

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ДЕМОГРАФІЇ ТА СОЦІАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ**

Кір'ян Валерій Андрійович

УДК 331.108

**ЛЮДСЬКИЙ ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО
ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ В РИНКОВИХ УМОВАХ**

Спеціальність 08.09.01 – Демографія, економіка праці, соціальна
економіка та політика

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Київ – 2006

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Інституті демографії та соціальних досліджень Національної академії наук України

Науковий керівник:

доктор економічних наук, професор **Дмитренко Геннадій Анатолійович**, Центральний Інститут післядипломної педагогічної освіти Міністерства освіти та науки України, завідувач кафедру економіки та управління персоналом.

Офіційні опоненти:

доктор економічних наук, професор **Грішнова Олена Антонівна**, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, професор кафедри теоретичної та прикладної економіки;

кандидат економічних наук **Близнюк Вікторія Валеріївна**, Інститут економічного прогнозування Національної академії наук України, завідувач відділом соціально-економічних умов праці.

Провідна установа:

Інститут регіональних досліджень Національної академії наук України, відділ регіональної соціально-економічної політики і територіального управління, м. Львів.

Захист відбудеться „__” _____ 2006 р. о __ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д.26.247.01 Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України за адресою: 01011, м. Київ, вул. Панаса Мирного, 26.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України за адресою: 01011, м. Київ, вул. Панаса Мирного, 26.

Автореферат розісланий _____ 2006 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради

Полякова С.В.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Проблема ефективності промислового комплексу, підвищення його конкурентоспроможності на світовому ринку обумовлена низькою здатністю підприємств до здійснення інновацій, що завжди було слабкою ланкою нашої економіки. Про це свідчить і екскурс у наше недалеке минуле, коли екстенсивний шлях розвитку намагалися безуспішно змінити на інтенсивний.

Однак всі спроби перейти від екстенсивного до інтенсивного шляху розвитку економіки в рамках соціалістичного способу виробництва, а також в ринкових умовах сьогодення, виявилися невдалими з різних причин, головною з яких, на погляд автора, є технократичний підхід до управління, коли людина стає додатком науково-технічного прогресу. Саме цей підхід зумовив ігнорування первинності людського фактора в інтенсифікації виробництва як на стадії створення зовнішніх умов для успішного функціонування підприємств, так і на стадії формування внутрішнього механізму використання науково-технічного прогресу (інновацій) у конкретних досягненнях.

Проблемам підвищення ефективності виробництва шляхом його інтенсифікації з використанням досягнень науково-технічного прогресу в 1990-ті роки, напередодні розпаду планової економіки, були присвячені праці радянських дослідників, які, проте, мали більш пізнавальний, ніж результуючий характер.

Зміни загальної економічної ситуації в Україні, пов'язані з переходом економіки до ринкових відносин, привели до появи нових підходів до інтенсифікації виробництва та збуту продукції й реалізації послуг. З'явилося багато публікацій, у яких йшлося про інновації як такі, а також ключову роль інвестиційного забезпечення інноваційних процесів. Це питання розглядається у працях Л.Безчасного, А.Гальчинського, В.Геєця, О.Гриньова, В.Дрозденко, Н.Краснокутської, Ю.Морозова, О.Невелєва, М.Підмогильного, А.Пригожина, Є.Уткіна, М.Хучека, В.Федоренко, Н.Чухрай, Є.Якушева та ін.

В останні роки вітчизняні вчені почали приділяти велику увагу безпосередньо інноваційному потенціалу. Так, у роботах В.Верби, А.Гречан, О.Гриньова, С.Ілляшенко, Н.Краснокутської, В.Новикової, О.Олексюк, І.Репіної, О.Федоніна, Н.Чухрай та ін. розглядаються питання оцінки інноваційного потенціалу на рівні окремих господарських суб'єктів.

Однак і в цих працях методологічну основу становив технократичний підхід до управління інноваційними процесами, що не дає можливості заглибитися в пошуки оптимального, сутнісного напрямку підвищення ефективності функціонування головних суб'єктів економіки - підприємств, фірм, компаній та ін.

Важливість людського фактору в розвитку економіки доведена у науковій літературі. У численних працях вітчизняних і іноземних авторів приділена велика увага поняттям, які відображають сутність людського фактору як рушійної сили

процесів, що відбуваються: робочій силі; трудовим ресурсам; людським ресурсам; людському капіталу; трудовому потенціалу; кадровому потенціалу. Зокрема, підходи до трактування цих понять розглядалися в працях Близнюк В.В., Грішної О.А., Заяць Т.А., Кравченко І.С., Куценко В.І., Лібанової Е.М., Онікієнка В.В., Петрової І.Л., Пирожкова С.І.

Однак до теперішнього часу не вдавалося пов'язати ці поняття з інноваційним потенціалом з позицій не тільки підвищення, а й головно, його реалізації (через відповідний механізм управління). З'явилася нагальна необхідність вирішення проблеми активізації інноваційної діяльності підприємств за рахунок включення у цей процес персоналу підприємств, створивши для цього певне мотиваційне поле.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження проводилось у відповідності з науковою тематикою Інституту праці і зайнятості населення Міністерства праці і соціальної політики та НАН України за темами: “Підвищення ефективності використання робочої сили на промислових підприємствах м. Києва” (номер державної реєстрації 0103U006008) та “Визначення чисельності та якісного складу промислово-виробничого персоналу та промислових підприємств м. Києва і пропозиції щодо посилення мотивації його ефективної праці (номер державної реєстрації 0103U006009), а також за темою: “Інноваційна модель структурної перебудови промислового комплексу м. Києва” Інституту демографії і соціальних досліджень НАН України (номер державної реєстрації 0104U010563).

Мета дослідження – теоретико-методичне забезпечення нарощування і реалізації інноваційного потенціалу на основі формування всередині підприємств відповідного соціального середовища, яке б сприяло використанню інновацій.

Досягнення сформульованої мети передбачало розв'язання таких наукових завдань:

- з'ясувати сутність людського фактора та інноваційного потенціалу підприємств, його роль у формуванні інноваційної моделі структурної перебудови економіки України;

- охарактеризувати сучасний гуманістичний (антропосоціальний) підхід до проведення інноваційної політики на підприємстві;

- розглянути можливості включення людського фактора в інноваційні процеси в рамках культури цільового управління як ключового соціального засобу підвищення інноваційного потенціалу підприємств;

- визначити основні напрями підвищення інноваційного потенціалу підприємств за рахунок організації оптимального використання людського фактора;

- запропонувати методичні засади підвищення інноваційного потенціалу підприємств;

- експериментально перевірити розроблений методичний інструментарій підвищення інноваційного потенціалу підприємств, зокрема шляхом навчання керівників щодо формування нової управлінської культури;

- оцінити результати навчання керівників на основі аналізу динаміки техніко-економічних показників підприємств та параметрів інноваційної діяльності.

