

УМОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПРАЦІВ КОНТЕКСТІ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Розповсюдження інформаційних технологій у всі сфери суспільного життя, глобалізація ринків та конкуренції, розвиток наукомістких галузей передбачають створення та розвиток нового типу інтелектуалізованої економіки, заснованої на знаннях, що визначає: новий характер трудових відносин, організації виробництва та праці, інституційної взаємодії державних органів влади та суб'єктів підприємництва; підвищені вимоги до рівня освіти та компетентностей, навичок та здатності особи навчатися протягом життя; необхідність створення роботодавцем умов для комфортної та сприятливої реалізації інтелектуального потенціалу в процесі праці; збільшення непродуктивних витрат часу осіб, чия праця має інноваційну спрямованість. Такий характер новацій в підприємницькому середовищі вимагає створення відповідних умов забезпечення інноваційної активності праці.

Слід зазначити, що особистий рівень розвитку інноваційного потенціалу праці полягає у здатності людини до: освіти, прийняття нової інформації, висування нових ідей та знаходження рішень при виконанні різноманітних завдань. Тому при здійсненні інноваційної праці його носій – людина несе відповідальність поряд з підприємством за ресурсну базу (в основному нематеріального характеру), переробку предмету праці за допомогою засобів праці та отриманий продукт. Це дозволяє сформувати причетність працівників до підприємства, його довіру та відданість, створити міцну та високу організаційну культуру, коли персонал несе відповідальність за якість HR-бренду. Інноваційна активність найманих працівників більшістю вчених розглядається в площині питань трудового потенціалу, як здатність та прагнення найманих працівників до розробки і впровадження інновацій у відповідності з ринковим попитом на основі набуття новітніх знань, постійного професійного самовдосконалення та розвитку [3]. Тому слід розуміти, що інноваційна активність не притаманна всім людям в однаковій мірі, що пояснюється розбіжностями в розумових та інтелектуальних здібностях, типом мислення, швидкістю реакції та особливостями сприйняття інформації. Але саме інноваційність, на думку сучасного українського науковця О. Грішнєвої, є важливою характеристикою якості робочої сили. Інноваційність у процесі праці є похідною від рівня освіти, способу життя, орієнтації, поведінки та культури [1, с. 125]. Кажучи про інноваційні кадри у

високотехнологічних сферах економіки, неможливо не порушити актуальне питання про їх підготовку. Так, нетрадиційний підхід до формування кадрів, праця яких має інноваційний характер, викладений у [6], де зазначається про доцільність створення при ВНЗ Центру інноваційного розвитку персоналу, який дозволить вирішити проблему забезпечення підприємств інноваційно розвиненим і підготовленим до реалізації інноваційної стратегії їх розвитку персоналу. Означений центр має ґрунтуватися на принципах проектно-орієнтованого підходу до управління розвитком персоналу і полягати у пошуку та відборі пар «проблема – ідея, яка вирішує проблему», формуванні і підготовці команд професіоналів по роботі з цими парами, прийнятті рішень про продаж пар на певному етапі створення додаткової вартості.

Ініціативність, винахідливість, вміння мислити нестандартно, креативність, вміння шукати і знаходити області для оптимізації на підприємстві є навиком, який необхідний в сучасному світі [5]. Національні економіки, яким вдалося підвищити інноваційний потенціал, мають великі конкурентні переваги в довгостроковому періоді часу. Американський учений Дж. А. Харт підкреслював, що принциповим фактором міжнародної конкурентоспроможності є здатність країни створювати й поширювати нові технології, розвивати сучасні високотехнологічні виробництва, до яких належать, насамперед, високотехнологічні сектори п'ятого та шостого технологічних укладів [7]. Тому спостерігається системний характер та виважена діяльність уряду розвинених країн щодо розвитку інноваційної активності населення. Крім того, стимулюється інтеграція освіти в корпоративний сектор, що сприяє цілісному інституційному утворенню, яке працює над однаковими проблемами.

Отже, основною перевагою світової практики є державна пріоритетність національної науки, що передбачає значне державне фінансування в дану сферу, забезпечення зростання інтересу до інноваційної діяльності, преміювання її стимулювання як підприємств, так і окремих винахідників.

