

УДК 331. 101.262

© Василичев Д.В.¹, Трифонов Г.Ф.²**ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ
ІННОВАЦІЙНОЮ АКТИВНІСТЮ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ В РЕГІОНІ**

Розглянуто деякі аспекти, які стримують економічний розвиток держави на інноваційному шляху. Виробництво та експорт конкурентоспроможної продукції, неможливий без впровадження інновацій. В той же час, інноваційний продукт створюється при дотриманні багатьох умов, наприклад, наявність творчого потенціалу людей, мотивації і стимулювання інноваційної діяльності, необхідного фінансування, високого рівня культури організації підприємства та ін. За всіма цими умовами в Україні спостерігаються суттєві труднощі щодо їх виконання. За період соціально-економічного існування держави в умовах ринку прослідковується негативна тенденція зниження рівня творчого розвитку молоді. Втрата інтересу до освіти, саморозвитку, професіональному зростанню призвело до того, що творча активність молоді знизилась. Більшість керівників середнього та малого бізнесу не мають здатності до модернізації та формування інноваційної системи управління трудовим колективом. Також трудові колективи мають низький інноваційний потенціал. Мотивація та стимулювання інноваційного розвитку персоналу не має системності. Не розроблено стратегію і тактику винагороди інноваційної активності. В практиці використовуються методи та способи стимулювання, які широко відомі, які засновано на радянському досвіді. Нові підходи стимулювання використовуються з закордонної практики. Інноваційний розвиток персоналу підприємства нерозривно пов'язаний з динамікою розвитку інноваційного рівня держави. Чим вище рівень інноваційного розвитку персоналу, тим вище рівень соціально-економічного розвитку держави та її населення. Для цього необхідно приймати активні та ефективні заходи щодо прискорення інноваційного розвитку трудових ресурсів у всіх ланках державного механізму управління їх розвитком. Для надання конкретної науково-методичної та практичної допомоги підприємствам в їхньому інноваційному розвитку пропонується створення регіональних інноваційних центрів, в роботі яких, будуть задіяні вищі навчальні заклади, науково-дослідні інститути, кадрові та консалтингові агентства, інноваційно-активний персонал підприємств (новатори, раціоналізатори, винахідники).

Ключові слова: інновація, персонал, розвиток, організація, центр управління, інноваційний розвиток, творче мислення.

Василичев Д.В., Трифонов Г.Ф. Проблемы развития и организации управления инновационной активностью трудовых ресурсов в регионе. Рассмотрены некоторые аспекты, которые сдерживают экономическое развитие государства на инновационном пути. Производство и экспорт конкурентоспособной продукции невозможен без внедрения инноваций. В то же время, инновационный продукт создается при соблюдении многих условий, например, наличие творческого потенциала людей, мотивации и стимули-

¹ канд. екон. наук, доцент, Запорізький національний технічний університет, м. Запоріжжя

² канд. екон. наук, доцент, Запорізький національний технічний університет, м. Запоріжжя

ровании инновационной деятельности, необходимого финансирования, высокого уровня организационной культуры предприятия и т.д. Для выполнения всех этих условий в Украине наблюдаются существенные трудности.

За период социально-экономического существования государства в условиях рынка прослеживается негативная тенденция снижения уровня творческого развития молодежи. Потеря интереса к образованию, саморазвитию, профессиональному росту привело к тому, что творческая активность молодежи снизилась. Большинство руководителей среднего и мелкого бизнеса не имеют способностей к модернизации и формированию инновационной системы управления трудовым коллективом. Также трудовые коллективы имеют низкий инновационный потенциал. Мотивация и стимулирование инновационного развития персонала не имеет системности. Не разработана стратегия и тактика вознаграждения инновационной активности. В практике используются широко известные методы и способы стимулирования, которые основаны на советском опыте. Новые подходы стимулирования используются с использованием зарубежной практики. Инновационное развитие персонала предприятий неразрывно связано с динамикой развития инновационного уровня государства. Чем выше уровень инновационного развития персонала, тем выше уровень социально-экономического развития государства и его населения. Для этого необходимо принимать активные и эффективные мероприятия относительно ускорения инновационного развития трудовых ресурсов во всех звеньях государственного механизма управления их развитием. Для предоставления конкретной научно-методической и практической помощи предприятиям в их инновационном развитии предлагается создание региональных инновационных центров, в работе которых, будут задействованы высшие учебные заведения, научно-исследовательские институты, кадровые и консалтинговые агентства, инновационно-активный персонал предприятий (новаторы, рационализаторы, изобретатели).

