

СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

Вищий навчальний заклад
Київський національний економічний університет
ім. В. Гетьмана,
Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
03680, м. Київ, просп. Перемоги, 54/1,
тел: 0444565610,
e-mail: tikaran@ukr.net

Анотація. Досліджено актуальні аспекти використання інноваційної праці інноваторів-науковців і виробничників. Визначено проблематику її стимулювання в сучасних умовах розвитку економіки.

Ключові слова: інноваційна праця, інноватори, раціоналізатори, креативність, мотиви, стимулювання, зацікавленість.

Annotation. Investigate the current aspects of the innovation work of innovators and scientists manufacturers. Detected problems of incentives in modern conditions of economic development.

Key words: innovative work, innovators, creativity, motivation, stimulation, interest.

Вступ. Необхідність формування в Україні нової моделі розвитку виробництва, пов'язаної з інноваційною діяльністю і посиленням конкуренції, зумовлюють підвищення вимог до професіоналізму працівників, їх інтелектуального рівня, зміну традиційних стереотипів мислення. У зв'язку із цим кожне підприємство, фірма, інша виробнича чи наукова структура у своїй діяльності повинні бути спрямовані на довгостроковий і стабільний розвиток персоналу як головного стратегічного ресурсу будь-якої організації, забезпечення його творчої, інноваційної активності як вирішального чинника високої якості праці.

Постановка завдання. Аналіз досліджень і публікацій показав, що означеним питанням присвячено чимало наукових праць. Зокрема, варто відмітити роботи таких відомих учених [1–10]. Однак нові економічні реалії висувають на порядок денний необхідність подальшого більш глибокого вивчення означених питань для стимулювання розбудови інноваційної економіки.

Мета статті – розкрити основні особливості інноваційної трудової діяльності персоналу.

Результати. Як свідчать дослідження, мотиви інноваційної діяльності можуть бути досить різними. Це, зокрема, потреби в самовираженні й бажання якось проявити себе, отримати похвалу, визнання, захопленість розумовим, часто рутинним процесом і, зрештою, задоволення потреби пізнання, самоудосконалення на фоні емоційного підкріплення (надання переваги розумовій праці порівняно з іншими видами діяльності, коли поряд із виконанням заданого в експерименті завдання дослідник просить дати йому ще додаткові одне, два тощо. Тобто інноваційна трудова діяльність реалізується перш за все на основі розширення сфери аналізу експериментальної ситуації, виходу за її рамки, нестимульованого пошуку й відкриття нових закономірностей. Так, французький психолог Сурьє відмічав, що для того, щоб винаходити нове, необхідно думати “близько цього”. Останнє психологи називають бічним “латеральним” мисленням, яке в більшості випадків і забезпечує отримання нового оригінального продукту (відкриття, винаходу).

Далеко не всі професіонали схильні до творчих самовиявлень через недостатність знань, досвіду, гнучкості мислення, здібностей, страху перед відповідальністю, духовну ліню. Так, за дослідженнями Т. Пахомової, щодо психологічної готовності державних службовців до інноваційної трудової діяльності інноваційно орієнтованих 13,2%, ситуаційно інноваційно орієнтованих 16,1%, консерваторів 60,6 % [1].

Найважливішими мотивами інноваційної творчої діяльності є внутрішні пізнавальні мотиви. Хоча занадто велика захопленість творчим процесом передбачає в собі й певний негативний момент. Пристрасть до винагороди, похвали, прагнення до суспільства найбільш сильних і сміливих, передових, бути найкращим на рівні здорового глузду важко диференціювати: “Геній завжди передбачає в людині прагнення слави, яка робить його нечутливим до всякого роду побажань, відкриває його душу лише для пристрасті пізнання” [2].

Поряд з відміченим така праця є вищим рівнем інтелектуальної активності, її часто характеризують терміном “креативний” (від лат. “creare” – творити, створювати). Останній часто ототожнюють із загальноприйнятим терміном “творчий”. Однак поняття творчості більш широке з точки зору науковців, включає також процес мислення, літературну, артистичну, художню та інші види діяльності [3].

Виділяють такі основні форми творчості (креативності):

- ентузіазм – передбачає використання в роботі звичних методів, але з особливою самовіддачею, неформальним підходом; при цьому задля здійснення бажання працівник може поступатися власними коштами, часом, зусиллями;
- раціоналізаторство – удосконалення і раціоналізація окремих елементів використовуваних методик (правил, механізмів, технологій і т. п.);
- винахідництво – пропонування принципово нових прийомів, способів, методів, правил, форм організації, форм взаємодії (обліку, контролю і т. п.). Це найвища форма інноваційної діяльності, а створені на цій основі інновації – найбільш прогресивна й економічно доцільна форма втілення знань і технологічних рішень.

