

**НАУКОВО-МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ
ІННОВАЦІЙНОЮ ПРАЦЕЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ****Черноіванова Г. С.**

Вступ. Успішне функціонування підприємств в високоефективній та високоінтелектуальній економіці неможливе без інноваційної діяльності, якість якої залежить від формування і використання інноваційно спрямованого персоналу. Безумовно, що людський капітал є найважливішим ресурсом у забезпеченні інноваційної діяльності на підприємстві, генератором інноваційної праці й гарантом забезпечення конкурентоспроможності та ефективності розвитку економіки. Тож, ефективність управління людським капіталом сприяє не лише ефективному його нагромадженню, але й відтворенню шляхом стимулювання та розвитку інноваційної праці. Усе це свідчить про необхідність розробки комплексного підходу до управління інноваційною працею на підприємстві.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та методологічні аспекти управління інноваційною діяльністю та інноваційною працею на сучасному підприємстві знайшли відображення в роботах багатьох вітчизняних та закордонних учених: Турило А.А., Ілляшенко С.М., Єрмошенко М.М., Ганущак-Єфіменко Л.М., Колот А.М., Новаківський І.І., Друкер П. та ін.. Однак єдиної точки зору щодо змісту цих економічних категорій досі немає.

Турило А.А. [11] досить ґрунтовано розглядає управління інноваціями з визначенням, оцінки і планування ефективності підприємства. Новаківський І. І. [8] підкреслює, що управління сучасним підприємством необхідно розглядати в умовах становлення інформаційного суспільства. Ілляшенко С.М. [5;9] розглядає тільки концептуальні засади управління інноваціями підприємства. Єрмошенко М.М., Ганущак-Єфіменко Л.М. [4] включає до механізму управління інноваціями обґрунтовані принципи, методи та

організаційні оргструктури. Але автори нажаль, залишають поза увагою категорію «управління інноваційною працею на підприємстві».

У всіх цих роботах не визначено підходу щодо управління інноваційною працею на підприємстві, що свідчить про актуальність розробки методичного підходу до управління інноваційною працею на підприємстві.

Мета статті. Метою дослідження є обґрунтування науково-методичного підходу до управління інноваційною працею на підприємстві.

Результати. Основні положення запропонованого науково-методичного підходу до управління інноваційною працею засновані на сучасній парадигмі управління, яка передбачає цілісність, системність, взаємодію і самоорганізацію елементів системи, а також використання управлінської методології для досягнення необхідного рівня її організації.

Сутність запропонованого науково-методичного підходу до управління інноваційною працею на підприємстві зводиться до такого:

Положення 1. Інноваційна праця як складова інноваційної діяльності розглядається як одна з важливих передумов забезпечення економічного зростання та одержання конкурентних переваг. Об'єктивна необхідність посилення інноваційного характеру виробничої діяльності в період трансформаційних процесів обумовлює особливу значущість проблеми активізації інноваційної складової підприємства, насиченості процесу управління, змісту інноваційної праці, її наповнення новими компонентами. У дефініцію «інноваційна складова» включаємо сполучення інновацій та інноваційної праці, яка набуває нових властивостей в сучасних умовах.

Слід погодитись з Колотом А. М., який у статті [7] дуже докладно проаналізував вплив сучасної економічної парадигми на зміст та особливості праці в цілому, виділивши окремо зміни в характері та змісті інноваційної праці. Так, у [7, с. 10] зазначено, що «в новій економіці та постіндустріальному суспільстві розвиваються компанії не самі собою, а цьому сприяє насамперед креативний потенціал компанії, її персонал, трудова діяльність якого усе більше пов'язана з інноваційною працею».

Упродовж останнього сторіччя економічна парадигма епохи індустріального розвитку стверджувала, що основними рушійними силами є праця та капітал. Спираючись на результати дослідження Герасименко О. О. [1] та Колота А. М. [6], які трактують сучасний етап розвитку як «економіку розвитку», або «економіку знань», в умовах якого провідними рушійними силами розвитку є інноваційна праця та інтелектуальний капітал.

