

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ

ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ

Коваль Лілія Анатоліївна

УДК 336.71

**СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ВАЖЕЛІ
АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ
НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

Спеціальність 08.09.01 – Демографія, економіка праці,
соціальна економіка і політика

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Київ – 2002

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Кіровоградському державному технічному університеті (м. Кіровоград)

Науковий керівник: кандидат економічних наук, доцент
Семикіна Марина Валентинівна,
Кіровоградський державний технічний
університет

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор,
член-кореспондент НАН України
Безчасний Леонід Констянтинівч,
Інститут економіки НАН України,

завідувач відділу методології і теорії
економічних досліджень, заступник директора

кандидат економічних наук, доцент
Петюх Василь Миколайович,
Київський національний економічний
університет, заступник завідувача кафедри управління трудовими
ресурсами

Провідна установа: Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення Міністерства
праці та соціальної політики України, відділ робочих місць,
профорієнтації, підготовки кадрів та демографії

Захист відбудеться “5” грудня 2002 року о 14 годині на засіданні спеціалізованої
вченої ради Д 26.150.02 по захисту дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора
(кандидата) наук в Інституті економіки НАН України за адресою: 01011, м. Київ-11,
вул. Панаса Мирного, 26.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Інституту економіки НАН України за
адресою: 01011, м. Київ-11, вул. Панаса Мирного, 26.

Автореферат розісланий 31.11.2002 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Стешенко В.С.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. За умов світової глобалізації й загострення міжнародної конкуренції майбутнє незалежної України великою мірою визначається засвоєнням моделі інноваційного розвитку економіки, якій притаманна дієва система спонукання до конкурентоспроможної праці, прояву науково-технічної творчості. У зв'язку з цим набувають особливого значення питання відновлення винахідницької та раціоналізаторської активності на промислових підприємствах, створення могутніх стимулів до розвитку інтелектуальної праці, пов'язаної з розробкою та впровадженням інновацій.

Вихід української економіки на траєкторію зростання потребує кардинальних зрушень у трудовій мотивації персоналу, подолання інноваційної інертності суб'єктів різних форм господарювання. Протягом 90-х років, коли ринкові реформи в Україні здійснювалися ціною соціальних втрат, на тлі тривалого кризового стану економіки, спаду виробництва, ігнорування ролі НТП не відбулося відчутних змін трудової поведінки персоналу підприємств та організацій на користь інноваційного розвитку, більш того, за 1991 – 2001 рр. загальна кількість виконаних в країні розробок по створенню нових видів техніки і технологій зменшилась майже у 5 разів, кількість винахідників та раціоналізаторів – у 23 рази, низькою оплатою праці зруйновано престиж науково-технічної творчості, знецінено трудові мотиви до розробки та впровадження інновацій. Потреби інноваційного розвитку держави прийшли у протиріччя з можливостями реальних зрушень, зокрема, у сфері праці виявився застарілим та неефективним механізм спонукання персоналу до трудової діяльності, пов'язаної з проявом творчості, розробкою нових підходів до конструювання,

виробництва, збуту товарів на ринку.

За часів існування централізованої планової економіки теоретичні підвалини сучасних уявлень про специфіку праці творчого характеру та її мотиваційні основи закладено В. Білоусовим, Л. Бляхманом, Г. Добровим, Б. Генкіним, П. Завліним, В. Іноземцевим, Є. Капустіним, Д. Карпуніним, Ю. Кокіним, Г. Кочетковим, Л. Кунельським, Е. Сарухановим, Г. Слезінгером, В. Ядовим, Р. Яковлевим та іншими.

Значний внесок у розвиток наукової думки стосовно мотивації до праці, що потребує прояву науково-технічної творчості, зробили такі вітчизняні вчені як А. Базилюк, Л. Безчасний, Д. Богиня, І. Бондар, А. Бугуцький, М. Герасимчук, В. Геєць, В. Данюк, Г. Дмитренко, М. Долішній, А. Колот, Г. Куліков, В. Лагутін, І. Лукінов, В. Нижник, Н. Павловська, В. Плаксов, М. Семикіна, В. Тімофєєв, О. Уманський, А. Чухно та інші. Необхідність пошуку специфічних підходів до мотивації праці персоналу, зайнятого розробкою та впровадженням інновацій, обґрунтовувалася у публікаціях зарубіжних авторів, зокрема С. Брю, Д. Джонсона, П. Друкера, Р. Інглегарта, Д. Мак-Клеланда, А. Маслоу, А. Тофлера, Б. Твісса, П. Самуельсона, Х. Хекхаузена. Водночас, методи оцінювання та стимулювання такої праці залишаються недостатньо розробленими, що обмежує можливості регулювання інноваційної активності працівників, гальмує їх адаптацію до конкурентних умов ринку.

Недостатня вивченість зазначених питань, необхідність пошуку та залучення дієвих соціально-економічних важелів активізації праці персоналу, охопленого розробкою та впровадженням інновацій, передусім у промисловому секторі економіки України, обумовили актуальність теми дисертаційної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконувалася відповідно до тематики державної науково-технічної програми 7.2 ДНТП “Економічні проблеми розбудови державності України”, плану науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт Кіровоградського державного технічного університету на 2000 – 2004 рр., Договору про творчу співдружність між Інститутом економіки НАН України, Кіровоградським державним технічним університетом і Головнім управлінням праці та соціального захисту населення Кіровоградської обласної державної адміністрації на 1995 – 2005 рр..

Мета і задачі дослідження. Мета дослідження – на основі визначення мотивів і стимулів інноваційної праці персоналу в ринкових умовах господарювання розробити теоретичні положення, концептуальні підходи та науково-практичні рекомендації щодо активізації інноваційної праці на промислових підприємствах України в контексті стратегічних завдань економічної політики держави.

