Червінська Л.П.,
д-р е.н., проф., кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана», lpc21@ukr.net

СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

SOCIAL ASPECTS OF INNOVATION ACTIVITY

Анотація. Розглянуто соціальні аспекти інноваційної діяльності, приділено увагу питанням впливу персоналу і практик управління персоналом на хід інноваційного процесу. Проаналізовано джерела залучення персоналу, форми підвищення кваліфікації та механізми закріплення кадрів .
Аннотация. Рассмотрено социальные аспекты инноваций, уделено внимание вопросам влияния персонала и практик управления персоналом на ход инновационного процесса. Проанализировано источники привлечения персонала, формы повышения квалификации и механизмы закрепления кадров.
Abstract. It considers social aspects of innovation, paid attention to the influence of the staff and practices of personnel management on the progress of the innovation process. We have analyzed the sources of recruitment, forms, training and mechanisms of retention.

У процесі інноваційної діяльності підприємств і організацій важливо приділяти увагу та здійснювати аналіз особливостей соціальної складової інноваційного процесу. Адже впровадженню інновацій притаманні певні бар'єри або перешкоди. По-перше, як експертам підприємства, так і дослідникам складно виділити специфічні кадрові проблеми із загальних проблем у сфері управління персоналом; по-друге, соціальні зміни не завжди масштабні і статистично вимірні, вплив інновацій на соціальну сферу підприємства часто носить опосередкований характер і може визначатись лише з допомогою якісних методів; по-третє, як при розробці інноваційного проекту, так і при оцінці його результатів на підприємствах рідко включають «соціальну змінну» в «загальне рівняння» інновацій, що призводить до розпорошеності і не контрольованості здійснюваних кадрових процесів. Але за будь-яких умов реалізований інноваційний проект має «соціальну ціну», як ступеня мобілізації кадрового потенціалу. Останнє пов'язано із змінами змісту праці, динаміки кваліфікаційно-професійної структури, мотивації працівників, рівня зайнятості, соціальних виплат і компенсацій, умов праці тощо.

Соціальні аспекти інновацій розглядаються як сукупність механізмів управління персоналом в умовах нововведень і всього комплексу їх соціальних наслідків [1, с. 334—335]. Сфера формування кадрової політики і загальної системи управління персоналом на підприємствах і інноваційних підрозділах має багато недоліків. Фактично відсутнє планування потреби у персоналі, рідко застосовується системний підхід до вирішення проблеми відтворення, збереження і підтримки кадрового потенціалу, погано працюють механізми залучення і утримання персоналу. Як свідчать дослідження, поведінка більшості підприємств у галузі планування персоналу для інновацій має хаотичний, реагуючий характер. При цьому кадрові рішення сприймаються керівництвом підприємств як вторинний елемент централізованого нововведення, який потрапляє у сферу розуміння лише з нарощуванням маси інноваційних наслідків і «тектонічного ефекту» від інновації. Часто при впровадженні інновацій відсутність спеціаліста певного профілю і рівня реально усвідомлюється експертами або однозначно пов'язується з інноваційним процесом. А відсутність спеціаліста з широким професійним кругозором може бути перешкодою для появи інновацій взагалі. Так, інновація по додатковому очищенню вторинної сировини на одному із промислових підприємств стала можливою лише завдяки новому технологу, який вказав на принципову можливість вирішення цієї проблеми. Існує специфіка виникнення «кадрового голоду» на різних стадіях просування інноваційного проекту. Так, на етапах розробки, підготовки і проектування відмічається гостра проблема фахівців-науковців, у період освоєння нових технологій і продуктів різко зростає значення маркетингу і спеціалістів — маркетологів, аналітиків, працівників реклами, дизайнерів, менеджерів торгівлі, при чому на кінцевій стадії інновації маркетингова діяльність відіграє провідну роль, а сама проблема стає складнішою. На виробничій стадії інновацій, особливо на етапі зростання обсягів виробництва, багато підприємств усвідомлюють гостру потребу в досвідчених менеджерах середнього рівня. На цьому ж етапі, як правило, проявляється потреба в робітничих кадрах певної кількості і якості.