Разом з тим стимулювання якісно нової і, як правило, найбільш продуктивної інноваційної праці характеризується відповідними суперечностями. Ще в працях

Червінська Л.П. Стимулювання інноваційної діяльності персоналу

І.А. Шумпетера було відмічено, що реалізація інновацій являє відповідну складність, оскільки все нове знаходиться за межами стереотипних зрозумілих усім завдань і доводиться переборювати опір середовища, який залежно від соціальних умов може здійснюватися в різноманітних формах, зокрема, включаючи відмову фінансувати чи купувати нові товари й закінчуючи фізичною розправою над людиною, яка намагається створити щось нове. В цьому випадку необхідно мати особливі здібності, характерні лише невеликій частині населення, які визначаються як підприємницький тип, підприємницька функція [4].

На перший погляд, уявляється, що більшість працівників інноваційної сфери пов’язують перешкоди до власної повноцінної самовіддачі через працю, насамперед, з недоліками її матеріального, фінансового, організаційного, соціально-психологічного та іншого забезпечення. Це особливо стосується рівня оплати праці, який, як свідчать дослідження, влаштовує лише приблизно кожного сьомого працівника інноваційної сфери, або 15%, опитаних респондентів [5]. Так, середньомісячна зарплата науковців-інноваторів залишається нижчою від законодавчо визначеної, яка має дорівнювати подвійній середній зарплаті працівників промисловості. При цьому із загальної кількості випускників вищих навчальних закладів, що отримали статус магістра й спеціаліста, лише 0,6% влаштовуються на роботу в наукові організації [6]. Означені негаразди, низький рівень заробітної плати науковців, матеріально-технічного забезпечення

науково-дослідних робіт, відсутність активної пропаганди інноваційних досягнень негативно відображаються на престижності науково-інноваційної діяльності в Україні.

З іншого боку, у наукових колах акцентується увага на тому, що спроможність генерувати нове знання стає нині досить важливим джерелом соціального визнання і соціального розвитку. У першу чергу, сучасна освічена людина прагне увійти в новий клас не стільки заради підвищення добробуту, скільки з метою прилучення до більш захоплюючого й насиченого життя. Цікаву думку із цього приводу висловив академік НАН України А. Шпак: “Справжній вчений це не машина, яку коли не заправиш бензином – кінець... Учений не може не творити...” [7].

Фінські вчені Мануель Кастельс і Пека Хіманан стверджують той факт, що хоч інноваційна діяльність громадян переважно залежить від грошей, особистості мають забезпечити собі принаймні мінімальний рівень життя, щоб бути в змозі вкладати свою енергію в інноваційний процес. Із цього приводу певне наукове зацікавлення може представляти хакерська етика, згідно з якою “хакери” – це індивідууми, котрі бажають реалізувати свою пристрасть до творчості, ними рухає певна ідея, від утілення якої вони отримують задоволення і прагнуть повністю себе реалізувати. Вони продукують творчу працю і постійно перевершують самих себе [8].

В інформаційну епоху, надаючи найбільшого значення креативності й інноваціям, хакерська етика як культура інновацій набуває важливого значення. Вона розглядається як інноваційна культура й відповідним чином залучає, активізує дослідників, на чіх теоріях будуються бізнес-інновації.

Оскільки творчість за своєю сутністю є особливим видом праці й деяким чином порівнюється з талантом, то, відповідно, ця праця і потребує особливого ставлення до неї. Зокрема, на творчу складову інноваційної діяльності дуже важко впливати такими відомими прямими методами, як примус чи винагорода, адже продукувати творчу, інноваційну активність спроможні не всі, а лише окремі особи, що володіють певними природними й набутими властивостями, за відповідних сприятливих для цього умов.

На відміну від інших видів діяльності для інноваційної праці неможливо та й недоцільно встановлювати суворе регламентування на виконання тих чи інших робіт. Творчі люди в періоди натхнення працюють із захопленням, переживанням, отримують задоволення від своєї творчості, як правило, не шкодуючи свого вільного часу, сил, здоров'я тощо.

Інноваційна праця не піддається вичерпному прогнозуванню кінцевого результату, установленню точної залежності результату дослідження від міри праці конкретного інноватора чи творчого колективу в цілому. У зв'язку із цим, таку діяльність майже неможливо нормувати чи контролювати або конкретно визначати можливі затрати на неї. Інноваційна діяльність завжди пов'язана з ризиком, що не забезпечує можливостей конкретного планування її фінансових, грошових і матеріальних витрат.