Об'єкт дослідження - інноваційний потенціал підприємства, пов'язаний з відповідною діяльністю персоналу в ринкових умовах.

Предмет дослідження - процес створення умов для підвищення реалізації інноваційного потенціалу підприємств за рахунок активізації людського фактору в рамках формування відповідної управлінської культури.

Методологія та методи дослідження. Теоретико-методологічною основою роботи є фундаментальні положення економічної теорії та сучасної теорії соціального управління, які визначають засади суспільних відносин у сфері праці. В процесі дослідження застосовано загальнонаукові та спеціальні методи. Зокрема, використання методу логічного узагальнення дало змогу уточнити сутність інноваційного потенціалу підприємств із позицій антропосоціального підходу. Використання методів аналізу та синтезу дозволило розглянути людський фактор з точки зору впливу усіх разом і кожного окремого елементу на підвищення інноваційного потенціалу підприємств.

Застосування методів експертних оцінок, кваліметричного моделювання, соціологічного опитування сприяло розробленню оригінального методичного інструментарію, який дає змогу розв'язувати питання як щодо виявлення впливу людського фактора на підвищення інноваційного потенціалу підприємства, так і стосовно способів посилення можливостей його реалізації.

Наукова новизна отриманих результатів. В роботі використано гуманістичний (антропосоціальний) підхід до активізації інноваційної діяльності підприємств, за якого перевага надається не інвестуванню техніки чи матеріальному забезпеченню інновацій (роль яких, звісно, не применшується), а трудовій поведінці людей, мотивованій на кінцевий результат, досягнути який можливо за допомогою інновацій. При цьому інновації розглядаються суто як прагматичний засіб досягнення високих кінцевих результатів діяльності підприємств, а не як самодостатня мета.

В рамках цього підходу запропоновано загальну модель і конкретну технологію підвищення інноваційного потенціалу підприємств на основі активізації людського фактора шляхом формування управлінської культури, яка максимально сприятиме розвитку інноваційної діяльності (через удосконалення організаційної діяльності).

Вперше:

- сформульовано напрямки формування інноваційного потенціалу підприємств з позицій посилення організації людських ресурсів як ключового елементу реалізації інноваційного потенціалу підприємств на основі внутрішньої мотивації працівників, що використовували інновації з метою формування культури цільового управління;
- запропоновано і експериментально перевірено на підприємствах діагностичну двохаспектну оцінку рівня розвитку культури цільового управління з використанням кваліметричних вимірювань та діагностичну оцінку рівня трудового

потенціалу з позицій умотивованості персоналу здійснювати інноваційну діяльність на основі виявлення ступеня творчої самореалізації працівників, функціонально пов'язаних з інноваційною діяльністю;

Удосконалено:

- поняття інноваційний потенціал, складовою якого є кадровий потенціал не в традиційному трактуванні, що включає статистичні параметри працівника, зокрема, в області освіти, віку, стажу, статі тощо, а з точки зору ефективного використання цього потенціалу в трудовій діяльності в рамках досягнення цілей підприємства;

- загальну модель підвищення рівня відносно нової для вітчизняних підприємств управлінської культури (культури цільового управління), в рамках якої здійснюється організація доцільної трудової діяльності персоналу і нарощування інноваційного потенціалу, а також активізується інноваційна робота працівників, зорієнтована на досягнення високих кінцевих результатів (цілей) підприємства;

Набули подальшого розвитку:

- сутність організації доцільної трудової діяльності працівників як базису інноваційної діяльності виходячи з вчення про двоїстий характер праці - конкретної й абстрактної: доцільність трудової діяльності працівників обумовлена корисністю їх конкретної і раціональністю абстрактної праці, яка може бути досягнута тільки в рамках цільового управління (управління за цілями і результатами);

- соціальна технологія добору персоналу на посади, які потребують працівників-інноваторів на основі розробленого паспорту інноватора з використанням кваліметричних вимірювань;

- програма експрес-навчання працівників підприємств з питань формування культури цільового управління в організаціях.

Практичне значення одержаних результатів полягає у розробці та впровадженні пропозицій щодо підвищення інноваційного потенціалу підприємств шляхом організації доцільної трудової діяльності персоналу, які були включені до Київської міської програми розвитку промисловості на інноваційній основі до 2006 року, що розроблена Головним управлінням промислової, науково-технічної та інноваційної політики Київської міської адміністрації (довідка №045-758 від 25.10.05р.), та використані Міністерством праці та соціальної політики України при розробці Методичних рекомендацій щодо визначення потреби у фахівцях з повною вищою освітою (довідка №8370/0/14-05/044-2). Пропозиції щодо використання методики підбору персоналу, діяльність якого пов'язана з інноваційною діяльністю, були використані на підприємствах промислового комплексу м.Києва, зокрема впроваджені в систему кадрової роботи ВАТ „Київський Завод „Радар” (акт впровадження №648 від 19.04.06 р.) та ВАТ „Київський радіозавод” (довідка №284 від 21.01.05 р.), використані при розробці стратегії розвитку ВАТ „Київський завод реле та автоматики” (акт впровадження №100/108-а від 05.09.05 р.).

Особистий внесок здобувача. Наукові результати дослідження отримані автором самостійно на основі вивчення, аналізу та узагальнення теоретичного і практичного матеріалу та розроблення на цій базі новітніх соціальних технологій.

Апробація результатів досліджень. Результати дисертаційного дослідження доповідалися на науково-практичних конференціях: “Промисловості Києва – інноваційний шлях розвитку” – Київ, 2002, жовтень; “Механізм та інструменти становлення інвестиційно-інноваційної моделі економічного розвитку України за умов глобалізації” – Київ, 2004, травень; “Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики” – Київ, 2005, квітень; “Реформування системи підготовки і підвищення кваліфікації персоналу підприємств як складова інноваційного розвитку промисловості м. Києва”, – Київ, 2005, травень; “Актуальні питання розвитку інноваційної діяльності” – Алушта, 2005, вересень.

