



А. С. Тельнов*

ІННОВАЦІЙНА АКТИВНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК ПЕРЕДУМОВА ВИСОКОЇ ЯКОСТІ ПРАЦІ

Перехід до інноваційної моделі економіки обумовлює активізацію інноваційної діяльності підприємств, яка спрямована на випуск якісної високотехнологічної продукції, конкурентноздатної як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. В оцінці інноваційної діяльності важливими стають такі складові, як: річне оновлення підприємницьких структур, творча активність, винахідництво, патентна діяльність. Через те необхідною умовою розвитку інноваційної діяльності є розвиток людських ресурсів, формування нового трудового менталітету в умовах розробки і впровадження інновацій, освоєння професійних знань, нового відношення до економічної діяльності.

Сучасні тенденції у виробництві, пов'язані з науково-технічним прогресом і посиленням конкуренції, призводять до підвищення вимог до професіоналізму працівників, їх інтелектуального рівня, і як наслідок, якості їх праці. В процесі удосконалення кадрових технологій, яке диктується вимогами інноваційної економіки, кожне підприємство повинно бути спрямовано в своїй діяльності на довгостроковий і стабільний розвиток, тому персонал визнається його головним стратегічним ресурсом, який повинен творчо виявляти себе в роботі.

На жаль, в Україні стійкою залишається тенденція, згідно якої швидкими темпами зменшується кількість наукових кадрів і дослідників, про що свідчить скорочення майже вдвічі за останні десять років чисельності наукових кадрів, їх фінансування, зниження основних показників діяльності — публікацій, патентів, дослідницьких тем і проектів, еміграція учених високої кваліфікації і молодих учених, старіння наукового персоналу.

З метою збереження і накопичення інноваційного потенціалу політика розвитку персоналу повинна бути підпорядкована державній стратегії активізації інноваційного потенціалу людських ресурсів. Серед проблем, які вимагають теоретико-методологічного опрацювання в контексті ринкової економіки, особливо актуальною є проблема підвищення інноваційної активності персоналу як вирішального чинника високої якості праці.

Наукова література пропонує ряд теоретичних підходів до визначення інноваційних процесів, суті інновацій, інноваційної якості людських ресурсів, інноваційної політики. Сучасні дослідження акцентують увагу на важливості гуманістичних орієнтирів у визначенні стратегій інноваційного розвитку. Так, С. Вовканович відзначає, що невід'ємною складовою інноваційного потенціалу є духовно-інтелектуальний потенціал нації, групи, людини як їх здібності творити, нагромаджувати і використовувати нові знання, проекти, ідеї для свого (і не тільки свого) розвитку¹. Л. А. Коваль розглядає соціально-психологічні аспекти інноваційної праці; у роботі Л. Семів проаналізовані основні тенденції розвитку людських ресурсів у різних сферах, обґрунтована суть поняття інноваційної якості людських ресурсів, запропонований методичний інструментарій її оцінки,

© Тельнов А. С., 2007

* завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці Хмельницького національного університету, кандидат технічних наук, доцент

¹ Вовканович С. Духовно-інтелектуальний потенціал України та її національна ідея. — Львів: ЛБА, 2001. — С. 18.



висловлене нове бачення інноваційного розвитку в умовах економіки, заснованої на знаннях². Питанням реалізації пріоритетних напрямів науково-технічного розвитку вітчизняної економіки, державного управління науково-технічним прогресом присвячені роботи В. П. Александрової і В. Яковлева³. Разом з тим, не дивлячись на значну кількість опублікованих в науковій літературі робіт з даної проблематики, ряд питань активізації інноваційної діяльності залишається невирішеним і знаходиться в центрі уваги учених. Тому метою статті є аналіз сучасного стану інноваційної діяльності в Хмельницькій області, а також тенденцій інноваційного розвитку і роботи з персоналом на прикладі інноваційно активного підприємства м. Хмельницького.

Інноваційна активність підприємств Хмельницької області, як і в попередні роки залишається низькою. Так, у 2005 році інноваційною діяльністю у промисловості займалися 17 підприємств, що на 2 підприємства менше попереднього року. Частка їх у загальній кількості промислових підприємств зменшилась проти 2004 р. на 2,8 % і становила 6,1 %. При цьому слід зазначити, що сприйнятливість до інновацій варіювала по регіонах і видах промислової діяльності. Найбільш схильними до нововведень були підприємства міст Хмельницького, Славути і Красилівського району, що зумовило вибір об'єкту нашого дослідження⁴.

