

15. *Ріхтхофен, фон Вольфганг*. Інспекція праці: Введення в професію. Переклад з англ. / Наукова ред. Ђоткін В. І., Олійник Т. О. — К.: Міленіум, 2003. — С. 428.

16. *Гришнова О. А., Тартична Л. Т.* Економічна природа і значення категорії людський капітал / Україна: аспекти праці. — № 7, 2003. — С. 33—37.

17. *Beker G. S.* Human capital: A Theoretical and Empirical Analysis/ 2d ed/ New York: Columbia University Press for the NBER, 1975.

Стаття надійшла до редакції 20.04.2007

УДК 331.101.3:330.341.1(477)

О. В. Панькова, канд. соціологічних наук,
Інститут економіки промисловості НАН України (м. Донецьк)

МОТИВАЦІЙНІ ЧИННИКИ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

АНОТАЦІЯ. В статті проаналізовано стан розвитку інноваційної діяльності, визначено основні проблеми реалізації інноваційної моделі в Україні, роль людських і трудових ресурсів у цих процесах. На основі результатів експертного опитування визначено основні зовнішні та внутрішні мотиватори інноваційної трудової поведінки працюючих в Україні.

Основним стратегічним курсом подальшого розвитку України є євроінтеграційні орієнтири, реалізація яких неможлива без становлення та розвитку інноваційно-інвестиційної моделі розвитку країни. Тому очевидною і вкрай необхідною є реалізація Україною стратегій випереджального розвитку у контексті активізації інноваційної діяльності, розвитку потужності промислового, духовно-інтелектуального потенціалу країни (систем національної науки, освіти, культури, економіки тощо) як стратегічних чинників саморозвитку, конкурентоздатності вітчизняної економіки на світових ринках. За умов реалізації такого курсу Україна спроможна буде вибудувати та реалізувати концепцію власного розвитку за непростих умов глобалізації, стати конкурентною, розвиненою країною, забезпечуючи надійну національну безпеку, високу якість життя своєму народові. Такий курс проголошено пріоритетним напрямом діяльності Уряду країни [1, с. 1, 8, 9], а умови його становлення та розвитку — предметним полем пошуків науковців.

Дослідження проблем забезпечення інноваційного розвитку на державному, регіональному та виробничому рівнях здійснюється фахівцями різних академічних і науково-дослідних організацій України — Національним інститутом стратегічних досліджень, Інститутом економічного прогнозування НАН України, Інститутом міжнародних відносин Київського національного університету ім. Т. Г. Шевченка, Київським національним університетом технологій та дизайну, Луцьким державним економічним університетом та ін. Серед представників наукових шкіл, що активно досліджують питання інноваційного розвитку в Україні, необхідно назвати імена В. Геєця, В. Семиножна, А. Гальчинського, В. Онікієнка, О. Власюка, Л. Ємельяненка, С. Кірєєва, О. Шнипко, Л. Семів, С. Вовканич, Л. Федулової, М. Семікіної, І. Терон, А. Гречан, В. Александрової, М. Данько, І. Кузнєцової, І. Одоцюк, О. Олійник, В. Хаустова, Т. Щедрина, Л. Юрковської та ін.

Розвиток інноваційної діяльності в Україні знаходиться на низькому рівні — незначною є частка підприємств, які займаються інноваціями. У 2006 р. Всесвітній економічний форум (ВЕФ) здійснив оцінку інноваційних потенціалів більшості країн світу та рівня їх глобальної конкурентоспроможності. Результати оцінки свідчать, що за рівнем глобальної конкурентоспроможності (інноваційна та бізнесова конкурентоспроможність країни) Україна займає 68 місце із 117. За рейтингами конкурентоздатності Україна стабільно займає низькі позиції світових інноваційних рейтингів. За останнім виміром — Індексом глобальної конкурентоздатності Всесвітнього економічного форуму (вересень 2006 р.) вона втратила 10 пунктів і посіла 78 місце [4]. Її віднесено до першої групи — країн «початкової стадії розвитку», коли джерелами конкурентоздатності виступають сировина або дешева некваліфікована робоча сила. Вона не досягла другої, більш високої групи — країн, що перебувають на стадії ефективного розвитку, за якою йде третя група — країни на стадії інноваційного розвитку. Оцінювання відбувалося за рядом показників. Найгірші оцінки має Україна за показниками розвиненості державних і суспільних інститутів (104 місце), що свідчить про низьку якість влади і управління в Україні. Це негативно впливає на процеси формування та ефективного використання трудового потенціалу країни у контексті інноваційного розвитку, реалізації стратегії прориву.