Програму навчання керівників щодо основ формування нової управлінської культури (культури цільового управління) на підприємствах, яка розроблена автором, апробовано на трьох навчальних семінарах.

Результати експериментального впровадження розроблених соціальних технологій для підвищення інноваційного потенціалу підприємств неодноразово заслуховувалися на нарадах у Голови Державної адміністрації м. Києва.

Публікації. Найбільш суттєві результати дисертації висвітлені в 9 наукових працях загальним обсягом 15,4 др. арк., з них 4 статті - у наукових фахових виданнях; загальний обсяг публікацій, що належать особисто автору, складає 3,5 др. арк.

Структура і обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Її повний обсяг становить 182 сторінки комп'ютерного тексту. Робота містить 14 таблиць, з яких 7 займають 11 сторінок, та 10 рисунків, з яких 3 займають 3 сторінки. Список використаних джерел включає 197 найменувань і розміщений на 15 сторінках. Дисертація містить 3 додатки, які розміщені на 20 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

Перший розділ – “Теоретико-методологічні аспекти формування інноваційного потенціалу підприємств в умовах сучасного розвитку економіки України” – присвячений розгляду основних наукових підходів до визначення категорії “інноваційний потенціал” в рамках формування сучасного гуманістичного антропосоціального підходу до проведення інноваційної політики на підприємстві. Обґрунтовано, що цей підхід реалізується шляхом розвитку на підприємстві культури цільового управління, в умовах якої діяльність працівників спрямовується на досягнення високих кінцевих результатів, одержати які, в свою чергу, неможливо без використання відповідних інновацій.

У процесі з'ясування соціально-економічної сутності інноваційного потенціалу розглянуто інвестиційний, науково-дослідний, ресурсно-технологічний, інформаційний,

кадровий підходи. При цьому кожний підхід розглядається фактично відокремлено, без внутрішньої органічної взаємоув'язки між собою. У той же час цю взаємоув'язку забезпечують люди, які „здобувають” інвестиції, проводять науково-дослідні розробки, забезпечують підприємства ресурсно-технологічною складовою та інформацією. Але ці люди повинні бути організованими, професійно підготовленими, мають відповідати посаді, яку обіймають, і визначеним функціям, а також бути мотивованими досягати кінцевих результатів за допомогою використання інновацій соціального чи технічного характеру.

В контексті вищевикладеного особливий інтерес викликає кадрова складова інноваційного потенціалу, яка з точки зору технократичних позицій традиційно характеризується показниками віку, стажу, статі, кількості працівників з вищою, середньою спеціальною і середньою освітою тощо. На погляд автора, кадрову складову у складі інноваційного потенціалу слід розглядати як інноваційний потенціал людських ресурсів.

Тому автор визначає поняття “інноваційний потенціал людських ресурсів” як здатність персоналу підприємства активно сприймати та використовувати інновації різного характеру з метою отримання економічного і соціального ефекту.

Однак ця здатність персоналу не виникає сама по собі (за виключенням, коли колектив підприємства складається в основному з виключно творчо активних людей) та не є чимось постійним, раз назавжди наданим. Цю здатність потрібно сформувати на основі загальної зацікавленості всіх і окремо кожного працівника в отриманні економічного і соціального ефекту. Іншими словами, потрібно так організувати трудову діяльність персоналу, щоб загальні цілі підприємства ставали особистими цілями працівників через їх особисту зацікавленість.

Аналіз невдач інтенсифікації суспільного виробництва в радянський період (після 1985 р.), яка здійснювалася за рахунок збільшення капіталовкладень у виробництво та видатків на науку, зниження частки ручної праці шляхом витискання її малою механізацією, роботизацією технологічних процесів довів, що навіть наймасштабніші та інвестиційно підкріплені програми, не вбудовані до загальної цілеспрямовано організованої системи управління, значних успіхів принести не можуть.

З позицій системного підходу кожна з цих програм повинна бути органічною частиною діючого механізму управління. Останній, в свою чергу, повинен формуватися в рамках інноваційної політики в області управління суспільством вже з позицій антропосоціального¹ підходу.

Сутність такого підходу відносно українського суспільства уперше розкривається у працях Г.А.Дмитренка, який розглядає громадянське суспільство (побудова якого є стратегічним орієнтиром в Україні) з точки зору формування в

¹ Від грец. *antropos* – „людина”, лат. *socialis* – „суспільний”. Означає первинність людини у всіх соціальних (суспільних) процесах, на протилежність до технократичного підходу, де ця первинність ігнорується.

ньому відносин, сприятливих для самореалізації особи через задоволення усієї ієрархії потреб відповідно до піраміди А.Маслоу у рамках загальнолюдської моралі та національних традицій.

Оскільки реалізація інноваційної політики на підприємстві повинна здійснюватися з позицій первинної значущості людських ресурсів і, зокрема, кадрів (що “дістають” інвестиції, забезпечують науково-дослідний і дослідно-конструкторський заділ, створюють технології, що поставляють інформацію, сприймають і здійснюють інновації), то первинність людини як особистості та головної продуктивної сили суспільства повинна розглядатися в загальній концепції формування громадянського суспільства в Україні.

Тому, з одного боку, потрібно організувати людський фактор як головну продуктивну силу для кожного конкретного підприємства в рамках досягнення його цілей, а з іншого - сприяти самореалізації кожного працівника, у першу чергу тих, хто функціонально займається інноваційною діяльністю (питання самореалізації працівників безпосередньо пов'язано з сутністю громадянського суспільства, яке забезпечує самореалізацію людини в різних сферах життєдіяльності).

З метою організації людського фактору слід переходити до культури цільового управління (КЦУ), в рамках якої кожна діяльність усередині організації чітко спрямовується на досягнення її кінцевих цілей, у тому числі за допомогою мотивованої діяльності особливої категорії працівників-інноваторів (до яких відносяться і топ-менеджери).

Таким чином, виходячи з антропосоціального підходу до управління соціально-економічними процесами, поступово постають два головних напрямки підвищення інноваційного потенціалу підприємства за рахунок людського фактору. Один з них пов'язаний з визначенням сукупності працівників як соціуму, в якому слід організувати працю для зацікавлення всіх учасників у її високих результатах.

Другий напрямок пов'язаний з діяльністю конкретної категорії працівників щодо безпосереднього використання (впровадження) інновацій на практиці. Таку категорію працівників зазвичай називають інноваторами. Це, як правило, кваліфіковані працівники, які володіють особливими діловими і особистісними (психомоторними) якостями, які обумовлюють їх відношення до змін через активне сприйняття новизни. У таких людей розвинена творчість і ослаблена інерційність мислення за рахунок посилення його гнучкості.

