

Мар'яна Михайлівна КОШЛАТА

аспірантка,
кафедра менеджменту,
Тернопільський національний економічний університет
вул. Львівська, 11, м. Тернопіль, 46020, Україна
E-mail: info@tneu.edu.ua
Телефон: +380352475063

**МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВ НА
ОСНОВІ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ**

Кошлата, М. М. *Методи управління інноваційним розвитком підприємств на основі підвищення якості трудового життя* [Текст] / Мар'яна Михайлівна Кошлата // *Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол. : С. І. Шкарабан (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету "Економічна думка", 2013. – Том 14. – № 3. – С. 72-76. – ISSN 1993-0259.*

Анотація

У статті розглянуто необхідність забезпечення належного рівня якості трудового життя працівників, визначено, що загальна продуктивність є основною причиною існування суттєвого розриву між багатими та бідними країнами. Вагомим напрямком у галузі управління інноваційним розвитком на підприємстві визначено створення програм підвищення якості трудового життя, оскільки від його рівня залежить зацікавленість персоналу у роботі, продуктивність, ефективність праці та ефективність діяльності підприємства загалом.

Ключові слова: управління; розвиток інновації; соціальні цінності; задоволеність працівників; якість трудового життя.

Марьяна Михайловна КОШЛАТА

**МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ ПРЕДПРИЯТИЙ НА
ОСНОВЕ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ**

Аннотация

В статье рассмотрена необходимость обеспечения надлежащего уровня качества трудовой жизни работников, доказано, что общая производительность является основной причиной существенного разрыва между богатыми и бедными странами. Важным направлением в области управления инновационным развитием на предприятии определено создание программ повышения качества трудовой жизни, поскольку от ее уровня зависит заинтересованность персонала в работе, производительность, эффективность труда и эффективность деятельности предприятия в целом.

Ключевые слова: управление; развитие инновации; социальные ценности; удовлетворенность работников; качество трудовой жизни.

METHODS OF MANAGEMENT OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF ENTERPRISES ON BASIS OF UPGRADING OF LABOUR LIFE

Abstract

The necessity of providing of the proper level of quality of workers' work life is considered in the article. It is determined, that the general productivity is principal reason of existence of substantial break between rich and poor countries. In this work weighty direction of management innovative development of enterprise creation of the programs of work life upgrading is determined, as on the level of quality of personnel work life depends the personal interest, productivity, efficiency of labor and efficiency of enterprise activity on the whole.

Keywords: *management; development of innovation; social values; satisfaction of workers; quality work life.*

JEL classification: O31, J17

Вихід із занепаду в сучасній політико-економічній ситуації в Україні можна здійснити через пріоритети інноваційного розвитку щодо виробництва та споживання конкурентоспроможної продукції з низькою матеріало- та енергомісткістю та її реалізацію шляхом соціальної адаптації та реабілітації населення в нових умовах.

Україна має достатньо розвинуті необхідні складові економіки знань і значний потенціал для інноваційного напрямку розвитку. За даними ООН, індекс рівня освіти населення України становив 0,93 і дещо перевищував середній індекс країн Східної Європи та СНД (0,92). Проте він не достатньо використовується для реалізації стратегії інновації щодо створення нових конкурентних переваг на ринках, а тому не трансформується у високу якість зростання соціально-трудових відносин.

Відповідно до сучасних світових тенденцій розвитку економіки в Україні збільшується увага до якості життя населення, що зумовлює об'єктивну необхідність спрямованості інноваційного управління підприємством на забезпечення належного рівня якості трудового життя персоналу. Задоволеність працівників умовами свого трудового життя є запорукою підвищення продуктивності їх праці і, як наслідок, ефективності діяльності підприємства. Необхідність забезпечення належного рівня якості трудового життя працівників промислових підприємств зумовлює необхідність розроблення та впровадження програм з його покращення.

Головну роль у спонуканні творчої активності новатора відіграють його внутрішні мотиви. При цьому свідомо дія особистості завжди спрямована на певну мету, якої вона хоче досягти. Мотив і мета тісно пов'язані між собою. Мотив виступає як

причина постановки цілей інноваційної діяльності. Творчій діяльності новаторів притаманні свої особливості мотиваційної сфери. Внутрішні мотиви спонукають творчих працівників до задоволення таких особистих потреб, як:

- самовираження шляхом реалізації свого потенціалу;
- належність до професійної групи (інженерного корпусу, науковців, винахідників);
- визнання іншими членами організації, суспільства професіоналізму, компетентності, значущості особистості;
- матеріальна незалежність і впевненість у майбутньому.

З огляду на вищеперелічене, вважаємо, що підвищити ефективність управління інноваціями можливо і необхідно через показники, які визначають умови внутрішньої мотивації.