Досягнення поставленої мети обумовило розв'язання наступних задач:

- вивчення та поглиблення теоретичних положень про сутність, особливості, мотиваційні основи праці, пов'язаної з розробкою й упровадженням інновацій;
- узагальнення еволюції наукової думки стосовно методів спонукання персоналу до розробки та впровадженням інновацій на підприємстві;
- оцінка сучасного стану й тенденцій розвитку інноваційної праці в Україні, з'ясування впливових соціально-економічних чинників у системі мотивації персоналу до розробки інновацій на виробництві;
- аналіз ефективності стимулювання інноваційної праці на промислових підприємствах;
- обґрунтування методики визначення рівня сприйнятливості персоналу до інновацій на підприємстві;
- обґрунтування умов забезпечення ефективної дії механізму активізації інноваційної праці персоналу на промислових підприємствах;

- розробка методики оцінювання конкурентоспроможності працівників;
- вдосконалення методів стимулювання праці на основі врахування оцінки результативності й складності роботи персоналу.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні та прикладні аспекти забезпечення умов активізації інноваційної праці на промислових підприємствах у перехідній економіці.

Об'єкт дослідження – трудова діяльність інженерно-технічних працівників промислових підприємств, які займаються розробкою та впровадженням інновацій у виробництво.

Методологія й методика дослідження, джерела інформації. Теоретико-методологічною основою роботи є об'єктивні економічні закони, які функціонують в умовах ринку, фундаментальні положення економічної теорії, мікро- та макроекономіки, досягнення вітчизняної й зарубіжної наукової думки у сфері мотивації праці. У процесі роботи над дисертацією для розв'язання поставлених задач застосовувалися економіко-математичні методи, методи системного аналізу, а також статистичний, кореляційний, анкетний, експертних оцінок, графічний та інші.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в наступному:

- систематизовано теоретичні підходи до трактування сутності інноваційної праці як такої, що трансформує результати науково-технічної діяльності у новий продукт (послугу) із метою одержання корисного ефекту (економічного, соціального тощо) та задоволення суспільних потреб; особливостями змісту такої праці визнано наявність творчості, цільовий орієнтир на потреби ринку;
- уточнено мотиваційний вплив внутрішніх і зовнішніх чинників на інноваційну поведінку особистості з виокремленням як стимулів, так і антистимулів інноваційної праці в умовах перехідної економіки;
- розроблено методику діагностики сприйнятливості персоналу до інновацій, яка відкриває додаткові можливості для реалізації завдань кадрової політики підприємства, сприяє кращому використанню трудового потенціалу працівників;
- обґрунтовано умови ефективного функціонування механізму активізації інноваційної праці на промислових підприємствах;
- удосконалено методи стимулювання інноваційної праці із запровадженням оцінювання конкурентоспроможності персоналу, вимірювання результатів і складності роботи;
- обґрунтовано вибір цільових орієнтирів кадрової стратегії підприємства з позицій його інноваційного розвитку.

Практичне значення одержаних результатів. Практична цінність отриманих наукових результатів полягає в тому, що вони створюють підґрунтя для формування соціально-економічного механізму активізації інноваційної праці персоналу на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях.

Результати дослідження і методичні рекомендації автора знайшли відображення в роботі Головного управління праці і соціального захисту населення Кіровоградської обласної державної адміністрації (довідка № 02–247 від 12.04.2002 р.). Сформульовані пропозиції на виробничому рівні можуть бути покладені в основу кадрової стратегії підприємств, а також вдосконалення системи матеріального стимулювання персоналу, який займається розробкою та впровадженням інновацій. Окремі методичні підходи автора запроваджено у практику діяльності підприємств Кіровоградської області: ВАТ “Червона зірка” (довідка № 737/10–Б від 14.11.2001 р.), дочірнього підприємства ДАК “Хліб Україна” Новоукраїнського комбінату хлібопродуктів (довідка № 192/6 від 21.11.2001 р.), ВАТ “Гідросила” (довідка № 197/20 від 9.01.2002 р.).

Матеріали дисертаційного дослідження використовуються у навчальному процесі

Кіровоградського державного технічного університету для підготовки студентів економічних спеціальностей при викладанні навчальних дисциплін: "Управління трудовими ресурсами", "Основи мотивації праці", "Інноваційний менеджмент".

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаною науковою працею, в якій викладено авторський підхід до розвитку теоретико-методологічних та концептуальних положень щодо мотивації персоналу до інноваційної праці, визначення сприйнятливості персоналу до нововведень, обґрунтування методичних підходів до удосконалення методів активізації інноваційної праці на промислових підприємствах. Усі результати дослідження, що виносяться на захист, отримані автором особисто.

Апробація результатів дисертації. Основні результати дослідження обговорювалися на засіданнях кафедри фінансів та планування, де виконувалася дисертація, міжкафедральному семінарі Кіровоградського державного технічного університету, на засіданнях колегії Головного управління праці та соціального захисту населення Кіровоградської облдержадміністрації, відділу економіки праці і зайнятості населення ІЕ НАН України, доповідались на восьми міжнародних науково-практичних конференціях: "Інформаційні технології в економіці, менеджменті і бізнесі. Проблеми науки, практики і освіти" (м. Київ, 1999 р.), "Підприємництво в Україні: проблеми, шляхи розвитку" (м. Львів, 2000 р.), "Економіка третього тисячоліття" (м. Донецьк, 2000 р.), "Соціально-економічні аспекти збалансування потреб в трудових ресурсах" (м. Кіровоград, 2000 р.), "Наука і освіта 2001" (м. Дніпропетровськ, 2001 р.), "Оплата праці та доходи в ринковій економіці: проблеми, досягнення та перспективи розвитку" (м. Хмельницький, 2001 р.), "Управління людськими ресурсами: проблеми теорії і практики" (м. Київ, 2001 р.), "Розвиток соціально-трудова відносин у сучасних економічних умовах" (м. Донецьк, 2001 р.).

