В.І. Карюк, асп.

ШЛЯХИ АКТИВАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

У статті визначено важливість людського фактору в розвитку інноваційної діяльності; побудована регресійна модель ефективності управління персоналом на підприємстві, на основі якої встановлено найбільш значимі фактори впливу на ефективність інноваційної діяльності персоналу.

The article outlines the importance of human factors in the development of innovation, built regressive model efficiency of personnel management in the company, which is set based on the most significant factors influencing the effectiveness of innovation personnel.

Ключові слова: інновації, інноваційна діяльність, інноваційний потенціал, ефективність управління персоналом, активізація інноваційної праці персоналу, мотиваційний комплекс інноваційної діяльності.

Key words: innovation, innovation, innovative capacity, performance management, promotion of innovative staff, motivational complex innovation.

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.

У сучасному виробництві людина все більшою мірою виступає як носій нововведень. Використання в трудовому процесі здібностей людини до прояву творчості, генерації нових ідей уже не узгоджується з поняттям праці в традиційному розумінні цієї категорії, оскільки, 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 та стосуватися представників різних професій.

Важливість людського фактору в розвитку як економіки, так і самого підприємства доведена у науковій літературі. У численних працях вітчизняних і іноземних авторів приділена велика увага поняттям людські ресурси, людський капітал, кадровий потенціал, які відображають сутність людського фактору як рушійної сили процесів, що відбуваються.

Зокрема, питання впливу людського фактора на економічну діяльність розглядають у своїх працях такі вчені як: Близнюк В.В. [2], Грішнова О.А. [4], Жеманюк А.П. [5], Кір'ян В.А. [6], Лібанова Е.М. [2], Люльчак Л.А. [7], та інші.

Однак до сьогодні не вдавалося пов'язати ці поняття з інноваційним потенціалом та інноваційним розвитком підприємства через відповідний механізм управління. З'явилася важлива необхідність вирішення проблеми активізації інноваційної

діяльності підприємств за рахунок включення у цей процес персоналу підприємств, створивши для цього певний мотиваційний механізм.

Метою статті є дослідження розвитку інноваційної діяльності персоналу на прикладі підприємства ТОВ „Продсервіс" та формування всередині підприємства відповідного мотивуючого механізму, який сприяв би використанню інновацій.

На більшості вітчизняних підприємств оцінка реальної ефективності управління персоналом визначається лише зіставленням ступеня реалізації цілей з витраченими на це коштами. Недоліком такого підходу є неврахування можливої дії інших факторів на ефективність стратегії управління. Оцінка ефективності управління персоналом має визначатися не тільки за результатами роботи підприємства в поточному періоді, а й, що найголовніше, за рівнем забезпеченості кадрами для вирішення проблем стратегічно-інноваційного характеру.

В умовах обмеженості фінансових та часових ресурсів, потрібних для відповідної підготовки та підвищення кваліфікації персоналу на досліджуваному підприємстві, необхідність зростання ефективності управління наявним кадровим потенціалом, що забезпечує вирішення питань інноваційно-стратегічного характеру і має безпосередній вплив на темпи росту ефективності від вищезазначеної діяльності, є одним з найважливіших завдань реалізації стратегії підприємства.

Отже, першим кроком для удосконалення управління персоналом на підприємстві є визначення факторів, які мають безпосередній вплив на ефективність системи управління персоналом. В той же час, оцінка ефективності управління персоналом повинна базуватися на критерії, вираженому в об'єктивних показниках розвитку виробництва.

В якості результативного показника, що характеризує соціально-стратегічну ефективність управління персоналом на досліджуваному підприємстві, обраний коефіцієнт зайнятості персоналу стратегічними проектами та інноваціями. Цей показник, що відображає частку найбільш зацікавлених в інноваційно-стратегічного розвитку підприємства, в той же час виступає і в ролі чинника, що непрямо впливає на продуктивність праці. Він являє собою індикатор інноваційно-стратегічного розвитку підприємства, його ефективного функціонування в довгостроковій перспективі.

Коефіцієнт зайнятості персоналу стратегічними проектами та інноваціями розраховується як відношення числа зайнятих у стратегічно-інноваційних проектах до середньої чисельності промислово-виробничого персоналу підприємства.

Процес побудови регресійної моделі ефективності управління персоналом складається з трьох послідовно виконуваних етапів і представлений на Рис. 1.

