

В. І. Карюк, аспірант,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка
Науковий керівник: канд. екон. наук,
професор Єхануров Ю. І.

АКТИВІЗАЦІЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЕЛЕМЕНТ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

АННОТАЦІЯ. У статті визначено важливість людського фактору в розвитку інноваційної діяльності; побудовано регресійну модель ефективності управління персоналом на підприємстві, на основі якої встановлено найбільш значимі фактори впливу на ефективність інноваційної діяльності персоналу; запропоновано загальну модель і конкретні шляхи підвищення інноваційного потенціалу підприємств на основі активізації людського фактора шляхом формування мотиваційного механізму інноваційної діяльності персоналу.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Інноваційна діяльність, інноваційний потенціал, ефективність управління персоналом, активізація інноваційної праці персоналу, коефіцієнт зайнятості персоналу стратегічними проектами та інноваціями, мотиваційний комплекс інноваційної діяльності.

АННОТАЦИЯ. В статье определено важность человеческого фактора в развитии инновационной деятельности; построено регрессионную модель эффективности управления персоналом на предприятии, на основе которой установлены наиболее значимые факторы влияния на эффективность инновационной деятельности персонала; предложена общая модель и конкретные пути повышения инновационного потенциала предприятий на основе активизации человеческого фактора путем формирования мотивационного механизма инновационной деятельности персонала.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Инновационная деятельность, инновационный потенциал, эффективность управления персоналом, активизация инновационной деятельности персонала, коэффициент занятости персонала стратегическими проектами и инновациями, мотивационный комплекс инновационной деятельности.

SUMMARY. The article identified the importance of human factors in the development of innovation activities; built a regression model of effectiveness of human resources management on the enterprise, on the basis of which the most important factors influencing the effectiveness of innovation activities of personnel was established; suggested a general model and specific ways to improve the innovative capacity of enterprises based on the activation of the human factor by formation of the motivational mechanism innovation activities of personnel.

KEY WORDS. Innovation activities, innovation potential, the effectiveness of human resources management, increased innovation activities of personnel, the employment rate of staff strategic projects and innovations, motivational complex of innovation activities.

Вступ. 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 ін.

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.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження розвитку інноваційної діяльності підприємства на основі людського фактора та формування всередині підприємств відповідного мотивуючого механізму, який сприяв би використанню інновацій.

Об'єктом у даному дослідженні виступає кадровий потенціал інноваційного підприємства ТОВ «Продсервіс».

У процесі дослідження застосовано загальнонаукові та спеціальні методи. Використання методів аналізу та синтезу дозволило розглянути людський фактор з точки зору впливу всіх разом і кожного окремого елемента на підвищення інноваційного потенціалу підприємств. Також використовувався метод кореляційно-

регресійного багатофакторного аналізу (при дослідженні впливу на ефективність інноваційної діяльності різних факторів).

Результати. 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. У 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 (рис. 1).

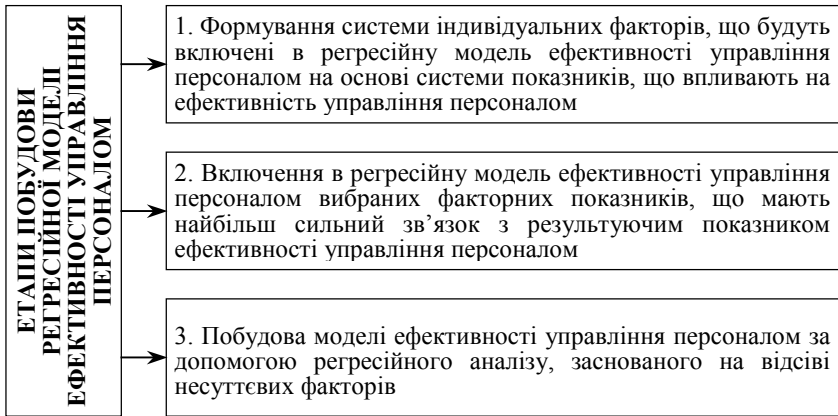


Рис. 1. Методика побудови регресійний моделі ефективності управління персоналом для підприємства ТОВ «Продсервіс»

Джерело: складено автором

Для досліджуваного підприємства із загальної системи показників було відібрано найзначиміші факторні показники ефективності управління персоналом, які представлено 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:

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

де $Y_{\text{Кзсі}}$ — 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 у 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).

**ІНДИВІДУАЛЬНІ ФАКТОРНІ ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТОВ «ПРОДСЕРВІС», ЩО ВКЛЮЧАЮТЬСЯ В РЕГРЕСІЙНУ МОДЕЛЬ**