Публікації. За результатами дослідження опубліковано 10 наукових праць загальним обсягом 1,72 др. арк., з яких особисто автору належить 9 публікацій (1,69 др. арк.), з них 4 входять до переліку фахових видань.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг роботи становить 254 сторінки, включаючи 36 таблиць і 31 рисунок, а також список використаних джерел із 118 найменувань, 9 додатків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

У вступі обґрунтовано актуальність теми дисертаційної роботи, сформульовано мету і задачі дослідження, висвітлено наукову новизну, теоретичне й практичне значення одержаних результатів, їх апробацію та запровадження на підприємствах Кіровоградській області.

У першому розділі дисертації "Теоретико-методологічні основи дослідження мотивів і стимулів інноваційної праці" на основі огляду вітчизняної та зарубіжної літератури розкрито сутність, особливості, об'єктивний характер розвитку інноваційної праці, окреслено її мотиви та стимули, показано еволюцію наукової думки стосовно методів спонукання до інноваційної праці, досвід країн ринкової економіки.

Фундаментальні зміни, яких зазнала світова економіка на початку третього тисячоліття, об'єктивно ведуть до появи нових тенденцій у трудовій діяльності персоналу, яка з посиленням конкуренції набуває все більш інноваційного змісту. В сучасному виробництві людина все більшою мірою виступає як носій нововведень. Виокремлено думку про те, що використання в трудовому процесі здібностей людини до прояву творчості, генерації нових ідей уже не узгоджується з поняттям праці в традиційному розумінні цієї категорії. Констатуючи еволюцію наукових поглядів на трудову діяльність, автор наголошує, що крім традиційних, вона включає також такі творчі її види, які

спрямовані на створення нових ідей, проектів, технологій, тобто інновацій, у відповідності з попитом ринку. Останнє дозволяє побачити в інноваціях предмет *особливої* трудової діяльності, яка має творчий характер, може охоплювати різноманітні галузі й сфери (науково-технічні, технологічні, організаційно-управлінські, інформаційно-правові, маркетингові, соціальні, культурні тощо) та стосуватися представників різних професій. Аналіз наукових джерел із позиції науки про працю засвідчив, що поширене застосування терміну “інноваційна діяльність” відбиває переважання в наукових уявленнях процесно-фінансового підходу до інновацій і, як наслідок, неправомірно обмежує увагу саме до змісту, аспектів, мотивів і стимулів праці персоналу, який займається розробкою інновацій. Зосереджено увагу на необхідності застосування терміну “інноваційна праця” для характеристики трудової діяльності персоналу, яка за змістом поряд з репродуктивною компонентою містить творчу компоненту, спрямовується на створення на основі НТП нових продуктів, послуг та інших споживчих вартостей, їх впровадження, використання, комерціалізацію у різних сферах із метою одержання певного корисного ефекту (економічного, соціального, науково-технічного, екологічного тощо) та задоволення суспільних потреб.

Стосовно промислового підприємства інноваційна праця персоналу розглядається як трудова діяльність творчого змісту, яка спрямовується на використання результатів наукових досліджень і проведення розробок нових ідей для поширення та оновлення номенклатури, поліпшення якості продукції (товарів, послуг), удосконалення технології їх виготовлення з наступним запровадженням у виробництво та ефективною реалізацією на внутрішньому та зовнішньому ринках. Автором доведено, що на зміст і розвиток інноваційної праці, з одного боку, впливає ринкове середовище, конкуренція, з іншого, – спільна зацікавленість в інноваціях роботодавців та найманих працівників. Вирішального значення набуває узгодження інтересів соціальних партнерів, активне спонукання працівників до високопродуктивної праці. Останнє потребує пошуку потужних важелів мотиваційного впливу на персонал, який, займаючись розробкою й запровадженням нової техніки (продукції, послуг), як правило, відрізняється від інших найманих працівників високим рівнем освіти, розвитком інтелекту, наявністю аналітичного мислення, вмінням працювати з інформацією, схильністю до підвищеної працездатності в разі високої мотивації до творчості. В цьому розумінні завдання у сфері інноваційної праці є більш складними, ніж в інших сферах діяльності, оскільки вони потребують особливого мотиваційного механізму, в якому має враховуватись складність праці, прояв творчості, мають базуватись на нестандартних підходах до пошуку ефективних стимулів до розробки і впровадження інновацій, залучення висококваліфікованих кадрів, розвитку конкурентоспроможності персоналу і, разом із тим, гнучко реагувати на вимоги ринку, на якому, в кінцевому рахунку, визначається значущість праці інноваторів.

Обґрунтовано положення, що процес мотивації до інноваційної праці виступає як поєднання внутрішньої та зовнішньої мотивації, при цьому найбільшого ефекту мотивації можна очікувати тоді, коли структура стимулів, яка пропонується підприємством (зовнішнім середовищем), відповідає структурі внутрішніх стимулів особистості, а не суперечить їм, а також коли має місце баланс інтересів найманих працівників і роботодавців. Зазначено, що більша чи менша активізація творчої компоненти є результатом комплексного впливу чинників – стимулів та антистимулів. При цьому для творчої особистості вибір *прийнятних* стимулів стає більш важливим, ніж масштаби та кількість видів заохочень працівників. Запропоновано класифікацію стимулів та антистимулів розвитку інноваційної праці – перелік фінансово-економічних, матеріально-технічних, інформаційних, соціально-психологічних, організаційно-управлінських, юридичних та інших чинників, які (в разі їх наявності або

відсутності) певною мірою сприяють або перешкоджають розвитку інноваційної праці на підприємстві. Для здійснення інноваційних планів конче необхідним є створення сприятливих мотиваційних умов на довготривалий термін, надання переваги позитивним, а не негативним чинникам.

Виходячи з визнання вагомої ролі самомотивації, мотиву досягнень для результативності праці інноваторів, автор акцентував увагу на тому, що спонукальна сила лише одних матеріальних чинників для творчих особистостей часто виявляється недостатньою.

Наголошено на необхідності гнучкого поєднання матеріальних та соціально-психологічних чинників, застосування в системі стимулювання індивідуальних оцінок праці, заохочення особистих досягнень працівників, визначення та заохочення зростання їх конкурентоспроможності порівняно з іншими.