Інноваційними підприємствами відчувається дефіцит як власного кадрового потенціалу, так і пропозицій з боку зовнішнього ринку праці. Спостереження за інноваційними структурами свідчать про намагання підприємців спиратися на власний кадровий потенціал і превалювання внутрішніх каналів найму. Означена тенденція має певні особливості:

-поряд із традиційними умовами роботи, джерела найму характеризуються обмеженістю, вузькою спеціалізацією, що в свою чергу, зумовлено диспропорціями пропозицій на ринку праці. Та інтерес до зовнішнього ринку праці, розглядається як джерело кадрів для інновацій у зв'язку з розвитком на підприємстві системи внутрішньо фірмового навчання;

— превалювання зовнішнього найму обумовлює зростання витрат на внутрішньо фірмове навчання. У той же час для працівників підприємств з низькою заробітною платою робота за сумісництвом представляє собою можливість підробітку на основному робочому місці;

— при проведенні простих, нерадикальних технологічних інновацій (або продуктових) підприємства не відчувають дефіциту кадрів і покладаються на власні сили; частіше за все використовуються працівники перед пенсійного віку з великим стажем, що обумовлює активізацію внутрішньої мобільності персоналу;

— «змішана» модель найму персоналу для інновацій є найпоширенішою і відповідає вимогам гнучкості внутрішнього ринку праці. Часто потреба підприємств в унікальних спеціалістах задовольняється за рахунок зовнішніх каналів, ці працівники ставляться на ключові позиції, а інша частина персоналу інноваційного підрозділу поповнюється за рахунок внутрішніх резервів (з обов'язковим навчанням переведеного персоналу);

— тимчасове наймання використовується на підприємствах певним чином з метою «відбору» прийнятих працівників. Не використовують тимчасову зайнятість підприємства, на яких задіяні працівники масових «втрачених» професій, за якими на аналогічних підприємствах практично не ведеться підготовка в училищах (токарі, станочники, ткачі). В останньому випадку самі підприємства організовують внутрішнє навчання спеціалістів;

— деякі підприємства відчувають гостру потребу в спеціалістах експертного рівня (найчастіше в галузі маркетингу, інформаційних технологій), але їх наймання, навіть тимчасове, ускладнюється через відсутність фінансових засобів.

У ході інноваційного процесу практично на всіх підприємствах відмічається проблема дефіциту працівників високої кваліфікацій. Адже освоєння нових, особливо унікальних продуктів і технологій обумовлює необхідність в працівниках інших професій, або іншого профілю. Але традиційна система поповнення кадрів і підвищення кваліфікації персоналу підприємств практично зруйнована. Початок цьому покладено ще за часів колишньої системи, коли відбувалося різке зниження престижності інженерної праці [2, с. 322]. З початком ринкових реформ прискорення цього процесу відбулося завдяки певним фінансовим труднощам підприємств, які були вимушені відмовлятися від фінансування учбових закладів і звертати підготовку необхідних спеціалістів. Також скорочувався обсяг навчання на робочому місці [3, с. 152].

На інноваційних підприємствах навчання і перенавчання стає основним механізмом поліпшення якості персоналу. При цьому певного значення набувають змішані організаційні форми навчання. Деяким підприємствам вдається розвивати так звані мультиплікаційні ефекти навчання, коли професіонали навчають місцевих працівників, а ті, в свою чергу, навчають інших, стаючи конструкторами. Навчання здійснюється методом «сніжного кому». В організаціях створюються умови для природного включення працівників у процес освоєння техніки і технологій, спостерігається хвильовий ефект саморозвитку. На деяких підприємствах навчання працівників по обслуговуванню імпортного обладнання проходить у два етапи. Спочатку кілька працівників проходять стажування на фірмах-виробниках, а після їх повернення організовується навчання на робочих місцях, навчені працівники виступають у якості інструкторів і передають отримані знання, навички та правила техніки безпеки іншим. Такий порядок навчання приймає вигляд не випадкового, а планового, адже витрати на стажування враховуються в прорахунку альтернативних витрат на придбання обладнання в постачальників у якості обов'язкового компоненту.

