

ПІДВИЩЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ СПРИЙНЯТЛИВОСТІ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Визначено сутність інноваційної сприйнятливості як чинника розвитку трудового потенціалу. Обґрунтовано, що формування інноваційного економічного мислення є передумовою підвищення інноваційної сприйнятливості трудового потенціалу та інноваційної активності підприємств. Окреслено напрями розвитку інноваційної сприйнятливості трудового потенціалу на мікро- та макрорівнях.

Определена суть инновационной восприимчивости как фактора развития трудового потенциала. Обосновано, что формирование инновационного экономического мышления является предпосылкой повышения инновационной восприимчивости трудового потенциала и инновационной активности предприятий. Определены направления развития инновационной восприимчивости трудового потенциала на микро-и макроуровнях.

The essence of innovation susceptibility as a factor of the labour potential development is determined. It's proved that the formation of innovative economic thought is a prerequisite for innovation increase susceptibility labour potential and innovation in the enterprises. The directions of development of innovative susceptibility of the labour potential in micro and macro levels are defined.

Ключові слова. Інноваційна сприйнятливість, інноваційна активність персоналу, інноваційне мислення.

Ключевые слова. Инновационная восприимчивость, инновационная активность персонала, инновационное мышление.

Keywords. Innovative susceptibility, innovative staff activity, innovative thought.

Вступ. В умовах модернізації вітчизняної економіки трудовий потенціал є головним ресурсом інноваційного виробництва, основним чинником, який формує систему економічних відносин і забезпечує підвищення конкурентоспроможності. Інноваційна сприйнятливість трудового потенціалу дає можливість мінімізувати вплив зовнішнього середовища на відтворення, стабільно і стійко розвивати економіку. Інноваційна сприйнятливість виступає головним чинником розвитку трудових здібностей людини до створення нового, раніше невідомого блага, забезпечує отримання різного роду переваг перед конкурентами. Сталий економічний розвиток вимагає, у свою чергу, формування оптимальних умов нарощування трудових здібностей працівників до інноваційної діяльності, як безперервного джерела створення конкурентних переваг країни та суб'єктів господарювання.

Різноманітним питанням інноваційного розвитку присвячені наукові роботи вітчизняних і зарубіжних вчених. Зокрема, різні аспекти інноваційної спрямованості глобального розвитку висвітлені у [5; 9], дослідження особливостей інноваційної праці здійснювали Колот А. М., Герасименко О. О., Терещенко Н. В. [10], Червінська Л. П. [11], теоретико-прикладні аспекти інноваційної сприйнятливості суб'єктів інноваційної діяльності, нагальні проблеми формування сучасного інноваційного економічного мислення у своїх дослідженнях вивчали Васильєв П. П. [2], Газизуллін Ф. Г., Газизуллін Н. Ф. [3; 4], Леванова Н.Є. [6], Якименко Н. В. [12], Оруджева А. А. [8] та інші.

Разом з тим, питання формування трудового потенціалу в умовах переходу на інноваційний шлях економічного розвитку, нарощення трудових здібностей працівників до інноваційної діяльності, розвитку інноваційної сприйнятливості як чинника формування трудового потенціалу у науковій літературі висвітлені недостатньо. Зазначене й зумовило вибір теми даного дослідження.

Постановка завдання. Метою дослідження є вивчення інноваційної сприйнятливості як фактора розвитку трудового потенціалу та визначення ролі формування у працівників сучасного інноваційного мислення, а також окреслення напрямів управлінського впливу на інноваційну сприйнятливість трудового потенціалу на макро- та мікрорівнях.

Результати дослідження. Визначення особливостей формування інноваційної сприйнятливості трудового потенціалу творчого суб'єкта як головного чинника інноваційного виробництва є нагальною проблемою сучасного економічного розвитку України, підвищення

інноваційної активності вітчизняних підприємств. Протягом останніх двох десятиліть перехідні та кризові явища в суспільстві та економіці мали наслідком зниження якості трудового потенціалу, частки інтелектуальних працівників у промисловості, конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці. Стимули до науково-технічної творчості за ці роки було практично зруйновано низькою оплатою праці та її знеціненням в умовах інфляції.