Вивчення світового досвіду засвідчило, що еволюція наукових уявлень про спонукання до інноваційної праці відбувається адекватно розвитку різноманітних мотиваційних концепцій, у тісному зв'язку з радикальними політичними, економічними, соціальними, духовними, екологічними змінами світу. Систематизація розвитку мотиваційних теорій за ознакою переходу суспільства від переважно індустріального до переважно інформаційного дозволила виокремити два етапи в еволюції наукових уявлень про методи мотивації до інноваційної праці: перший етап – пов'язаний із створенням теорій трудової мотивації класичного типу (охоплює період з XVIII ст. до 70-х рр. XX ст.), які виникли в умовах дії чинників трансформації традиційного суспільства в індустріальне і розглядаються як витoki сучасного розуміння процесу спонукання людини до праці; другий етап – відображає появу теорій трудової мотивації інноваційного типу (охоплює період з 70-х рр. XX ст. по теперішній час), розвиток яких обумовлений чинниками трансформації індустріального суспільства в постіндустріальне (інформаційне). З'ясовано, що в умовах загострення конкуренції на світовому ринку та прискорення через це НТП, для переважної більшості компаній інноваційна праця персоналу стає об'єктом підвищеної уваги менеджерів.

Зроблений висновок, що за умов об'єктивного зростання інтелектуалізації трудової діяльності існуючий досвід стимулювання інноваційної праці в розвинутих країнах ринкової економіки не можна визнати досконалим. Показано, що на тлі досягнення матеріального добробуту працівників має поширитися перехід від економічної мотивації розробки і впровадження інновацій до неекономічної, що вимагає застосування поряд з грошовими системами стимулювання різноманітних гнучких негрошових систем соціально-статусного характеру з посиленням їх спрямованості на досягнення стратегічних цілей, зростання конкурентоспроможності персоналу. Застосування зазначених методів спонукання до інноваційної праці в Україні поки що можливе тільки в обмежених масштабах, оскільки умови ринкових перетворень потребують пошуку прийнятних методів трудової мотивації з урахуванням специфіки перехідного періоду.

У другому розділі дисертації “Комплексний аналіз чинників та важелів активізації інноваційної праці на підприємствах України” проаналізовано сучасний стан інноваційної активності працівників на промислових підприємствах України, з'ясовано впливові чинники в системі спонукання до інноваційної праці, досліджено ефективність матеріального стимулювання персоналу, зайнятого інноваційною працею на підприємствах, проаналізовано відношення працівників до інновацій на виробництві, запропоновано методiku діагностики сприйнятливості персоналу до інновацій у ринкових умовах.

У результаті аналізу зроблено висновок про занепад інноваційної активності персоналу на промислових підприємствах України, який, передусім, став результатом зниження ролі необхідних макроекономічних чинників – достатнього фінансування розвитку науки та

освіти, раціональної інноваційної політики держави, сприятливої політики у сфері оплати праці, доходів, зайнятості та соціального захисту, стимулюючої податкової, кредитної, амортизаційної політики тощо. Все це на фоні нерозвинутого конкурентного середовища та загальної всеохоплюючої економічної кризи звузило попит на інноваційну працю з боку держави і підприємств недержавного сектора економіки, негативно вплинуло на якість трудового потенціалу. Унаслідок відсутності системи соціально-економічного захисту винахідництва, матеріальної та моральної підтримки творчої особистості інноваційним винахідництвом сьогодні охоплено лише 0,1% населення України, питома вага винахідників, авторів об'єктів промислової власності у загальній кількості зайнятих в економіці зменшилася порівняно з 1985 р. більш як у 10 разів. Спостерігається небезпечна для економічного розвитку країни тенденція до зростання дисбалансу у розвитку інноваційної праці в територіальному розрізі: регіони, де сконцентрований науково-технічний потенціал, все менш його реалізують (понад 50% всіх виконуваних науково-дослідних робіт та понад 60% дослідно-конструкторських робіт припадає на Київ та Харківську область; разом з тим, в Києві, Київській та Харківській областях у 2000 – 2001 рр. упроваджено менше ніж чверть усіх нових продуктів, машин, близько 15% нових технологій, що не відповідає потенційним можливостям цих регіонів). Дуже гостро стоїть питання розробки та впровадження інновацій в Одеській, Кіровоградській, Закарпатській, Черкаській областях та Автономній Республіці Крим, де інноваційною працею на підприємствах зайнято лише близько 4% працівників.

Чинники, які на мікрорівні гальмують прагнення працівників до розробки й упровадження нових ідей, вивчалися автором шляхом мотиваційного моніторингу на 6 підприємствах Кіровоградської області, які займаються інноваційною діяльністю. Серед таких завод домінуючим чинником, що руйнує мотивацію найманих працівників до розробки й упровадження інновацій, виявилася передусім неефективна система оцінювання та стимулювання праці (табл. 1).

Таблиця 1

Чинники, які стримують прагнення займатись інноваційною працею
(у % до кількості опитаних інженерно-технічних працівників)

Відповіді респондентів	%
1. Низька оплата праці розробників нових ідей, проектів	31
2. Невідповідність одержуваних доходів складності роботи	17
3. Незадовільні умови й режим праці, нестача нової інформації	14
4. Відсутність заохочень винахідництва з боку керівництва	12
5. Невідповідність одержуваного матеріального заохочення внеску працівника в результати роботи підприємства	10
6. Несправедливий розподіл трудових обов'язків	10
7. Відсутність можливостей прояву ініціативи, самостійності	4
8. Несприятливий психологічний клімат у трудовому колективі	2

За результатами соціологічних досліджень, на підприємствах Кіровоградської області лише 5% опитаних працівників, які займаються інноваційною працею, визнали свій одержуваний на підприємстві доход достатнім для задоволення життєво необхідних потреб. До цієї категорії працівників увійшли керівники підприємств, доход яких у декілька разів перевищує оплату праці провідного фахівця (інженера, технолога). Для інших респондентів можливості одержуваного доходу відбивають рівень життя на межі бідності: для 28% респондентів є вкрай складною купівля взуття та одягу, хоча вистачає на їжу і комунальні послуги; 32% опитаних стверджують, що доходу ледве вистачає тільки на харчування та оплату житла; 35% респондентів визнає, що одержуваних на підприємстві грошей не вистачає для повноцінного харчування та погашення