Таким чином, для вирішення проблем підвищення інноваційного потенціалу підприємства за рахунок людського фактору мають бути вирішені чотири групи наукових завдань, які наведені нижче на технологічній схемі (рис. 1):

- розробити діагностичну модель оцінки рівня КЦУ на підприємствах;
- розробити діагностичну модель оцінки інноваційного потенціалу персоналу;
- розробити методику добору кадрів-інноваторів;
- розробити спеціальну програму навчання керівників основам КЦУ.



Рис. 1. Основні напрямки і засоби підвищення інноваційного потенціалу підприємств за рахунок людського фактору.

У другому розділі дисертаційного дослідження – “Соціальні технології підвищення інноваційного потенціалу підприємств за рахунок активізації людського фактору” – здійснено обґрунтування загальної моделі формування культури цільового управління на підприємстві як підґрунтя активізації інноваційної діяльності та розроблено методіку діагностування рівня цієї культури. Представлено власні методичні підходи до оцінки інноваційного потенціалу персоналу підприємств та підбору працівників, які займаються інноваційною діяльністю.

Аналіз вітчизняної і зарубіжної літератури та практики менеджменту дозволяє стверджувати, що цільове управління має суттєві переваги над адміністративно-реактивним управлінням з точки зору організації доцільної діяльності працівників як базису використання інновацій усередині підприємства. Цільове управління:

- дозволяє реалізувати принцип цілеспрямування, довести стратегічні цілі щодо підвищення ефективності діяльності організації до кожного підрозділу і фахівця на основі чіткого виділення параметрів робіт у вигляді конкретних показників;

- уможливорює реальне налагодження діючого зворотного зв'язку за результатами трудової діяльності працівників, оскільки порівняння фактично досягнутих результатів з означеними параметрами як нормативами дозволяє простежити досягнення цілей. Відхилення від цілей дає можливість коригувати дії відповідним чином, максимально використовуючи потенціал працівників;

- „змушує” для кожної посади складати чіткий перелік вимог до професійних знань, навичок, ділових і особистісних якостей працівників, що означатиме вирішення завдання ефективного використання потенціалу людини в інтересах організації і самої особи з погляду її самореалізації в трудовій діяльності;

- дає можливість реалізувати принцип цілеспрямованої мотивації трудової діяльності працівників, безпосередньо пов'язаної з результатами праці і мотиваційними установками персоналу. Оцінка результатів праці як рівня досягнення цілей (параметрів робіт) при зворотному зв'язку дозволяє встановлювати відповідні стимули залежно від рівня отриманих результатів.

Дійсно, при високій зацікавленості кожного працівника у досягненні суспільно значимих цілей організації і параметрів виконуваних робіт, стане природним перерозподіл функцій між працівниками відповідно до їх компетентності і здібностей. Тобто можна говорити про нову культуру управління, яка здатна забезпечити найвищу продуктивність праці й одночасно самореалізацію особистості.

Формування управлінської культури вимагає реалізації цілої системи послідовних заходів, що передбачають використання методичного інструментарію цільового управління (рис. 2).

Першим кроком до формування нової управлінської культури на підприємстві на науковій основі є діагностування наявності цієї культури за допомогою спеціальної оцінки. Кількісна оцінка рівня культури важлива, оскільки дозволяє простежити динаміку процесу, а кваліметричний варіант кількісної оцінки - відставання від ідеального (нормативного) рівня і зіставлення з іншими підприємствами чи різними внутрішніми підрозділами.

При створенні діагностичної моделі оцінки рівня культури цільового управління враховано, що її ознаки мають матеріальний і нематеріальний характер. Судити про її присутність можна як з позиції документального забезпечення, так і з емоційного боку, тобто з погляду сприйняття цієї особливої культури працівниками. Оцінка регламентного (документально-інформаційного) забезпечення цільового управління дає бачення стану і шляхів удосконалення, а емоційна оцінка на основі соціальної інформації дозволяє оцінити дієвість і якість регламентного забезпечення.

