

Твердушка Т.Б.,
ст.викладач кафедри управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ДІАГНОСТИКА ОБ'ЄКТІВ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

В статті представлена програма діагностики об'єктів інноваційної праці в межах операційної системи виробничої компанії. Результатом даної діагностики виступає визначення інноваційних можливостей у виробничій системі, які є основою розробки інноваційних пропозицій, що спонукає підвищення інноваційної активності персоналу.

В статье представлена программа диагностики объектов инновационного труда в операционной системе производственной компании. Результатом данной диагностики является определение инновационных возможностей в производственной системе, которые становятся основой разработки инновационных предложений, что стимулирует инновационную активность персонала.

In the article is presented the program of diagnostic of innovative labour objects in the operating system productions company. The result of this diagnostics is determination of innovative possibilities in the production system, which becomes basis of development of innovative suggestions, what stimulates innovative activity of personnel.

Ключові слова. Активізація інноваційної праці, діагностика, інноваційна стратегія, операційна система.

Ключевые слова. Активизация инновационного труда, диагностика, инновационная стратегия, операционная система.

Keywords. Intensification of innovation work, diagnostics, innovation strategy, operating system.

Вступ. Розвиток інноваційної праці в Україні стає сьогодні важливою передумовою виходу з економічної кризи, здатний забезпечити як економічне зростання окремої виробничої компанії, так і стати реальним джерелом отримання конкурентних переваг промисловою галуззю, регіоном, державою. Пошук ефективних важелів активізації інноваційної праці об'єктивно потребує поповнення арсеналу дієвих інструментів підвищення інноваційної активності персоналу компанії як головної рушійної сили створення та реалізації інновацій.

Основною проблемою низької інноваційної активності персоналу виробничих компаній, яка характерна для останніх років, є відсутність розвинутої системи підтримки з боку керівництва підприємств конкретних інноваційних пропозицій, які створюються працівниками операційного рівня відносно покращення виробничих та трудових процесів [5; 7]. Отже, через відсутність системної активізації інноваційної праці та необхідної мотивації персоналу таке явище упродовж багатьох років негативно впливає на результати застосування нововведень як засобу конкурентної боротьби. Цей факт провокує, в свою чергу, відставання України в інноваційній сфері ще на початку ринкових перетворень, які очікують на нашу державу перед вступом до Європейського Союзу, де пріоритетна роль у розвитку сучасної економіки належить знанням, інформації, інтелекту та інноваціям [4, с.115]. Знання набувають значення засобу досягнення соціальних і економічних результатів, оскільки змінюється система цінностей суспільства [1, с.6]. Економіка знань базується на розгалужених горизонтальних зв'язках економічних суб'єктів, процесах їхньої самоорганізації та прийняття управлінських рішень під впливом інформації, яка надходить з ринку. Сприяє зростанню питомої ваги това-

рів і послуг, які мають інноваційно-інформації не наповнення та вироблені з використанням об'єктів прав інтелектуальної власності [1, с.6].

Сьогодні вже усвідомлена необхідність у створенні дієвої системи активізації інноваційної праці, яка допоможе спонукати соціальних партнерів (роботодавців і найманих працівників) до результативної праці, пов'язаної з розробкою та впровадженням різноманітних інновацій з метою просування на внутрішній і зовнішній ринок конкурентоспроможної продукції або удосконалення виробничих процесів згідно із європейськими стандартами, що, в свою чергу, задовольнить основні вимоги стейкхолдерів виробничої компанії (споживачів, інвесторів, суспільство) та відповідної державної інфраструктури.

Постановка завдання. Визначити особливості активізації інноваційної діяльності машинобудівних підприємств в умовах необхідності розвитку конкурентоспроможної праці, представити програму проведення діагностики об'єктів інноваційної праці, проаналізувати можливість реалізації інноваційної стратегії в питаннях залучення персоналу операційного рівня до створення та впровадження інновацій у вітчизняне виробництво.

