

УДК 333.103.6; 001.76

**ИННОВАЦИОННАЯ АКТИВНОСТЬ ПЕРСОНАЛА
КАК ПРЕДПОСЫЛКА УСТОЙЧИВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ**

канд. экон. наук, доц. А.С. ТЕЛЬНОВ
(Хмельницкий национальный университет, Украина)

Проанализировано современное состояние инновационной деятельности в Хмельницкой области. Определены тенденции инновационного развития, направления развития инновационных процессов и работы с персоналом на примере инновационного предприятия города Хмельницка. Показано, что для активизации инновационной активности большое значение имеет инвестирование средств в персонал, его обучение, материальное стимулирование качественных показателей труда, а также создание благоприятных условий труда.

Введение. Переход к инновационной экономике обуславливает активизацию инновационной деятельности предприятий, которая направлена на выпуск качественной высокотехнологической продукции, конкурентоспособной как на внутреннем, так и на внешнем рынках. В оценке инновационной деятельности, которая сводится к производству инноваций, важными становятся такие составляющие, как: годовое обновление предпринимательских структур, изобретательская и творческая активность, патентная деятельность. В связи с этим необходимым условием развития инновационной деятельности является развитие человеческих ресурсов, формирование нового трудового менталитета в условиях разработки и внедрения инноваций, получения и освоения профессиональных знаний, нового отношения к экономической деятельности.

Современные тенденции в производстве, связанные с научно-техническим прогрессом и усилением конкуренции, приводят к повышению требований к профессионализму работников, их интеллектуальному уровню. В процессе усовершенствования кадровых технологий, которое диктуется требованиями инновационной экономики, каждое предприятие должно быть нацелено в своей деятельности на долгосрочное и стабильное развитие, поэтому персонал признаётся его главным стратегическим ресурсом, который должен творчески проявлять себя в работе.

К сожалению, в Украине устойчивой остаётся тенденция, согласно которой быстрыми темпами уменьшается количество научных кадров и исследователей, о чём свидетельствуют: сокращение почти вдвое за последние десять лет численности научных кадров, их финансирования; снижение основных показателей деятельности – публикаций, патентов, исследовательских тем и проектов; эмиграция учёных высокой квалификации и молодых учёных; старение научного персонала.

С целью сохранения и накопления инновационного потенциала политика развития персонала должна быть подчинена государственной стратегии активизации инновационного потенциала человеческих ресурсов. Среди ряда проблем, которые требуют глубокого теоретико-методологической отработки в контексте рыночной экономики, особенно актуальной является проблема повышения инновационной активности персонала как решающего фактора в обеспечении устойчивого экономического развития предприятий.

Научная литература предлагает ряд теоретических подходов к определению инновационных процессов, сущности инноваций, инновационного качества человеческих ресурсов, инновационной политики. Современные исследования акцентируют внимание на важности гуманистических ориентиров в определении стратегий инновационного развития. Так, С. Вовканович отмечает, что неотъемлемой составляющей инновационного потенциала является духовно-интеллектуальный потенциал нации, группы, человека как их способности творить, накапливать и использовать новые знания, проекты, идеи для своего (и не только своего) развития [1, с. 18]. Л.А. Коваль рассматривает социально-психологические аспекты инновационного труда; в работе Л. Семив проанализированы основные тенденции развития человеческих ресурсов в разных сферах, обоснована сущность понятия инновационного качества человеческих ресурсов, предложен методический инструментарий её оценки, изложено новое видение инновационного развития в условиях экономики, основанной на знаниях [2]. Вопросам реализации приоритетных направлений научно-технического развития отечественной экономики, государственного управления научно-техническим прогрессом посвящены работы В.П. Александровой и В. Яковлева [4].

Основная часть. Несмотря на значительное количество опубликованных в научной литературе работ по этой проблематике, ряд вопросов развития инновационной деятельности остаётся нерешённым и находится в центре внимания учёных. Поэтому целью статьи является анализ современного состояния инновационной деятельности в Хмельницкой области, а также тенденций инновационного развития, работы с персоналом на примере инновационно активного предприятия города Хмельницкий.

Инновационная активность предприятий Хмельницкой области, как и в предыдущие годы, остаётся низкой. Так, в 2004 году инновационной деятельностью занимались 23 предприятия, или 7,2 % от

общего их количества (в 2000 г. – 18,9 %). При этом следует отметить, что восприимчивость к инновациям варьировала по регионам и видам промышленной деятельности. Наиболее склонными к нововведениям были предприятия городов Хмельницкого, Славуты и Красиловского района, что обусловило выбор объекта нашего исследования.