У роботі [7, с. 14] ці автори зазначають: «В умовах становлення нової економіки зі знаннєвою та інформаційною доміантантами кожна складова процесу праці стає інтелектуально насиченою. У предметах та знаряддях праці, в технологіях діяльності знаходять втілення продуктивні та технологічні інновації як результат уречевленої інноваційної праці». Саме тому можна констатувати, що інноваційна праця зазнає докорінних змін у своїх елементах, змісті, насиченості.

П. Друкер писав, що «...центр тяжіння... швидко зміщується від ручної праці до праці інноваційної, до працівників знань, тобто до тих, хто створює нове знання й активно його використовує» [3, с. 10]. Отже, вищезазначене дозволяє погодитись з тим, що для інноваційної праці «...характерна висока частка знаннєвої, інтелектуальної, творчої компоненти, яка здатна задовольнити суспільні потреби з більшим корисним ефектом» [7, с. 17].

При організації необхідно враховувати сутність інноваційної праці. У цей час існують різні підходи до трактування дефініції «інноваційна праця». Під інноваційною працею ми розуміємо специфічну форму трудової діяльності творчого змісту, в процесі якої працівники знаходяться в постійному науковому пошуку нових рішень, підходів, до вирішення неявних проблем, результатом чого є творчий доробок, який матеріалізує у собі творчі ідеї на всіх етапах життєвого циклу, що втілюються у створенні нової техніки, технології, продукції, послуг; поширенні номенклатури; поліпшенні якості продукції; удосконалення технології; методів управління тощо.

Інновації пов'язані з інтелектуальною працею. Інноваційна діяльність, на відміну від інших видів діяльності, має свої особливості. Розробка інновацій

завжди пов'язана з високим ризиком і вимагає великих витрат. У зв'язку з цим необхідна наявність висококваліфікованих кадрів, які зможуть більш ретельно прогнозувати і здійснювати інноваційну діяльність на різних етапах розробки інновацій. Інноваційна праця має свої особливості: 1. Не можливо заздалегідь визначити її результат, проте він повинен мати завжди матеріальну форму; 2. Невизначеність і ризик; 3. Унікальність; 4. З'єднання розумової та фізичної праці; 5. Новизна й оригінальність виконуваних робіт; 6. Індивідуальний, творчий характер; 7. Результатом або продуктом праці є «нові знання, наукова інформація»; 8. Складність і трудомісткість виконуваних робіт; 9. Потребує висококваліфікованого персоналу; 10. Складність вимірювання праці; 11. Потребує певних здібностей (особистісні якості, інтенсивність мислення, тривале розумове напруження, глибокі наукові знання). 12. Предметом праці здебільшого виступають колишні, раніше накопичені знання.

Таким чином, інноваційна праця в сучасних умовах набуває нових властивостей, охоплюючи різні види діяльності, які, своєю чергою, набувають креативного (творчого) характеру.

Положення 2. Теоретичний базис управління підприємством, орієнтованим на інновації, спирається на сучасне розуміння сутності управління інноваційною працею як системи, яка потребує обґрунтування принципів та функцій управління на основі розуміння нового характеру інноваційної праці та особливостей сучасного етапу розвитку економічної системи.

Ефективне управління підприємством на базі інноваційного підходу передбачає детальний перегляд наявних визначень категорій «інновація», «управління», а також вироблення специфічних підходів і принципів управління. Для цього було уточнено формулювання понять «інноваційна праця», «організаційно-економічне забезпечення управління інноваційною складовою підприємства» та проаналізовано загальноприйняті підходи та принципи управління; виділено підходи та принципи, які безпосередньо впливають на розвиток підприємства на основі інновацій. Управління

підприємством на базі інноваційного характеру його розвитку вимагає розуміння його особливостей, формування специфічних підходів і принципів.