Результати дослідження. Завдання розбудови конкурентоспроможної економіки України неодмінно вимагатимуть збагачення поглядів на інноваційну працю, її об'єкти і суб'єкти, і, відповідно, методи активізації в умовах конкурентного середовища. З огляду на перспективи постіндустріального розвитку праця в умовах конкуренції, характерної для ринкової економіки, має розглядатися як інноваційна, притаманна багатьом учасникам виробничого процесу. Необхідно подолання поширених сьогодні уявлень про інноваційну працю як особливий вид діяльності вузького кола спеціалістів, що працюють переважно в науково-дослідних лабораторіях, окремих відділах інноваційних підприємств. Слід врахувати, що особливістю інноваційної праці є невизначеність меж її інтенсивності, адже за постійного використання інтелектуальних здібностей вони збагачуються та набувають нового розвитку [7, с.5]. При цьому, спонукання до створення інновацій у всіх сферах трудової діяльності і галузях економіки, в тому числі з метою виходу на світові конкурентні ринки, поступово стане невід'ємною складовою інноваційної державної стратегії, орієнтованої на розвиток конкурентоспроможної праці в Україні.

Відомі дослідники чинників конкурентоспроможності підкреслювали [2; 6], що для отримання конкурентної переваги, підприємство повинно створювати таку саму цінність продукту як і конкуренти, але виробляти його з меншими витратами, або пропонувати споживачам більш цінний продукт ніж конкурентний. В сучасній науковій літературі термін «цінність» поєднує в собі всі можливі сукупні вимоги споживача до продукту такі як: якість продукту, своєчасне (а в деяких випадках і передчасне) виконання замовлення, низька ціна та інше. Здійснення такої стратегії неможливо без впровадження інновацій в сфері управління процесами створення продукції. Зниження ціни або підвищення якості не збільшуючи ціну, можливо лише шляхом зниження виробничих витрат, перш за все, на технічному рівні управління організацією, що досягається завдяки застосуванню інноваційних підходів до організації праці, інноваційному пошуку та безперервному вдосконаленню трудових процесів, а також інноваційним пропозиціям щодо раціонального використання наявних ресурсів та робочого часу. Конкурентні переваги підприємства створюються працівниками під час виконання запланованого обсягу робіт та, не в останню чергу, залежать від їх інноваційної активності та результатів інноваційної праці.

Сфера інноваційної праці має бути поширена як на виробничу продукцію, так і на такі складові елементи виробничих систем, як персонал, матеріали, конструк-

тивні елементи, засоби виробництва, механізовані засоби, матеріальні потоки, а також на трудові процеси операційного рівня.

Для ефективної реалізації інноваційної праці має бути розроблена дієва система її підтримки. При визначенні терміну «управління інноваційною працею» доповнити перелік його основних функцій додатковою функцією «активізація інноваційної праці», яка представляє собою комплекс безперервно діючих організаційно-технологічних заходів, спрямованих на створення умов щодо реалізації інноваційної праці, охоплюючи всі без винятку рівні підприємства від вищого керівництва до виконавців трудових процесів на робочих місцях.

Слід відмітити, що активізація інноваційної праці заснована на циклі Демінга «Plan-Do-Check-Act» [2]. Цей цикл характеризує пошук об'єктів інноваційної праці як безперервну діяльність, спрямовану на визначення інноваційних можливостей відносно використання досягнень науково-технічного прогресу, розробки та впровадження нових ідей, проектів щодо удосконалення технології, якісного оновлення асортименту продукції і послуг з метою ефективної реалізації їх на ринку. Результатами інноваційної праці на операційному рівні може бути встановлення раціональних методів та прийомів праці, які характеризуються найменшими витратами часу, фізичними та психічними (нервовими) зусиллями та витратами енергії. Після впровадження покращених трудових процесів очікується підвищення працездатності людей, продуктивності та якості праці, найкраще використання обладнання, оснастки, матеріалів, енергії. Відомо, що спосіб виконання праці залежить значною мірою від технології, але кожна технологічна операція може бути виконана по-різному: з більшою або меншою кількістю рухів, більш або менш вміло, з витратами різної кількості часу та фізичної енергії, а також налічувати значну кількість непродуктивних, з точки зору використання робочого часу, трудових операцій. Після впровадження «нових» підходів край важливим є стандартизація раціональних методів та прийомів праці, а також проведення навчання персоналу щодо відповідного виконання трудових процесів.

Одним із найбільш відповідальних етапів активізації інноваційної праці є перевірка здатності підприємства, на рівні операційної системи, гнучко реагувати на вимоги щодо впровадження інновацій як з боку споживачів, так і з боку потенційних інвесторів. Результати даного діагностування дозволяють визначити слабкі місця операційної системи, дають можливість означити напрямки для розробки інноваційних пропозицій з боку персоналу компанії та сформуванню відповідний комплекс заходів щодо скорочення непродуктивних витрат у трудових процесах, покращення характеристик і параметрів функціонування підприємства в цілому.

