

УДК 331.5

МЕТОДИ, ВАЖЕЛІ ТА МЕХАНІЗМИ ПІДВИЩЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ*Збаржевецька Л.Д.*

Розглянуто основні світові тенденції, що спонукають до пошуку підвищення інноваційної активності працівників. Визначено мотиви та напрями активізації інноваційної діяльності. Запропоновано схеми механізму мотивації та активізації інноваційної активності найманого працівника на мікроекономічному рівні. Проаналізовано міжнародний досвід забезпечення інноваційної активності працівників.

Ключові слова: інновації, методи, важелі, механізм, мотивація, інноваційна активність, інноваційна діяльність, державне регулювання

Стійке економічне зростання, піднесення конкурентоспроможності як окремих суб'єктів господарювання, так і конкурентоспроможності країни загалом в більшій мірі залежить від інноваційного розвитку. Швидкість змін, що відбуваються у сучасному світі, гострота міжнародної конкуренції, зміна орієнтирів суспільного розвитку на користь якості людського потенціалу, – все це привертає увагу дослідників до вивчення сутності інновацій, умов та важелів прискорення процесу їх розробки, поширення і впровадження. Метою статті є визначення дієвих чинників, важелів та напрямів активізації інноваційної активності найманих працівників на мікроекономічному рівні.

У перші й наступні роки ринкових перетворень вагомий внесок у розуміння проблем інноваційної активності підприємств та персоналу, стимулювання творчої діяльності працівників зробили такі вітчизняні вчені як Амоша О.І., Бандур С.І., Безчасний Л.К., Дмитренко Г.А., Колот А.М., Лісогор Л.С., Грішнова О.А., Мочерний С.В., Онікієнко В.В., Семикіна М.В., Шаульська Л.В. та інші вітчизняні вчені.

До пошуку дієвих чинників, важелів та засобів підвищення інноваційної активності підштовхує також вплив світових тенденцій:

- перехід людства від індустріального до інформаційного суспільства;
- визнання здатності до творчості та інновацій пріоритетним чинником зростання матеріального і духовного багатства, підвищення конкурентоспроможності підприємств і країн;
- глобалізація світового розвитку, яка передбачає не лише зближення та інтеграцію економік, а й поглинання слаборозвинених країн найбільш економічно розвиненими державами, перетворення їх у сировинні придатки, постачальників дешевої робочої сили; загострення міжнародної конкуренції на світових ринках [5, с. 10-11].

Прояв інноваційної активності найманих працівників підприємств та організацій знаходиться у значній мірі під впливом зовнішнього середовища і одночасно впливає на динаміку науково-технічного прогресу країни, подальший розвиток суспільства, забезпечення його нових різноманітних потреб.

Як свідчить державна статистика, кількість підприємств, що декларують свою діяльність як інноваційну, не перевищує 75% їх загальної кількості, з них до інноваційно-активних відносяться лише біля 10%. З цього можна зробити висновок, що малою залишається частка найманих працівників, праця яких за змістом є інноваційною [3, с. 295].

Головним спонукальним мотивом для розробки інновацій на вітчизняних підприємствах є переважно бажання і прагнення його керівництва здійснювати стратегічну діяльність взагалі і, зокрема, вести інноваційну політику. Найпростішим і пріоритетним напрямом в цьому аспекті може стати активізація процесів впровадження міжнародних і європейських стандартів у процес виробництва продукції, головна ж увага має бути зосереджена на генеруванні та упровадженні технологій, товарів, послуг з інноваційним наповненням їх сутності. Активізація інноваційної діяльності потребує якісно нової організації взаємозв'язків і взаємодії між усіма учасниками інноваційного процесу, закріплення нових функцій за відповідними органами управління на державному, регіональному, місцевому рівнях.