Тому на сьогодні потребують чіткого визначення соціально-економічні, організаційно-управлінські, правові механізми переходу на випереджальну модель розвитку; а також визначення напрямів реалізації державної, промислової, податкової, фінансово-

кредитної, інвестиційної політики; розробка стратегічних програм соціального розвитку регіонів у контексті інноваційного розвитку.

Проте органічний перехід на інноваційну модель розвитку залежить не тільки від зовнішніх факторів, цей процес обумовлюється необхідними змінами у свідомості і стереотипах поведінки сучасної людини праці, працівників промисловості зокрема.

Ключовим ресурсом упровадження інноваційної моделі розвитку економіки України є люди з їх інтелектуальним, підприємницьким, виробничим потенціалом. Перед Україною постало непросте питання вирішення складної двоєдиної задачі — забезпечення впровадження інноваційної моделі розвитку (1) та створення реальних передумов з метою розвитку та ефективного використання трудового потенціалу (2), що потребує спільних зусиль державних структур та суб'єктів господарювання. Методи, механізми та засоби державного регулювання повинні створювати найбільш ефективний господарсько-правовий режим сталої та прибуткової роботи підприємств, сприяти розвитку трудового потенціалу, інноваційної активності працюючих, підвищенню рівня їх життєзабезпечення.

Пошук причин низької інноваційної активності, недовісти правових, організаційно-управлінських основ інноваційної діяльності, характер становлення умов та можливостей для активізації інноваційної діяльності, її мотивуючих чи навпаки гальмуючих факторів у поведінці працюючого населення, визначення пріоритетних напрямів державної політики щодо підвищення конкурентоспроможності національної робочої сили визначили гостру потребу у проведенні наукового дослідження із залученням вітчизняних фахівців, які працюють над розв'язанням соціально-економічних та правових проблем інноваційного розвитку в Україні. Для реалізації цієї мети у липні-жовтні 2006 р. фахівцями Інституту економіки промисловості НАН України (м. Донецьк) було проведено експертне опитування вітчизняних фахівців із проблем інноваційного розвитку. Було опитано 137 фахівців із різних регіонів України. Сфера діяльності експертів — переважно наука (71,5 %), освіта (38 %), промислове виробництво (24,1 %), а саме машинобудування, металургія, будівництво, мікробіологія, легка промисловість, фармацевтика тощо. Значна частка серед них управлінців, винахідників та осіб, які займаються розробкою та впровадженням інновацій.

Результати дослідження дозволили окреслити проблемне поле питань, пов'язаних зі становленням та розвитком інноваційного типу поведінки, який залишається мало розвиненим серед пра-

цюючого населення України. Поширення та розвиток інноваційної поведінки працюючих пов'язані з необхідністю якісних змін основного ресурсу впровадження інноваційної моделі розвитку — людського і трудового потенціалу країни. Адже формування кадрового потенціалу інновацій вимагає не просто високої загальної освіти і професійної підготовки працівників і менеджерів, але й формування мотиваційних стимулюючих механізмів до інноваційної діяльності, що буде сприяти продукуванню й поширенню інноваційних моделей поведінки серед працюючих, їхньої психологічної готовності до активізації інноваційної діяльності через участь у різноманітних формах інноваційного процесу.

Тому обґрунтування внутрішніх мотиваційних основ та зовнішніх стимулюючих чинників розвитку такої праці набуває особливого значення. Наукових праць, які присвячені дослідженню мотивів та стимулів інноваційної поведінки працівників, що спонукають персонал до розробки та впровадження нововведень в умовах перехідної економіки, вкрай недостатньо [2, 3]. Мало дослідженим полем залишається з'ясування ролі трудового менталітету працівників у сприйнятті нововведень, доцільність та ефективність існуючих методів оцінки та стимулювання інноваційної праці в контексті подальшої постеконімічної орієнтації розвитку суспільства. Практично відсутні статистичні дані для аналізу інноваційної поведінки економічно активного населення. Її дослідження можливе лише на основі соціологічної інформації.