заборгованості за житлово-комунальні послуги. Отже, для більшості інженерно-технічних працівників цілком об'єктивно виникає проблема вторинної зайнятості, що не сприяє зосередженню на інноваційній творчості, забезпеченню очікуваних результатів праці. Вкрай низька ціна кваліфікованої робочої сили в Україні, невідповідність оплати праці її складності та рівню інтелектуалізації стала головною причиною знецінення прагнень персоналу продуктивно займатись інноваційною працею. Саме з відсутністю матеріальних стимулів у праці, необхідних соціальних гарантій статусу інноваторів автор пов'язує той факт, що для 82% респондентів “інтерес до змісту інноваційної праці”, не зважаючи на його “досить важливу цінність”, не став одним із першочергових чинників, які визначають кінцевий трудовий вибір на ринку праці. Такі дані відбивають загальне явище відчуження працівників від праці і від інтересів підприємства, яке набуло масового поширення за умов економічної кризи, зниження рівня життя.

З метою визначення умов, здатних активізувати інноваційну працю, сформовано модель працівника інноваційного підприємства, яка за характеристиками доміант, виділених при проведенні моніторингу, та значеннями ймовірностей ознак, характерних для кожної доміанти, дозволяє створити узагальнене уявлення про працівника даного підприємства та відповідно моделювати його поведінку у ситуаціях, які стосуються інноваційної діяльності.

Запропоновано також методику діагностики сприйнятливості персоналу (SP) до нововведень на основі адитивної функції:

$$SP = \sum w_i \cdot z_i,$$

де w_i – ступінь впливу характеристики i ; z_i – оцінка характеристики i ; i – порядковий номер характеристики: ($i=1$) – система управління працею, ($i=2$) – організація управління працею, ($i=3$) – система мотивації та стимулювання, ($i=4$) – забезпечення ресурсами, ($i=5$) – забезпечення інформацією, ($i=6$) – здатність до адаптації, ($i=7$) – особистісні якості працівника, рівень конкурентоспроможності порівняно з іншими працівниками.

Узагальнення результатів проведеної діагностики сприйнятливості персоналу до інновацій засвідчило, що розвиток інноваційної праці на підприємствах незалежно від їхньої форми власності гальмується комплексом завад соціально-економічного та організаційного змісту, які передусім пов'язані з недоліками мотивації праці персоналу й рисами ментальності та відбивають загалом соціально неадекватну систему управління на макро- і мікрорівнях. На основі одержаних результатів дослідження визначено, що орієнтація на активізацію інноваційної праці на промислових підприємствах вимагає реформування соціально-правового простору, в якому знаходяться інноватори, вдосконалення кадрової стратегії підприємств та системи економічного стимулювання, спрямованої на підвищення мотивації до розробки інновацій, конкурентоспроможності, інноваційної культури працівників.

У третьому розділі “Удосконалення методів активізації інноваційної праці на промислових підприємствах” визначено сукупність передумов, здатних забезпечити активізацію інноваційної праці на макро-, мезо-, мікроекономічному рівнях, розроблено пропозиції щодо удосконалення методів вимірювання результатів і складності роботи в системі інструментів активізації інноваційної праці, запропоновано методику оцінювання конкурентоспроможності працівників та її запровадження у стимулюванні інноваційної праці, синтезовано механізм активізації інноваційної праці на промислових підприємствах та сформовано цільові орієнтири кадрової стратегії підприємства з позицій засвоєння інноваційної моделі розвитку економіки України.

У дисертації доведено, що повномасштабне розв'язання проблеми спонукання персоналу підприємств до інноваційної праці в Україні пов'язано передусім із формуванням двох

тісно пов'язаних підсистем соціально-економічного стимулювання ефективної праці: перша підсистема охоплює завдання загального реформування оплати праці й формування доходів в державі для створення мотивів до продуктивної трудової діяльності загалом, і до праці інноваційної зокрема; друга підсистема містить комплекс конкретних задач децентралізованого регулювання заробітної плати та грошових виплат безпосередньо на підприємствах, де на засадах соціального партнерства вона має впливати на формування матеріальної, трудової, статусної мотивації до ефективної інноваційної праці за допомогою специфічних методів, застосування різноманітних моделей оплати та преміювання персоналу для заохочення творчості, прагнень до розробки та впровадження інновацій, соціальної відповідальності.

Акцентовано увагу на тому, що реформування оплати праці має, передусім, подолати застарілі (неринкові) підходи до організації заробітної плати в Україні, які сформували “економіку дешевого працівника” та зрівнялівку в рівнях оплати, що гальмує НТП. Необхідно повернути оплаті праці відтворюючу, стимулюючу, регулюючу функції, передбачати встановлення нормативних співвідношень рівнів тарифних ставок першого розряду у різних галузях економіки з урахуванням кваліфікації, складності, відповідальності та умов виконання робіт; визначення мінімальних гарантій щодо оплати праці за складністю робіт; уведення соціальних надбавок і мінімальних гарантій за винахідництво, за прояв творчості, реалізацію в роботі інновацій, встановлення обов'язкових мінімальних розмірів доплат і надбавок до тарифних ставок; проведення індексації мінімального розміру тарифної ставки, виходячи з рівня споживчих цін на товари і послуги; запровадження погодинної системи оплати праці (із застосуванням мінімальної погодинної оплати праці).