Ключевые слова: инновация, персонал, развитие, организация, центр управления, инновационное развитие, творческое мышление.

D.V. Vasilichev, G.F. Trifonov. The problems of development and management in innovative activity of labour resources in the region. Under consideration were some aspects that hinder the economic development of the country to an innovative direction. The manufacture and export of competitive products are impossible without innovations. At the same time, an innovative product is created in compliance with many conditions, for example, the presence of creative potential of people, motivation and stimulation of innovative activity, necessary financing, high level of culture in a company organization and other conditions. For all these conditions, there are substantial difficulties in their implementation in Ukraine. During the period of social and economic existence of the state, there is a tracked falling trend in the creative development of young people in the market conditions. Loss of interest in education, self-development, professional growth has led to the fact that the creative activity of young people has decreased. Most managers of small and medium businesses do not have abilities to upgrade and form innovative systems of management of the workforce. Also, labor groups have a low innovation capacity. Motivation and stimulation of the innovative development of competent personnel is not systematic. Strategies and tactics of remuneration in an innovative activity is not developed. In practice, there are some well-

known methods and ways of stimulation in use, that are based on the Soviet experience. New approaches of stimulation are also used from foreign practices. The innovation development of company personnel is inextricably linked to the dynamics of innovation at the state level. The higher the level of innovation of the personnel, the higher is the level of social-economic development of the country and its people. It is necessary to take active and effective measures to accelerate the innovative development of human resources at all levels of the state management mechanism of the development. To provide specific methodological and practical assistance for enterprises in their innovative development, it is suggested a creation of regional innovation centers, which would involve in their work interaction with Universities, scientific research institutes, recruiting and consulting agencies, innovation-active enterprises personnel (innovators, innovators, inventors).

Keywords: *innovation, development, organization, control center, innovative development, creative thinking.*

Постановка проблеми. Рішення завдань соціально-економічного зростання України на сучасному етапі, досить актуальне. Вітчизняний науково-технічний та інтелектуальний потенціал, потребує відродження. Україна не змогла досягти конкурентоспроможного рівня на міжнародному ринку. Вітчизняні товари та послуги, в більшості випадків, помітно поступаються конкурентам.

У країні є підприємства, хоча й небагато, які випускають продукцію світового рівня якості. Однак, фінансові труднощі і втрата досвідчених, висококваліфікованих творчих працівників, стримують їхній розвиток. Дефіцит творчих працівників, низька організаційна культура, неготовність персоналу працювати в нових інноваційних умовах, нездатність керівного складу, особливо середнього та малого бізнесу, використовувати нові інноваційні системи управління, відсутність спеціалізованих організаційних структур, що дозволяють забезпечити різнопланову допомогу в інноваційному розвитку і ряд інших причин, що зумовлюють актуальність даної статті.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Розвитку інноваційної діяльності, як основи формування конкурентоспроможної економіки, присвячено праці багатьох наукових працівників. Їх кількість досить велика. Тому наведемо деяких з них, наприклад: Брюховецький Я.С., Виноградова М.А., Алексєєв С.Б., Вєтров Н.П., Леонтьєв Л.І., Ніколаєв А.І., Пархоменко, Міляєва Л.П., Фоміна С.А., Кулагін А.С., Продіус О.І., Новожилов Н.В., Смирнов В.В., Бунковський С.Ю., Халабуда Ю.Е., Гальчинський В., Онищенко В. та ін. Вони досліджували різні аспекти розвитку інноваційних процесів в економіці це: мотивація до інновацій, стимулювання за результатами інноваційної діяльності, оцінка інноваційного потенціалу підприємств і організацій, формування організаційної культури, управління інноваційним розвитком персоналу, взаємозв'язок організаційної культури та інноваційної активності персоналу, державне стимулювання інноваційної діяльності та ін. Разом з тим, залишився без уваги аспект регіонального управління інноваційною діяльністю. У даній статті запропонована організаційна структура, яка здатна консолідувати, координувати та розвивати інноваційну діяльність на регіональному рівні.