Результати експертного опитування надають можливість визначити особливості сучасний стан трудової поведінки, її відповідність вимогам інноваційного розвитку, визначити найважливіші чинники мотивацій та стимулювання до інновацій.

Трудова мотивація інноваційної праці людини визначається сумарним впливом внутрішніх і зовнішніх чинників. **Зовнішні мотиватори** включають сукупність чинників, які на рівні трудового колективу, підприємства, галузі, економіки в цілому впливають на ставлення до праці, стимулюючи інноваційну активність працівника. **Внутрішні трудові мотиви** інноваційної діяльності працівника визначаються структурою актуальних потреб, ціннісними орієнтаціями, менталітетом, рівнем освіти, кваліфікацією, професійними навичками, демографічними особливостями, соціально-статусною позицією в трудовому колективі та суспільстві; рівнем добробуту.

Експерти найвище оцінили вплив таких зовнішніх чинників — мотиваторів інноваційної діяльності працівників, як матеріальне і моральне стимулювання (82,3 %), зміст праці — 52,6 %, стиль

керівництва і система управління на підприємстві (51,8 %), необхідність створення сприятливих умов для інноваційної діяльності (48,9 %), гнучкість та компетентність менеджменту (38 %). Інші зовнішні чинники є значно слабшими мотиваторами інноваційної діяльності. В найменшій мірі вмотивовують інноваційну активність та поведінку, за оцінками експертів, такі показники, як галузева специфіка та форма власності підприємства (рис. 1).

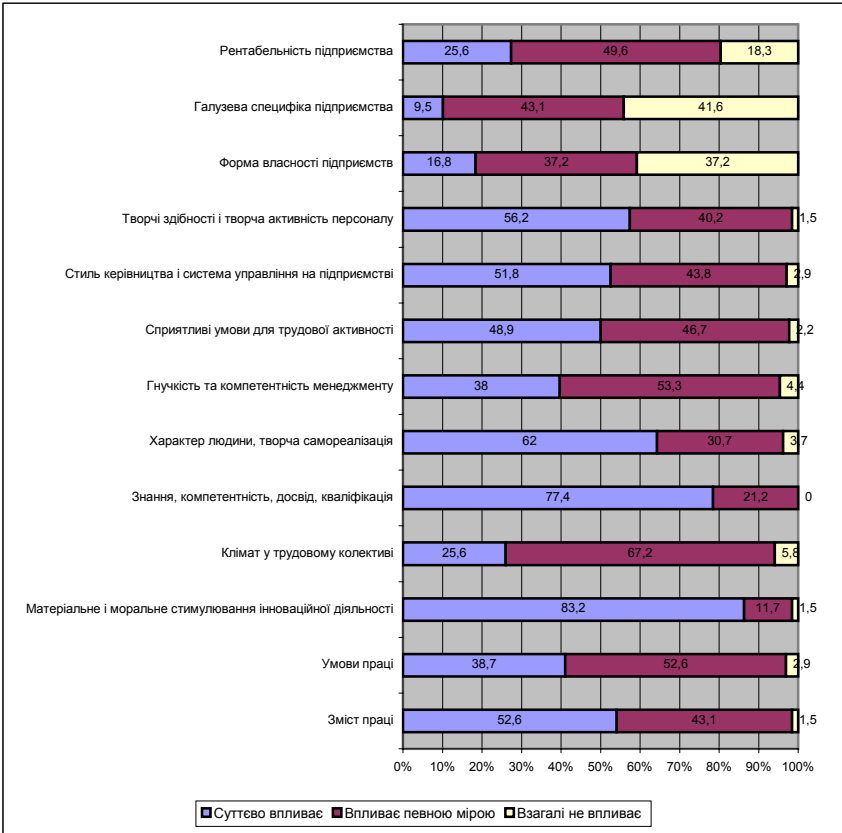


Рис. 1. Оцінки експертами основних мотиваторів інноваційної трудової поведінки людини, % до опитаних

Серед внутрішніх мотиваторів інноваційної діяльності та праці, на думку експертів, найвагомішими виступають *внутрішні якісні характеристики людини праці* — це рівень освіти, профе-

сійна компетентність, досвід, кваліфікація (77,4 %), а також особистісні риси характеру людини, творча самореалізація (62 %), здібності та творча активність (52,6 %).