Розроблено механізм активізації інноваційної праці на промисловому підприємстві (рис.1), дія якого на мікрорівні підпорядкована узгодженому функціонуванню трьох підрозділів системи управління працею. “Центр управління інноваційним розвитком” концентрує та систематизує інформацію, яка стосується стану зовнішнього середовища, зміни попиту на інновації у регіоні, країні та відомості щодо стану мотивації персоналу до розвитку інноваційної праці на підприємстві. На основі одержуваних даних система управління працею формує відповідну цілеспрямовану мотивацію, тобто прийнятний набір мотиваторів, які створюють для персоналу певне мотиваційне поле в інтересах зростання прагнень працівників до ефективної інноваційної праці. В результаті взаємодії внутрішніх мотиваційних установок працівника із зовнішнім впливом запропонованих мотиваторів відбувається посилення або послаблення трудової мотивації, що відбивається на якості та кількості кінцевого продукту праці. Зворотній зв'язок забезпечується оцінкою результатів та складності роботи, динаміки конкурентоспроможності працівників, які займаються інноваціями (відповідні методики пропонуються в роботі), що дозволяє гнучко змінювати види та розмір заохочень.

Ґрунтуючись на положенні, що більш ефективну працю може продемонструвати тільки більш конкурентоспроможна робоча сила, автор довів необхідність розробки адекватного інструменту вимірювання конкурентоспроможності, який би враховував динаміку якісних та кількісних характеристик персоналу та його праці, сприяв розвитку здорової конкуренції між працівниками, активізації їх інноваційної поведінки, посиленню прагнень до професійних досягнень, прояву творчості.

Розроблена система оцінювання конкурентоспроможності працівника сприяє формуванню згаданої комплексної оцінки з наступною розробкою рекомендацій щодо відповідності кожного з показників достатньому рівню конкурентоспроможності (система оцінювання доведена до автоматизованої форми у вигляді програмного забезпечення ПЕОМ).

ПІДПРИЄМСТВО

Рис. 1. Схема механізму активізації інноваційної праці персоналу промислового підприємства

Використання розробленої системи дає змогу роботодавцю робити свій вибір на ринку праці на користь саме тих фахівців, які йому найбільш потрібні для досягнення соціального та економічного ефекту інноваційної діяльності; у свою чергу, працівники, одержуючи відповідні відомості, отримують можливість усвідомити, в якому напрямі необхідно проявляти трудову активність, поліпшувати свої професійно-кваліфікаційні характеристики, досвід роботи з інформацією, щоб відповідати попиту роботодавців в умовах конкуренції. Управління матеріальною мотивацією персоналу на підприємствах інноваційного типу рекомендовано поставити в залежність від рівня конкурентоспроможності працівника, використовуючи для розрахунку формулу:

$$ЗП = ЗП_{\text{пост}} (1 + K_{\text{заг}}),$$

де ЗП – оплата праці, яка включає постійну й змінну частини,

$ZP_{\text{пост}}$ – постійна частина оплати праці, яка визначається тарифною ставкою,

$K_{\text{заг}}$ – коефіцієнт конкурентоспроможності даного працівника.

З урахуванням отриманих результатів визначено, що для активізації інноваційної праці на підприємстві необхідне фінансово-економічне, кадрове, організаційне, інформаційне, маркетингове, науково-методичне забезпечення інноваційної діяльності та гнучка система важелів економічної та соціально-психологічної мотивації персоналу. Доведено, що кадрова стратегія підприємства інноваційного типу повинна спрямовуватись на

задоволення якісних та кількісних потреб підприємства у конкурентоспроможній робочій силі; оптимізацію розставлення кадрів, їх руху, рівнів відповідальності; забезпечення необхідних умов для ефективного використання та розвитку творчого потенціалу персоналу в інтересах здійснення інноваційних планів, досягнення конкурентних переваг на ринку.

ВИСНОВКИ

1. Фундаментальні зміни, яких зазнала світова економіка на початку третього тисячоліття, об'єктивно ведуть до переоцінки змісту праці, сприйняття працівників як носіїв нововведень, виокремлення серед традиційних видів трудової діяльності праці *інноваційної*, яка має розглядатися в Україні як одна з важливих передумов забезпечення економічного зростання та одержання конкурентних переваг.
2. З визнання у змісті інноваційної праці творчої компоненти, а в структурі мотивів інноваторів – особливої ролі мотиву *досягнень*, впливає необхідність *специфічних* методів спонукання до розвитку інноваційної праці. Спонукальна сила лише одних матеріальних чинників може бути недостатньою для мотивації творчої особистості без гнучкого *поєднання дії* економічних та соціальних важелів, заохочення *особистих* досягнень працівників, застосування *індивідуальних* оцінок праці та заохочення зростання конкурентоспроможності працівників.
3. Проведений аналіз засвідчив незадовільний стан розвитку інноваційної праці на промислових підприємствах України, низький рівень сприйнятливості працівників до впровадження інновацій. Головною причиною зниження інноваційної активності працівників промислових підприємств в Україні є *вкрай низька ціна кваліфікованої робочої сили*, невідповідність оплати праці її складності та рівню інтелектуалізації, відсутність гарантій соціального захисту інноваторів як із боку держави, так і з боку підприємств. Матеріальне стимулювання інноваторів на підприємствах є неефективним, оскільки не виконує відтворюючої, стимулюючої, регулюючої функцій у сучасних умовах, не враховує особливості творчої складової інноваційної праці. Подальша орієнтація на “дешеву” робочу силу є несумісною із засвоєнням моделі інноваційного розвитку.
4. Визначено, що макроекономічні передумови позитивних змін у спонуканні до розвитку інноваційної праці з'являться на основі інноваційної орієнтації розвитку економіки, зростання попиту на висококваліфіковану робочу силу. Вихідною базою активізації інноваційної поведінки працівників промислових підприємств має стати проведення стимулюючої макроекономічної політики, що забезпечить вихід із кризи, стабілізацію економічного розвитку за рахунок підвищення продуктивності праці на основі зміни технологічних способів виробництва в усіх визначальних ланках, реструктуризації економіки, формування конкурентного середовища, створення інноваційно-інвестиційного механізму, здатного забезпечити суттєвий притік капіталу для модернізації виробництва в інтересах прискореного розвитку провідних галузей, а також тих, які спроможні найближчими роками досягти конкурентоспроможності, вийти на світовий ринок. Складовими в цьому напрямі мають стати заходи щодо введення податкових пільг для підприємств, які здійснюють інноваційну діяльність, підтримка бізнес-інноваційних структур у регіонах, здатних на основі об'єднання промислового, банківського та торговельного капіталу продукувати високотехнологічні, конкурентоспроможні товари, страхування інноваційних ризиків, створення інформаційної інфраструктури для надання консультаційних послуг інноваторам та інвесторам, вдосконалення статистичної звітності, яка відображає розвиток та стимулювання інноваційної праці.
5. Розв'язання проблеми активізації інноваційної праці на промислових підприємствах