Мета статті. Метою статті є розробка організаційної структури «Регіонального інноваційного центру» для надання науково-методичної та практичної допомоги обласному бізнесу у розвитку інноваційної діяльності та її координації.

Викладення основного матеріалу дослідження. Економічний розвиток країни в сучасних умовах ринкового господарства, засновано на конкуренції вироблених товарів, послуг і робочої сили. Інноваційний розвиток, є тим напрямом, який забезпечить

вихід України на рівень міжнародної конкуренції, високого соціально-економічного рейтингу та інвестиційної привабливості.

ЄС відкрив свій ринок для товарів і послуг із України. Однак, він не боїться, принаймні в найближчі 5-10 років, конкуренції з нашою продукцією. В наш час в Україні ледве набереться 10-11 % підприємств, що займаються інноваційною діяльністю, а частка конкурентоспроможної продукції в обсязі українського експорту становить не більше одного відсотка.

Зарубіжний (закордонний) досвід свідчить, що в результаті постійних динамічних змін попиту і пропозицій на ринку товарів і послуг, середній і малий бізнес активно займається інноваційною діяльністю. Орієнтир (спрямованість) колективу на творчу діяльність забезпечує бізнесу соціально-економічний добробут і є найважливішою умовою його існування. Йому належить народження більше половини винаходів минулого століття.

Дослідження сучасних можливостей і проблем розвитку інноваційної діяльності в країні дозволило звернути увагу на досить слабке, а в більшості випадках, навіть на відсутність бажання у молоді, шкільного та студентського віку, до глибокого, аналітичного засвоєння навчального матеріалу. Читальні зали у вищих навчальних закладах практично порожні, в той час як, 10-15 років тому, вільного місця в них важко було знайти. У результаті випускники вузів, також мають слабке професійне, аналітичне мислення. Тому, очікувати від них активної, творчої інноваційної діяльності, за деякими винятками, проблематично. Аналогічна тенденція спостерігається і в західноєвропейських країнах, Канаді та навіть в Японії. Отже, поки не будуть знайдені дієві важелі щодо усунення вищезазначеної тривожної тенденції, в Україні буде спостерігатися дефіцит творчих випускників вузів, а очікування прискореного інноваційного розвитку економіки України, може надовго затягнутися. При цьому, необхідно відзначити, що найкращі результати професійного та кар'єрного зростання випускників вузу спостерігається у колишніх студентів, які активно займалися розвитком свого аналітичного мислення, глибокого розуміння механізму, протікання процесів, в досліджуваних матеріалах навчальних дисциплін.

Маркетингові дослідження з просування напівпровідникової комутаційної апаратури на вітчизняному ринку виявили досить повторювальні факти, коли керівники та головні спеціалісти нейтрально ставилися до інноваційного продукту, незважаючи на те, що на підприємствах була виявлена економічна доцільність його впровадження (використання). Таким чином, через невідповідність керівників до сприйняття інноваційного продукту знижувались ефективність і темпи його впровадження у виробництво.

Висновок тут очевидний – розвиток інноваційного духу на підприємствах треба починати з їхніх керівників. Від них залежить ефективність інноваційного розвитку виробничого персоналу. Керівник повинен бути здатний керувати цим процесом. Він має бути прикладом інноваційного мислення і вести за собою колектив.