Злидений стан, і якому сьогодні опинилися на промислових підприємствах інженерно-технічні працівники, відсутність захисту прав інтелектуальної власності не тільки руйнують самомотивацію до творчості, а й поширюють відчуження працівників від змісту праці та інтересів підприємства [10, с. 143].

Як відзначає Л. П. Червінська [11, с. 569], у період 2001—2007 рр. у зв'язку з певним зростанням фінансової системи і одночасно попиту на «офісних працівників» спостерігається різкий відтік інтелектуальних трудових ресурсів з матеріального виробництва, яке потребувало свого технологічного інноваційного оновлення у фінансово-посередницьку сферу. У результаті у сфері виробництва частка зайнятих різко скоротилась, значно погіршився і якісний склад її працівників. Наприклад, у промисловості України частка працівників високого рівня кваліфікації складає всього 10 %, у той час як для інноваційно орієнтованих економік означений показник має бути вище 40 %.

Зазначене перешкоджає суттєвому нарощуванню інноваційної активності вітчизняних підприємств, адже донині інноваційно активними є лише п'ята частина промислових підприємств. Зокрема, згідно із даними вітчизняної статистики упродовж 2009—2011 рр. в Україні інноваційною діяльністю займалося 2181 підприємство (21,1 % загальної кількості обстежених промислових підприємств), хоча все ж це на 3,9 % більше, ніж за період 2007—2009 рр.

Незначною в кризові часи також є діяльність самих підприємств щодо розвитку трудового потенціалу для інноваційної діяльності. Про це свідчать дані щодо напрямів витрат промислових підприємств на заходи зі створення і впровадження інновацій.

Так, протягом останніх трьох років машини, обладнання та програмне забезпечення придбали 77,1 % загальної кількості інноваційно активних підприємств (78,3 % за період 2007—2009 рр.), витратили кошти на навчання та підготовку персоналу для інноваційної діяльності — 22,6 % (26,5 %), придбали внутрішні НДР — 17,2 % (22,7 %), зовнішні НДР — 10,3 % (12,7 %), були задіяні у ринковому запровадженні нових або вдосконалених продуктів та процесів 9,7 % (13,0 %), придбали зовнішні знання — 8,8 % (12,6 %), іншими видами діяльності, пов'язаними зі створенням та впровадженням інновацій, займалися 18,3 % (22,7 %) підприємств [7, с. 174].

Тобто, за великої значущості та визначальності інших чинників в активізації інноваційної діяльності, за межами уваги дослідників і керівників підприємств часто залишається праця винахідника, раціоналізатора, науковця, завдяки якій створюється та реалізується на ринку інноваційний продукт. Уявлення про інноваційну діяльність має збагатити сприйняття людини як носія нововведень на сучасному виробництві. При цьому першочергову увагу як на макро-, так і на мікрорівні потрібно звернути на сфери формування трудового потенціалу інноваційного зразка, оскільки інноваційна сприйнятливість як основа інтелектуальної праці, інноваційної діяльності залежить від рівня освіти та кваліфікації працівника.

Адже сучасний працівник повинен знати технології, уміти зчитувати показники пристроїв, володіти іноземними мовами, мати комп'ютерну грамотність, підприємливість, бути психологічно стійким, щоб без затримки приймати відповідальні рішення в умовах обмеженого часу [5, с. 112].

Також, на нашу думку, об'єктивний процес інтелектуалізації праці вимагає формування у працівника нового типу економічного мислення, спрямованого на оновлення знань, підвищення кваліфікації, знаходження нових, оригінальних способів розв'язання проблем, прогнозування ситуацій і прийняття нестандартних рішень. Наявність такого інноваційного економічного мислення та його розвиток формують як конкурентоспроможність самого працівника, так і здатні забезпечувати в інтегральному вимірі конкурентоспроможність організації та економіки країни.

Дійсно, як зазначає П.П. Васильєв [2], іноді недовикористання трудового потенціалу в країні, що полягає у невідповідності між його потенційними можливостями і фактичними

результатами праці, відбувається унаслідок невідповідності між зростаючими потребами виробництва і професійною структурою кадрів, рівнем кваліфікації працівників і рівнем складності технологічних операцій. Унаслідок цього важливо, щоб трудовий потенціал суспільства обов'язково володів такими компонентами: здоров'ям; освітою; активністю; моральністю і вмінням працювати в колективі; творчим потенціалом; організованістю; професіоналізмом. При цьому, варто наголосити, що дуже важливим видається наявність у трудового потенціалу сучасного економічного, інноваційного мислення, бо сьогодні, в умовах формування інноваційної економіки, не має бути механічних підходів у діяльності.