потребує комплексу заходів, пов'язаних із посиленням ролі *соціальних та економічних* важелів:

- з одного боку, необхідне реформування *соціально-правового простору*, в якому знаходяться інноватори, передусім захист прав на об'єкти інтелектуальної (промислової) власності, підняття престижу праці раціоналізаторів та винахідників, інженерної праці, відновлення системи перепідготовки та підвищення кваліфікації інженерних кадрів, визначення статусу “інноватора” у системі “наука-техніка-виробництво”, підкріплення його визнання у державі та на підприємстві гідною зарплатою, наданням певних соціальних гарантій і пільг;
 - з іншого боку, є необхідним вдосконалення *економічного стимулювання* інноваційної праці на основі реформування оплати праці й формування доходів на макро-, мезо-, мікроекономічному рівнях шляхом повернення оплаті праці її функцій; забезпечення урахування прояву творчості, результативності та складності роботи; матеріального заохочення зростання конкурентоспроможності працівників, які займаються розробкою інновацій (цьому сприятимуть запропоновані в дисертації методики кваліметричної оцінки результативності та складності роботи персоналу інноваційних підрозділів (груп), методика урахування оцінки конкурентоспроможності працівників у стимулюванні інноваційної праці);
6. Важливою ланкою серед заходів активізації інноваційної праці є створення системи управління працею персоналу, соціально адекватної ринковим умовам господарювання. Кадрова робота на всіх рівнях має підпорядковуватися цілям інноваційного розвитку на основі оновлення системи відбору, підготовки та перепідготовки кадрів, розвитку інноваційної культури персоналу, усуненню перешкод у розвитку інноваційної культури. З цією метою запропонована методика діагностики сприйнятливості персоналу до інновацій, розроблено цільові орієнтири кадрової стратегії. Акцентовано увагу на тому, що успіх кадрової стратегії інноваційного підприємства визначається переважно тим, наскільки забезпечено наближення інтересів соціальних партнерів – найманих працівників і роботодавця – у запровадженні інновацій.
7. Запропоновано механізм активізації інноваційної праці на промисловому підприємстві, до складу якого входять два нових елементи – підсистема інноваційного розвитку та підсистема мотивації інноваційної праці, завдячуючи яким система управління працею здатна формувати мотиватори, які створюють для персоналу підприємства певне мотиваційне середовище в інтересах зростання прагнень працівників до ефективної інноваційної праці та довготривалої орієнтації на підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

Список опублікованих праць за темою дисертації

а) у фахових виданнях за переліком ВАК України:

1. Коваль Л.А. Соціально-психологічні аспекти інноваційної праці та проблеми її стимулювання на підприємствах малого і середнього бізнесу // Економіка : проблеми теорії та практики. Збірник наук. праць. Вип. 46. – Дніпропетровськ: Дніпропетровський національний університет, 2000. – С. 54 – 58.
2. Коваль Л.А. Автоматизована система оцінки конкурентоздатності персоналу в управлінні оплатою праці // Вісник Технологічного університету Поділля . – 2001. – № 2, Ч.3. – С. 91 – 94.
3. Коваль Л.А. Конкурентоздатність працівників та її врахування в кадровій стратегії підприємства // Проблеми формування ринкової економіки: Міжвід. наук. зб. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К.: Київський національний економічний університет, 2001. – С. 498 – 502.
4. Коваль Л.А. Інноваційна праця: сутність та проблеми подальшого розвитку в Україні //

Вісник Технологічного університету Поділля – 2001 – № 6 (37). – С.146 – 148.

- б) в інших виданнях:
5. Коваль Л.А. Гнучкі системи оплати праці та їх роль у розвитку мотивації до інновацій у підприємницькій діяльності // Підприємництво в Україні: проблеми і шляхи розвитку. Збірник тез доповідей. Львів: Державний університет "Львівська політехніка", Інститут підприємництва та перспективних технологій, 2000. – С. 99 – 100.
 6. Коваль Л.А. Управління стимулюванням праці у будівельному комплексі в умовах економічної нестабільності // Економіка третього тисячоліття. Том 2. Мікроекономіка: проблеми: тенденції, перспективи. – Матеріали III міжнародної конференції молодих вчених-економістів. – Донецьк: Донецький державний технічний університет, 2000. – С. 99 –100.
 7. Коваль Л.А. Оцінка конкурентоздатності персоналу як важіль активізації інноваційної праці // Тези доповідей четвертої міжнародної конференції "Наука і освіта "2001". Том 3. Економічні науки. – Дніпропетровськ: Дніпропетровський національний університет, 2001. – С. 20 –21.
 8. Коваль Л.А. Сучасні проблеми зростання ефективності праці у будівельному комплексі // Соціально-економічні аспекти збалансування потреб в трудових ресурсах. – Матер. міжнар. наук.-метод. конф. – Кіровоград: Кіровоградський державний технічний університет, 2000. – С. 66 – 68.
 9. Коваль Л.А. Розв'язання проблеми дефіциту робочих місць на місцевому рівні // Демографія, економіка праці та соціальна політика: Збірник наук. праць. – Вип. 6. – Кіровоград: Кіровоградський державний технічний університет, 1999. – С. 30 – 32.
 10. Семикіна М.В., Коваль Л.А., Виноградова Н.В. Прийняття оптимальних рішень в управлінні соціальними ризиками // Інформаційні технології в економіці, менеджменті і бізнесі: Проблеми науки, практики і освіти: Зб. матеріалів V міжнародної науково-практичної конф. – Київ: Європейський університет фінансів, інформаційних систем, менеджменту і бізнесу, 1999. – С. 42 – 44 (особистий внесок автора – обґрунтування положень щодо необхідності вимірювання та регулювання соціальних ризиків населення).