На основі теоретичного вивчення та емпіричного аналізу різноманітного інструментарію оцінки організації трудових та виробничих процесів [6] пропонується використовувати програму проведення діагностики, яка має слугувати засобом визначення об'єктів інноваційної праці (рис. 1).

З одного боку, параметри використання робочого часу є сигналом наявності можливостей для розробки інноваційних пропозицій та заходів щодо мінімізації витрат, а, з іншого боку, слугує індикатором організації праці, узгодженості параметрів функціонування робочих місць із показниками витрат часу та параметрами професійної компетенції працівника на своєму робочому місці.

Перевагою даної програми є те, що вона дозволяє виявити об'єкти інноваційної праці, оцінити їх фактичний стан за кількісними параметрами та відповідними показниками якості, окреслити проблемні зони та розробити проекти інноваційних рішень щодо їх поліпшення з урахуванням параметрів професійної компетенції працівника на своєму робочому місці. Відмінністю даної програми від існуючих в операційному менеджменті підходів [6] є те, що параметри витрат робочого часу

розраховуються відносно персоналу, засобів виробництва та предметів праці, спираючись на результати проведених спостережень, здійсненої перед цим.

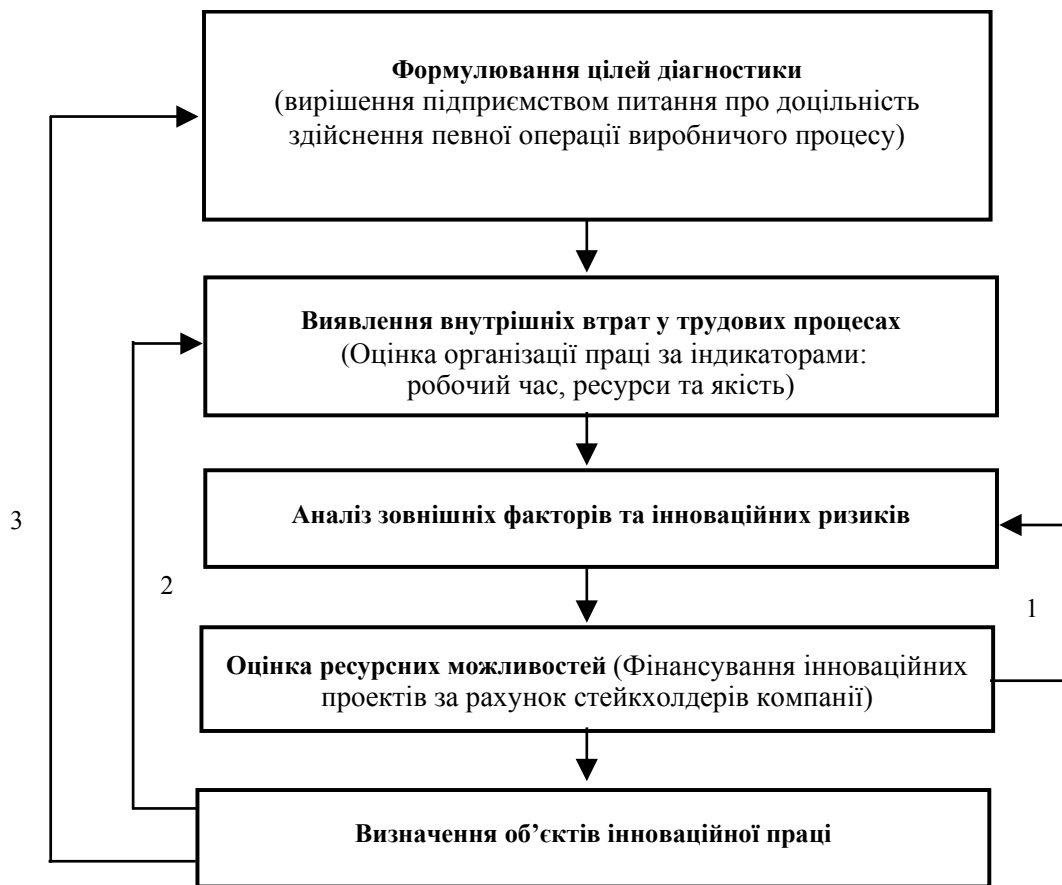


Рис. 1. Програма проведення діагностики об'єктів інноваційної праці

Після проведення діагностики у розрізі показників якості та тривалості виробничих операцій, всі виявлені об'єкти інноваційної праці (ОІП), тобто процеси, які мають бути поліпшені, узагальнюються в таблиці результатів (табл.1). На основі результатів діагностики розробляються інноваційні пропозиції щодо майбутнього, або бажаного, стану на основі запропонованих поліпшень, призначаються відповідальні та визначені цільові показники, що можуть бути отримані в результаті поліпшень.