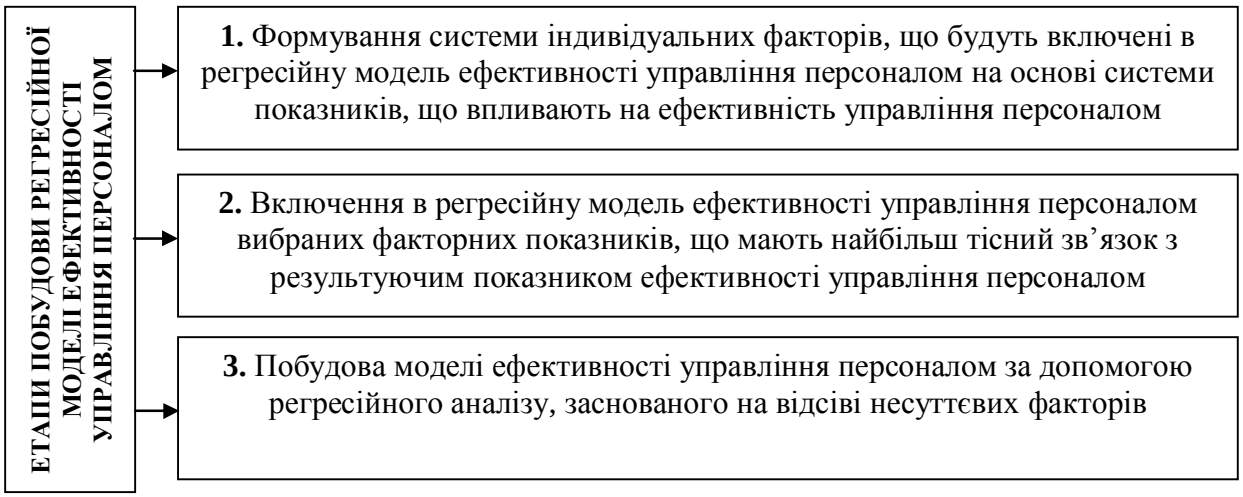


Рис. 1. Методика побудови регресійної моделі ефективності управління персоналом для підприємства ТОВ „Продсервіс"

Джерело: складено автором

Для досліджуваного підприємства із загальної системи показників було відібрано найбільш значимі факторні показники ефективності управління персоналом, які представлені в Табл. 1.

Після відсіву статистично незначимих факторних показників, рівняння множинної регресії моделі коефіцієнта зайнятості персоналу стратегічними проектами та інноваціями на підприємстві ТОВ „Продсервіс" отримало такий вигляд:

$$Y_{Кзсі} = 11{,}327 + 1{,}5226 \cdot X_6 + 0{,}013326 \cdot X_8 + 0{,}06907 \cdot X_{11} + 0{,}00113 \cdot X_{14}, \quad (1)$$

де:

$Y_{Кзсі}$ - зайнятість персоналу стратегічними проектами та інноваціями, %;

X_6 - середньомісячна заробітна плата, грн..

X_8 - питома вага працівників, що працюють в режимі гнучкого графіка у загальній чисельності персоналу;

X_{11} - частка працівників, які пройшли професійне навчання протягом періоду у загальній чисельності персоналу;

X_{14} - середній стаж роботи на підприємстві, роки;

Таким чином з'ясувалося, що серед відібраних факторів найбільш значущими, тобто такими, які мають найбільший вплив на рівень ефективності управління персоналом на ТОВ „Продсервіс" є середньомісячна заробітна плата (1,5226), питома вага працівників, що працюють в режимі гнучкого графіка у загальній чисельності персоналу (0,013326), частка працівників, які пройшли професійне навчання протягом періоду у загальній чисельності персоналу (0,06907) та середній стаж роботи на підприємстві (0,00113).

Таблиця 1. Індивідуальні факторні показники ефективності управління персоналом ТОВ „Продсервіс", що включаються в регресійну модель

№ п/п	Найменування показника	Одиниця вимірювання	Характеристика показника
	I. Показники складу персоналу		
X_1	Середній тарифний розряд працівників	%	Кваліфікація персоналу
X_2	Частка працівників, що мають вищу освіту	%	Спосіб мислення
X_3	Частка жінок у загальній чисельності персоналу	%	Потенціал персоналу
X_4	Частка працівників, що не перебувають у шлюбі	%	Потенціал персоналу
X_5	Середній вік працівників	років	Потенціал персоналу
X_6	Середній стаж роботи на підприємстві	років	Стабільність персоналу
	II. Організаційно-структурні показники		
X_7	Питома вага працівників апарату управління в загальної чисельності персоналу	%	Структура персоналу
X_8	Питома вага працівників працюють у режимі гнучкого графіка у загальній чисельності персоналу	%	Врахування інтересів працівників
X_9	Тривалість робочого дня	год	Використання персоналу Зміст праці
X_{10}	Коефіцієнт використання персоналу	%	
	III. Показники розвитку персоналу		
X_{11}	Частка працівників, які пройшли професійне навчання протягом періоду	%	Підвищення майстерності
X_{12}	Частка працівників, які підвищили розряд протягом періоду у загальній чисельності персоналу	%	Перспектива кар'єри
X_{13}	Коефіцієнт внутрішньої мобільності	%	Перспектива кар'єри
	IV. Соціальні показники		
X_{14}	Середньомісячна заробітна плата	грн.	Рівень оплати праці
X_{15}	Витрати на додаткові соціальні виплати та пільги	грн	Структура доходів персоналу
X_{16}	Розмір робочої площі на одного працівника	м.кв.	Умови праці