Під організаційно-економічним забезпеченням розуміємо сукупність організаційних та економічних методів, процесів та інструментів управління, яка розглядається у комплексі як система формування забезпечення та включає розробку функціональних підсистем для своєчасної реакції на зміни зовнішнього та внутрішнього середовища з метою підвищення ефективності управління інноваціями та інноваційною працею відповідно до встановлених цілей.

Положення 3. При побудові системи управління інноваційною працею доцільне використання комбінації підходів: функціонального, процесного, ситуаційного, системного та стратегічного.

Методологію управління інноваційною працею як динамічну складову пропонується розглядати на основі комплексного підходу, включаючи підсистеми організаційного, економічного, ресурсного, інформаційного та функціонального забезпечення, а також процесний підхід для організації всіх потоків системи.

Оскільки методологія управління підприємством, що орієнтоване на інновації, спирається на сучасне розуміння сутності управління як системи, було обґрунтовано підходи управління інноваційною працею.

Встановлено, що для управління інноваційною працею потрібно використовувати як загальні принципи управління: системності, цілеспрямованості, системності, цілісності, альтернативності, ієрархічності, динамічності, планомірності, так і специфічні принципи управління: комплексності, гнучкого реагування, обґрунтованого ризику на всіх етапах життєвого циклу інновацій, структурності, орієнтації переважно на інновації.

Положення 4. Управління інноваційною працею пропонується реалізовувати на основі виконання сукупності функцій. До функцій управління інноваційною працею варто віднести загальні функції управління, такі планування, організація, мотивація, контроль, регулювання.

Положення 6. Організаційне забезпечення управління інноваційною працею потребує врахування характеристики сучасних організаційних структур і їхньої сприйнятливості до інновацій. Типи організаційних структур управління, їх переваги та недоліки певною мірою висвітлені в літературі і наукових дослідженнях [4;10;13]. Проаналізувавши наявні переваги та недоліки кожної оргструктури, було узагальнено перелік якісних характеристик діючих оргструктур.

У цей час в економічній літературі відсутня аргументована характеристика видів оргструктур та їх сприйнятливості до інновацій. Тому було обґрунтовано класифікацію видів оргструктур за такими критеріями, як: гнучкість; рівень управління; комбінування; взаємодія між підрозділами підприємства; взаємодія всередині і з середовищем; тип і вид виробництва; реакція організації на певний фактор оточення (певний фактор оточення; характер зв'язків між елементами; наявність перевершеного виду оргзв'язків; впровадження, реалізація та поширення інноваційних проектів; цільова установка, на основі чого узагальнені характеристики діючих оргструктур, що дозволяє визначити інноваційну сприйнятливості оргструктури до типів інновацій, які існують на підприємстві (наприклад, проектна і матрична – для революційних, базових, модифікаційних, складних інновацій; лінійно-функціональна – псевдоінновацій, ординарних).

Підхід щодо обґрунтування вибору організаційних структур інноваційно-орієнтованих підприємств складається з: врахування стадій життєвого циклу та типів інновацій, які існують на підприємстві; визначення інноваційної сприйнятливості структури до саме цих типів інновацій, обґрунтування доцільності використання різних типів організаційних структур за етапами та стадіями інноваційного процесу на підприємстві та побудова самої процедури трансформації наявної організаційної структури.

Аналіз робіт [4;10;13] дозволив обґрунтувати взаємозв'язок етапів життєвого циклу і типи організаційних структур, які можуть найбільш ефективно працювати на цих етапах. Слід зазначити, що на таких етапах, як:

1. наукові дослідження і конструкторські розробки, 2. придбання інновацій кращими, переважними оргструктурами є лінійна, функціональна, лінійно-функціональна.