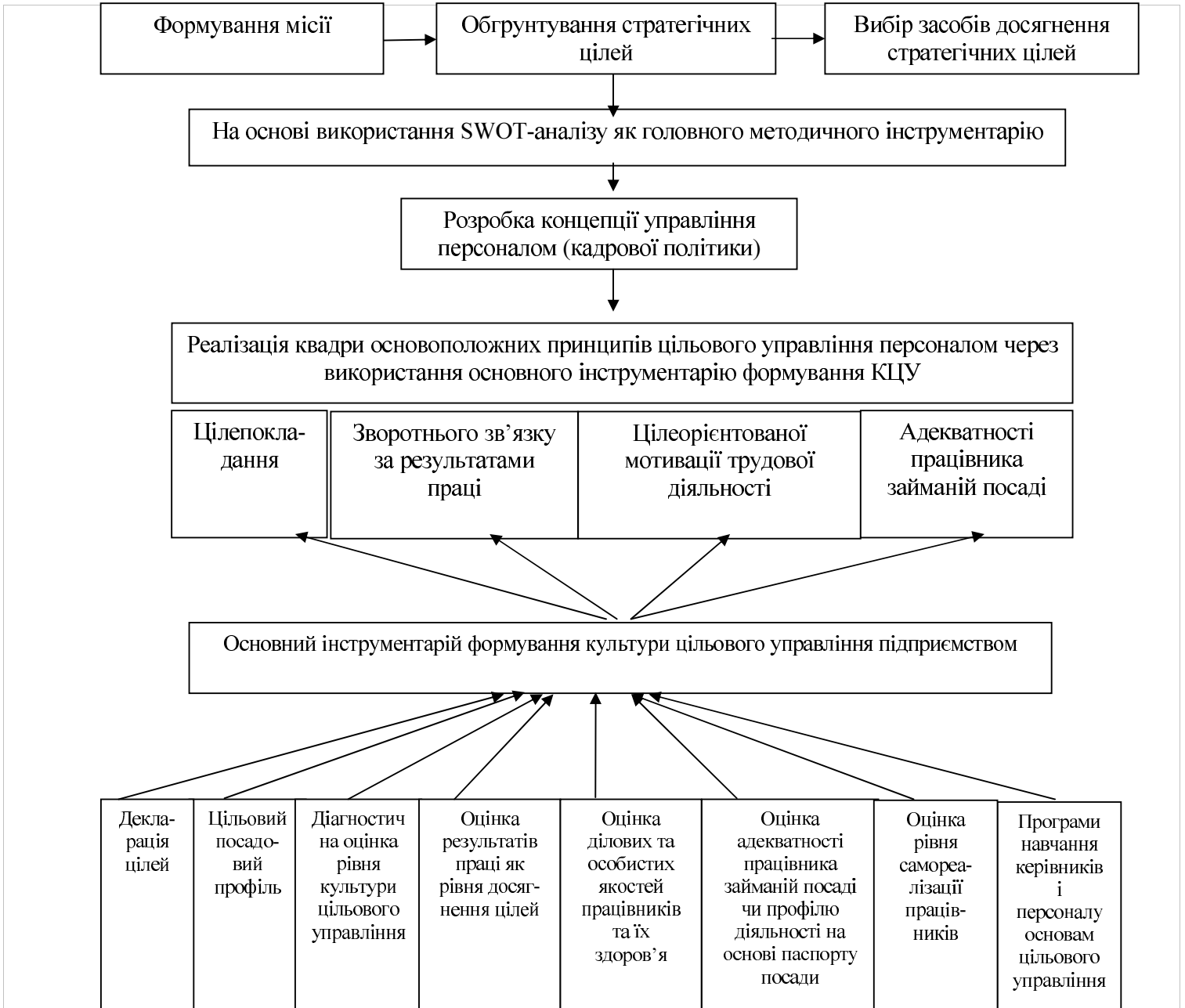


Рис. 2. Технологічна модель формування культури цільового управління як базису ефективної інноваційної діяльності підприємства.

Таким чином, двохкомпонентна модель оцінки рівня культури цільового управління дозволяє кількісно виразити стан досліджуваної проблеми на момент оцінки та відстежити динаміку його зростання.

Зміст регламентної основи діагностичної оцінки управлінської культури визначається регламентно-управлінськими документами, що складають інструментарій цільового управління підприємством і його персоналом. Зміст соціально-інформаційної основи діагностичної оцінки КЦУ визначається тим, як працівники сприймають дієвість регламентів та наслідків їх впровадження

(наприклад, системи чітких цілей стимулювання за результатами діяльності, почуття єдиної команди тощо). Цей ступінь вимірюється за допомогою кваліметричних показників, які кількісно характеризують критерії від 1 (норма, стандарт, ідеал) до 0.

Другим вагомим елементом цього потенціалу є міра самореалізації працівників. Дійсно, цей важливий показник раніше більше декларувався в документах, ніж реально використовувався в якості практичних характеристик соціальних явищ. У той же час саме ступінь самореалізації працівників на своїх робочих місцях в конкретних соціумах (колективах) може стати показником, що відображає їх можливості активізувати свою діяльність взагалі та інноваційну зокрема.

Вимір ступеня самореалізації працівників здійснювався за трьома напрямками шляхом соціологічного опитування. З цією метою були розроблені відповідні анкети.

По першому напрямку з точки зору ступеня задоволеності розглядалися наступні внутрішні фактори самореалізації працівників: зміст виконуваної роботи; можливість бачити результати своєї праці; можливість використання своїх професійних знань на даній посаді; можливість розвитку кар'єри; можливість підвищення кваліфікації чи зміни професії.

По другому напрямку враховувались зовнішні фактори: винагорода за працю; справедливість в оплаті праці; мікроклімат в колективі; культура управління; умови праці.

Третій напрямок вияву ступеня самореалізації працівників на тій самій основі розглядається відносно особливої категорії працівників, які професійно мають відношення до інноваційної діяльності, відповідно до своїх функціональних обов'язків. Цю категорію працівників автор умовно назвав інноваторами.

Специфічність цієї категорії працівників робить необхідним урахування таких факторів самореалізації: можливість проявити ініціативу та пропонувати нестандартні ідеї і рішення; атмосфера в колективі; наявність мотивації до творчої активності.

Після проведення соціологічного опитування за відповідними анкетами усі три напрямки оцінки міри самореалізації працівників було зведено до єдиного кваліметричного комплексного показника з урахуванням вагомості кожного. Цей показник кількісно характеризує безпосередньо інноваційний потенціал персоналу на момент виміру в діагностичному режимі, надаючи достатньо об'єктивну інформацію для знаходження конкретних шляхів підвищення інноваційного потенціалу підприємства.

Одним з таких шляхів є підбір працівників-інноваторів, які функціонально займаються інноваційною діяльністю. Інноватори – специфічна категорія працівників, яка володіє певними особливостями, зокрема ослабленою інерційністю мислення, підвищеним творчим сприйняттям оточуючого середовища, високою креативністю. В роботі запропонована технологія формування та застосування

паспорта посади інноватора з використанням сучасних оціночних методик, які базуються на кваліметричних вимірах (рис. 3).



Рис. 3. Технологія формування та використання паспорта посади інноватора.

Сучасний паспорт посади – це компактне поєднання таких розрізнених регламентів, як кваліфікаційні вимоги, професіограми, психограми, частково посадові інструкції; він містить, крім стислої характеристики посади і умов праці, головну інформацію: загальні та конкретні вимоги до рівня професійних знань, навичок, ділових і особистісних якостей працівника, який повинен зайняти цю посаду.

Кваліметричні виміри дозволяють формувати не просто вимоги до наявності тих чи інших якостей, а ступінь необхідної (нормативної) присутності якостей у претендента на посаду. Тому відмінність реального ступеня наявності якостей у претендента від нормативного рівня дає інформацію не тільки про ступінь придатності, а також інформує працівника про необхідність самоудосконалювання чи добровільної відмови від посади.

У третьому розділі – “Вимірювання інноваційного потенціалу підприємств та шляхи його підвищення в рамках експериментальної перевірки” – надані результати експериментальної перевірки розробленого інструментарію та проведення навчання керівників деяких підприємств м. Києва основам формування нової управлінської культури, яка сприятиме поліпшенню економічних показників цих підприємств.

Діагностична модель оцінки рівня культури цільового управління на підприємствах як базису їхньої активної інноваційної діяльності була експериментально перевірена на 40 підприємствах промислового комплексу м. Києва. Сама діагностика технологічно складалася з низки послідовних операцій, виконання яких приводить до кінцевого результату: кількісної оцінки параметрів КЦУ.