За рівнем розвиненості інновацій Україна сьогодні займає не кращі позиції серед країн світу: за сприйнятливістю компаній до технологічних нововведень – 86-е місце, за розповсюдженістю ліцен-

зування зарубіжних технологій – 96, за трансфертом технологій – 111, за показником дослідницького співробітництва університетів та промисловості – 46, за показником державних закупок прогресивних технологічних продуктів – 87, за показником наявності науковців та інженерів – 61 [7, с. 503-520]. Збереження низького рівня технологічної готовності економіки країни до сприйняття інновацій (78 позиція), несприйнятливості компаній до технологічних нововведень (86 позиція) свідчать про нерозвиненість інфраструктури розвитку інновацій. Обмеженість фінансових ресурсів, недосконалість існуючої нормативно-правової системи регулювання та стимулювання інноваційної діяльності, невизначеність пріоритетів розвитку науково-технологічної сфери, несприйнятливості органами управління пріоритетів інноваційного розвитку суттєво ускладнюють вирішення загальної проблеми формування інноваційної моделі економічного розвитку.

До методів та важелів підвищення інноваційної активності підприємств вчені відносять зокрема:

групу фінансових чинників: механізм бюджетного та позабюджетного фінансування інноваційної діяльності; пільгові позики, гранти, дотації; державне замовлення на інноваційні продукти; інститути кредитування інноваційних підприємств; кошти приватних (зокрема, венчурних) інвесторів; страхування інноваційних ризиків;

групу фіскальних методів: зниження ставок податку на прибуток підприємств; надання податкового кредиту інноваційним підприємствам; звільнення від оплати податку на прибуток, отриманого власниками майнових прав інноваційних і венчурних фірм; введення пільгової амортизації для інноваційних фірм;

групу інституціональних чинників: система сертифікації та стандартів, що заохочує споживання інноваційних товарів; інфраструктура доступу до інформаційних джерел – банків даних та баз знань; патентні підрозділи;

групу регуляторних чинників та важелів: бізнес у сфері інноваційної діяльності; методики і нормативні документи; центри інжинірингу, венчурні підприємства, технопарки, бізнес-інкубатори, інноваційно-технологічні центри [3, с. 223-226].

На рис. 1 пропонуємо схему механізму мотивації інноваційної активності найманого працівника на мікроекономічному рівні. Участь найманих працівників в інноваційній діяльності підприємств має підкріплюватися додатковою системою відчутних стимулів крім тих, що стосуються трудового процесу загалом, в якому задіяний працівник. З урахуванням дії стимулів обох видів, працівник перебуватиме у полі мотивації як учасник трудового процесу і як творча особистість (винахідник, раціоналізатор, автор цікавих ідей, що стосуються різних аспектів діяльності підприємства).



Рис. 1. Схема механізму мотивації інноваційної активності найманого працівника на мікроекономічному рівні

При цьому працівник здійснює вибір трудових дій в межах поставлених перед ним виробничих завдань і потреб інноваційного характеру (спрямованих на генерування нових ідей та пропозицій щодо раціоналізації трудового процесу, вдосконалення технології виробництва, якості продукції, маркетингу тощо). В залежності від місця роботи, здібностей, відповідних знань та зацікавленості у розробці інновацій працівник може одночасно проявити як трудову, так і інноваційну активність. В інтересах інноваційних зрушень найбільш вагомими, за схемою, мають бути стимули до генерування принципово нових ідей. Наприклад, якщо запропоновані з боку роботодавця стимули (в оплаті праці, соціальній підтримці тощо) забезпечуватимуть працівнику задоволення його актуальних соціально-економічних потреб, то це слугуватиме вагомою підтримкою високого рівня інноваційної активності.

Справедливо підкреслити, що серед різноманітних методів підвищення інноваційної активності найманих працівників в Україні на сучасному етапі провідну роль грає вдосконалення матеріальних стимулів. Така тенденція характерна для країн з низьким рівнем матеріального добробуту, де пріоритетним для більшості найманих працівників в умовах поширеної бідності стає не інтерес до змісту праці, а можливість отримати більший дохід. Відповідно інтерес до наукового пошуку, дослідницької роботи більшою мірою залежить від наявності привабливих можливостей отримання більшого заробітку. У протилежному випадку спостерігаються тенденції руйнації мотивів до розробки інновацій.