АНОТАЦІЯ

Коваль Л.А. Соціально-економічні важелі активізації інноваційної праці на промислових підприємствах. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.09.01 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Інститут економіки НАН України, Київ, 2002.

У дисертації розкрито особливості змісту інноваційної праці, специфіку мотивів і стимулів до її розвитку, досліджено еволюцію наукової думки стосовно методів спонукання до інноваційної праці. Проаналізовано стан, тенденції, перешкоди розвитку інноваційної праці в Україні на макро- і мікрорівнях. Визначено соціально-економічні умови ефективного функціонування механізму активізації інноваційної праці. Запропоновано оцінку конкурентоспроможності працівників у стимулюванні інноваційної праці. Удосконалено методи вимірювання результатів і складності роботи. Рекомендовано напрями перебудови кадрової стратегії підприємства у контексті інноваційної моделі розвитку економіки України.

Ключові слова: інноваційна праця, трудові мотиви, стимули, мотивація, складність праці, конкурентоспроможність працівника, сприйнятливість до інновацій, результати праці, методи регулювання.

АННОТАЦИЯ

Коваль Л.А. Социально-экономические рычаги активизации инновационного труда на промышленных предприятиях. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.09.01 – Демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Институт экономики НАН Украины, Киев, 2002.

В диссертации на основе анализа отечественных и зарубежных литературных источников обоснована экономическая сущность и особенности инновационного труда в условиях рыночных преобразований. Проведена систематизация развития научной мысли о методах побуждения к инновационному труду, обобщен зарубежный опыт стимулирования научно-технической активности работников промышленных предприятий, разработаны концептуальные основы создания мотивационного механизма активизации инновационного труда.

Инновационный труд на промышленном предприятии рассматривается как трудовая деятельность творческого содержания, направленная на использование результатов научных исследований и разработку новых идей для расширения и обновления номенклатуры, улучшения качества продукции (товаров, услуг), совершенствования технологии их изготовления с последующим внедрением в производство и эффективной реализацией на внутреннем и внешнем рынках. Установлено, что особенности инновационного труда, предполагающие творчество, постоянное обновление знаний и ориентацию на потребности рынка, требуют специфических подходов к трудовой мотивации работников, индивидуализации оценок труда, гибкого сочетания материальных и социально-психологических стимулов для всестороннего развития и реализации трудового потенциала инноваторов.

Проанализировано состояние, тенденции развития инновационного труда на Украине, дана оценка эффективности его стимулирования. На основе результатов мотивационного мониторинга, проведенного среди научно-технического персонала шести предприятий, выявлены основные причины ослабления мотивации к эффективному инновационному труду в Украине: неадекватность оплаты труда его сложности, недооценка трудового вклада, падение престижа творческой деятельности изобретателей и рационализаторов, инженерного труда, неблагоприятное соотношение получаемой заработной платы и уровня жизни. Среди факторов, тормозящих развитие инноваций, выявлена низкая инновационная культура персонала, слабая адаптация трудового менталитета к условиям рынка.

Сделан вывод, что в основе спада инновационной активности персонала – отсутствие должной стимулирующей роли макроэкономической политики, призванной создать предпосылки экономического роста и повышения спроса на инновационный труд в стране. Решение проблемы побуждения к инновационному труду требует реформирования политики оплаты труда и формирования доходов, преодоления практики “дешевого работника” и “уравниловки” в зарплате, тормозящей НТП. Радикальные перемены в сфере инновационного труда возможны на основе комплекса социальных и экономических мер: с одной стороны, необходимо реформирование социально-правового пространства, в котором находятся инноваторы, прежде всего защита прав интеллектуальной собственности, признание статуса “инноватора” в системе “наука-техника-производство” с закреплением соответствующих социальных гарантий, повышающих престиж труда изобретателей и рационализаторов; с другой стороны, необходимо совершенствование экономического стимулирования инновационного труда путем возвращения оплате труда ее функций, учета системой материальных стимулов сложности и результативности труда, проявленного творчества, уровня конкурентоспособности. Разработаны структура мотивационного механизма

инновационного труда, социально-экономические условия его активизации. Усовершенствованы методы оценки результатов и сложности инновационного труда, предложена методика диагностики восприимчивости персонала к инновациям. Разработана автоматизированная оценка конкурентоспособности работников, которая нашла применение в стимулировании труда инноваторов на предприятиях Кировоградской области. Рекомендованы целевые ориентиры кадровой стратегии предприятия в контексте инновационной модели развития экономики Украины. Ключевые слова: инновационный труд, трудовые мотивы, стимулы, мотивация, сложность труда, конкурентоспособность работника, восприимчивость к инновациям, результаты работы, методы регулирования.

SUMMARY

Koval L.A. Social-economic key factors of innovation work activization at industrial enterprises. Thesis for academic degree of Candidate of Economic Sciences on specialty 08.09.01 – Demography, economics of labour, social economics and politics. – Institute of Economics of National Academy of Science of Ukraine, Kiev, 2002.

The dissertation reveals peculiarities of the innovation work meaning specific character of its development motives and incentives, investigates evaluation of scientific thought, regarding the methods of compulsion to do the innovation work. The innovation work in Ukraine, tendencies, as well as obstacles on its way, have been analysed at macro and micro levels. The social-economic conditions for the effective functioning of the innovation work activization mechanism have been determined. The appraisals of workers competitiveness at innovation work stimulation have been suggested. The work results and complexity measurement methods have been perfected. The directions of an enterprise personnel strategy re-structuring in the context of the innovation model of economic of Ukraine development have been recommended. Key words: innovation work, labour incentives, stimuli, motivation, complexity of work, competitiveness of worker, susceptibility to innovations, results of work, methods of regulation.