Анализ основных причин, сдерживающих инновационную деятельность, показал, что среди ряда причин фигурируют факторы, связанные с нехваткой квалифицированного персонала (20,4 % опрошенных промышленных предприятий), недостаточной информацией о рынках сбыта (21,7 %) и новых технологиях (24,8 %), не восприятие предприятиями нововведений (15,4 %). Такие данные свидетельствуют о необходимости усиления мероприятий по повышению инновационной активности персонала, а именно: качественный подбор и подготовка профессиональных кадров, способных работать с инновациями; смена управленческой парадигмы в области работы с персоналом – использование средств информирования работников о нововведениях, создание благоприятной атмосферы для выявления и развития инновационных качеств, обучение новым методам и принципам работы с передовыми технологиями, преодоление сопротивления инновациям.

Учитывая сказанное, нами проанализирована инновационная деятельность на одном из предприятий города Хмельницкого, выпускающем сложную, инновационную продукцию, а также качественное состояние его персонала. Предприятие определено как инновационно активное – на протяжении года активно внедрялись в производство новые машины и оборудование; было достигнуто уменьшение доли затрат на производственное проектирование и другие виды работ, связанных с подготовкой производства для выпуска новых продуктов и внедрения новых методов их производства в объеме инновационных затрат; выделены значительные средства на маркетинговые исследования и рекламу новой продукции. Конечным результатом инновационной деятельности предприятия являются процессные и продуктовые инновации; основным направлением деятельности – создание и внедрение новой или усовершенствованной продукции. В итоге предприятиями области в 2004 году освоено производство 31 наименований инновационной продукции, в частности на анализируемом предприятии – автоматической сигнализации магистральных локомотивов, предназначенной для повышения безопасности движения в поездной и маневровой работе. Каждое второе инновационно активное предприятие создавало или внедряло новые или усовершенствованные производственные процессы. Так, исследуемое предприятие внедрило высокопроизводительный технологический процесс плавки латунной стружки.

В составе промышленно-производственного персонала предприятия в основном преобладают рабочие (почти 75,9 %). На протяжении 2003 – 2004 годов численность штатных сотрудников на предприятии уменьшилась, причиной чего стало сокращение рабочих мест, обеспечение более полной занятости в связи с сокращением их потребности. Предприятие стремится оптимизировать количественный состав работающих, эта тенденция сохранится на будущий период (таблица).

Структура промышленно-производственного персонала по полу, уровню образования, возрастным группам

Наименование показателя	2002 г.		2003 г.		2004 г.		Прирост (падение)			
	всего	женщины	всего	женщины	всего	женщины	2003 г. в % к 2002 г.		2004 г. в % к 2003 г.	
							всего	женщины	всего	женщины
1. Численность штатных сотрудников, чел.	2546	1135	2692	1181	2676	1201	105,7	104,1	99,4	101,7
из них:										
- с высшим образованием	425	175	473	183	437	177	111,3	104,6	92,4	96,7
- со среднеспециальным	528	314	526	317	530	308	99,6	101,0	100,8	97,2
- с профессионально-техническим и без образования	1593	646	1693	681	1709	716	106,3	105,4	100,9	105,1
2. Численность работающих в возрасте от 15 – 59 лет, чел.	2386	1063	2516	1095	2344	1085	105,5	103,0	93,2	99,1
из них:										
15 – 28 лет	209	53	248	41	178	44	118,7	77,4	71,8	107,3
29 – 49 лет	1325	654	1418	793	1252	633	107,0	121,3	88,3	79,8
50 – 54 лет	608	293	471	195	544	285	77,5	66,6	115,5	146,2
55 – 59 лет	244	63	379	66	370	123	155,3	104,8	97,6	186,4

По возрастным группам наиболее преобладают работники в возрасте от 29 до 49 лет; по полу – мужчины, удельный вес которых составляет 55,1 % по данным 2004 года. В 2003 году увеличилось количество работников с полным высшим образованием на 11,3 % по сравнению с 2002 годом и на 7,6 % по сравнению с 2004 годом. Количество работников, имеющих профессионально-техническое образование, увеличивается. Вместе с тем увеличивается количество работников, принятых на работу, которые вообще не имеют технического образования, а специальность осваивают на данном предприятии. Это является результатом неэффективной государственной политики в сфере образования, поскольку существует большинство работников с профессионально-техническим образованием и те, которые не имеют образования и хотели бы получить среднеспециальное или высшее образование, усовершенствовать профессиональные способности, однако, к сожалению, предприятие на сегодняшний день не способно обеспечить получение такого образования всем желающим работникам.

