

СИСТЕМА ПОКАЗНИКІВ ОЦІНКИ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Анотація. Розглянуто зміст інноваційної активності персоналу та запропоновано систему оцінки показників інноваційної активності персоналу.

Аннотация. Рассмотрена сущность инновационной активности персонала и предложена система оценки показателей инновационной активности персонала.

Annotation. This article deals with the features of staff innovative activity of personnel. System of staff innovative activity metrics is suggested.

Ключові слова: інноваційна активність, персонал організації, інновації, система показників інноваційної активності.

Система показників інноваційної активності персоналу є важливим джерелом інформації для управління інтелектуально-творчим персоналом. Ця система дає можливість визначити інноваційний потенціал працівників, рівень його використання та напрями розвитку, дозволяє отримати інформацію для прийняття управлінських рішень з метою забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

Західні дослідники до категорії інтелектуально-творчих працівників відносять не менше 20 – 30 % усього працюючого населення в розвинутих країнах [1, с. 32]. Той факт, що частка таких працівників у загальній чисельності зайнятого населення має тенденцію до зростання, додає актуальності проблемі оцінки й аналізу стану інноваційної активності персоналу та ефективних управлінських рішень на її основі.

Наукова та практична література пропонує різноманітні показники трудової діяльності працівників, методів їхньої оцінки та аналізу, які спрямовані на мотивацію працівників для досягнення визначеної місії та цілей організації. Дослідженням означених питань займалися такі вчені, як Василенко В. О. [2], Вишняков Я. О. [3], Гребнев Е. Г. [4]. Проблеми науково-практичних підходів до створення та використання системи показників трудової діяльності персоналу досліджені в працях вітчизняних учених, зокрема, Колота А. М. [5], Семикіної М. В. [6; 7] та ін. Але актуальною є проблема розвитку та вдосконалення наукової та методичної бази для побудови системи показників інноваційної активності персоналу, використання якої допоможе організації досягти конкурентних переваг у процесі здійснення інноваційної діяльності. У цьому зв'язку метою статті є розроблення пропозицій з формування системи показників оцінки інноваційної активності персоналу організації.

Інноваційна активність працівників є особливим видом трудової діяльності, яка відноситься до інтелектуально-творчої праці [6, с.13]. Природа інтелектуальної та творчої діяльності має низку характерних особливостей. Серед них виокремимо ті, які належить безпосередньо враховувати при побудові системи показників інноваційної активності персоналу, а саме: пошуково-пізнавальний характер праці, пов'язаний з прийняттям складних ризикових рішень при виконанні різноманітних виробничих завдань; високий кваліфікаційно-професійний рівень, систематичне оновлення знань; право власності на нематеріальні засоби виробництва; характеристики продукції, яка виготовляється (рівень новизни, якості, цінності, задоволення потреби споживача тощо); складність вимірювання проміжних і кінцевих результатів діяльності.

З огляду на те, що для інноваційної діяльності організації основним фактором виробництва є знання, втілені в його працівниках, виникає ситуація, коли складно адекватно визначити вартість виробленого продукту через відсутність інформації про грошову оцінку цінності знань, інформації тощо.

Оцінку інноваційної активності працівника доцільно проводити з урахуванням установлених рівнів ефективності його діяльності. Мінімальний рівень ефективності інноваційної активності працівника передбачає чітке виконання встановлених завдань й обов'язків з можливістю застосування керівником санкцій за їх неналежне виконання. Максимальний рівень ефективності інноваційної активності працівника залежить від рівня та міри використання працівником свого творчого потенціалу. Застосування такого підходу при побудові системи показників інноваційної діяльності та безпосередньому здійсненні процесу оцінювання створює такі переваги, як більш точне планування, контроль за якістю праці, вдосконалення мотиваційного механізму (індивідуалізація винагороди за новації в роботі та підвищення якості праці тощо).

В основі побудови системи показників інноваційної активності персоналу лежить модель управління якістю (планування, виконання, контроль, вдосконалення) [6, с. 36]. Такий підхід дозволяє отримувати повну інформацію про стан інноваційного процесу на кожному окремому етапі від планування інновацій до її кінцевої реалізації.

Система показників інноваційної діяльності персоналу складається з трьох груп, кожна з яких поєднує кількісні й якісні показники.

