

Ачкасова О. В.

*к.е.н., доц. кафедри управління персоналом та економіки праці,
Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця
(Україна)*

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Сучасний етап розвитку світової економіки характеризується здатністю країн створювати та використовувати знання, зберігати та ефективно використовувати існуючий інноваційно-інвестиційний потенціал, що в свою чергу дозволяє отримувати конкурентні переваги та прискорювати соціально-економічний розвиток суспільства. Значну роль у процесі побудови високоефективної національної інноваційної системи відіграє участь промислових підприємств. Однак, за даними досліджень, спостерігаються негативні тенденції скорочення інноваційної діяльності вітчизняних підприємств: зменшується частка підприємств, що здійснює інноваційну діяльність, скорочуються обсяги витрат на впровадження інновацій тощо. Найменшої уваги серед всіх видів інновацій приділяється інноваціям в сфері управління персоналом. Так, у 2014-2015 рр. впровадженням організаційних інновацій займалися лише 7% інноваційно активних підприємств [6]. Науковцями доведено, що людський фактор впливає на розвиток підприємства більше, ніж усі інші чинники виробництва в цілому. Тому пріоритетним напрямом у здійсненні інноваційної діяльності вітчизняних підприємств повинно стати вдосконалення кадрового забезпечення. Це обумовлює необхідність дослідження тенденцій та особливостей інновацій у кадровому менеджменті, вивчення тенденцій у формуванні та використанні кадрового забезпечення інноваційної діяльності підприємств.

Інноваційна діяльність та розвиток підприємства досліджувались такими вітчизняними вченими, як В. М. Гриньова [2], Т. І. Лепейко [4], М.О. Кизим та В. С. Пономаренко [3], та інші. Разом з тим, нагальність та практична значущість вивчення тенденцій у формуванні та використанні кадрового забезпечення інноваційної діяльності підприємств зумовлюють необхідність подальших досліджень у даному напрямі.

Глибокі зрушення у світовій економіці спричинили формування невизначеного середовища для національних економік, регіонів та окремих підприємств. Світова економічна криза, нестабільні умови ведення бізнесу, глобалізація, інформатизація, значна міграція та нестача талановитих фахівців у ключових сферах створюють все більш конкурентне середовище функціонування вітчизняних підприємств. У роботі [1] узагальнено основні виклики сьогодення, що впливають не лише на діяльність підприємств та економі, але й позначаються на сфері управління людськими ресурсами. Серед вже зазначених, до них відносяться також миттєве застарювання знань та

технологій, негативні глобальні та національні демографічні зрушення, зростаюча індивідуалізація суспільства, посилення ролі суміжних наук. Ці та інші проблеми зумовлюють необхідність інноваційного розвитку всіх рівнів управління – від підприємств до держави. Оскільки створення та впровадження передових технологій здатні підвищити рівень конкурентоспроможності національної економіки в цілому та окремих підприємств зокрема. Важливу роль у розвитку сучасної економіки відіграють наука й технології, інтелект та якісна освіта, здатність продукувати та впроваджувати інновації.

Аналіз даних офіційної статистики дозволив встановити істотне скорочення кількості промислових підприємств, що здійснюють інноваційну діяльність – з 1609 підприємств у 2014 році до 824 у 2015 році. Хоча до 2014 року спостерігалась тенденція до зростання даного показника – з 1462 підприємств у 2010 році до 1609 у 2014 році. Найбільша кількість інноваційно активних підприємств функціонує у Дніпропетровській, Запорізькій, Івано-Франківській, Львівській та Харківській областях [7]. Більша частина з досліджених підприємств впроваджувала технологічні інновації, при цьому майже три чверті з них придбали машини, обладнання та програмне забезпечення для виробництва нових або значно поліпшених продуктів та послуг. Понад чверть із них здійснювали діяльність для запровадження нових або суттєво вдосконалених продуктів та процесів, таку як техніко-економічне обґрунтування, тестування, розробка програмного забезпечення для поточних потреб, технічне оснащення, організація виробництва тощо. Кожне п'яте підприємство проводило навчання та підготовку персоналу для розроблення і/або впровадження ними нових або значно вдосконалених продуктів і процесів. Підприємства, що впроваджували нетехнологічні інновації, були активними в організаційних і/або маркетингових інноваціях, які підтримують продуктові й процесові інновації, підвищують якість і ефективність роботи підприємства та поліпшують обмін інформацією й використання нових знань і технологій, а також можуть впливати на продуктивність фірми, вихід на нові ринки або сегменти ринку та розроблення нових способів просування продукції.

Зважаючи на складні умови господарювання та відсутність планомірної державної підтримки підприємці самостійно розподіляють та вкладають кошти у інноваційні технології, у тому числі кадровий менеджмент. На сьогодні підприємства в Україні не виділяють достатню кількість коштів на інновації у промисловості незважаючи на збільшення витрат власних коштів на фінансування наукових та науково-технічних робіт (з 7695,9 млн. грн. у 2014 році до 13813,7 млн. грн. у 2015 році), оскільки за період 2010–2015 рр. зменшується загальна кількість виконаних робіт за напрямками [7].

Відомо, що важливим чинником спроможності підприємства здійснювати інноваційну діяльність є людський фактор, оскільки інноваційний розвиток забезпечує наявність спеціалістів, спроможних до постійного продукування й впровадження інновацій.