Проблеми інноваційного розвитку економіки, оцінювання ролі інновацій і функцій, які вони виконують у суспільному розвитку, визначення сутності інновацій, їх класифікації та інші актуальні питання були об'єктом досліджень багатьох вітчизняних і зарубіжних учених. Першість серед них належить Й. Шумпетеру, який вважав, що інновація є головним джерелом або рушієм отримання прибутку. Проблеми інноваційного розвитку досліджували Л. Антонюк, І. Бланк, А. Гальчинський, В. Геєць, О. Лапко, І. Р. Фатхутдінов, І. Федулова, Л. Федулова, Д. Черваньов, Ю. Яковець та інші.

Водночас, незважаючи на широту охоплення науковими дослідженнями інноваційної тематики, недостатньо розкритими залишається низка проблем, пов'язаних, зокрема, з передумовами і чинниками, які спонукають і забезпечують впровадження інноваційних процесів:

продуктових, маркетингових, організаційних, логістичних. У широкому розумінні йдеться про проведення інноваційно-технологічної модернізації виробничої бази шляхом розроблення та реалізації стратегії розвитку потенціалу підприємства та впровадження інноваційних продуктів з урахуванням досягнень НТП.

Однак мала кількість теоретичних обґрунтувань щодо розроблення та реалізації інноваційної моделі розвитку суб'єктів господарювання в Україні та відсутність досвіду у керівників підприємства управління змінами з урахуванням впливу ринкового середовища гальмують нарощування інноваційного потенціалу та його ефективного впровадження та використання.

Важливим завданням підтримки впровадження заходів інноваційного розвитку є відповідний розвиток соціально-трудових відносин, пріоритетність яких ні в кого не викликає сумніву. Аналіз публікацій з проблематики дослідження [2- 8] показав, що сучасні розробки недостатньо репрезентовані як у теоретичному, так і практичному плані. Відсутність методик аналізу та оцінки впливу програм покращення соціально-трудових відносин на впровадження заходів інноваційного розвитку зумовлює об'єктивну необхідність у подальшому розвитку теоретичних положень і методичних підходів до вирішення проблем управління інноваціями через якість трудового життя.

Метою роботи є розвиток методики формування інноваційного потенціалу підприємств шляхом обґрунтування необхідності доповнення показників, які розкривають зміни в якості інноваційного середовища на основі підвищення якості трудового життя.

Інноваційний розвиток суб'єктів господарювання призводить до зростання економічних показників їх діяльності. Критеріями ефективності інноваційних процесів є економічні індикатори, за допомогою яких визначають приріст економічного результату відносно витрат. При цьому зростання прибутку виступає не як мета, а як важлива умова і результат здійснення інноваційної діяльності — створення нових продуктів, технологій, послуг, що впливають на рівень життя суспільства.

Класична економічна думка базується на ідеї, що результати діяльності залежать суто від наявних ресурсів – капіталу, землі та праці. Вплив технологічного прогресу хоча й визнавали, проте не вважали його вирішальним фактором. Більшу увагу на технологічний прогрес та його вимірник – загальну продуктивність (ЗП) – почали звертати лише в другій половині минулого століття. Це пов'язано з розробленням моделі економічного зростання Солоу. У ній виокремлено ЗП як один з важливих компонентів виробничої функції.

Дослідження засвідчили, що у більшості розвинених країн ЗП відповідає за 1/3-1/2 приросту реального ВВП упродовж останніх 40 років. Тобто ЗП має вагомий вплив на зростання випуску, ніж "класичні" фактори – праця та капітал. Проте, можливо, загальна продуктивність є основною причиною існування суттєвого розриву між багатими та бідними країнами. Оскільки різниця в рівнях загальної продуктивності переконливіше пояснює розрив рівнів випуску в багатих і бідних країнах, ніж наявні у них праця та капітал, економісти провели багато практичних досліджень та запропонували декілька теорій щодо пояснення цього феномена.

Перша група теорій базується на припущенні, що капітал і праця некоректно виміряні або існують додаткові фактори, які треба долучити до моделі.

Другу групу щодо причин великого розриву у рівнях ЗП між країнами можна окреслити як соціально-економічне й інституційне середовище, в якому використовують ресурси, які є найбільш важливими для визначення ЗП.

Не менш проблематичним є людський капітал – набуті навички та знання, які не можна відділити від їхнього носія – людини та які дають змогу збільшити продуктивність. Враховуючи складність обрахунку людського капіталу, припускають, що розрив у рівнях ЗП між країнами насправді висвітлює розрив у рівнях людського капіталу. Міжнародна організація праці (МОП) запропонувала поняття «гідна праця», яке за змістом є дуже близьким до поняття «якість трудового життя». За визначенням МОП, гідна праця означає продуктивну працю, яка приносить достатній дохід, за якої права працівника захищено й забезпечено адекватний соціальний захист [4].

Отже, одним з вагомих напрямів у галузі управління інноваційним розвитком на підприємстві є створення програм підвищення якості трудового життя. Позаяк від рівня якості трудового життя (ЯТЖ) персоналу залежить його зацікавленість у роботі, продуктивність, ефективність праці та ефективність діяльності підприємства загалом. Програма ЯТЖ повинна стати складовою частиною не лише управління персоналом, а й загальноекономічної стратегії інноваційного розвитку підприємства.