До першої групи відносяться показники результативності інноваційної діяльності персоналу [7, с. 340]:

- 1) коефіцієнт раціональності методів праці ($K_{рмп}$) – характеризує ступінь ефективності використання працівником планового фонду робочого часу на виконання завдань, пов'язаних з інноваційною діяльністю;
- 2) коефіцієнт інноваційної активності працівника ($K_{іа}$) – показник, який відображає кількість та якість ідей, рішень, розробок і т. п. працівника, які були ним ініційовані, створені та впроваджені в підприємстві в якості раціоналізаторських пропозицій, патентів, ноу-хау та інших вдосконалень у діяльності підприємства;
- 3) коефіцієнт внеску працівника у результати інноваційної діяльності підприємства ($K_{впр}$) – оцінюється за часткою заробітної плати працівника у чистому економічному ефекті від реалізації інноваційного проекту або за

1) коефіцієнт використання рівня кваліфікації працівника ($K_{кп}$) – відображає відповідність рівня кваліфікації працівника складності виконання завдань інноваційної діяльності;

2) коефіцієнт підвищення рівня кваліфікації працівника ($K_{прк}$) – показник, що характеризується співвідношенням між підвищенням рівня продуктивності праці внаслідок підвищення рівня кваліфікації працівника та обсягом витрат на проведення відповідних заходів.

До показників третьої групи відносять показники особистісних якостей персоналу:

1) показник здатності працівника до навчання ($K_{зн}$) – відображає бажання навчатися та ефективність використання працівником набутих знань при виконанні завдань інноваційної діяльності;

2) показник ініціативності працівника (K_i) – відображає міру зацікавленості працівника в інноваційній діяльності. Даний показник визначають за такими напрямками: здатність до створення та упровадження нових ідей і рішень, схильність до ризику (схильний, нейтральний, несхильний), бажання брати на себе додаткову відповідальність;

3) коефіцієнт трудової дисципліни ($K_{тд}$) – відображає стан трудової дисципліни працівника. Визначається величиною втрат місячного фонду робочого часу внаслідок порушення трудової дисципліни (прогули, запізнення тощо);

4) коефіцієнт відповідальності (K_v) – відображає рівень сумлінності, ретельності та надійності виконання працівником завдань інноваційної діяльності. Відповідальність оцінюється за двома рівнями: відповідальність за власну роботу; відповідальність за керівництво підлеглими. Залежно від посади та складності виконання роботи, що аналізується, надається вага кожному рівню відповідальності;

5) показник соціально-психологічної адаптованості працівника ($K_{спа}$) – відображає здатність працівника пристосуватися до змісту й умов інноваційної діяльності та безпосереднього соціального середовища, вдосконалювати свої особистісні якості. Оцінка даного показника проводиться за двома напрямками: вплив працівника на соціально-психологічний клімат у колективі, переваги та недоліки характеру працівника.

Джерелом даних для розрахунків можуть бути інтерв'ю, анкетні дані та оцінка кадрового менеджера або керівника.

Таким чином, на результативність та ефективність інноваційної активності персоналу здійснюють вплив багато факторів. Дослідження стану інноваційної активності персоналу ґрунтується на кількісній оцінці результативності інноваційної діяльності працівників, рівня кваліфікації працівників та їхніх особистих якостей. На думку автора, за допомогою використання запропонованої системи показників можна достовірно та обґрунтовано проаналізувати стан інноваційної активності персоналу та на основі отриманих результатів розробити управлінські рішення для забезпечення конкурентоспроможності організації.

Наук. керівн. Ястремська О. М.

Література: 1. Андреева Т. Е. Работник интеллектуального труда: подход к определению / Андреева Т. Е. // Вестник СПбГУ. – 2007. – Сер. № 8. – Вып. № 4. – С. 32–49. 2. Василенко В. О. Инновационный менеджмент : навчальний посібник / Василенко В. О. – К. : ЦНЛ, 2007. – 440 с. 3. Вишняков Я. Инновационная деятельность / Вишняков Я. // Российский экономический журнал. – 2007. – № 10. 4. Гребнев Е. Г. Управление нововведениями / Гребнев Е. Г. – М. : Экономика, 1995. 5. Колот А. М. Мотивация персонала : підручник / Колот А. М. – К. : КНЕУ, 2002. – 345 с. 6. Семикіна М. В. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання : монографія / Семикіна М. В., Коваль Л. А. – Кіровоград : Степ, 2002. – 212 с. 7. Семикіна М. В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання / Семикіна М. В. ; Інститут економіки НАН України. – Кіровоград : ПіК, 2003. – 426 с.