Аналізуючи кадрове забезпечення інноваційної діяльності вітчизняних підприємств, слід відзначити загалом негативні тенденції: зменшується якість результатів діяльності персоналу; зменшується абсолютне значення кількості

працівників, що займаються інноваційною діяльністю на підприємствах (у 2014 р. на 31450 осіб порівняно з 2010 р.), але разом з тим відносні показники збільшились у середньому на 0,4 % за період 2010–2014 рр., що не сприяло значним позитивним змінам. Загалом інновації у кадровому менеджменті в Україні зосередженні переважно на навчанні персоналу, також на певних організаційних змінах у структурі та процесах управління персоналом.

Важливим чинником, що визначає якість кадрового забезпечення інноваційної діяльності, є освіта працівників. За даними Держкомстату, в Україні питома вага осіб з вищою освітою серед економічно активного населення у 2015 році становила 30,8%, з базовою вищою освітою – 1,15%, з неповною вищою – 20,1%. Кількість здобувачів вищої освіти з кожним роком все менше. Так, у 2014/2015 році кількість студентів, що здобували вищу освіту, зменшилась на 235 тис. осіб порівняно з 2013/2014 навчальним роком. Суттєво також зменшилась кількість вищих навчальних закладів – у 2015/2016 році функціонувало 659 закладів, що на 108 менше, ніж у 2013/2014 році [8].

Найбільша кількість носіїв інтелектуального ресурсу, фахівців найвищого освітнього ступеня сконцентрована в освітньо-науковій сфері. Саме вища школа є «кадровим генератором» науково-технічного прогресу й одним з головних суб'єктів проведення фундаментальних і прикладних досліджень. У цій сфері, на жаль, також спостерігається тенденція до зниження таких показників, як кількість аспірантів на кінець року, кількість випущених аспірантів за рік, кількість закладів, що мають аспірантуру. Невтішною є також статистика щодо кількості аспірантів, які захистили дисертацію – не більше 26,4% щороку [8].

Оскільки інноваційний розвиток підприємств безпосередньо залежить від кваліфікації кадрів, то впровадження інновацій на виробництві повинно супроводжуватись створенням відповідної системи професійно-кваліфікаційної підготовки, перепідготовки та навчання кадрів. На жаль, у промисловості нині спостерігається низький рівень підготовки та перепідготовки кадрів. Якщо у 1999 році підготовку та підвищення кваліфікації пройшло 9,7%, то за останні роки цей показник збільшився лише на 4,2%. Кожен працівник промислового підприємства має змогу підвищувати рівень своєї кваліфікації один раз на 14 років, враховуючи те, що сьогодні знання застарівають за 3 роки [6].

Окрім інвестування у навчання й розвиток персоналу, підприємства задля активізації інноваційної діяльності мають також приділяти увагу таким питанням, як: формування стратегії управління персоналом відповідно до загальної стратегії підприємства; впровадження новітніх методів управління (наприклад, управління знаннями, управління талантами, гуманізація праці тощо); ширше застосування інформаційних технологій у діяльності підприємства; підвищення мотивації працівників до інноваційної активності та розвитку якісних рис, необхідних для впровадження інновацій. Все це створить можливості для підвищення зацікавленості у інноваційній діяльності, її активізації, підвищення ефективності праці, що сприятиме зміцненню конкурентної позиції конкретного підприємства та поліпшенню показників його фінансово-економічного стану. Для підвищення продуктивності праці

персоналу, покращення мотивації та інших показників діяльності персоналу доцільно періодично здійснювати впровадження кадрових інновацій на підприємстві згідно стратегічних планів розвитку.

Таким чином, підприємство має володіти такими людськими ресурсами, які здатні забезпечити досягнення стратегічних цілей завдяки високопродуктивній інноваційній праці. Інноваційним процесом повинен на підприємстві також бути і відділ відповідальний за персонал. Для формування якісного кадрового забезпечення інноваційного розвитку підприємства необхідна реалізація таких заходів, як: формування стратегії управління персоналом відповідно до загальної стратегії підприємства; впровадження новітніх методів управління (наприклад, управління знаннями, управління талантами, гуманізація праці тощо); ширше застосовування інформаційних технологій у діяльності підприємства; підвищення мотивації працівників до інноваційної активності та розвитку якісних рис, необхідних для впровадження інновацій.

Список використаних джерел

1. Василик А. В. Сучасні виклики та інноваційні практики управління персоналом / А. В. Василик // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – 2014. – №1. – С. 306–314.
2. Гриньова В. М. Соціально-економічні проблеми інноваційного розвитку підприємств : монографія / Харківський національний економічний університет. – Х. : ІНЖЕК, 2006. – 187 с.
3. Інновації: проблеми науки та практики : монографія / [під заг. ред. М.О. Кизима, В.С. Пономаренка]; Харківський національний економічний університет, НАН України, Наук.-досл. центр індустр. проблем розвитку. – Х. : [ІНЖЕК], 2011. – 272 с.
4. Лепейко Т. І. Управління інноваційними процесами на промислових підприємствах: методологія та практика [Текст] : монографія. – Х. : ХНЕУ, 2013. – 219 с.
5. Лымарева О. А. Инновационный подход в кадровом менеджменте / О. А. Лымарева, А. А. Горенко // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2013. – №10(25). – Режим доступу: <http://ekonomika.snauka.ru/2013/10/3132>.
6. Ратушняк О. Г. Аналіз інноваційної діяльності промислових підприємств України / О. Г. Ратушняк // Матеріали XLV Науково-технічної конференції ВНТУ, Вінниця, 23-24 березня 2016 р. – Режим доступу : <http://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-fm/all-fm-2016/paper/view/639>.
7. Статистика науки, технології та інновацій – Режим доступу: http://ukrstat.org/druk/publicat/kat_r/publnauka_r.htm.
8. Статистика освіти – Режим доступу: http://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publosvita_u.htm