Для більшості промислових підприємств основним напрямком інноваційної діяльності є освоєння і виведення на ринок нових видів продукції. Протягом 2005 року освоєно виробництво 19 найменувань нових видів техніки, матеріалів, виробів, продуктів, що на 39 % менше, ніж за 2004 р. Аналіз основних причин, які стримують інноваційну діяльність, показав, що серед ряду причин фігурують чинники, пов'язані з нестачею кваліфікованого персоналу (20,4% опитаних промислових підприємств), недостатньою інформацією про ринки збуту (21,7 %) і нові технології (24,8 %), несприйняттям підприємствами нововведень (15,4 %). Такі дані свідчать про необхідність посилення заходів щодо підвищення інноваційної активності персоналу, а саме якісний підбір і підготовку професійних кадрів, здатних працювати з інноваціями, зміну управлінської парадигми в сфері роботи з персоналом: використання засобів інформування працівників про нововведення, створення сприятливої атмосфери для виявлення і розвитку інноваційних якостей, навчання новим методам і принципам роботи з передовими технологіями, подолання опорів інноваціям.

Враховуючи сказане, нами проаналізовано інноваційну діяльність на одному з підприємств м. Хмельницького, яке випускає складну, інноваційну продукцію; якісний стан його персоналу та показники якості праці. Підприємство визначене нами як інноваційно активне: протягом року активно впроваджувалися у виробництво нові машини і устаткування, було досягнуте зменшення частки витрат на виробниче проектування та інші види робіт, пов'язаних з підготовкою виробництва для випуску нових продуктів і впровадження нових методів їх виробництва в об'ємі інноваційних витрат, виділені значні кошти на маркетингові дослідження і рекламу нової продукції. Кінцевим результатом інноваційної

² Коваль Л. А. Соціально-психологічні аспекти інноваційної праці та проблеми її стимулювання // Економіка: проблеми теорії та практики. — 2000. — Вип. 46. — С. 54-55; Семів Л. Стратегія інноваційного розвитку держави та її вплив на людські ресурси // Регіональна економіка. — 2004. — № 2. — С. 7-21.

³ Александрова В. П. Тенденції розвитку науково-технічних пріоритетів у промисловості України // Проблеми науки. — 2003. — № 11. — С. 13-18; Яковлев В. Державне управління науково-технічним прогресом // Економіка України. — 2000. — № 1. — С. 88-89.

⁴ Статистичний щорічник соціально-економічного розвитку Хмельницької області за 2005 рік / Під. заг ред. В. В. Скальського. Обласне управління статистики. — Хмельницький, 2005. — С. 251.



діяльності підприємства є процесні і продуктові інновації; основним напрямом діяльності — створення і впровадження нової або вдосконаленої продукції.

Загалом підприємствами Хмельницької області в 2005 р. освоєно виробництво 31 найменувань інноваційної продукції, зокрема на аналізованому підприємстві — автоматичної сигналізації магістральних локомотивів, призначеної для підвищення безпеки руху в маневровій роботі потягу. Кожне друге інноваційно активне підприємство створювало або впроваджувало нові або вдосконалені виробничі процеси. Так, досліджуване підприємство впровадило високопродуктивний технологічний процес плавки латунної стружки.

У складі промислово-виробничого персоналу підприємства переважають робітники (майже 75,9 %). Упродовж 2004-2005 рр. чисельність штатних співробітників зменшилася, причиною чого стало скорочення робочих місць, забезпечення більш повної зайнятості у зв'язку із скороченням їх потреби. Підприємство прагне оптимізувати кількісний склад працюючих, ця тенденція збережеться на майбутній період.

За віковими групами найбільше переважають працівники у віці від 29 до 49 років, за статтю — чоловіки (55,1 % за даними 2005 р.) У 2005 р. збільшилася кількість працівників з повною вищою освітою на 11,3 % в порівнянні з 2003 роком і на 7,6 % в порівнянні з 2004 роком. Кількість працівників, що мають професійно-технічну освіту, збільшується. Разом з тим збільшується кількість працівників, прийнятих на роботу, які взагалі не мають технічної освіти, а спеціальність освоюють на даному підприємстві. Це є результатом неефективної державної політики у сфері освіти.

У 2005 р. працівники працювали на 9,5 % ефективніше, ніж в попередньому році. Це пов'язано із зменшенням невідпрацьованого часу, особливо прогулів і неявок у зв'язку з переведенням на скорочений робочий день. Також слід зазначити, що на підприємстві за останні три роки не спостерігалось простоїв у виробництві, що також вплинуло на ефективне використання робочого часу працівниками.