В 2004 году работники работали на 9,5 % эффективнее, чем в предыдущем году. Это связано с уменьшением неотработанного времени, особенно прогулов и неявок в связи с переводением на сокращённый рабочий день. Также следует отметить, что на предприятии за последние три года не отмечалось простоев в производстве, что также повлияло на эффективное использование рабочего времени работниками.

Успешная реализация инновационной деятельности возможна при условии высокого профессионализма персонала. В соответствии со стандартом СТП МБФИ. 01.08.2004 «Система управления качеством. Система подбора, расстановки, подготовки и повышения квалификации кадров» на предприятии установлен порядок работы с кадрами. Система работы с кадрами включает: планирование работы с кадрами; подбор резерва руководителей и работу с ними; подбор и расстановку кадров; аттестацию руководителей и специалистов; подготовку новых работников; персональный учёт кадров; повышение квалификации работников, руководящего состава и специалистов; их аттестацию; трудовую дисциплину; работу с кадрами в подразделениях.

На предприятии созданы специальные программы, графики и планы, заключены договора с высшими учебными заведениями, в результате чего с 2002 по 2004 годы количество работников, которые прошли подготовку и повысили квалификацию, увеличилось. В соответствии с требованиями Положения о профессиональном обучении кадров на производстве (утв. Министерством труда и социальной политики Украины, Министерством образования и науки от 26.03.01 г.) с целью ориентации профессионального обучения на повышение качества профессионального состава работников предприятия, формирования у них высокого уровня мастерства, современного экономического мышления, умения работать в новых условиях конкуренции и обеспечить на этой основе высокую производительность труда, с учётом местных условий и специфики производства на предприятии установлены такие виды профессионального обучения, как: первичная профессиональная подготовка, переподготовка, предварительное специальное обучение по вопросам технической эксплуатации и охраны труда, повышение квалификации работников (профессионально-техническое обучение, повышение квалификации руководящих работников, специалистов и профессионалов).

Учитывая значение квалифицированного персонала в инновационной деятельности, предприятие использует персонально-личный подход к анализу качественного и количественного состава кадров. Анализ проводится по каждому работнику по следующим характеристикам: характер, воспитание, образование, способности к обучению, руководящей работе, качественное выполнение обязанностей, состояние здоровья, инновационные способности, творческая активность. На результатах анализа формулируются выводы, разрабатываются планы и мероприятия по усовершенствованию использования кадров на предприятии. С целью повышения эффективности труда и оценки работников на предприятии проводят аттестацию в соответствии с графиком. Аттестация руководителей и служащих является формой индивидуальной работы с людьми, эффективным средством изучения деловых качеств, проверки степени использования кадров. Система работы с персоналом охватывает весь его жизненный цикл (рисунок).

Анализируя рисунок, можно определить документальную структуру персонала в соответствии с элементами жизненного цикла, которая включает:

- процедуры (анализ оценки потребностей в подготовке персонала, повышении квалификации и обучения);
- инструкции по выполнению операций (инструкция по набору персонала; порядок его стажировки в период испытательного термина; порядок аттестации и предоставления полномочий; инструкции по подготовке персонала, ответственного за содержание отчётов об испытаниях, отбор, внутренний аудит; должностные инструкции);
- записи, касающиеся инновационного развития (заявка на удовлетворение потребностей в персонале, который занимается инновационной деятельностью, план повышения квалификации, личный лист со всеми дополнениями и форма допуска).

Таким образом, документальная структура каждого элемента жизненного цикла персонала не только формирует такой элемент качества персонала, как инновационная активность, служебная карьера работников, но и даёт возможность систематически управлять им на предприятии.



Жизненный цикл персонала предприятия

На основе анализа потребностей развития персонала предприятие составляет перспективные планы подготовки кадров, которые предусматривают овладение новыми знаниями, которые вместе с навыками и опытом обеспечивают компетентность. Для осознания инновационных целей предприятия и привлечения персонала в инновационную деятельность подготовка включает: перспективы развития, политику и цели предприятия; творчество и новаторство; программы подготовки новых сотрудников; программы повышения квалификации работающего персонала.