З точки зору Амоші О.І., Антонюк В.П., Землянкін А.І., потребують уваги такі методи активізації інноваційної праці:

- впровадження інноваційно-цільового підходу до системи стимулювання і мотивації інноваційної праці (дуже ефективним та ефективним визнають цей напрям, відповідно 28,8% та 55,3% експертів);

- розробка гнучких тарифів, ставок, окладів для спеціалістів та робітників, які здійснюють інноваційну діяльність, залежно від обсягів та важливості (30,2% та 52,7%);

- удосконалення системи оцінки результатів діяльності працюючих, які використовуються при оплаті праці, з урахуванням показників інноваційної діяльності (2,5% та 60,6%);

- доповнення традиційних форм оплати та стимулювання праці комплексом нетрадиційних форм і методів заохочення, які зорієнтовані на стимулювання інноваційної діяльності та підвищення конкурентоспроможності (23,1% та 60,0%);

- застосування спеціальних стимулюючих коефіцієнтів для погодинних тарифних ставок працівникам, які виконують особливо складні операції на високотехнологічному устаткуванні (12,2% та 60,3%);

- розробка окремої системи стимулювання для працівників творчих дослідницьких груп, які спеціалізуються на розробці та впровадженні конструкторсько-технологічних нововведень, новітніх технологій, удосконалення бізнес-процесів (29,0% та 51,9%);

- заохочення працівників служби розвитку персоналу, провідних спеціалістів за якісну підготовку і перепідготовку кадрів, підвищення їх інтелектуального потенціалу, залучення до роботи на високотехнологічному устаткуванні, освоєння нової техніки та технологій (16,4% та 60,2%) [1, с. 187].

Теорія і практика інноваційної діяльності виробила широкий спектр методів та важелів (економічних, фінансових, організаційних, соціальних, інституціональних та ін.), обґрунтоване залучення яких на різних економічних рівнях може забезпечувати задоволення актуальних потреб працівників, спонукаючи їх до підвищення інноваційної активності. Між тим слід враховувати, що передумовою формування інноваційної поведінки усіх учасників інноваційного процесу слугує, передусім, розвиток конкурентного середовища в країні, запровадження інноваційної моделі розвитку економіки.

Важливе місце у забезпеченні інноваційної активності працівників має відводитися мотивації до розробки інновацій. Показники інноваційної активності України значно поступаються іншим країнам ринкової економіки: приблизно вдвічі нижчі, ніж у Польщі, у 4-5 разів – ніж у Іспанії та Італії, у 6 разів – ніж в Ірландії; за виробництвом високотехнологічної продукції у розрахунку на 1

млн. населення Україна в десятки разів поступається Іспанії, Італії, Ізраїлю та Ірландії. Наукоємність промислового виробництва України не перевищує 0,3 відсотка, що на порядок менше світового рівня [9]. Очевидно, що потребують докорінного реформування механізми підтримки інноваційної активності в Україні. Розвитком окреслених уявлень слугує запропонована на рис. 2 блок-схема механізму забезпечення інноваційної активності працівників на рівні підприємства. Створення умов для функціонування такого механізму означало б, що підприємство реалізує функції підприємництва як особливого виду діяльності та певного стилю господарської поведінки, яким притаманні: свобода вибору напрямків діяльності і самостійність у прийнятті рішень, ініціативність і пошук нестандартних рішень у сфері бізнесу, інноваційність характеру діяльності.

