змінами в капіталі, з оновленням поколінь техніки. Сучасна ринкова модель економіки базується на інноваційному типі розвитку, для якої характерні риси наведені на рисунку 1.

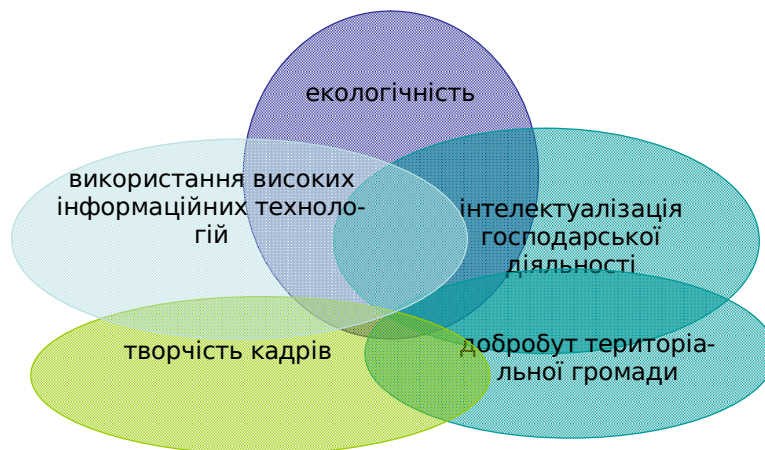


Рисунок 1 - Характерні риси інноваційного розвитку

Таким чином інновації стимулюють економічне зростання, в т.ч. за рахунок процесів екологізації, скорочують тривалість економічних депресій та збільшують періоди піднесення [5].

Оцінка впровадження та виявлення нерівномірності інновацій у просторовому вимірі проводиться в розрізі галузі та регіону. Регіональний розріз пов'язаний з аналізом міждержавних розбіжностей. Нерівномірність інновацій пояснюється тим, що території, на яких інновації впроваджуються достатньо швидкими і масштабними темпами, досягають зростання скоріше і на більш якійсній основі. Перехід від однієї базисної інновації до їхнього об'єднання у вигляді кластера – це не просто формальна процедура, а перехід до якісної категорії, яка відноситься до макрорівня.

Очевидно, що потрібне створення механізму підтримки ефективності інвестицій. Таким механізмом може бути система безперервного інвестиційно-інноваційного проектування. Суть такого механізму полягає в тому, що інвестування повинне тісно пов'язуватися з впровадженням інновацій. Інновації є одним з головних механізмів, що забезпечують зростання і гарантують підтримку економічного потенціалу.

Успішне проведення науково-технічної та інноваційної політики в Україні неможливе без активізації творчої активності та винахідництва, що крім того пов'язане з розвитком як вищої, так і професійної освіти. Матеріальна база багатьох вищих навчальних закладів (особливо технічних) на сьогоднішній час є застарілою, потребує оновлення. Так само і методи навчання. Зруйнована також система галузевих інститутів підвищення кваліфікації, у підприємств недостатньо коштів для внутрішньофірмової підготовки кадрів, знизилась мотивація до винахідницької діяльності, винахідники шукають кращої долі за межами рідної держави [6].

Важливою складовою кадрового потенціалу є кваліфікаційний рівень персоналу, що веде інноваційну діяльність. До діяльності науковця, спеціаліста, керівника, службовця ставляться відповідні кваліфікаційні вимоги, визначаються посадові обов'язки й обсяг специфічних знань, що враховується при атестації кадрів та встановленні оплати праці.

Крім того кваліфікація персоналу здійснює вплив на сприйняття інновацій. По-перше, кваліфікація зумовлює той «максимум», на який здатен працівник, і в разі, коли інновація вимагає нових знань чи умінь, навичок, що виходять за межі цього «максимуму», може стати безпорадною. По-друге, кваліфікація є мотивуючим фактором діяльності: що вищою є кваліфікація, то більшою мірою працівник керується внутрішніми й зовнішніми позитивними мотивами й охочіше бере участь у процесах впровадження й поширення інновацій. Крім того, кваліфікованих фахівців значно легше ознайомити з нововведенням.

Але практикуючі менеджери, як правило, не мають можливості покинути свою фірму і процес її функціонування скільки-небудь тривалий час, необхідне для традиційної очної і навіть заочної освіти. Це актуалізує проблему широкомасштабного впро-

вадження дистанційних форм навчання, передусім, менеджерів, як адекватних потребам постійної і поєднаної з основною роботою освіти. Таким чином, широке поширення дистанційної освіти є однією з умов постійного підвищення рівня інтелектуального капіталу в товаристві і, в цій якості, чинника ефективного переходу до економіки знань [7].