Развитие науки и эффективное использование результатов научной и научно-технической деятельности, внедрение новейших технологий способствуют производству новой высокотехнологичной продукции, повышению производительности труда. Подтверждением этого является увеличение среднегодовой производительности труда в 2003 году на 67,5 % по сравнению с 2002. Этому способствовало внедрение в 2003 году (116 ед.) значительного числа инновационных технологий, а именно электронно-вычислительной техники, что дало возможность уменьшить затраты живого труда. В 2004 году предприятие не проводило закупку вычислительной техники, в результате чего среднегодовая производительность труда в этом же году по сравнению с предыдущим увеличилась всего на 11,2 %. Следует заметить, что дальнейшая низкая активность внедрения новых технологий приведёт к уменьшению среднегодовой производительности труда, поскольку ЭВМ, как и основные фонды, изнашиваются, устаревают и требуют замены или ремонта.

Для активизации инновационной активности огромное значение имеет инвестирование средств в персонал, его обучение, материальное стимулирование качественных показателей труда, а также создание благоприятных условий труда. Так, согласно статистическим данным предприятия увеличились затраты, связанные с персоналом, в частности, на обучение – на 28,9 %, на культурно-бытовое обслуживание – на 49,6 % по сравнению с 2003 годом. Также увеличились затраты на технологические инновации (17,4 %) и стимулирование качества труда (на 13,3 %). Вместе с тем потребности инновационного развития требуют большего объёма инвестиций в развитие персонала.

В 2004 году в результате проведения мероприятий по улучшению условий труда количество несчастных случаев сократилось на 50,5 %, соответственно, и количество неотработанных рабочих дней уменьшилась на 79,3 % по сравнению с предыдущим годом. По мере внедрения новых видов энергии, материалов и технологий, замене устаревшего оборудования и технологических процессов одни профессиональные болезни исчезают или частота их возникновения уменьшается, а другие начинают преобладать. За последние три года на предприятии наблюдалось увеличение уровня заболеваемости работников, а именно затрат на оплату по болезни, которая за 2003 год по сравнению с 2002 возросла на 46,1 %. В 2004 году эта цифра несколько меньше – 4,9 %, что свидетельствует об уменьшении профессиональных заболеваний. В связи с улучшением условий труда в 2004 году в сравнении с 2003 уменьшился коэффициент текучести кадров на 25 %.

Заключение. Среди основных причин, сдерживающих инновационную деятельность, выделены:

- недостаток средств предприятий для развития инновационной деятельности;
- недостаточная финансовая поддержка со стороны государства;
- значительный объём затрат на нововведения;
- несовершенство законодательной базы по инновационному развитию;
- высокий экономический риск внедрения инноваций;
- длительный термин окупаемости инноваций;
- нехватка квалифицированных кадров, способных воспринимать инновации;
- низкий платежеспособный спрос на новую продукцию;
- отсутствие финансовых средств у заказчика.

На уровне предприятия следует усилить работу по таким направлениям:

- внедрение инновационной модели развития персонала, которая предполагает формирование тех профессиональных, интеллектуальных, творческих, социально-психологических свойств, которые являются факторами активизации инновационной деятельности;
- применение положений инновационного подхода к реализации кадровой политики (активные методы обучения и раскрытия творческой энергии, изучение передовых приёмов и методов труда, информирование о появлении новых технологий и принципах их работы);
- привлечение активных молодых кадров, способных творчески мыслить;
- инвестирование инновационной деятельности и развития персонала, поиск источников финансирования, применение методов преодоления сопротивлений персонала предприятия инновациям.

ЛИТЕРАТУРА

1. Вовканович, С. Духовно-інтелектуальний потенціал України та її національна ідея / С. Вовканович. – Львів: ЛБА, 2001. – 540 с.
2. Коваль, Л.А. Соціально-психологічні аспекти інноваційної праці та проблеми її стимулювання / Л.А. Коваль // Економіка: проблеми теорії та практики. – 2000. – Вип. 46. – С. 54 – 55.
3. Александрова, В.П. Тенденції розвитку науково-технічних пріоритетів у промисловості України / В.П. Александрова // Проблеми науки. – 2003. – № 11. – С. 13 – 18.

Поступила 18.07.2006