Однак необхідно підкреслити, що перший етап може також здійснити матрична оргструктура. Освоєння нових виробів у стислі терміни може також підтримати матрична оргструктура, дивізійна оргструктура – всі стадії від створення до використання. Проектна оргструктура може здійснити освоєння технічно складного нового продукту і реалізацію інновацій (в рамках лінійної, лінійно-функціональної структур). Реалізацію інновацій може також підтримати функціональна оргструктура, а можливість незначної зміни технологій – лінійно-функціональна структура. Розробку інноваційного проекту можуть здійснити всі оргструктури, крім функціональної. В результаті узагальнення було зроблено висновок, що на всіх стадіях життєвого циклу найкращими є такі оргструктури: матрична, проектна, дивізійна.

Положення 7. Для оцінки ефективності управління інноваційною працею як частини інноваційної сфери необхідно комплексний підхід, який базується на застосуванні кількісних і якісних методів розрахунку та включає перелік критеріїв [14].

Можна погодитись з Гончаровою О. В., яка запропонувала перелік критеріїв ефективності для просування науково-технічних розробок. До них автор включає [2]:

- інноваційний потенціал підприємства;
- рівень інноваційної активності;
- питома вага інноваційної продукції в загальному обсязі;
- вплив інновацій на результати діяльності підприємства;
- вплив інновацій на використання виробничих ресурсів;
- показник інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства;
- ступінь технічної оснащеності і використання виробничих потужностей;
- рівень маркетингових комунікацій;
- показники ефективності використання обладнання;

- створення малих інноваційних підприємств;
- можливість проведення маркетингових досліджень;
- наявність ресурсів, необхідних для здійснення інновацій;
- ступінь впливу факторів зовнішнього середовища і наявність загроз.

Але на наш погляд, доцільно було визначити ознаки цих критеріїв. Наприклад, виробничі критерії, маркетингові критерії тощо.

Федоренко В. Г., Федулова Л. І., Сотнікова О. В. також для оцінки ефективності інноваційної діяльності використовують експертний метод оцінки. Автори підкреслюють, що експерти повинні давати відповіді чітко обґрунтовані, які повинні бути підтверджені відповідними документами.

Сотнікова О. В., Федоренко В. Г. також запропонувують проводити комплексну оцінку ефективності інноваційної діяльності за допомогою експертів. Експерти повинні проходити [12, с. 247] «спеціальну підготовку по застосуванню методичних підходів». Експертами повинні бути фахівці «з маркетингу, інтелектуальної власності, науки і техніки, що мають досвід з реальними проєктами» [12].

На наш погляд, до критеріїв оцінки ефективності управління інноваційною працею підприємства слід віднести такі кількісні показники: чистий дисконтований дохід (NPV), індекс прибутковості (PI), внутрішня норма рентабельності (прибутковості) (IRR), термін окупності (DPP), модифікована ставка рентабельності (MIRR) та коефіцієнт ефективності інвестицій (ARR), та декількісні методи розрахунку – експертний метод.

Висновки. . Для забезпечення максимально ефективного управління інноваціями на підприємстві сформовано науково-методичні положення щодо управління інноваційною працею, в основу якого покладено комплексний підхід, який є інтеграцією сукупності процесного; функціонального; системного; ситуаційного та стратегічного підходів управління. Методичні положення цього підходу розроблені з урахуванням побудови організаційних структур і їхньою сприйнятливістю до різних видів інновацій,

. Використання комплексного підходу сприяє обґрунтуванню набору

організаційних структур для різних етапів життєвого циклу інновацій та вибору адекватних методів оцінки ефективності інноваційної праці.

Список використаних джерел:

1. Герасименко О. О. Інноваційна праця: особливості змісту та соціально-економічної форми. *Економіка та підприємництво*. 2008. Вип. 20. С. 210–219.
2. Гончарова Е. В., Дуйсекова З. Г. Методы оценки и критерии эффективности инноваций. *Концепт*. 2016. Т. 11. С. 3676–3680.
3. Друкер П. Эффективное управление. М. : Астрель, 2004. 284 с.
4. Єрмошенко М. М., Ганушак-Єфіменко Л. М. Економіка та управління інноваційною діяльністю : навч. посіб. Київ : НАУ, 2011. 528 с.
5. Ілляшенко С.М. Інноваційний розвиток: маркетинг і менеджмент знань: монографія / С.М. Ілляшенко. – Суми: ТОВ «Діса плюс», 2016. – 192 с.
6. Колот А. М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань. *Економічна теорія*. 2007. № 2. С. 3–
7. Колот А. М., Герасименко О. О. Інноваційна праця та її інтелектуалізація як стратегічні вектори становлення нової економіки. *Економіка і організація управління*. 2018. № 1 (29). С. 6–23.
8. Новаківський І.І. Система управління підприємством в умовах становлення інформаційного суспільства: монографія / І. І. Новаківський. – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2016. – 316 с.
9. Ринково-орієнтоване управління інноваційним розвитком [Текст]: монографія / за ред., д.е.н., професора С. М. Ілляшенка. – Харків: ТОВ «Діса плюс», 2015, – 448 с.
10. Стадник В. В., Йохна М. А. Стратегічне управління інноваційним розвитком підприємства : навч. посіб. Хмельницький : ХНУ, 2011. 327 с.
11. Турило А.А. Основи управління інноваційним розвитком підприємства: [монографія] / А. А. Турило. – Кривий Ріг: Вид. Козлов Р.А., 2017. – 307 с.
12. Управління інноваційним розвитком підприємства : монографія / за заг. ред. В. Г. Федоренко, Л. І. Федулової. Київ : ДСК центр, 2014. 346 с.

13. Управління інноваційним розвитком підприємства на основі реінжинірингу : монографія. Запоріжжя : ЗНУ, 2009. 270 с.

14. Черноіванова Г. С. Організаційно-економічне забезпечення управління інноваціями та інноваційною працею : монографія. Харків : ФОП Лібуркіна Л. М., 2018. 284 с.

Анотація. Метою дослідження є обґрунтування науково-методичного підходу до управління інноваційною працею на підприємстві. Інноваційна праця як складова інноваційної діяльності розглядається як одна з важливих передумов забезпечення економічного зростання та одержання конкурентних переваг.

Методологію управління інноваційною працею як динамічну складову пропонується розглядати на основі комплексного підходу.

Теоретичний базис управління підприємством, орієнтованим на інновації, спирається на сучасне розуміння сутності управління інноваційною працею як системи, яка потребує обґрунтування принципів та функцій управління на основі розуміння нового характеру інноваційної праці та особливостей сучасного етапу розвитку економічної системи.

Обґрунтовано взаємозв'язок етапів життєвого циклу і типи організаційних структур, які можуть найбільш ефективно працювати на цих етапах. Слід зазначити, що на таких етапах, як: наукові дослідження і конструкторські розробки, придбання інновацій кращими, переважними оргструктурами є лінійна, функціональна, лінійно-функціональна. В результаті узагальнення було зроблено висновок, що на всіх стадіях життєвого циклу найкращими є такі оргструктури: матрична, проектна, дивізійна.

Для забезпечення максимально ефективного управління інноваціями на підприємстві сформовано науково-методичні положення щодо управління інноваційною працею, в основу якого покладено комплексний підхід, який є інтеграцією сукупності процесного; функціонального; системного; ситуаційного та стратегічного підходів управління. Методичні положення

цього підходу розроблені з урахуванням побудови організаційних структур і їхньою сприйнятливістю до різних видів інновацій,

. Використання комплексного підходу сприяє обґрунтуванню набору організаційних структур для різних етапів життєвого циклу інновацій та вибору адекватних методів оцінки ефективності інноваційної праці.

Ключові слова: інноваційна праця, управління інноваційною працею, інновація, організаційна структура, функції управління.

Відомості про автора

Черноіванова Ганна Степанівна – доктор економічних наук, професор кафедри менеджменту та бізнесу «Харківський національний економічний університету імені Семена Кузнеця» факультет менеджменту і маркетингу.

Контактна інформація: 0675783797, E-mail: anna1213ch@ukr.net

Офіційне написання англійською мовою: Chernoiwanova Hanna