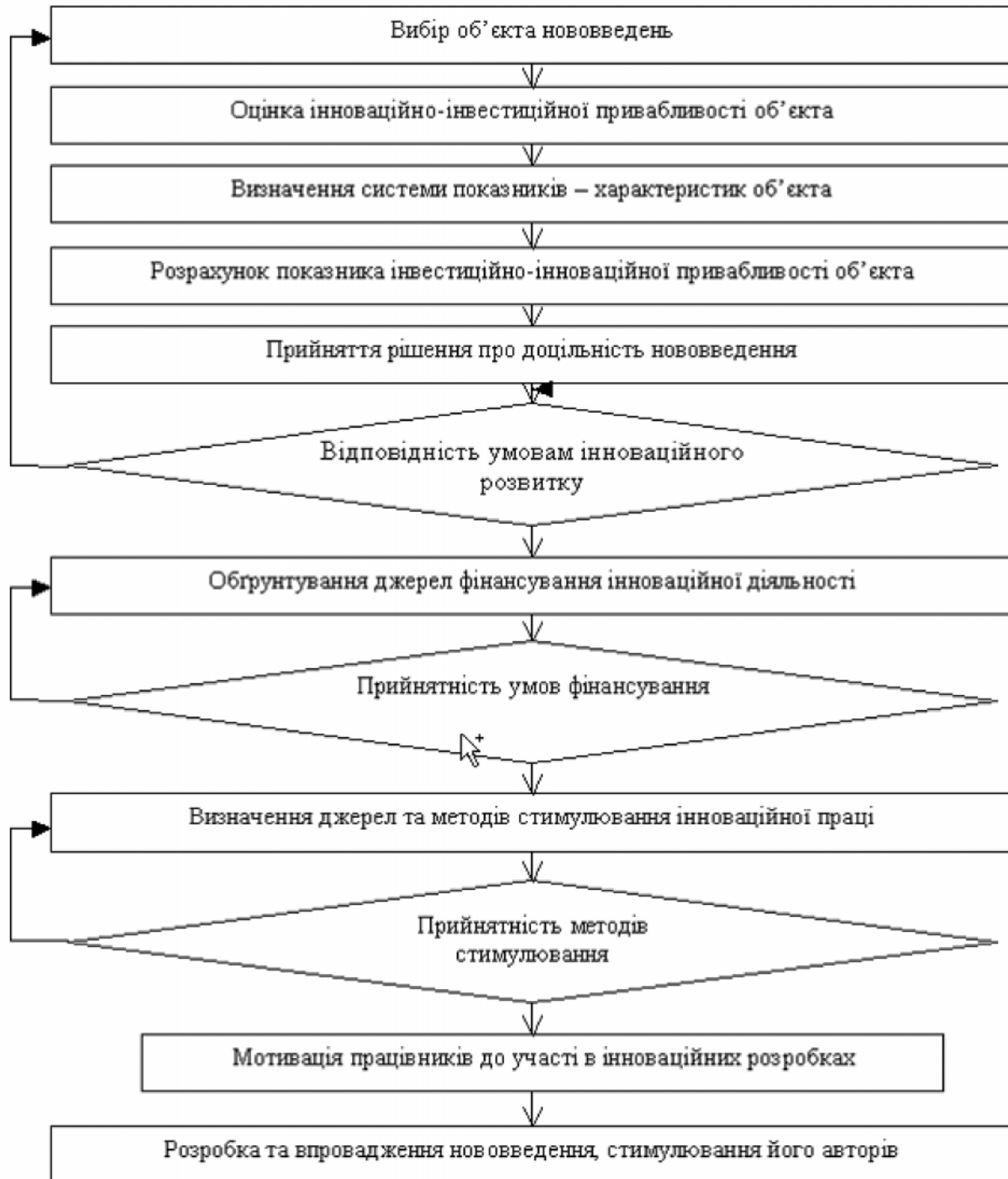


Рис. 2. Блок-схема механізму забезпечення інноваційної активності працівників на рівні підприємства [6, с. 272].

Аналіз літератури свідчить, що механізми підвищення інноваційної активності найманих працівників формуються і функціонують в кожній країні з урахуванням особливостей національної економіки, специфіки державної інноваційної політики, системи побудови і взаємодії державних струк-

тур влади, фінансових можливостей, стратегічних пріоритетів.

Механізм управління інноваційною активністю працівників і суб'єктів господарювання у США створений у кількох ключових сферах: сфері розподілу державних ресурсів між різними секторами наукових досліджень і визначення структури державних наукових пріоритетів, виконання досліджень і розробок у державних наукових центрах; сфері непрямого державного стимулювання науки і освоєння її досягнень у приватному секторі господарства за допомогою податкової, амортизаційної, антитрестівської, патентної, зовнішньоторгової політики, підтримки необхідного (з точки зору темпів та ефективності НТП) рівня конкуренції; сфері формування інноваційного клімату в економіці та інфраструктур забезпечення досліджень і розробок, включаючи національні служби науково-технічної інформації, стандартизації, статистики, вивчення зарубіжного досвіду і міжнародного співробітництва, прогнозування науково-технічного розвитку [8].

Ефективною формою зв'язку між вузівською наукою і виробництвом слугують технологічні парки, завдяки яким створюється в науково-дослідному (університетському) середовищі інфраструктура, необхідна для формування і становлення невеликих високотехнологічних фірм. Технопарк об'єднує великі й малі господарські організації, з одного боку, і творчий потенціал великих університетів – з іншого. Вищі навчальні заклади виявляють велику активність у роботі так званих технічних станцій і центрів інновацій (перші сприяють розвитку й регіональних досліджень). Їх діяльність фінансує Уряд країни поряд з приватними корпораціями і фірмами.