Сучасне економічне мислення має бути адекватним сучасним вимогам. Це означає, що усвідомлення, сприйняття і реалізація інноваційних ідей (у якій би сфері суспільного життя вони не зароджувалися, і в якій би формі не існували) стає провідним, домінуючим фактором економічного зростання, соціально-економічного розвитку нашого суспільства [4]. Саме інноваційне економічне мислення і визначена ним нова економічна поведінка людини набувають статусу основної умови великомасштабної модернізації економіки, проведення неоіндустріалізації та створення основних складових (блоків) економічних знань і, перш за все, їх стрижня — нового, нанотехнологічного укладу [3].

Інноваційне економічне мислення трудового потенціалу в основному формується в процесі економічної освіти і виховання, саморозвитку. Формування інноваційного мислення є передумовою підвищення інноваційної сприйнятливості трудового потенціалу та інноваційної активності підприємств.

У сучасній економіці трудовий потенціал являє собою систему характеристик і здібностей, яка визначає якість робочої сили індивідуума, сукупного працівника фірми, корпорації, країни, що матеріалізується в процесі праці на основі персоніфікованого економічного інтересу кожного суб'єкта і їх сукупності. Трудовий потенціал, розвиваючись на основі попередніх форм, поєднує їх основні властивості і одночасно має власний зміст, який визначається становленням інноваційного типу мислення працівників. Що дозволяє реалізовувати інноваційне відтворення кожної конкретної економічної системи і сформувати в даній системі інтелектуальний центр, який охоплює всю сукупність факторів виробництва, розподілу, обміну та споживання [8].

Термін «інноваційна сприйнятливість» у науковому обігу використовується найчастіше на позначення здатності суб'єкта господарювання виявляти інновації в інформаційному полі, розрізнити та ідентифікувати їх окремі ознаки, виділяти в них інформативний зміст і приймати інновацію до використання з метою підвищення своєї конкурентоспроможності.

Однак, на нашу думку, інноваційна сприйнятливість підприємства передусім ґрунтується на інноваційній сприйнятливості його персоналу. А в інноваційній економіці інноваційна сприйнятливість трудового потенціалу стає вирішальним економічним ресурсом відтворення на основі ряду закономірностей розвитку продуктивних сил: заміни природних ресурсів штучно створеними; заміни речових складових виробництва інтелектуальними (високі технології, комп'ютерні програми тощо). При цьому основу трудового потенціалу формують здібності до інновацій і наукові знання прикладного, специфічного характеру, які можуть бути застосовані у виробництві.

Тоді інноваційну сприйнятливість трудового потенціалу можна визначити як здатність виявити інновації в інформаційному полі, розрізнити та ідентифікувати їх окремі ознаки, виділити в них інформативний зміст, адекватний меті діяльності, сформованому образу розвитку трудового потенціалу, прийняти інновацію до використання з метою підвищення своєї конкурентоспроможності. Отже, інноваційна сприйнятливість являє собою процес оцінки інновації, ініціації її прийняття, здійснення інновації та її рутинізації, тобто перетворення інновації на звичну, яка характеризується передбачуваною структурою поведінки працівників і повторюваними схемами діяльності.

Управління, формування, розвиток інноваційної сприйнятливості трудового потенціалу є нагальними завданнями як на макро-, так і на мікрорівні. Зокрема, А. А. Оруджева визначає такі основні напрями розвитку інноваційної сприйнятливості трудового потенціалу на рівні країни:

— удосконалення виробничо-кваліфікаційних сил: розвиток інноваційного виробництва; надання інноваційним підприємствами виробничих потужностей для практики студентів; розвиток інноваційних систем корпоративного навчання персоналу; організація у вузах маркетингової служби з розподілу випускників на інноваційні підприємства; розвиток нестандартних форм зайнятості шляхом надання пільг і гарантій підприємницької діяльності;

—удосконалення психофізіологічних і духовних сил: розвиток прагнення до самоосвіти і творчості за допомогою виконання творчих завдань і розробки нових проектів у школах, вузах;

—зміна соціальної політики держави: створення можливостей розширення творчих здібностей, мобільності на ринку праці, різноманіття видів професійної діяльності, системи стимулювання [8].