Характерно, що здійснення такої діагностики як соціальної технології є інноваційним процесом, який став наслідком інноваційної діяльності персонал-менеджерів після відповідного навчання з роз'ясненням цілей діагностики в рамках формування нової управлінської культури – культури цільового управління.

Двохаспектність діагностичної соціологічної моделі перевірялась наступним чином: оцінка рівня КЦУ на регламентній (документально-інформаційній) основі здійснювалася шляхом залучення в якості джерел інформації керівників підприємств, включаючи перших, які добре знають діючі регламенти. При оцінці рівня КЦУ на соціальній (соціолого-інформаційній) основі постачальниками інформації були рядові працівники апарату управління – спеціалісти.

Обробка відповідей на запитання відповідних анкет дозволила виявити рівень культури цільового управління, який характеризує ступінь організації доцільної діяльності персоналу як базису проведення ефективної інноваційної політики на підприємстві. В кваліметричному вимірюванні 40 підприємств цей рівень коливається від 0,26 до 0,55 (ідеальний рівень - 1,00). Директори 12-ти підприємств пройшли ознайомлення з основами цільового управління в 2001-2002 рр. Цим пояснюється те, що рівень відповідної управлінської культури на підприємствах є вищим – від 0,40 до 0,55. Саме ці підприємства активізували свою інноваційну діяльність та показали достатньо високі економічні результати впродовж 2002-2005 рр.

Експериментальна перевірка методики діагностування рівня самореалізації працівників, які функціонально займаються інноваційною діяльністю в галузі технологічних процесів, здійснювалася на 6-ти підприємствах. Шляхом проведення спеціального соціологічного опитування 26 провідних спеціалістів (серед яких 10 – головні технологи підприємств; 10 – головні спеціалісти технологічних відділів та 6 – завідувачі конструкторських бюро), виявилось наступне: по всій групі опитуваних середній показник рівня самореалізації інноваторів склав в кваліметричному вимірюванні – 0,64. Цей показник можна вважати непоганим, однак резерви для активізації інноваційної діяльності ще достатньо великі. У 5 працівників із 26

ступінь самореалізації дуже низька – нижче 0,50, ще у 4 – трохи більше 0,50. У той же час є один спеціаліст, який практично повністю реалізує себе (0,96). У 6 співробітників цей показник становить більше 0,75, що можна вважати досягненням.

Якщо розглядати пофакторно ступінь самореалізації, то задоволеність змістом роботи склала 0,79, а ступінь використання можливостей чи здібностей працівників - 0,58, задоволеність професією – 0,73. Найнижчий показник характеризує задоволеність працівників посадою, яку вони займають – 0,43. Це дуже симптоматично, оскільки у 20 респондентів задоволеність займаною посадою складає 0,50 і нижче. Це свідчить про недоліки чинної системи підбору та атестації кадрів, діяльність яких пов'язана з реалізацією інноваційних ідей і рішень технологічного чи соціального характеру.

В рамках підвищення інноваційного потенціалу людських ресурсів особливе значення має правильний добір кадрів. Експериментальна перевірка методики добору працівників, функціонально пов'язаних з інноваційною діяльністю, здійснювалася на прикладі двох категорій персоналу - технологів підприємств та інноваторів, чия діяльність уперше пов'язується з посадою персонал-менеджера.

Автором розроблений паспорт посади персонал-менеджера та посади технолога (найбільш типової посади, яка функціонально пов'язана з інноваційною діяльністю) за спеціальною методикою, яка дозволяє створити компактний конкретний документ. Використання останнього дає можливість оцінювати працівників як на стадії найму на посаду інноватора, так і в процесі їх інноваційної діяльності. Алгоритм проведення експерименту по підборі персоналу з використанням паспорта посади був реалізований на двох підприємствах. В одному випадку це здійснилося при доборі персонал-менеджера з 4-х претендентів, в другому – технолога з 3-х претендентів.

Жоден з бажаючих зайняти вакантну посаду не відповідав повністю необхідним вимогам, виписаним у відповідних паспортах. Однак відхилення від ідеалу, які відслідковувались за допомогою кваліметричної оцінки, дали можливість визначити мінімальні рівні. Таким чином, інформація по відхиленнях дає не тільки можливість відбору працівника, але й стає мотиваційним імпульсом для самовдосконалення працівників вже у процесі їх подальшої трудової діяльності.

Для забезпечення застосування вищезазначених організаційних соціальних технологій на підприємствах необхідне попереднє навчання персоналу, тому що самі по собі вони, по суті, є інноваційними. Навчання персоналу передбачається починати з перших керівників, тому що мова йде про формування достатньо нової для вітчизняних підприємств управлінської культури як базису ефективної інноваційної діяльності.

Автором розроблена трьохваріантна програма навчання керівників та персоналу підприємств основам культури цільового управління, яка розрахована на 18, 36 і 72 години, а також підготовлений спецкурс на 6 годин для проведення

навчання експрес-методом. Як показала апробація цих програм, найбільш успішним виявилось навчання перших керівників експрес-методом за спецкурсом, а керівників підрозділів і провідних спеціалістів – по 18 і 36 годинним програмам. Персонал-менеджерів і співробітників служб управління персоналом пропонується навчати по 72-х годинній програмі у зв'язку з тим, що саме вони забезпечуватимуть функціонування соціальних технологій для виявлення рівня управлінської культури, самореалізації працівників (з організацією відповідної системи мотивації), оцінки персоналу, його підбору і розстановки, адаптації.

В роботі проведено техніко-економічний аналіз діяльності підприємств, де почали проводитися заняття з основ цільового управління з 2002 р. Аналіз показників діяльності підприємств здійснювався за 6 параметрами, які відображені в статзвітності: випуск продукції; продуктивність праці; рентабельність продукції; витрати на навчання; освоєння нових видів продукції; впровадження і використання нових видів техніки.

Загальна динаміка техніко-економічних показників по 12 підприємствах, де проводилось навчання та почала активізуватися інноваційна діяльність, виявилася позитивно зростаючою практично за всіма параметрами. Ці факти свідчать про можливість не тільки підвищення інноваційного потенціалу підприємств, але й ефективної його реалізації за рахунок організації та активізації людського фактору.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі проведено дослідження можливості підвищення інноваційного потенціалу підприємств за рахунок організації і активізації людського фактору з обґрунтуванням шляхів його реалізації в практичній діяльності. Результати дослідження дають підстави для таких загальних висновків:

1. В умовах діючої технократичної системи управління, яка продовжує існувати як в органах державної влади, так і на підприємствах, людський фактор завжди розглядається як вторинний після ресурсної складової. При цьому ігнорується той факт, що економічні результати досягаються тільки людиною, яка вже використовує при цьому нею ж здобуті ресурси та розроблені технічні засоби.