Сьогодні багато керівників, особливо малого та середнього бізнесу, вельми слабкі в управлінні колективом в умовах інноваційного розвитку. Для використання нових моделей управління, їх необхідно навчати і надавати у майбутньому необхідну консультативну допомогу [1].

Інноваційна культура керівників та провідних фахівців впливаючи на інноваційний розвиток персоналу, нерозривно пов'язана і з розвитком організаційної культури підприємства. Останнє сприяє формуванню згуртованого колективу - єдиної команди, ціннісною орієнтацією якої є інноваційна діяльність, усвідомлення своєї необхідності для команди і навпаки, глибоке розуміння важливості колективної праці для культурного та інтелектуального розвитку кожної особистості. Зростання організаційної куль-

тури забезпечує розуміння необхідності інноваційного розвитку підприємства та активної творчої участі кожного індивіда в цьому процесі [2].

Очевидно проявляється взаємозв'язок розвитку організаційної культури та інноваційної діяльності персоналу підприємства. Персонал стає більш свідомо сприйнятливим до необхідності інноваційних організаційних удосконалень на їх підприємствах, відбувається збіг цілей підприємства і кожного члена його колективу, що забезпечує підвищення ефективності управління інноваційними процесами. Таким чином, організаційна культура забезпечує удосконалення внутрішньої інноваційної самоорганізації кожного працівника підприємства.

У глобальному інноваційному розвитку економіки України важлива участь держави, яка повинна взяти на себе організаційну, координаційну і консолідуєчу роль. Почати таку роботу можна з окремих, ведучих, базових сфер та великих компаній. Усім суб'єктам господарювання інноваційного процесу необхідно забезпечити методичну і патентно-правову допомогу. Держава повинна використовувати діючий механізм мотивації і стимулювання інноваційної діяльності в країні [1].

Державні інтереси повинні бути взаємозв'язані з інтересами суб'єктів господарювання всіх норм власності. Більш пильну увагу варто приділити науково-дослідним організаціям, вищій школі, професійно-технічним начальним закладам, навчальним центрам.

Вітчизняні виробники практично не отримують державну фінансову допомогу для розвитку інноваційної діяльності. Деякі підприємства використовують для цього власні фінансові ресурси, але цього очевидно недостатньо. Разом з тим, на державному рівні прийняті досить значущі законодавчо-правові акти на підтримку розвитку економіки країни по інноваційному шляху, однак помітних результатів від цього поки що не видно. Суб'єкти господарської діяльності, плануючі вихід на міжнародний ринок повинен очікувати серйозну конкуренцію і тому необхідний високий інноваційний рівень їх продукції. Це можна досягти за допомогою науки. Інтеграція виробництва і науки – найважливіша умова швидкого та ефективного формулювання інноваційно-активного колективу підприємства, здатного використовувати наукові розробки і виробляти високотехнологічний, конкурентоспроможний інноваційний продукт [3].

Виходячи з того, що суб'єкти господарювання гостро потребують різнопланової наукової допомоги в розвитку інноваційної діяльності, а держава планує передати більшу частину повноважень місцевому самоврядуванню пропонується створити регіональні інноваційні центри (далі РІЦ), схема функціонування якого представлена на рисунку.

Задача РІЦ полягає у науково-практичному сприянні бізнесу у розвитку його інноваційної діяльності. Наукова сфера повинна допомогти у формуванні інноваційній організації культури, організація інноваційних процесів, створення творчого колективу, розвитку мотивації персоналу до інновацій, розробці стратегічного управління інноваційною діяльністю, визначення і використання наявного інтелектуально-творчого потенціалу колективу і т. д.