№ п/п	Найменування показника	Одиниця вимірювання	Характеристика показника
X ₁ X ₂ X ₃ X ₄ X ₅ X ₆	<p>I. Показники складу персоналу</p> <p>Середній тарифний розряд працівників</p> <p>Частка працівників, що мають вищу освіту</p> <p>Частка жінок у загальній чисельності персоналу</p> <p>Частка працівників, що не перебувають у шлюбі</p> <p>Середній вік працівників</p> <p>Середній стаж роботи на підприємстві</p>	<p>%</p> <p>%</p> <p>%</p> <p>%</p> <p>років</p> <p>років</p>	<p>Кваліфікація персоналу</p> <p>Спосіб мислення</p> <p>Потенціал персоналу</p> <p>Потенціал персоналу</p> <p>Потенціал персоналу</p> <p>Стабільність персоналу</p>
X ₇ X ₈ X ₉ X ₁₀	<p>II. Організаційно-структурні показники</p> <p>Питома вага працівників апарату управління в загальній чисельності персоналу</p> <p>Питома вага працівників працюють у режимі гнучкого графіка у загальній чисельності персоналу</p> <p>Тривалість робочого дня</p> <p>Коефіцієнт використання персоналу</p>	<p>%</p> <p>%</p> <p>год.</p> <p>%</p>	<p>Структура персоналу</p> <p>Враховання інтересів працівників</p> <p>Використання персоналу</p> <p>Зміст праці</p>
X ₁₁ X ₁₂ X ₁₃	<p>III. Показники розвитку персоналу</p> <p>Частка працівників, які пройшли професійне навчання протягом періоду</p> <p>Частка працівників, які підвищили розряд протягом періоду у загальній чисельності персоналу</p> <p>Коефіцієнт внутрішньої мобільності</p>	<p>%</p> <p>%</p> <p>%</p>	<p>Підвищення майстерності</p> <p>Перспектива кар'єри</p> <p>Перспектива кар'єри</p>
X ₁₄ X ₁₅ X ₁₆	<p>IV. Соціальні показники</p> <p>Середньомісячна заробітна плата</p> <p>Витрати на додаткові соціальні виплати та пільги</p> <p>Розмір робочої площі на одного працівника</p>	<p>грн</p> <p>грн</p> <p>кв. м</p>	<p>Рівень оплати праці</p> <p>Структура доходів персоналу</p> <p>Умови праці</p>

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 напрямками — максимально активізувати творчу особистість і направити цю активність на досягнення конкретного економічного результату. Такий підхід, з одного боку, дозволить інноватору творчо підходити до виконання своїх обов'язків, а, з іншого, забезпечить додаткову індивідуальну оплату стимулюючого характеру.

Отже, орієнтація на активізацію інноваційної праці на підприємстві ТОВ «Продсервіс», у 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 (рис. 2).

З урахуванням отриманих результатів можемо зробити висновки, 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.

Висновки. 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 — інно-

ваційної 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.

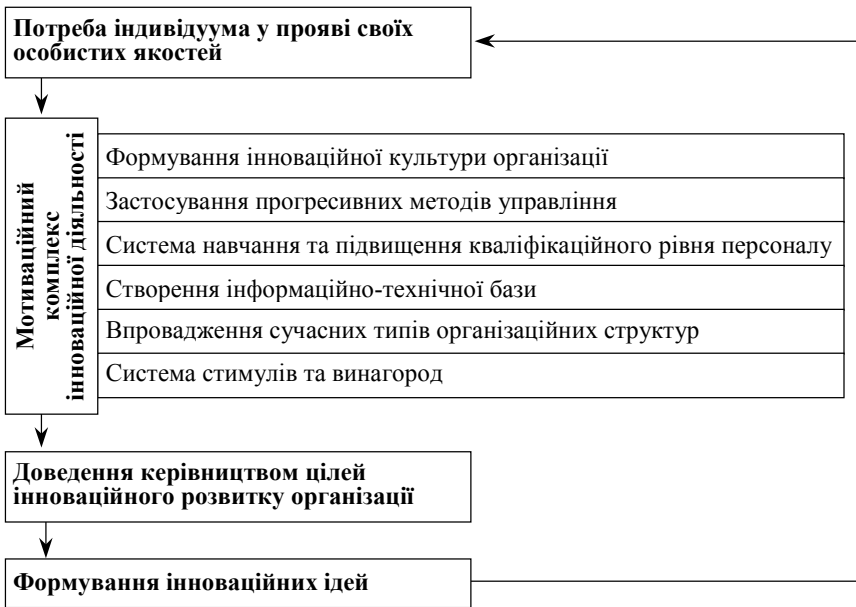


Рис. 2. Модель мотивування інноваційної активності персоналу на підприємстві ТОВ «Продсервіс»

Джерело: розроблено автором

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. Бородин Е. Человеческий капитал как основной источник экономического роста // Экономика Украины. — 2003. — № 7. — С. 48—53.

4. Грیشнова 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.

Стаття надійшла до редакції 15.06.2010 р.

УДК 331.105.6.(477)

Є. П. Качан, канд. екон. наук, проф.,

С. А. Прохоровська, викладач,

Тернопільський національний
економічний університет

ВПЛИВ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ НА ЕФЕКТИВНЕ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

АНОТАЦІЯ. У статті вивчено рівень розвитку колективно-договірного регулювання у регіоні та його вплив на ефективне використання трудового потенціалу найманих працівників, виявлено недоліки та запропоновано положення, які підвищать змістовність колективних договорів.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Найманий працівник, колективний договір, колективно-договірне регулювання, роботодавець, профспілка, соціально-трудова відносина.

АННОТАЦИЯ. В статье изучен уровень развития коллективно договорного регулирования в регионе и его влияние на эффективное использование трудового потенциала наемных работников, выявлены недостатки и предложены положения, которые повысят содержательность коллективных договоров.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Наемный работник, коллективный договор, коллективно договорное регулирование, работодатель, профсоюз, социально-трудова відносина

ANNOTATION. The level of development of the influence of collectively-contractual ruling is studied in the article is studied. There were errors found out during the studies. Also there were offered the positions which will promote the richness of content of collective agreements.

KEY WORDS. Hired worker, collective agreement, collectively-contractual adjusting, employer, trade union, social-labour relations