В якості вдалого досвіду організаційної форми підготовки кадрів можна розглядати оплату послуг постачальника обладнання після виконання комплексу робіт «шеф-монтажник + фірмове обслуговування + навчання робітників». Так, на одному із промислових підприємств було використано практику прийому і навчання нових робітників одночасно з початком запусконалагоджувальних робіт. Останнє не лише підвищило кваліфікацію, але й сприяло підвищенню мотивації персоналу. У деяких випадках найдосвідченіші робітники вивчають нове обладнання разом з технологами і майстрами на етапі освоєння, а потім навчають новоприйнятих робітників. При використанні таких навчальних технологій на підприємствах утворюється так званий «кадровий плацдарм», на якому розгортається подальше освоєння інновацій.

Уваги потребують механізми закріплення кадрів, основою якого є система стимулювання працівників. Однак, як свідчить досвід, загальна позитивна динаміка заробітної плати далеко не завжди пов'язана з цілеспрямованим стимулюванням учасників інноваційного процесу. У нових умо-

вах підприємства при впровадженні інновацій виявились неготовими до розробки систем мотивації інноваторів. Керівництво інноваційних підприємств часто проявляє технократизм і ігнорує необхідність належного стимулювання працівників, намагаючись знизити витрати інноваційного процесу . Однак варто відмітити деякі нововведення в оплаті праці, які проводяться окремими підприємствами технологічних і продуктових інновацій. Це, зокрема:

— поширення практики переведення на відрядну систему оплати праці як всіх працівників інноваційних підприємств, так і інноваційних підрозділів. Виведення підприємств із кризи, необхідність збільшення обсягів виробництва і повне завантаження виробничих потужностей створюють реальну основу для відмови від погодинної оплати і її зрівнялівки;

— зміни у погодинній оплаті праці, що в основному стосується керівників і спеціалістів, які часто отримують менше ніж кваліфіковані робітники. У зв'язку з цим в окремих випадках на рівні цехів стимулювання спеціалістів-погодинників здійснюється з допомогою гнучкої системи оплати праці на основі підвищувального коефіцієнта (КТУ). В інших випадках робляться спроби прив'язати результати роботи інженерно-технічних працівників і службовців до результатів праці всього колективу або певного підрозділу;

— організація цільового стимулювання працівників інноваційних підрозділів за окремими формами: на період освоєння інноваційної продукції працівникам відповідних підрозділів механічно підвищуються оклади або розцінки за продукцію; приймаються заходи прямого економічного стимулювання для закріплення працівників за інноваційним підприємством (наприклад, за кожний відпрацьований місяць виплачується 1 % «стажової» надбавки до тарифної заробітної плати).

Отже, на інноваційних підприємствах існує велика різноманітність підходів до вирішення проблеми кадрового забезпечення, залучення працівників для цілей інновацій, і управління ними, виникає проблема формування і удосконалення єдиної організаційної культури підприємства наявним персоналом, а в ході експериментування створюються відповідні схеми управління персоналом, частина з яких має позитивний ефект.

Література

1. *Бирюкова В.* Изменения в деятельности разных групп персонала предприятия в условиях инновации // Инновации в постсоветской промышленности / Под ред. В.И. Кабалиной. — М.: ИСИТО, 2006. — Ч. 2. — С. 334—335.
2. *Гуськова Н.,* Донова И. Кадровое обеспечение инноваций // Там же. — С. 305—314.
3. *Киблицкая М.* Подходы высшего менеджмента к стимулированию работников в ходе инновационного процесса. — Рукопись. ИСИТО, июль 2007 г.

Грибань Наталія,
студентка 2-го курсу магістратури,
natalia1995gryban@gmail.com
Грищенко Тетяна Василівна,
к.е.н., доцент, доцент,
optim_15@bigmir.net,
Київський національний університеті мені Тараса Шевченка

ВІТЧИЗНЯНА ТА СВІТОВІ СИСТЕМИ ОПОДАТКУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ФАКТОР СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

ОТЕЧЕСТВЕННАЯ И МИРОВАЯ СИСТЕМЫ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ КАК ФАКТОР СТИМУЛИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

NATIONAL AND GLOBAL TAXATION SYSTEMS AS A STIMULATING FACTOR OF INNOVATION ACTIVITY

Анотація. Досліджено систему оподаткування інноваційних підприємств в Україні та її прямий зв'язок із рівнем інноваційної діяльності; проаналізовано міжнародний досвід оподаткування підприємств та ідентифіковано можливі шляхи підвищення інноваційної активності Україні.