Тому, урахувавши означене, можна відмітити, що недаремно деякі німецькі високотехнологічні передові компанії в системі мотивування своїх співробітників використовують інноваційне преміювання або преміювання за “провалені”, помилкові проекти. І в цьому вбачається неабияка вигода: наукові відкриття і набутий досвід можуть бути використані в інших, більш ефективних напрямках; забезпечується економія тих коштів, які б даремно могли бути використані при повній реалізації проекту; звільняється основний людський капітал, “світлі голови”, які одразу можуть використовуватись у роботі з іншими проектами. Але найголовнішим при цьому є психологічний аспект мотивування креативності: дослідники-інноватори при такій організації роботи не сковані страхом здійснення помилки й навіть при великих вкладаннях коштів у проект здатні мислити сміливо й неординарно, тобто вони можуть

виступати з найсміливішими проектами без побоювання на можливу невдачу, а також ефективно використовувати напрацювання невдалих проектів.

Здавалося, що саме в ринкових умовах ставлення до інноваційної праці, наукових досліджень має корінним чином змінитися і підприємці будуть самі шукати новації, які забезпечують їм значні прибутки. Але, як свідчить практичний досвід, сам по собі ринок не підтримує наукову інноваційну діяльність, оскільки він зорієнтований на досягнення конкретних і швидких комерційних результатів. Для працівників підприємств і організацій упровадження інновацій справа дуже ризикована, адже їх реалізація здебільшого закінчується невдачею. Крім того, їх зусилля, у першу чергу, спрямовані на виконання традиційних для них поточних завдань, де все відрегульовано та звично. Тому нові ідеї, як правило, спочатку сприймаються непереконливо й отримують опір.

Інноваційна праця науковців низько стимульована через відсутність достатнього бюджетного фінансування, а також надходження коштів за рахунок продажу наукових розробок. Попит на результати інноваційної праці знизився, бо більшість підприємств не мають фінансових можливостей для підтримання наукових досліджень.

Зважаючи на такі далеко не ідеальні можливості реалізації інноваційної праці, вітчизняні вчені намагаються, з метою “виживання” і більш ефективного застосування свого інтелектуального продукту, використовувати різні способи продажу наукових розробок, комерціалізації своєї творчої діяльності. Це, зокрема, такі:

- спільне співробітництво із західними партнерами, коли вітчизняні вчені співпрацюють за конкретними домовленостями із зарубіжними партнерами. Позитивними моментами такого виду співробітництва для вітчизняних учених є: за відповідну оплату їм надаються можливості виконувати конкретні розробки; замовлення відомих західних корпорацій сприяють виробленню вітчизняними вченими високого рівня професійності в пріоритетних сферах, а також оволодінню правилами продажу свого інтелектуального продукту та розширюють усі можливості його просування на світові ринки;
- участь науковців у різноманітних тендерах і пошук замовників через Інтернет. У разі вигравання тендерів українські розробники можуть або запатентувати ноу-хау в Європі й продати замовнику ліцензію (інколи патент), або просто продати ідею, вартість якої рідко перевищує 100 тис. доларів США. При цьому отримання міжнародних патентів процедура досить складна й дуже витратна, нерідко перевищує

Червінська Л.П. Стимулювання інноваційної діяльності персоналу

кілька десятків і сотень тисяч доларів. Тому вітчизняні вчені часто вимушені продавати унікальні ідеї, що, як правило, у багато разів знижує вартість їх інтелектуальної праці;

- продаж вітчизняних розробок за кордон, вихід з готовою інноваційною продукцією на світовий ринок, коли наукові працівники власноручно виконують усі необхідні дії для просування інноваційного товару на основі патентування й продажу ліцензій і самих патентів. При цьому покупець отримує промислово освоєну та юридично захищену розробку, продаж якої здійснюється, головним чином, у вигляді ліцензій, оскільки продавець не бажає втрачати патент. Це найбільш комерційна й ефективна форма бізнесу на наукових розробках, найбільш вигідний спосіб використання інноваційної праці в ринкових умовах.

Варто відмітити, що розробки вітчизняних учених охоче купують за кордоном і приблизно п'ята частина наукового потенціалу України працює за іноземними замовленнями, при цьому у сфері технічних наук – майже чверть, в інститутах Міністерства промислової політики – більше 40% [9]. Процес продажу вітчизняних розробок іноземцям відрізняється певними негативними моментами, що пояснюється втратою

авторських прав і значної частини доходів, адже основний дохід від інновацій приносить додана вартість, створена в результаті інтелектуальної діяльності.

