**Коваль Лілія Анатоліївна. Соціально-економічні важелі активізації інноваційної праці на промислових підприємствах: Дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / Кіровоградський держ. технічний ун-т. - Кіровоград, 2002. - 257арк. - Бібліогр.: арк. 202-211**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| Коваль Л.А. Соціально-економічні важелі активізації інноваційної праці на промислових підприємствах. – Рукопис.Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.09.01 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Інститут економіки НАН України, Київ, 2002.У дисертації розкрито особливості змісту інноваційної праці, специфіку мотивів і стимулів до її розвитку, досліджено еволюцію наукової думки стосовно методів спонукання до інноваційної праці. Проаналізовано стан, тенденції, перешкоди розвитку інноваційної праці в Україні на макро- і мікрорівнях. Визначено соціально-економічні умови ефективного функціонування механізму активізації інноваційної праці. Запропоновано оцінку конкурентоспроможності працівників у стимулюванні інноваційної праці. Удосконалено методи вимірювання результатів і складності роботи. Рекомендовано напрями перебудови кадрової стратегії підприємства у контексті інноваційної моделі розвитку економіки України. |

 |
|

|  |
| --- |
| 1. Фундаментальні зміни, яких зазнала світова економіка на початку третього тисячоліття, об’єктивно ведуть до переоцінки змісту праці, сприйняття працівників як носіїв нововведень, виокремлення серед традиційних видів трудової діяльності праці *інноваційної*, яка має розглядатися в Україні як одна з важливих передумов забезпечення економічного зростання та одержання конкурентних переваг.
2. З визнання у змісті інноваційної праці творчої компоненти, а в структурі мотивів інноваторів – особливої ролі мотиву *досягнень,*випливає необхідність *специфічних* методів спонукання до розвитку інноваційної праці. Спонукальна сила лише одних матеріальних чинників може бути недостатньою для мотивації творчої особистості без гнучкого *поєднання дії* економічних та соціальних важелів, заохочення *особистих* досягнень працівників, застосування *індивідуальних*оцінок праці та заохочення зростання конкурентоспроможності працівників.
3. Проведений аналіз засвідчив незадовільний стан розвитку інноваційної праці на промислових підприємствах України, низький рівень сприйнятливості працівників до впровадження інновацій. Головною причиною зниження інноваційної активності працівників промислових підприємств в Україні є *вкрай низька ціна кваліфікованої робочої сили*, невідповідність оплати праці її складності та рівню інтелектуалізації, відсутність гарантій соціального захисту інноваторів як із боку держави, так і з боку підприємств. Матеріальне стимулювання інноваторів на підприємствах є неефективним, оскільки не виконує відтворюючої, стимулюючої, регулюючої функцій у сучасних умовах, не враховує особливості творчої складової інноваційної праці. Подальша орієнтація на “дешеву” робочу силу є несумісною із засвоєнням моделі інноваційного розвитку.
4. Визначено, що макроекономічні передумови позитивних змін у спонуканні до розвитку інноваційної праці з’являться на основі інноваційної орієнтації розвитку економіки, зростання попиту на висококваліфіковану робочу силу. Вихідною базою активізації інноваційної поведінки працівників промислових підприємств має стати проведення стимулюючої макроекономічної політики, що забезпечить вихід із кризи, стабілізацію економічного розвитку за рахунок підвищення продуктивності праці на основі зміни технологічних способів виробництва в усіх визначальних ланках, реструктуризації економіки, формування конкурентного середовища, створення інноваційно-інвестиційного механізму, здатного забезпечити суттєвий притік капіталу для модернізації виробництва в інтересах прискореного розвитку провідних галузей, а також тих, які спроможні найближчими роками досягти конкурентоспроможності, вийти на світовий ринок. Складовими в цьому напрямі мають стати заходи щодо введення податкових пільг для підприємств, які здійснюють інноваційну діяльність, підтримка бізнес-інноваційних структур у регіонах, здатних на основі об’єднання промислового, банківського та торговельного капіталу продукувати високотехнологічні, конкурентоспроможні товари, страхування інноваційних ризиків, створення інформаційної інфраструктури для надання консультаційних послуг інноваторам та інвесторам, вдосконалення статистичної звітності, яка відображає розвиток та стимулювання інноваційної праці.
5. Розв’язання проблеми активізації інноваційної праці на промислових підприємствах потребує комплексу заходів, пов’язаних із посиленням ролі *соціальних*та *економічних*важелів:

- з одного боку, необхідне реформування *соціально-правового простору*, в якому знаходяться інноватори, передусім захист прав на об’єкти інтелектуальної (промислової) власності, підняття престижу праці раціоналізаторів та винахідників, інженерної праці, відновлення системи перепідготовки та підвищення кваліфікації інженерних кадрів, визначення статусу “інноватора” у системі “наука-техніка-виробництво”, підкріплення його визнання у державі та на підприємстві гідною зарплатою, наданням певних соціальних гарантій і пільг;- з іншого боку, є необхідним вдосконалення *економічного стимулювання*інноваційної праці на основі реформування оплати праці й формування доходів на макро-, мезо-, мікроекономічному рівнях шляхом повернення оплаті праці її функцій; забезпечення урахування прояву творчості, результативності та складності роботи; матеріального заохочення зростання конкурентоспроможності працівників, які займаються розробкою інновацій (цьому сприятимуть запропоновані в дисертації методики кваліметричної оцінки результативності та складності роботи персоналу інноваційних підрозділів (груп), методика урахування оцінки конкурентоспроможності працівників у стимулюванні інноваційної праці);1. Важливою ланкою серед заходів активізації інноваційної праці є створення системи управління працею персоналу, соціально адекватної ринковим умовам господарювання. Кадрова робота на всіх рівнях має підпорядковуватися цілям інноваційного розвитку на основі оновлення системи відбору, підготовки та перепідготовки кадрів, розвитку інноваційної культури персоналу, усуненню перешкод у розвитку інноваційної культури. З цією метою запропонована методика діагностики сприйнятливості персоналу до інновацій, розроблено цільові орієнтири кадрової стратегії. Акцентовано увагу на тому, що успіх кадрової стратегії інноваційного підприємства визначається переважно тим, наскільки забезпечено наближення інтересів соціальних партнерів – найманих працівників і роботодавця – у запровадженні інновацій.
2. Запропоновано механізм активізації інноваційної праці на промисловому підприємстві, до складу якого входять два нових елементи – підсистема інноваційного розвитку та підсистема мотивації інноваційної праці, завдячуючи яким система управління працею здатна формувати мотиватори, які створюють для персоналу підприємства певне мотиваційне середовище в інтересах зростання прагнень працівників до ефективної інноваційної праці та довготривалої орієнтації на підвищення конкурентоспроможності робочої сили.
 |

 |