Регіональні інноваційні центри повинні залучати до своєї діяльності вищі навчальні заклади, науково-дослідні інститути, передові в інноваційній діяльності підприємства, компанії, фірми, інші організації, допомога яких необхідна для розвитку інноваційних процесів в регіоні. В Україні ще зберігся певний науково-технічний потенціал, який можна задіяти для активізації інноваційних процесів в країні.

Джерелами фінансування РІЦ можуть бути як місцеві бюджети, так і приватний капітал. Свою діяльність РІЦ будуть здійснювати на комерційній основі і можуть використовувати банківський кредит та інші залучені кошти.

Можна виділити наступні види робіт РІЦ:

- мотивація та стимулювання інноваційної діяльності персоналу суб'єктів господарювання;
- розробка і супровід системи моніторингу інноваційної діяльності персоналу;
- організація системи професійного і кар'єрного росту;
- розробка методики оцінки соціально-економічної ефективності створення, виробництва та експлуатації інноваційного продукту;
- пошук можливостей джерел фінансування інноваційної діяльності;
- формування організаційної культури інноваційного типу;
- впровадження принципів організаційної культури в стратегії розвитку суб'єкту господарювання;
- підбір і розстановка інноваційно-орієнтованих кадрів;
- розробка програми інноваційного розвитку кадрів;
- дослідження соціально-психологічного клімату колективу;
- вирішення технічних задач інноваційного розвитку підприємства;
- сприяння в розробці і впровадженні інноваційного продукту;
- експертиза інноваційних програм, проектів та рішень;
- пошук і розробка техніко-технологічних, організаційно-економічних, соціально-психологічних інноваційних рішень;
- розробка регіональної системи управління інноваційною освітою.