Реалізація проголошеного в Україні шляху інноваційного розвитку економіки в рамках діючої технократичної системи управління вимагає приділення більше уваги людській сутності, суспільним і економічним процесам взагалі та інноваційному потенціалу, його кадровій складовій зокрема.

2. На відміну від пануючого погляду на кадрову складову як статистичну категорію (освіта, вік, стаж), в дисертаційній роботі використовується *діяльнісний* підхід до розгляду кадрової складової інноваційного процесу. Такий підхід органічно пов'язує процес підвищення інноваційного потенціалу з процесом його реалізації, що має принципове значення для діючої культури управління. Водночас

цей механізм не орієнтований жорстко на кінцеві результати ефективної діяльності, тому не сприймає інновації як головний засіб цієї діяльності.

Дане положення є головним ендогенним фактором слабких темпів використання інновацій в економіці України, яке на зовнішньому (екзогенному) рівні виявляється, як правило, у нестачі інвестицій й інших ресурсів, що гальмує інноваційні процеси.

3. Зміна ситуації пов'язана з налагодженням доцільної трудової діяльності працівників, орієнтованої на кінцеві результати діяльності всього підприємства. Це можливо в умовах формування культури цільового управління, яка отримала поширення в розвинених країнах (за умови її адаптації до діючої культури реактивного управління, що обумовлена українською ментальністю).

Сутність такої культури зводиться до організації доцільної трудової діяльності усіх категорій працівників у рамках декомпозиції сформульованих стратегічних цілей між усіма учасниками процесу їх досягнення. Після доведення цілей до кожного виконавця стає можливим здійснення зворотного зв'язку за результатами трудової діяльності, пов'язаними з рівнем досягнення цих цілей через механізм мотивації та адекватності працівників займаній посаді.

4. Загальна модель нової управлінської культури, структурними елементами якої є місія, стратегічні цілі, засоби їх досягнення, квадра основних принципів управління, кінцеві результати діяльності як цінний кінцевий продукт, дозволяє на практиці виконати діагностичну оцінку культури цільового управління на підприємствах.

Особливість такого діагностування полягає у його двохаспектності, що дозволяє не лише оцінити наявність структурних елементів культури на підприємстві, але й ступінь їх реального втілення у практику. Застосування кваліметрії в оціночних моделях дозволяє кількісною мірою виразити рівень присутності культури цільового управління з використанням методу соціологічного опитування.

5. Інноваційний потенціал підприємств з позицій людського фактору в рамках антропосоціального підходу слід розглядати також з точки зору самореалізації персоналу в трудовій діяльності. У першу чергу, мова йде про працівників, чия діяльність функціонально пов'язана з інноваціями.

Ступінь самореалізації залежить від можливості працівника реалізувати свої творчі здібності через прийняття відповідних рішень та їх застосування на практиці. Це виявляється на базі кваліметричних моделей відповідно до оцінки самих працівників, що дає інформацію про відхилення від ідеального рівня (повної задоволеності).

6. Суттєвою ланкою у системі підвищення інноваційного потенціалу підприємств за рахунок людського фактору є підбір працівників-інноваторів з використанням паспорту посади. Розроблений автором паспорт посади з використанням кваліметричних оціночних моделей дозволяє виявити відповідність конкретного претендента на посаду загальним вимогам до знань і умінь, ділових та

особистісних якостей, та конкретно кожному параметру. Це дає додатковий ефект, стаючи імпульсом до саморозвитку працівника після прийняття його на посаду.

7. Експериментальна апробація розроблених соціальних технологій підвищення інноваційного потенціалу підприємства за рахунок організації та активізації людського фактору проводилася на підприємствах промислового комплексу м.Києва з 2002 р. З 40 підприємств, на яких була проведена оцінка рівня культури цільового управління, у 12 виявилися її ознаки. Після навчання директорів цих підприємств основам цільового управління, повторне діагностування у 2004 р. показало помітне підвищення рівня культури, яке проявилось у покращанні показників економічної та інноваційної діяльності, підвищенні рівня самореалізації працівників.

8. Фрагментарна перевірка технології підвищення інноваційного потенціалу підприємства шляхом підбору працівників-інноваторів здійснювалася у реальній обстановці на двох підприємствах. Використання методики підбору персоналу на основі паспорту посади з використанням кваліметричних вимірювань при доборі працівників на конкретні посади підтвердило її реальну дієвість.

9. Застосування діяльнісного підходу до підвищення інноваційного потенціалу вимагає попереднього навчання керівників підприємств і працівників кадрових служб основам формування культури цільового управління. Розроблена автором програма навчання тривалістю 6, 18, 36 і 72 години апробована у 6-ти годинному варіанті при проведенні 3-х семінарів, на яких були присутні 40 директорів. Отриманої інформації виявилось достатньо для початкового розгортання роботи з організації трудової діяльності персоналу в рамках цільового управління.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Публікації у наукових фахових виданнях:

1. Кір'ян В. Формування культури інноваційного управління в організаціях на основі діагностичної моделі //Україна: аспекти праці. – 2004. – № 8. – С. 41–45.
2. Кирьян В.А. Управление инновационной деятельностью предприятий с помощью антропосоциального подхода // Вісник технологічного університету Поділля. – 2004. – № 3. – Т.1. – С. 244– 46.
3. Кір'ян В.А. Формування інноваційної моделі підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств з позицій антропосоціального підходу //Економіка і держава. – 2005. – № 10. – С. 11-15.
4. Кір'ян В. Методичні підходи до підбору працівників-інноваторів на підприємствах // Україна: аспекти праці. – 2005. – №7. – С. 44-47.

Інші видання:

5. Кирьян В.А. Гуманистический (антропосоциальный) подход к повышению инновационного потенциала промышленных предприятий // Формування ринкової економіки: Зб. наук. пр. – К.: КНЕУ, 2005. – Т.1. – С. 238–243.

6. Кір'ян В. Реформування системи підготовки і підвищення кваліфікації персоналу підприємств м. Києва як складова інноваційного розвитку промисловості // Наука та інновації. – 2005. – №6. – Т.1. – С. 34-47.