Важливими перешкодами до застосування означених підходів щодо реалізації інноваційної праці є мовний бар'єр, самоізолюваність українських учених від світової інформації (недостатнє знайомство із зарубіжною літературою, недостатнє користування сайтами), дуже мало хто з вітчизняних науковців і практиків має зв'язки із зарубіжними партнерами, зарубіжним бізнесом.

У той самий час можна відмітити й наявність дещо протилежної тенденції в розвитку інноваційної діяльності: за останні вісім років близько 40% загального обсягу нових технологій, необхідних для оновлення вітчизняних промислових підприємств, було придбано за межами України. Тобто вітчизняні підприємства фінансово підтримують не власних науковців, а іноземних винахідників та інноваторів.

Ефективним способом використання інноваційної праці для вітчизняної практики, як уявляється, міг би стати зарубіжний досвід організації "фабрик думок", що знайшли своє поширення в США та інших західних країнах. Названі структури некомерційного характеру створюються з метою здійснення науково-дослідних розробок у галузі нових технологій та інших сфер суспільної діяльності, працюють на замовлення великих корпорацій і різноманітних організаційних структур. У них задіяні сотні тисяч учених, інженерів, економістів і спеціалістів, що створюють інноваційну продукцію. Названі інноваційні організації законодавчо захищені в правах інтелектуальної власності та звільняються від сплати податків. Важливою перевагою в організації означених структур є те, що при їх формуванні не потрібно створювати статутний капітал, а джерелами їх фінансування є гранти, благодійницькі внески та інші види добровільної фінансової допомоги.

Важливим напрямом підвищення ефективності використання інноваційної праці є постійний і всебічний розвиток персоналу, удосконалення його знань, досвіду, навичок. При цьому важливо відмітити той факт, що перешкодою виникнення нових знань, нових ідей і, урешті-решт, інновацій є недостатність їх поширення на підприємствах і в організаціях. Як свідчать дослідження, з усіх видів знань лише 20% знань стають явними, решта залишається в тіні [9]. Найбільш цікавим виявляється той факт, що нові знання розпорошені в організації і знаходяться не лише на паперах і в документації, а переважно в "головах" співробітників. При цьому існує багато чинників як об'єктивного, так і суб'єктивного змісту, які заважають співробітникам бути ініціативними: відсутність інформації про те, як подати нову ідею та складність її подання; відсутність необхідного часу для розгляду нових пропозицій і консультативного супроводу стосовно формулювання нових ідей; відсутність в інноваторів необхідних мотивів на висунення нових ідей і відсутність переконаності в їх важливості тощо.

Значною перешкодою до поширення нових знань в організаціях є конкуренція. Конкурентне середовище в багатьох випадках стримує ініціативу людей щодо можливості передачі знань, досвіду, що особливо стосується молодих працівників і новачків організації. Певним альтернативним напрямом до вирішення цих проблем може бути інноваційна культура, прищеплення соціогуманітарних складових у свідомості персоналу. У цьому випадку може бути корисною така відома істина: чим більше люди одне від одного сприймають, тим швидше розвивається цивілізація.

Нові знання можуть мати попит лише в результаті взаємодії, спілкування, персональних групових комунікацій співробітників, які разом працюють в організації. Реалізація такого підходу сприятиме формуванню якісно нових знань, генеруванню нових ідей, оновленню існуючих знань. У цьому разі доцільно використовувати різні види конференцій, з'їздів, семінарів, круглих столів. В організаціях, ураховуючи зарубіжний досвід мотивації співробітників до інноваційного мислення, добровільного

“вилучення знань” і вдосконалення бізнесу, можуть упроваджуватися такі прямі методи роботи з персоналом, як тренінги, заповнення відповідних, із забезпеченням доступу до них широкого кола співробітників, баз даних, що дає можливість не упускати найбільш цінні й приховані знання, які часто бувають настільки звичними для того чи іншого працівника, що навіть важко передаються словесно. Застосування таких підходів, як відомо із зарубіжної практики, дало можливість технологічно відсталим організаціям піднятися до рівня передових і успішних.

Певний науковий інтерес з точки зору використання і стимулювання інноваційної праці представляє ставлення до запозичень. Як свідчить досвід, новаторські запозичення і копіювання варто вважати корисними й необхідними в інноваційній діяльності. Це, зокрема, дає можливість, відштовхуючись від старих чи нових ідей, йти далі: збагатити їх, адаптувати й доопрацювати тощо. І в цьому полягає важливий успіх інноваційної праці, адже вдале запозичення завжди передбачає елемент творчості. Тих, хто ефективно розвиває чужі ідеї, Пітер Дрекер називав “творчими імітаторами”, а Теодор Левіт увів термін “новаторське наслідування”. При цьому варто дотримуватися певних меж запозичення бізнес-ідеї і викрадення технологій, що, у свою чергу, має визначатися законодавством. Усі незаборонені ним методи можуть бути припустимими.