Мотивацію у сфері інноваційної діяльності слід розглядати як необхідний елемент системи управління прогресивними змінами на макро і мікрорівні, як джерело інтенсифікації інноваційної активності різних суб'єктів, як дієвий засіб подолання інертності їх мислення. Основна ідея мотиваційного механізму повинна полягати не в примусі суб'єктів здійснювати які-небудь зміни, а в пробудженні інтересу до самого змісту інноваційної діяльності. Звичайно, ніхто не може сказати, з достатньою мірою упевненості, як детально діє механізм мотивації, якої сили має бути мотиваційна дія, коли спрацює мотивообразуючий чинник, тим більше, чому він спрацює у кожному конкретному випадку і до якого результату приведе. Але навіть розуміння структури і послідовності дії мотиваційного механізму інноваційної діяльності виступає важливим чинником для підвищення ефективності її здійснення [8].

Стимулюючими факторами є винахідливість, інтерес до нового, рішучість, готовність іти на ризик, інтелект, креативність, організаторські здібності, ініціативність, лідерство та ін. Для появи життєздатної інновації необхідні технічна маса ідей і умови для її розроблення. Творчий пошук має вигляд ланцюга: синтез або запозичення ідей – трансформація ідей у технічні рішення – оцінка споживчої, технічної, економічної ефективності рішень та вибір з них життєздатних. За його результатами висувається концепція (головний технічний задум), яка оформлюється у вигляді проекту, супроводжується появою зразків-носіїв ідеї та є основою для подальшого технічного проектування та виготовлення. Проектний творчий потенціал групи може регулюватися зміною: кількості паралельно працюючих дослідників; складу дослідників з урахуванням різної продуктивності праці; терміну підготовки інноваційного проекту; поєднанням цих заходів.

**Висновок.** В організації існує безліч факторів, що стимулюють або гальмують творчу активність. Так, такими факторами впливу є, перш за все, організаційна структура організації, стиль керівництва безпосереднього керівника відділу, зайнятого інноваційною діяльністю, графік роботи та ефективно використання часу, умови праці, інноваційна культура та психологічний клімат в організації. Проте розбіжності в рівні кваліфікації, стажі роботи за спеціальністю та безпосередньо за даним напрямом діяльності, психологічні особливості і таке інше не можуть не впливати на продуктивність творчої праці персоналу, зайнятого інноваційною діяльністю. На все це необхідно зважати в процесі мотивації, головною ціллю якої є отримання інновацій, вирішення науково-технічних проблем суспільства, розвиток науки і техніки.

#### **Література.**

1. **Краснокутська Н.В.** Інноваційний менеджмент / Н.В. Краснокутська – К.: КНЕУ, 2003. – 504 с.
2. **Чухрай Н.** Формування інноваційного потенціалу підприємства: маркетингове та логістичне забезпечення / Н. Чухрай – Львів: Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2002. – 316 с.
3. **Шумпетер Й.** Теорія економічного розвитку / Й. Шумпетер – М.: Прогрес, 1982. – 453 с.
4. **Туган-Барановський М.** Політична економія: Курс популярний / Михайло Туган-Барановський; АН України. Ін-т економіки; передм. А.Горкіної. – К.: Наук. думка, 1994. – 261 с.
5. **Благой В.В.** Влияние инноваций на процесс формирования стратегии предприятия / В.В. Благой, В.В. Благая, Р.Н. Крылов – «Уральский научный вестник». – № 6 (33). – Уральск: ТОО «Уралнаучкнига», 2011. – С. 9-14.
6. **Благой В.В.** Кадровий потенціал в інноваційній діяльності / В.В. Благой, А. Горбай –Макіївка. : МЕГІ, 2011. - №6 (19). – С. 44-48.
7. **Благой В.В.** Интеллектуальный капитал в эпоху глобализации мировой экономики / М. Н. Шевченко – Макіївка. : МЕГІ, 2011. - №6 (19). – С. 194-198.
8. **Благой В.В.** Мотивация инновационной деятельности / В.В. Благой, В.В. Благая, Е.Ю. Цымбалист – «Економіка: проблеми теорії та практики». – Випуск 252: В VI т. – Т. I. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2009. – С. 205-210.

**Стаття надійшла:** 25.12.2012 р.

**Рецензент:** д.е.н., проф. Дмитрієв І.А.