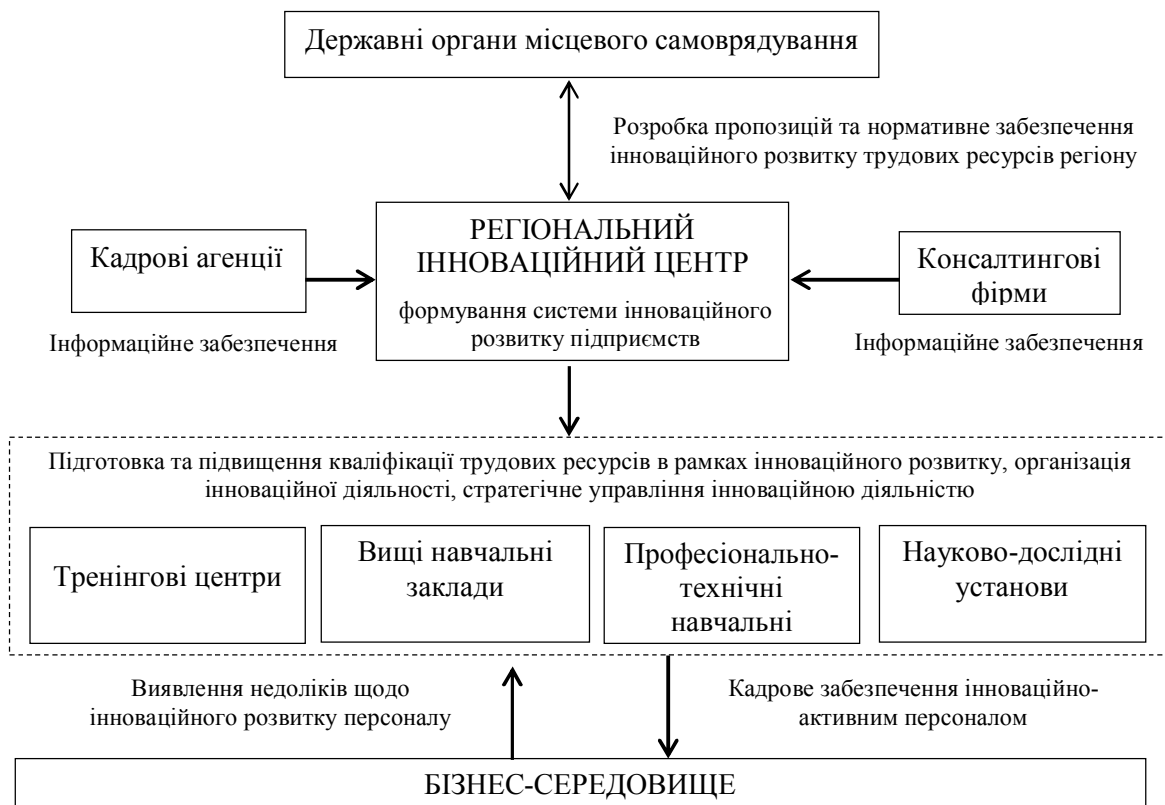


Рисунок – Схема функціонування регіонального інноваційного центру

Таким чином, основними напрямками діяльності РІЦ можна назвати:

- 1) Управління інноваційним розвитком персоналу.
- 2) Інноваційного розвитку техніки і технологій.
- 3) Розвиток організаційної культури підприємства.
- 4) Інформаційне забезпечення інноваційної діяльності.

Висновки

Запропонована у статті нова організаційна структура «Регіональний інноваційний центр (РІЦ)» може бути з'єднуючою ланкою між державою та бізнесом в системі державного управління інноваційними процесами країни. Регіональні інноваційні центри можуть бути провідником державних інтересів як на макрорівні, так і на макрорівні економіки країни. Здійснюючи сприяння в розвитку інноваційної діяльності на регіональному рівні РІЦ буде інформований про проблеми, що виникають в процесі інноваційного розвитку на місцях, та можуть звертатися до державних органів влади з пропозиціями щодо усунення негативних перешкод інноваційного розвитку економіки України.

Регіональні інноваційні центри повинні залучати до своєї діяльності вищі навчальні заклади, науково-дослідні інститути, передові в інноваційній діяльності підприємства, компанії, фірми, інші організації, допомога яких необхідна для розвитку інноваційних процесів в регіоні. В Україні ще зберігся певний науково-технічний потенціал, який можна задіяти для активізації інноваційних процесів на підприємствах.

Список використаних джерел:

1. Савіцька Н.В. Управління креативним потенціалом підприємства: стратегія і тактика / Н.В. Савіцька, О.Л. Коломієць // Вісник національного університету «Львівська політехніка»; Менеджмент та підприємство в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – 2012. – №727. – С. 143-149.
2. Продіус О.І. Креативний персонал як головна складова інноваційного розвитку організації / О.І. Продіус // Економічний простір. – 2013. – № 78. – С. 260-269.
3. Василичев Д.В. Удосконалення організації управління регіональним ринком праці / Д.В. Василичев, Г.Ф. Трифонов, О.Г. Каплина // Соціально-трудові відносини : теорія та практика : зб. наук. праць / голова ред. кол. А.М. Колот. – 2011. – №2. – 144 с. – С. 74-78.

Bibliography:

1. Savits'ka N.V. Manage the creative potential of the company: strategy and tactics / N.V. Savits'ka, O.L. Kolomyets' // Bulletin of National University «Lviv Polytechnic»; Management and business in Ukraine: stages of formation and development problems. – 2012. – №727. – P. 143-149. (Ukr.)
2. Prodius O.I. Creative staff as a part of an innovative organization / O.I. Prodius // Ekonomichniy prostir. – 2013. – №78. – P. 260-269. (Ukr.)
3. Vasylychev D.V. Improving the management of regional labor market / D.V. Vasylychev, G.F. Trifonov, O.H. Kaplina // Labor Relations : Theory and Practice : Coll. Science. works / ed head. col. A.M. Kolot. – 2011. – №2. – 144 p. – P. 74-78. (Ukr.)

Рецензент: О.М. Анисимова
д-р екон. наук, проф., ДВНЗ «ПДТУ»

Стаття надійшла 02.04.2014