Серед основних чинників, що стримують інноваційну активність праці населення в Україні, можна виділити:

- брак власних фінансових ресурсів для модернізації та/або оновлення технологічної бази

підприємства, активізації освітньої активності персоналу;

- скорочення чисельності висококваліфікованих фахівців і ефективних менеджерів середнього рівня через низьку оплату праці [2];

- обмежені можливості залучення зовнішніх інвестицій (кредити, бюджетні кошти та іноземні інвестиції) разом з неприйнятними умовами кредитування, що є наслідком дії ряду чинників політичного, економічного та соціального характеру;

- відсутність дотримання роботодавцями більшості соціальних гарантій, навіть незважаючи на ті пільги, які надає господарюючий суб'єкт;

- високий економічний ризик впровадження інновацій, який може взяти на себе тільки держава у вигляді функціонування венчурних підприємств;

- недостатня фінансова підтримка з боку держави, незважаючи на відокремлення в якості пріоритету державної політики перехід на інвестиційно-інноваційний шлях розвитку;

- тривалий термін окупності інновацій, для яких необхідно реалізовувати працю такого ж характеру.

До основних напрямів активізації інноваційної праці населення слід віднести [4; 5]:

- фінансово-економічне та техніко-технологічне забезпечення проведення досліджень інноваційного характеру;

- удосконалення системи освіти з метою забезпечення відповідності вимог роботодавців, змісту й характеру освітнього процесу та компетенцій випускників;

- активізація співробітництва підприємницьких структур з вищими навчальними закладами та науково-дослідними інститутами;

- створення умов для міжнародного співробітництва України як рівноправного партнера інноваційного процесу;

- посилення іміджевої складової інноваційної праці через активізацію дії інформаційного простору, профорієнтаційної роботи серед молоді;

- створення умов для інтернаціоналізації освітянського простору, підвищення інтелектуальної мобільності кадрів;

- посилення взаємодії державних та регіональних органів влади, що регулюють питання інноваційної діяльності підприємств;

- посилення відповідальності за невиконання державних задач, що стимулюють розвиток інноваційної активності в окремих галузях економіки та країни в цілому.

Отже, розвиток інноваційної складової праці можливий за наступних умов: широкої дифузії інформації, знань у суспільстві та у наукових колах; розвитку інноваційної структури виробництва та людського капіталу, який здатний до сприйняття, оновлення та поповнення компетентностей; реалізації принципу триєдності «освіта – наука – виробництво» та взаємодією з державою; високий рівень функціонування інституту інтелектуальної

власності з урахуванням міжнародних норм та стандартів.

В межах інноваційної праці передбачається: здійснення нових, раніше не визначених прийомів та методів роботи, пошук шляхів вирішення задачі, які вперше використовуються в межах існуючої практики виконання функціональних обов'язків, надання пропозицій та варіантів рішень креативного характеру. Враховуючи те, що інноваційна праця завжди має інтелектуальний характер через необхідність постійного пошуку нового вирішення завдання, вихідною базою наукового середовища виступає саме вища освіта, яка є перспективним постачальником підготовлених кадрів для науки. Але цей процес вимагає нового рівня компетентностей, змінює умови роботи та приводить до нерівності в різних соціальних групах.

Таким чином, сутність забезпечення інноваційної активності праці полягає у формуванні сукупності організаційно-економічних параметрів системи забезпечення інноваційної праці, що сприяє насиченості праці інтелектуальною змістовністю та вимагає від працівника не тільки високого рівня професійно-кваліфікаційних здатностей, але й креативного мислення та вмотивованої трудової поведінки.

Література

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини / О. А. Грішнова; 5-е вид. – К: Знання, 2011. – 390 с.
2. Захарченков А. С. Проблемы инновационного развития промышленных предприятий в Украине и формирования стратегий инновационных преобразований / А. С. Захарченков // Бизнес-информ – 2012. – № 2. – С. 57–61.
3. Збаржевецька Л. Д. Інноваційна активність найманих працівників : поняття та особливості // Л. Д. Збаржевецька. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/Npkntu_e/2009_16_1/stat_16_1/15.pdf.
4. Інноваційна Україна 2020 : національна доповідь / за заг. ред. В.М. Геєця, А.І. Даниленка, Е.М. Лібанової [та ін.]. – К. : Експрес, 2015. – 336 с.
5. Охримчук Н. С. Напрями управління інноваційною працею зайнятого населення / Н. С. Охримчук // Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. – 2014/1. – № 2. – С. 66–72.
6. Шимановська-Діанич Л. М. Розвиток персоналу: від персонал інноваційної ідеї до створення центру інноваційного розвитку персоналу «персоналінноватика» / Л. М. Шимановська-Діанич // Економічний форум – 2012. – № 2. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekfor/2011_2/69.pdf
7. Hart A. Jeffrey. Rival Capitalists: International Competitiveness in the United States, Japan, and Western Europe. – London: Cornell University Press, 1992. – P. 6.