Таблиця 1

РЕЗУЛЬТАТИ ДІАГНОСТИКИ ОБ'ЄКТІВ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ

ОІП, що мають бути поліпшені	Значення показників ОІП, що мають бути поліпшені	Причини незадовільного стану ОІП	Напрями (заходи) поліпшень ОІП / Відповідальні	Цільові значення показників, що можуть бути отримані в результаті поліпшень ОІП
П

Представлена програма діагностики виступає інструментом активізації інноваційної праці, який здатний виявити фактори впливу та індикатори відхилень, регулювання яких дозволить поліпшити виробничий процес, проаналізувати інноваційні можливості на операційному рівні, тобто виділити об'єкти інноваційної

праці. Створення інноваційних пропозицій стає наступним етапом реалізації структурних елементів системи активізації інноваційної праці, базою для якого виступають результати даного діагностування.

Необхідно врахувати також, що найбільший ефект у процесі спонукання персоналу до інноваційної праці можна очікувати тоді, коли структура стимулів, що пропонується роботодавцем і державою, відповідає структурі внутрішніх мотивів найманого працівника. В якості позитивного результату спонукання персоналу до створення інновацій виступатиме підвищення його інноваційної активності. Внутрішню мотивацію виконавців інноваційної праці визначає зміст і значущість роботи: якщо інноваційна праця цікавить людину, дозволяє реалізувати творчий потенціал, відповідає провідним ціннісним орієнтирам, то це вже само собою (самотивація) стає потужним важелем активізації трудової діяльності, важливою передумовою результативної, новаційної праці.

Для реалізації даної мети має бути продумана до деталей реально діюча система активізації інноваційної праці, яка включатиме в себе, механізм внутрішнього управління, ступінь участі працівників у формуванні і реалізації інноваційних планів, способи оцінки творчої ініціативи в процесі індивідуального та колективного заохочення, комплекс матеріальних і моральних стимулів, можливості подальшого підвищення кваліфікацій, просування по службі, участь у семінарах, науково-практичних конференціях, умови фіксування та оформлення винаходів, публікацій робіт наукового характеру.

Висновки. Представлена в статті програма діагностики об'єктів інноваційної праці виступає інструментом активізації інноваційної діяльності персоналу. Спонукання до інновацій на операційному рівні стає невід'ємною мотиваційною складовою інноваційної стратегії виробничої компанії, орієнтованої на розвиток конкурентоспроможної праці в Україні. Враховуючи цілеспрямоване прагнення України стати повноправним членом Європейського Союзу сьогодні край необхідним є масштабне поширення інноваційних процесів, у взаємозв'язку з ефективним управлінням, перш за все у напрямку підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, керівників інноваційних проектів і програм, а також створення системної підтримки розвитку інноваційної праці на операційному рівні виробничих компаній.

Література

1. Брежнева-Єрмоленко О.В. Інтелектуальна складова в структурі елементів нової економіки / О.В. Брежнева-Єрмоленко // Актуальні проблеми економіки. — 2010. — № 3. — С. 4-12.
2. Деминг Э. Выход из кризиса. Новая парадигма управления людьми, системами и процессами/Пер. с англ. — М.: Издательство «Альпина Бизнес Бук», 2007. — 370 с.
3. Кайзен для рабочих/Группа разработчиков издательства productivity press/ Пер. с англ. — М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2007. — 152 с.
4. Кузнецова Н.Б. Кадри інноваційного типу: сутність, значення та особливості формування в умовах розвитку інноваційної економіки / Н.Б. Кузнецова // Актуальні проблеми економіки. — 2009. — №6. — С. 115—121.
5. Семикіна М.В. Мотиваційні умови розвитку праці в умовах конкурентного середовища / М.В. Семикіна // Регіональні перспективи. — 2002. — № 3—4. — С. 234—236.
6. Синго С. Изучение производственной системы Toyota/ пер. с англ. — М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2006. — 312 с.
7. Червінська Л.Т. Інноваційна трудова діяльність: сутність, особливості / Л.Т. Червінська // Проблеми науки. — 2010. — №10. — С. 2—7.

Стаття надійшла до редакції 18.06.2014р.