Отже, наявність на підприємстві необхідних моральних і матеріальних стимулів, співвіднесення інтересів працівника з інтересами підприємства та виробництва, змістовність та умови праці, неконсервативний стиль керівництва та ефективний інноваційний менеджмент — це лише зовнішні підстави розвитку інноваційної моделі на вітчизняному виробництві. Головним суб'єктом змін виступає сам працівник з його якісними характеристиками, здатністю бути конкурентоспроможним і відповідати новим вимогам сучасного виробництва.

Аналізуючи якісні риси, притаманні пересічному працівнику промисловості, експерти наголошують на тому, що достатньо розвиненими є лише три якісних параметра — це рівень загальної освіченості (84 %); рівень професійної підготовки та компетентність (65 %), стаж та досвід роботи (50,4 %), що для умов прогресивного інноваційного розвитку є недостатнім. Усі ж інші якісні характеристики, необхідні для інноваційної активності працівників підприємств, є або мало розвиненими, або зовсім не розвиненими. Це у першу чергу наявний рівень загальної і економічної культури, низькі адаптаційні можливості працівників промислового виробництва, низька здатність виконувати трудові функції на рівні міжнародних стандартів.

Отже, несприятливі зовнішні умови розвитку нововведень та внутрішня неготовність працівників до інноваційної активності безпосередньо впливають на характер і спрямованість трудової поведінки працівників. Саме тому домінуючим типом трудової поведінки пересічного працівника промисловості є традиційно-виконавча поведінка (73 %), яка включає чітке виконання обов'язків, розпоряджень і спрямована на низький рівень власної ініціативи, на пасивність, байдужість, інерційність у виконанні своїх обов'язків, свідоме обмеження своїх трудових функцій (75,2 %), що в умовах переходу на інноваційну модель розвитку стає вагомим внутрішнім гальмом розвитку

Найменш розвиненим типом як раз і є інноваційна модель поведінки працівників, що спрямована на продукування та втілення нововведень, на можливості реалізовувати інноваційні ідеї та бути мобільним (3,7 %). Творча ініціативність, зацікавленість у роботі, самостійність, націленість на успіх та кар'єрне зростання також залишається на сьогодні недостатньо розповсюдженою поведінковою стратегією (13,1 %).

Отже, вимальовується вкрай важлива потреба в формуванні та утвердженні працівника нового типу — висококваліфікованого, професійно компетентного та досвідченого, здатного приймати самостійні творчі рішення, зацікавленого в досягненні як особистих цілей, так і цілей організації. Для цього необхідно якісно змінювати структуру та якість робочої сили, зміст та умови праці, якість трудового та соціального життя, застосовувати адекватні управлінські підходи для прогресивного інноваційного розвитку, забезпечувати відповідним кадровим складом інноваційний менеджмент. Зацікавлення самих працівників у підвищенні власної конкурентоспроможності через самоосвіту, саморозвиток, самовдосконалення, розвиток підприємницької активності відіграватимуть у цьому процесі не останню роль.

Література

1. Бюджетные новации: прицел на инновации? / Зеркало недели. 7—12 октября 2006. — № 38.
2. Семикіна М. В. Мотиваційні умови розвитку праці в умовах конкурентного середовища // Регіональні перспективи. — 2002. — № 3—4. — С. 234—236.
3. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: Монографія / О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська, та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2006. — 208 с.
4. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення: Монографія / О. І. Амоша, В. П. Антонюк, А. І. Землянкін та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2006. — 250 с.

Стаття надійшла до редакції 02.04.2007

УДК 331

І. А. Петрова, д-р екон. наук, проф.,
зав. кафедри менеджменту та маркетингу,
Університет економіки та права «Крок»

РОЛЬ ДОХОДІВ У РЕГУЛЮВАННІ ВЗАЄМОДІЇ РИНКУ ПРАЦІ ТА РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

Посилення взаємозв'язку ринку праці та ринку освітніх послуг є нагальною вимогою сучасного етапу формування ринкової економіки. Це пов'язано, по-перше, із соціалізацією суспільного