Приклади державної підтримки наукової та інноваційної діяльності в США заслуговують вивчення з боку України. Без такої підтримки важко уявити інноваційну активність найманих працівників. Зауважимо, що за великою увагою держави (США) до розробки та реалізації наукових програм, інноваційних проектів, стоїть висока зацікавленість у збереженні та нарощуванні інтелектуального потенціалу нації. Тому має місце не лише вагоме матеріальне стимулювання праці інноваторів у США, а й залучення на привабливій економічній основі потенційних винахідників з усього світу.

Натомість, в Японії основою формування державної політики пріоритетів слугують дещо інші стратегічні та тактичні принципи [8]. Японські спеціалісти вважають, що поетапне прискорення науково-технічного розвитку економіки країни передбачає два підходи: по-перше, засвоєння зарубіжного досвіду на основі закупівлі ліцензій; по-друге, розвиток власних досліджень і розробок. У першому випадку, на їх думку, можливе швидке просування вперед і отримання відчутних результатів за порівняно короткий час, у другому – не виключені серйозні труднощі, оскільки ініціативні науково-технічні розробки пов'язані з ризиком і невдачами. Якщо до початку 80-х років уряд Японії віддавав перевагу освоєнню знань (процесів), а не придбання матеріалізованих у засобах виробництва результатів досліджень, то згодом він виступив ініціатором великих національних програм у сфері науки в цілому та інновацій, зокрема. Це стало поштовхом для переходу до політики динамічного планування наукових досліджень і засвоєння нових технологій. Підготовка великих науково-технічних програм зумовила необхідність підвищення ролі фундаментальних досліджень. У зв'язку з цим державні структури Японії не лише збільшують частки інвестиційних вкладень у такі дослідження, а й спонукають робити це у зростаючих масштабах приватні фірми. Справедливо підкреслити, що японська політика в галузі науково-дослідної роботи, всупереч поширеній думці, формується не під егідою єдиного центру, а як результат жорсткої конкуренції між багатьма урядовими установами за фінансові ресурси і пануюче становище в перспективних напрямках досліджень. Японська модель «наздоганяючого розвитку» відрізняється колективістськими тенденціями, проте сформована вона під впливом західних зразків: німецької – зі сфери адміністративного управління, армії, освіти і британсько-американських: – зі сфери промислового виробництва, територіальних інфраструктур та морського флоту [2, с. 75].

В контексті нашого дослідження заслуговує на увагу досвід Китаю, Індії, Сінгапуру, Тайваню, де відбулося суттєве підвищення рівня інноваційної активності зайнятого населення за рахунок прийняття державної концепції технологічного прориву, покладеної в основу дії механізму активізації творчої праці.

Неупереджений погляд на стан інноваційної діяльності свідчить про надзвичайно низьку ефек-

тивність дії такого механізму в Україні: на відміну від розвинутих країн, де 85-90% приросту ВВП забезпечуються за рахунок виробництва та експорту наукоємної продукції, частка України на ринку високотехнологічної продукції становить приблизно 0,05-0,1%; на відміну від розвинутих країн в Україні все ще не створено ефективну національну інноваційну систему.

З огляду на кращий зарубіжний досвід, зазначені механізми в економічно розвинених країнах світу враховують взаємозв'язок підсистем, що виконують, зокрема, функції прямого фінансування; надання безпроцентних банківських кредитів; створення венчурних інноваційних фондів, що користуються пільгами; пониження державних патентних податків; відстрочення виплат патентних податків; право на прискорену амортизацію обладнання; створення мережі технополісів та технопарків. Поряд з цим, реально функціонують механізми охорони прав суб'єктів інтелектуальної власності, механізми мотивації вищих навчальних закладів, підприємств до інноваційної діяльності, механізми державного регулювання наукових досліджень тощо. Поряд з організаційно-економічною та фінансовою підтримкою інноваційних підприємств, не менше значення для підтримки інноваційної активності працівників є ефективна політика у сфері оплати праці і доходів, соціального захисту, створення гідних умов праці і життя. Узагальнюючи та систематизуючи окреслені вище підходи, пропонуємо авторське бачення механізмів державної підтримки інноваційної діяльності в умовах розвиненої ринкової економіки (рис. 3).