Таким чином, трудовий потенціал, який характеризується інноваційною сприйнятливістю, включає не лише можливість стабільно виробляти інноваційну продукцію, але й здатність до адаптації трудових ресурсів на ринку праці в мінливих умовах інноваційної діяльності. Тому сукупний трудовий потенціал з інноваційними характеристиками в сучасній економіці є стратегічною складовою розвитку суспільства, мінливою самодостатньою системою, здатною з часом засвоювати різноманітні інноваційні види робіт, виконувати функції інноваційного або підприємницького ресурсу.

Розвиток вітчизняного трудового потенціалу з інноваційною сприйнятливістю неможливий без державного протекціонізму науково-інноваційної сфери, взаємодії вітчизняної наукової еліти зі світовим науковим співтовариством, заміщенням стохастичного створення інновацій, їх впорядкованою та системною розробкою і впровадженням, ефективного функціонування інноваційних інститутів, які допомагають створенню індустрії ідей, мотивацій, механізмів для інноваційної активності трудового потенціалу.

Управління інноваційною сприйнятливістю працівників на мікрорівні є важливим, але й доволі складним процесом. Зокрема, для оцінювання інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства може використовуватись система показників. Н. Є. Леванова виокремлює такі: позитивне або негативне сприйняття інновацій співробітниками організації, тобто сприйнятливість до інноваційного процесу та інноваційної діяльності; готовність іти на ризики та долати труднощі, прагнення до інновацій і змін; позитивне або негативне сприйняття співробітниками інформації, тобто участь організації у спеціалізованих виставках, конференціях, семінарах, готовність отримувати і вивчати отриману інформацію; внутрішню готовність до інновацій, тобто досвід співробітників, професійні навички в інноваційній діяльності; самовдосконалення співробітників, тобто участь в інноваційних проектах, готовність приймати інновації та використовувати їх, потреба в освіті та кар'єрному зростанні [6]. Вимірювання даних показників та відповідні управлінські рішення за його результатами дасть можливість підвищувати інноваційну активність і конкурентоспроможність підприємства.

Суб'єктами управління інноваційною сприйнятливістю на підприємствах є його вище керівництво, керівництво структурних підрозділів та персонал. Суб'єкт управління реалізує управлінські впливи на об'єкти управління, до числа яких, за підходом Н.В. Якименко, належать: О1 — процеси розподілу ресурсів; О2 — процеси підготовки персоналу; О3 — процеси інформаційного забезпечення; О4 — інноваційний процес суб'єкта; О5 — організаційно-управлінські процеси; О6 — процеси стимулювання попиту; О7 — процеси виробничого характеру [12, с. 288].

Важливо пам'ятати, що технологічний рівень, організаційна структура, кваліфікація і компетентність персоналу, рівень розвитку НДДКР, рівень співпраці з науковими та дослідницькими установами впливає на здатність підприємства до впровадження і подальшого використання інновацій у виробництві конкурентоспроможної продукції. Разом з тим, у межах виробничої системи кожна підсистема (підрозділ, цех, дільниця тощо) володіє своєю унікальністю, що може викликати суперечливість інноваційного розвитку. Для компенсації рівня сприйнятливості, різниці потенціалів підсистем необхідне певне активне середовище, яке здатне перерозподілити вільний потенціал з метою досягнення загальної готовності підприємства до змін і досягнення загального синергетичного ефекту [1, с. 417]. Результатом формування такого організаційного середовища, інноваційної корпоративної культури має стати посилення сприйнятливості працівників до інновацій, формування міжособистісних відносин, які б сприяли доланню опору персоналу інноваційним процесам, що приведе до зростання інноваційної активності підприємств.

Тобто, на нашу думку, виключно на основі розвитку інноваційної сприйнятливості трудового потенціалу організації може бути забезпечено управління інноваційною діяльністю, а її ефективність залежить від цінності і рідкості (унікальності) знань, що користуються підвищеним попитом у конкурентів, неповторності і незамінності професійних навичок.