Джерело: розроблено автором

Така ситуація не сприяє зацікавленості працівників у покращенні результатів своєї діяльності, оскільки не існує чіткої відповідності розміру заробітної плати і якості витраченої праці, крім того, ефективність впровадження та розвитку інноваційної стратегії гальмується несприятливими умовами праці для вияву творчості та розвитку інноваційної діяльності.

Входячи із даної ситуації, підхід до стимулювання праці в інноваційному процесі має визначатися двома головними напрямами – максимально активізувати творчу особистість і направити цю активність на досягнення конкретного економічного результату. Такий підхід з однієї сторони дозволить інноватору творчо підходити до виконання своїх обов'язків, а з іншого боку – забезпечить додаткову індивідуальну оплату стимулюючого характеру.

Отже, орієнтація на активізацію інноваційної праці на підприємстві ТОВ „Продсервіс", в першу чергу, вимагає вдосконалення стратегії управління персоналом підприємства в контексті системи економічного стимулювання, що має бути спрямована на підвищення мотивації до розробки інновацій, конкурентоспроможності, інноваційної культури працівників.

Удосконалена інноваційна стратегія підприємства має містити у собі визначення й реалізацію системи конкретних заходів сприяння процесу досліджень і розробок, у тому числі - мотиваційний механізм інноваційної діяльності.

З метою удосконалення існуючої стратегії управління персоналом та системи економічного стимулювання на підприємстві ТОВ „Продсервіс", можемо запропонувати таку модель мотивування інноваційної активності персоналу, яка зображена на Рис. 2.



Рис. 2. Модель мотивування інноваційної активності персоналу на підриємстві ТОВ „Продсервіс"

Джерело: розроблено автором

З урахуванням отриманих результатів можемо зробити висновок, що для активізації інноваційної праці та реалізації інноваційної стратегії на підприємстві необхідне фінансово-економічне, кадрове, організаційне, інформаційне, маркетингове, науково-методичне забезпечення інноваційної діяльності та гнучка система важелів економічної та соціально-психологічної мотивації персоналу.

В рамках цього дослідження запропоновано загальну модель і конкретні шляхи підвищення інноваційного потенціалу підприємств на основі активізації людського фактора шляхом формування мотиваційного механізму, який максимально сприятиме розвитку інноваційної діяльності підприємства.

З метою активізації інноваційної діяльності, керівництво фірми повинно: об'єднати творчі зусилля незалежно мислячих, висококваліфікованих спеціалістів навколо головної мети – інноваційної діяльності як чинника розвитку знань, престижу і конкурентоспроможності організації; створити умови для накопичення інтелектуального капіталу шляхом набуття нових знань і досвіду, обміну інформацією у сфері інновацій, створення на цій основі конкурентних переваг фірми; використовувати енергії різних спонукань і бажань персоналу для реалізації цілей фірми.

Реалізація зазначених заходів буде сприяти не тільки підвищенню рівня інноваційної активності персоналу, але й дієвості всієї системи стратегічно-інноваційної діяльності, підвищенню мотивації та ефективності праці.

Література:

1. Аколупина Р. Р. Человеческий потенциал и его роль в возрастании капитала // Управление персоналом. –2006. – №9. – С.70-75.
2. Близнюк Т. П. Инновационная деятельность предприятия и ее составляющие // Бизнес-информ. – 2007. – № 9(1). – С. 71–74.
3. Бородина Е. Человеческий капитал как основной источник экономического роста // Экономика Украины. – 2003. – № 7. – с. 48-53.
4. Грішнова О., Поливяна Н. Управління людським капіталом у контексті реалізації інноваційної стратегії підприємства // Україна: аспекти праці. 2007, №5. С.37-41.
5. Жеманюк А.П. Взаимосвязь механизмов стратегии управления с развитием человеческих ресурсов // Економіка розвитку. - 2003. - №1(25). - С. 14-16.
6. Кір'ян В.А. Формування інноваційної моделі підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств з позицій антропосоціального підходу //Економіка і держава. – 2005. – № 10. – С. 11-15.
7. Люльчак Л.А. Активизация человеческого фактора для достижения эффективности и конкурентоспособности организаций // Вестник Харьковского национального университета имени В.Н. Каразина. Экономическая серия. - Харьков, 2005. - № 708. - С.86-92.