Успішна реалізація інноваційної діяльності підприємства можлива за умови високого професіоналізму персоналу. Відповідно до стандарту “СТП МБФІ. 01.08.2004. Система управління якістю. Система підбору, розстановки, підготовки і підвищення кваліфікації кадрів” на підприємстві встановлений порядок роботи з кадрами, який включає: планування роботи з кадрами, підбір резерву керівників і роботу з ними, підбір і розстановку кадрів, атестацію керівників і фахівців, підготовку нових працівників, персональний облік кадрів, підвищення кваліфікації працівників, керівного складу і фахівців, їх атестацію, трудову дисципліну, роботу з кадрами в підрозділах.

На підприємстві створені спеціальні програми, графіки і плани, укладені договори з вищими навчальними закладами, внаслідок чого з 2002 по 2005 рр. кількість працівників, які пройшли підготовку і підвищили кваліфікацію, збільшилася. Відповідно до вимог “Положення про професійне навчання кадрів на виробництві”, затвердженого Міністерством праці і соціальної політики України, Міністерством освіти і науки від 26.03.2001 р., на підприємстві встановлені такі види професійного навчання, як: первинна професійна підготовка, перепідготовка, попереднє спеціальне навчання з питань технічної експлуатації і охорони праці, підвищення кваліфікації працівників (професійно-технічне навчання), підвищення кваліфікації керівних працівників, фахівців і професіоналів.

Враховуючи значення кваліфікованого персоналу в інноваційній діяльності, підприємство використовує персональний підхід до аналізу якісного і кількісного



складу кадрів, згідно якого аналіз проводиться по кожному працівнику за характеристиками: характер, виховання, освіта, здібності до навчання, керівної роботи, якісне виконання обов'язків, стан здоров'я, інноваційні здібності, творча активність. За результатами аналізу формулюються висновки, розробляються плани і заходи щодо удосконалення використання кадрів на підприємстві. З метою підвищення ефективності праці і оцінки працівників проводять атестацію відповідно до графіка.

Система роботи з персоналом охоплює весь його життєвий цикл. Документальна структура кожного елемента життєвого циклу персоналу не тільки формує такий елемент якості персоналу, як інноваційна активність, службова кар'єра працівників, але й дає можливість систематично управляти ним на підприємстві.

На основі аналізу потреб розвитку персоналу підприємство складає перспективні плани підготовки кадрів, які передбачають оволодіння новими знаннями, які разом з навиками і досвідом забезпечують компетентність. Для усвідомлення інноваційних цілей підприємства і залучення персоналу в інноваційну діяльність підготовка включає: перспективи розвитку, політику і мета підприємства; творчість і новаторство; програми підготовки нових співробітників; програми підвищення кваліфікації працюючого персоналу.

Розвиток науки і ефективне використання результатів наукової і науково-технічної діяльності, впровадження новітніх технологій сприяють виробництву нової високотехнологічної продукції, підвищенню продуктивності праці. Підтвердженням цього є збільшення середньорічної продуктивності праці у 2005 р. на 67,5 % у порівнянні з 2004 р. Цьому сприяло впровадження в 2004 р. (116 од.) значного числа інноваційних технологій, а саме електронно-обчислювальної техніки, що дало можливість зменшити витрати живої праці.

Для активізації інноваційної активності величезне значення має інвестування в персонал, його навчання, матеріальне стимулювання за якісні показники праці, а також створення сприятливих умов праці. Навчання і мотивація працівників спрямовані на формування активного і кваліфікованого персоналу, який поряд з матеріальною базою і організацією робіт є одним з основних чинників забезпечення якості праці. Тому на підприємстві щороку зростають витрати на професійну підготовку і навчання. Адже, для досягнення ефективної діяльності підприємства в області якості необхідно запровадити процес постійного підвищення кваліфікації і перепідготовки працівників за всіма необхідними напрямками, у тому числі — з управління якістю продукції, вивчення нових властивостей інноваційної продукції, методів забезпечення її якості та надійності. При цьому передбачається диференційований підхід до навчання залежно від ролі і функцій працівників на підприємстві.

Так, згідно статистичних даних підприємства збільшилися витрати, пов'язані з персоналом, зокрема, на навчання — на 28,9 %, на культурно-побутове обслуговування — на 49,6 % в порівнянні з 2004 р., табл. 1.

Виробництво нової продукції, яка здатна задовольнити потреби ринку, є для підприємства провідним мотивом технологічних нововведень. Технологічні інновації, тобто впровадження в експлуатацію нового обладнання, частіше всього обумовлені або переходом до нової продукції, або необхідністю радикального підвищення якості продукції, яка вже випускається.