7. Дмитренко Г.А., Кирьян В.А. Квалиметрическая оценка результирующей деятельности персонала местных органов государственного управления. Уч.-метод. пособие. – К.: МАУП, 1997. – 79 с. Особистий внесок здобувача: обґрунтування напрямів виявлення потреб населення (с.4-18) та технології проведення соціологічного опитування мешканців міста (с. 49-53).

8. Дрозденко В.М., Кир'ян В.А., Підмогильний М.В., Невелєв О.М. Промислово-інноваційна політика в м. Києві: формування та реалізація. Науково-практичне видання. –К.: НДІСЕП, 2003. – 153 с. Особистий внесок здобувача: концепція інноваційного розвитку промисловості в м. Києві (с. 21-26), програма підготовки кадрів (с. 51-53), система міської програми інноваційного розвитку промисловості м. Києва (с. 53-59).

9. Кір'ян В. Промисловості Києва – інноваційний шлях розвитку // Промисловості міста – інноваційний шлях розвитку: Зб. наук. пр. – Київ, 2002. – С. 5-16.

АНОТАЦІЯ

Кір'ян В.А. Людський фактор підвищення інноваційного потенціалу підприємств. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.09.01 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Київ, 2006.

Дисертацію присвячено теоретико-методичним проблемам підвищення інноваційного потенціалу підприємств за рахунок відповідної організації і використання людських ресурсів на промислових підприємствах.

У дисертації розкрито сутність інноваційного потенціалу з позицій його змісту і структури, застосовано поглиблений антропосоціальний підхід до характеристики людського потенціалу в контексті формування громадянського суспільства в Україні. Обґрунтовано необхідність розробки шляхів підвищення інноваційного потенціалу людських ресурсів як складової інноваційного потенціалу підприємств за рахунок підвищення організаційної культури підприємств, яка пов'язана з формуванням механізму цільового управління. Відповідно до цього розроблено і експериментально перевірено: методику діагностування рівня культури цільового управління як базису ефективної інноваційної діяльності та рівня самореалізації працівників-інноваторів; методику підбору працівників-інноваторів на основі паспорту посади. Розроблено та апробовано програму спецкурсу навчання керівників основам формування культури цільового управління, застосування якої привело до активізації інноваційної діяльності на тих підприємствах, керівники яких пройшли навчання.

Ключові слова: інноваційний потенціал, потенціал людських ресурсів, організація доцільної праці, культура цільового управління, самореалізація працівників-інноваторів, діагностування, кваліметричні оцінки, паспорт посади, програма навчання керівників.

АННОТАЦИЯ

Кириян В.А. Человеческий фактор повышения инновационного потенциала предприятий.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.09.01 – демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Институт демографии и социальных исследований НАН Украины, Киев, 2006.

В диссертации определяется содержание категории „человеческий фактор” в контексте развития категории „инновационный потенциал”, кадровая составляющая которого характеризуется количественно и качественно статистическими показателями. В работе предлагается рассматривать кадровую составляющую с позиций деятельностного подхода, при котором повышение инновационного потенциала за счет человеческого фактора органично увязывается с возможностями его реализации через соответствующую организацию трудовой деятельности работников и пробуждения у них внутренней мотивации к использованию инноваций.

Обоснована необходимость учета первичности человеческого фактора во всех социально-экономических процессах, включая инновационные, с позиций антропосоциального подхода к формированию гражданского общества в Украине.

Доказана возможность организации целесообразной трудовой деятельности работников как базиса активной инновационной деятельности в связи с четкой ориентацией этой деятельности на конечные результаты всего предприятия, достижение которых невозможно без применения инноваций.

Сформулированная в диссертации структурная модель культуры целевого управления (КЦУ) дает возможность разработать двухаспектную диагностическую оценку уровня этой культуры на каждом предприятии, учитывающей не только наличие соответствующего регламентного обеспечения, но также степень восприятия самими работниками действующей управленческой культуры с позиций ее целевой сущности. Такое диагностирование посредством социологического опроса работников позволяет выявить направления, по которым следует формировать КЦУ как фундаментальный мотивационный базис активной инновационной деятельности.

В диссертации обосновывается конкретный путь повышения инновационного потенциала предприятий на основе выявления степени самореализации работников, функционально связанных с инновационной деятельностью, и применения разработанной автором методики подбора инноваторов с использованием

современного паспорта должности. В последнем нашла применение квалиметрическая оценка требований к этой специфической категории творческих работников и методика выявления соответствий этим требованиям реального претендента на должность по различным параметрам. Выявленные несоответствия по параметрам дают импульс к соответствующему самосовершенствованию принятых на должность работников-инноваторов. Методика экспериментально проверена.

Разработана многовариантная программа обучения руководителей и персонала предприятий основам формирования культуры целевого управления (6, 12, 36, 72 часа), из которых 6-ти часовой спецкурс оказался наиболее приемлемым. На основе анализа экономической и инновационной деятельности 12-ти предприятий в диссертации доказана эффективность разработанной методики повышения и реализации инновационного потенциала предприятий за счет человеческого фактора.

Ключевые слова: инновационный потенциал, потенциал человеческих ресурсов, организация целесообразного труда; культура целевого управления; самоорганизация работников-инноваторов; диагностирование; квалиметрические оценки; паспорт должности; программа обучения руководителей.

SUMMARY

Kiryana V.A. Human factor of enterprises' innovation potential raising. – Manuscript.

Dissertation for the Candidate of Sciences (Economics) degree, in speciality 08.09.01 – Demography, Labour Economics, Social Economics and Policy. – Institute for Demography and Social Researches of NAS of Ukraine, Kyiv, 2006.

Dissertation is devoted to theoretical-methodical problems of enterprises' innovation potential raising by appropriate organization and use of human resources.

The meaning of innovation potential from the view of its essence and structure is described in the thesis; a profound anthroposocial approach is used when characterizing human (skilled) potential in the context of public society forming in Ukraine. The need in development of the ways of raising of innovation potential of human resources as a component of innovation potential of enterprises is proved by raising of organizational culture of enterprises, related to forming of mechanism of target management. Correspondingly, the methods of diagnostics of level of culture of target management as a basis of innovation activity and level of self-realization of innovators have been developed, as well as methods of selection of innovators on the base of a passport of a position. The program of special course in forming of culture of target management for managers has been developed and certified. It resulted in some activation of innovation activity at enterprises with trained managers.

Key words: innovation potential, human resources potential, organization of work, culture of target management, self-realization of employed innovators, diagnostics, qualimetric estimations, passport of a position, program of managers' training.