Виходячи із зарубіжного досвіду, з метою поширення та вдосконалення знань в організаціях доцільно створювати проектні бібліотеки, у яких можуть формуватися банки проектних рішень, щоб кожний співробітник мав можливість будь-коли ознайомитися з усіма особливостями завершальних проектів та їх проблематичними моментами й вирішенням на практиці конкретних питань. Останнє деяким чином забезпечує мотивування співробітників до інноваційного системного мислення, пропонування нових ідей і вдосконалення бізнесу організації.

Певний науковий і практичний інтерес заслуговує японська практика формування проектних груп – “мозкового штурму”, його систематизованого варіанта “синергетики”. Здійснюється намагання впорядкувати й стимулювати процес групової творчості, інтенсифікувати акт способом використання ефективної групової динаміки (взаємного посилення творчого настрою, розвитку ідей, здогадок колег, лавиноподібного нарощування потоку ідей, взаємодії за принципом ланцюгової реакції, синтезу й перехресного “опилення” ідей тощо), впливати не лише на логічне мислення і підсвідомість, інтуїцію, чітко розмежовувати стадії творчості (етап зародження і накопичення, аналізу та відбору), але й групувати відповідним чином адекватні їм прийоми, здійснювати заохочення несподіваних і фантастичних ідей і пропозицій, використання табу на критику ідей у період їх генерування тощо [10].

Сучасні інтернет-технології дозволяють територіально розмежованим ученим здійснювати спільні теоретичні дослідження як у галузі фундаментальних, так і прикладних досліджень, забезпечують віртуальну взаємодію вченого з кваліфікованим допоміжним персоналом експериментальної бази, а отже, сприяють реалізації можливостей учених до віртуальної участі в експериментальних дослідженнях.

Висновок. Таким чином, розглянуто деякі аспекти використання і стимулювання інноваційної праці на засадах застосування креативного ресурсу інноваторів. Інноваційна праця стає визначальною в сучасних умовах розвитку ринкових відносин, без якої національна інноваційна система не зможе ефективно функціонувати. Дослідження проблематичних аспектів стимулювання інноваторів створює передумови для розроблення методологічних підходів щодо мотивації та активізації інноваційної діяльності в Україні.

1. Пахомова Т. Державна служба: парадокси дослідження / Т. Пахомова // Збірник наукових праць УАДУ. – К. : Вид-во УАДУ, 2000. – Вип. 2 : в 4 т. – Ч. 3. – С. 96–99.
2. Гельвецій. Об уме / Гельвецій // Собрание сочинений : у 2 т. – М., 1972. – Т. 1. – 640 с.

3. Богоявленская Д. Б. Интеллектуальная активность как проблема творчества / Д. Б. Богоявленская. – Ростов : Изд-во Рост. ун-та, 1983. – 168 с.
4. Шумпетер И. А. Теория экономического развития. Исследования предпринимательской прибыли, кредита и цикла конъюнктуры / И. А. Шумпетер. – М. : Прогресс, 1982. – 455 с.
5. Бідак В. Я. Соціогуманістична складова регіональної інноваційної політики / В. Я. Бідак // Регіональні перспективи. – 2003. – № 5. – С. 48–51.
6. Кожевіна Н. Проблеми та негативні тенденції інноваційного розвитку економіки України / Н. Кожевіна, Н. Яремій // Наука та інновації. – 2009. – № 4. – С. 87–89.
7. Урядовий кур'єр. – 2009. – № 67. – 14 квітня.
8. Кастельс М. Информационное общество и государство благосостояния. Финская модель / М. Кастельс, П. Химанен. – М. : Логос, 2002. – 219 с.
9. Оноприенко М. В. Управление знаниями в научной организации / М. В. Оноприенко // Наука і наукознавство. – 2008. – № 3. – С. 67–75.
10. Портер М. Японская экономическая модель: может ли Япония конкурировать? / М. Портер, Х. Такеути ; пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес, 2005. – 201 с.

Рецензенти:

Махортов О.Ю. – доктор економічних наук, професор, проректор з навчально-педагогічної роботи ДАЖКГ;

Дубас Р.Г. – кандидат економічних наук, доцент, декан обліково-економічного факультету ДАЖКГ.