На підприємстві встановлення і освоєння нового обладнання було обумовлено необхідністю заміни морально застарілого та зношеного обладнання і розширення матеріально-технічної бази внаслідок вичерпання резервів росту за рахунок старого обладнання. Слід відмітити збільшення витрат на технологічні інновації у 2005 р. на 17,4 %.



Таблиця 1.

Витрати підприємства

№ п/п	Найменування показника	Величина показника			Приріст (падіння)	
		2003 р.	2005 р.	2005 р.	2004 р. у % до 2003 р.	2005 р. у % до 2004 р.
1.	Преміальні і грошові винагороди	1482,0	2478,7	3520,7	167,3	142,0
2.	Витрати на професійну підготовку і навчання	67,7	74,8	96,4	110,5	128,9
3.	Витрати на культурно-побутове обслуговування	66,2	97,9	146,5	147,9	149,6
4.	Витрати на соціальний захист	395,1	405,9	410,4	102,7	101,1
5.	Витрати на заходи організаційного характеру:	241,0	262,3	276,7	108,8	105,5
	– забезпечення сприятливих умов праці,	106,3	141,9	139,6	133,5	98,4
	– зниження виробничого травматизму;	6,0	10,0	12,0	166,7	120,0
	– матеріальне стимулювання за якість праці	128,7	110,4	125,1	85,8	113,3
6.	Витрати на заходи технічного характеру (технологічні інновації)	593,2	600,6	705,3	101,3	117,4
7.	Витрати на засоби захисту, робочий одяг, харчування та інші натуральні виплати	36,0	58,0	65,0	161,1	112,1

Витрати на стимулювання за якість праці збільшились на 13,3 %, внаслідок чого на підприємстві покращуються показники якості праці і продукції. Так, кількість актів про брак на підприємстві скоротилась на 34,8 % у 2004 р., порівняно з 2003 р., і на 6,9 % — у 2005 р. порівняно з 2004 р. Зменшилися внутрішньозаводські втрати від браку, як у 2004, так і в 2005 роках. Здача продукції з 1-го подання ВТК у механічних цехах у 2005 році зросла на 0,2 %, в складальних цехах — на 0,6 %. Кількість відмовлень виробів системи “Транспорт” у 2004 році зросла на 36,4 %, а в 2005 році — 23,3 %.

У 2005 р. в результаті проведення заходів щодо поліпшення умов праці кількість нещасних випадків скоротилась на 50,5 %, відповідно, і кількість невідпрацьованих робочих днів зменшилась на 79,3 % в порівнянні з попереднім роком. У міру впровадження нових видів енергії, матеріалів і технологій, заміні застарілого устаткування і технологічних процесів, одні професійні хвороби зникають або частота їх виникнення зменшується, а інші починають переважати. За останні три роки на підприємстві спостерігалось збільшення рівня захворюваності працівників, а саме витрат на оплату по хворобі, яка за 2004 р. в порівнянні з 2003 р. зросла на 46,1 %. У 2005 році ця цифра наблизилась до 4,9 %, що свідчить про зменшення професійних захворювань. У зв'язку з поліпшенням умов праці в 2005 році зменшився коефіцієнт плинності кадрів на 25 % до 2004 р. Разом з тим потреби інноваційного розвитку підприємства вимагають більшого об'єму інвестицій в розвиток персоналу.



Таким чином, підводячи підсумок, зробимо такі узагальнення. Серед основних причин, стримуючих інноваційну діяльність, виділені:

- нестача коштів підприємств для розвитку інноваційної діяльності;
- недостатня фінансова підтримка з боку держави;
- значний об'єм витрат на нововведення;
- недосконалість законодавчої бази інноваційного розвитку;
- високий економічний ризик впровадження інновацій;
- тривалий термін окупності інновацій;
- нестача кваліфікованих кадрів, здатних сприймати інновації;
- низький платоспроможний попит на нову продукцію;
- відсутність фінансових коштів у замовника.

На рівні підприємства слід посилити роботу за напрямками:

- впровадження інноваційної моделі розвитку персоналу, яка передбачає формування тих професійних, інтелектуальних, творчих, соціально-психологічних властивостей, які є чинниками активізації інноваційної діяльності;
- застосування положень інноваційного підходу до реалізації кадрової політики (активні методи навчання і розкриття творчої енергії, вивчення передових прийомів і методів праці, інформування про появу нових технологій і принципи їх роботи);
- залучення активних молодих кадрів, здатних творчо мислити;
- інвестування інноваційної діяльності і розвитку персоналу, пошук джерел фінансування;
- застосування методів подолання опорів персоналу інноваціям.

Стаття рекомендована до друку кафедрою управління персоналом і економіки праці Хмельницького національного університету (протокол № 6 від 23 лютого 2007 року)