З огляду на досвід функціонування різноманітних механізмів підвищення інноваційної активності, зауважимо, що вони спрацьовують ефективно тоді, коли під дією зовнішнього впливу формується мотиваційне ядро, яке здатне спонукати працівника до саморозвитку, самовдосконалення, активних дій щодо розробки інновацій.



Рис. 3. Механізми державної підтримки інноваційної діяльності в умовах розвиненої ринкової економіки

Йдеться про мотивацію працівника до внутрішніх змін, які стосуються формування особистої інноваційної культури – передусім, соціально-психологічної готовності до нововведень та участі в

інноваційної діяльності, прагнення до оновлення знань, реалізації та розвитку різноманітних творчих здібностей, продукування нових ідей, розвитку потреби в роботі з новітньою інформацією, пошуку альтернативних рішень, економії ресурсів і часу. Формування інноваційної культури потребує, безумовно, якісних змін у трудовому менталітеті вітчизняних працівників, формування активної поведінки (допитливості, активності, ініціативності, самостійності, відповідальності). Разом з тим, якщо прояв інноваційної активності не буде приносити задоволення актуальних потреб працівнику (наприклад, за умов збереження низької оплати праці), важко очікувати стійку та довготривалу мотивацію людини до постійного оновлення знань та активної участі у розробці інновацій.

Механізми підвищення інноваційної активності найманих працівників в кожній конкретній країні можуть бути різними за структурою та складом, проте вони досягають бажаного ефекту лише тоді, коли під впливом зовнішніх чинників формуються економічні та соціальні мотиви, що спонукають працівників до якісних внутрішніх змін (саморозвитку, самовдосконалення), а з ними – до формування інноваційної культури, активізації інноваційної поведінки людини в суспільстві.

ВИСНОВКИ

Обґрунтовано методологічну схему дослідження інноваційної активності найманих працівників, спрямовану на поглиблення досліджень методів та важелів інноваційної активності найманих працівників на усіх рівнях та пошук засобів її підвищення в інтересах прогресивного розвитку суспільства.

На основі узагальнення зарубіжного досвіду розроблено схему механізмів державної підтримки інноваційної діяльності в умовах розвиненої ринкової економіки, яка являє собою систему механізмів активного впливу держави і на підприємства, і на найманих працівників за допомогою економічних, фінансових, інституціональних, техніко-організаційних та інших важелів та методів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення / [О.І. Амоша, В.П. Антонюк, А.І. Землянкін та ін.]. – Донецьк : НАН України, Ін-т економіки промисловості, 2007. – 328 с.
2. Довбня С. Б. Механізм активізації інноваційного розвитку підприємств / С. Б. Довбня, Т. Л. Охлопка // Управління інноваційним процесом в Україні: проблеми, перспективи, ризики: міжнар. наук.-практ. конф., 11-13 трав. 2006 р. : зб. тез допов. – Львів : вид-во Національного університету «Львівська політехніка», 2006. – 272 с.
3. Конкурентоспроможність економіки України: стан і перспективи підвищення / за ред. І.В. Крюкової. – К.: Основа, 2007. – 488 с.
4. Онікієнко В.В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / В. В. Онікієнко, Л. М. Ємельяненко, І. В. Терон; за ред. В. В. Онікієнка. – К. : РВПС України НАН України, 2006. – 480 с.
5. Семикіна М. В. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання: [моногр.] / М. В. Семикіна, Л. А. Коваль. – Кіровоград : «Степ», 2002. – 212 с.
6. Фінансово-економічні механізми інноваційно-інвестиційного розвитку України: [кол. наук. монограф.] / О.А. Кириченко, С.А. Єрохін та ін. ; під наук. ред. О.А. Кириченко. – К. : Національна академія управління, 2008. – 252 с.
7. The Global Competitiveness Report. – G., 2005, – P. 503 – 520.
8. http://www.vuzlib.net/oet_pea/40.htm
9. <http://www.soskin.info/ea.php?pokazold=20060124&n=1-2&y=2006>