Розвиток інноваційних характеристик трудового потенціалу означає не тільки підвищення компетентності окремих працівників, але й перетворення отриманих ними знань і навичок у корпоративну цінність, придатну для швидкого та багаторазового використання всіма співробітниками з метою нарощування вартості компанії. Основні результати розвитку інноваційних характеристик трудового потенціалу організації можуть бути представлені в позитивних результатах впровадження інновацій, оперативності прийняття рішень, зростанні вартості організації.

Висновки. Підвищення інноваційності потенціалу трудових ресурсів суспільства, на нашу думку, слід розглядати як головний, провідний фактор соціального та економічного прогресу. Причина цього криється у тому, що найважливішою цінністю і основним капіталом сучасного суспільства стає креативна людина, працівник з інноваційним типом мислення, здатний до пошуку і засвоєння нових знань, прийняття нестандартних рішень. Реалізація позитивних змін в інноваційній сприйнятливості вітчизняних трудових ресурсів як фактора їх розвитку повинна розглядатися як головний пріоритет соціально-економічного розвитку України.

При цьому першочергова увага держави та роботодавців має бути спрямована на подальший розвиток сфер формування трудового потенціалу інноваційного типу, зокрема, удосконалення законодавчої бази, долання кризових явищ, асиметрій на ринку праці, інноваційний розвиток інфокомунікаційної сфери та освіти і науки.

Література

1. Безукладов Д. А. Процессы формирования организационной среды с целью повышения инновационной восприимчивости производственных систем / Д. А. Безукладов // Научные Труды Вольного экономического общества России. — 2011. — Том 155. — С. 414—418.

2. Васильев П. П. Инновационное экономическое мышление как доминантная характеристика трудового потенциала постиндустриальной экономики / П. П. Васильев // Ученые записки СКАГС. — 2011. — № 4. — С. 61—68.

3. Газизуллин Ф. Г. Инновационное мышление — непреложное условие модернизации современной экономики России / Ф. Г. Газизуллин, Н. Ф. Газизуллин, Т. Н. Газизуллин // Проблемы современной экономики. — 2012. — № 3 (43). — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=4160>

4. Газизуллин Ф. Г. Структурообразующие элементы формирования современного экономического мышления / Ф. Г. Газизуллин, Н. Ф. Газизуллин // Проблемы современной экономики. — 2010. — № 4. — С. 40—42. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=4160>

5. Глобальное экономическое развитие: тенденции, асимметрии, регулирование: монография / [Д. Г. Лукьяненко, В. Колесов, А. Колот, Я. Столярчук и др.]; под науч. ред. профессоров Д. Лукьяненко, А. Поручника, В. Колесова. — К.: КНЭУ, 2013. — 466 [2] с.

6. Леванова Н. Е. Разработка методики оценки инновационной активности персонала организации [Текст] / Н. Е. Леванова // Молодой ученый. — 2011. — № 5. — Т. 1. — С. 203—206.

7. Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2011 році. Статистичний збірник — К.: ДП «Інформаційно-видавничий центр Держстату України», 2012. — 305 с.

8. Оруджева А. А. Инновационная восприимчивость как фактор развития трудового потенциала: автореферат дис. ... кандидата экономических наук: 08.00.01 / Оруджева Анна Александровна; [Место защиты: ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова»]. — М., 2012. — 30 с.

9. Ресурси та моделі глобального економічного розвитку: монографія / [Д. Г. Лук'яненко, А. М. Поручник, А. М. Колот та ін.]; за заг. ред. Д. Г. Лук'яненка та А. М. Поручника. — К.: КНЕУ, 2011. — 703 с.

10. Терещенко Н. В. Особливості формування інноваційної праці та інноваційної діяльності як складових державної стратегії в умовах розвитку економіки знань / Н. В. Терещенко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. — 2012. — №1 (3). — С. 141—149.

11. Червінська Л. П. Еволюційні аспекти розвитку інноваційної діяльності персоналу / Л. П. Червінська // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. — Спец. вип. Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. — Т. 2 — К.: КНЕУ, 2012. — С. 561—570.

12. Якименко Н. В. Управління інноваційною сприйнятливістю як складова адаптивного управління інноваційним розвитком підприємств залізничного транспорту / Н. В. Якименко // Вісник економіки транспорту і промисловості. — 2012. — № 40. — С. 286—289.

Стаття надійшла до редакції 30.05.2013 р.