Практично за всіма показниками якості трудового життя абсолютної більшості найманих працівників України не відповідає сучасним вимогам, що є наслідком глибокої соціально-економічної кризи 90-х рр. порівняно з радянськими часами. При цьому слід охопити два основні напрямки впливу на колектив працівників підприємства:

1. Підвищення економічної віддачі інновацій (у ринковій економіці важливий не стільки інноваційний процес, скільки його результат);

2. Стимулювання творчої активності, створення умов для її розвитку [5].

Мотивування впливу якості трудового життя на підтримку інновацій полягає не стільки у її рівні, скільки у напрямку її зміни. Тобто працівники підприємства мають відчувати турботу про себе, бачити, що умови праці в найширшому розумінні цього слова постійно змінюються на краще [1]. Зокрема, Генкін Б.М. пропонує якість трудового життя характеризувати системою показників з позицій працівника, підприємства і суспільства загалом [10].

Концепція удосконалення управління на засадах підвищення ЯТЖ спрямована на забезпечення продуктивної зайнятості, дотримання прав громадян у трудовій сфері, розвиток системи соціального захисту працюючих та постійного соціального діалогу, загалом на оптимізацію стосунків між найманими працівниками і роботодавцями.

При виборі та обґрунтуванні методів, необхідних для вирішення завдання удосконалення управління інноваційного розвитку, необхідно враховувати дві ключові складові :

- «стратегічна» ефективність;
- «операційна» ефективність.

Стратегічна ефективність залежить від того, як організовано управління, тобто від складу і кількості ланок, їх підлеглості, розподілу функцій. При цьому ефективність управління визначається якістю організаційної структури, процесів управління, а від якостей конкретних управлінців не залежить.

Операційна ефективність, тобто співвідношення між результатами управлінської діяльності і зусиллями, що витрачаються, навпаки, насамперед визначається діловими якостями менеджерів, а також тим, наскільки раціонально використовується їх потенціал.

Нами пропонується удосконалення управління інноваційним розвитком, яке поєднує стратегічну та операційну ефективність, а саме – ключові процеси розвитку матеріально-технічної бази і технології, підвищення продуктивності праці та оцінювання рівня якості трудового життя персоналу підприємств, особливості якого полягає у визначенні часткових показників та складових та організація праці, безпечність та екологічність, психологічний клімат у колективі; заробітна плата та премії, інші види матеріального заохочення; гнучкий графік та місце роботи, публічне визнання заслуг, службова кар'єра; соціальні зобов'язання підприємства та соціальна інфраструктура; екологічність місця

розташування підприємства, віддаленість підприємства). При цьому визначені показники, що мають найбільший вплив на продуктивність праці: співвідношення середньої заробітної плати по підприємству та галузі, додаткові компенсації, планування ділової кар'єри, дисципліни (за неявкою на роботу), лояльності персоналу щодо підтримки стратегії інновації.

Отже, формування та управління впровадженням програми підвищення ЯТЖ повинно враховувати дві групи принципів. Перша – принципи економічної ефективності: особистої матеріальної зацікавленості персоналу, професійної компетентності, своєчасної та повної інформованості, безпечності робочого середовища. Друга група – принципи соціальної доцільності: комунікабельності, корпоративності, поваги до особистості, соціальної захищеності, справедливості. Урахування цих принципів у процесі розроблення стратегії інноваційного розвитку та її подальшого впровадження на підприємстві дасть змогу отримати бажаний соціальний та економічний ефект.

При формуванні інноваційного розвитку підприємств ринкового типу необхідно орієнтуватися на цінності країн розвинутої ринкової економіки, які полягають у визнанні надзвичайної ролі людського фактора. Формування в Україні на цій основі системи соціально-трудових відносин, адекватних соціально орієнтованій ринковій економіці, має передбачати гуманізацію та інтелектуалізацію праці; стабільність і ефективність зайнятості; захист національного ринку праці; гідну працю; належний соціальний захист і соціальне забезпечення.

Виконані дослідження обґрунтовують необхідність та доцільність уведення в методику оцінювання інноваційного потенціалу підприємства показників якості трудового життя як індикаторів розвиненості соціально-трудових відносин при інноваційному розвитку. Якість трудового життя – це систематизована сукупність показників, що характеризують умови праці в найширшому розумінні – умови виробничого життя – і дають змогу врахувати ступінь реалізації інтересів і потреб працівника та використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських, комунікаційних тощо).

Подальші дослідження повинні бути присвячені вирішенню практичного спрощення аналізу і оцінки якості трудового життя щодо впровадження в організацію управління інноваційним розвитком.

Список літератури

1. Програма розвитку ООН в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.undp.org.ua/>. Дата доступу: 05.03.2012.

-
2. *Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз [Текст] : колективна монографія / За ред. Е. М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 367 с.*
 3. *Амоша, О. І. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення [Текст] / О. І. Амоша, В. П. Антонюк, А. І. Землянкін. — Донецьк : Ін-т економіки промисловості, 2007. — 328 с.*
 4. *Гавкалова, Н. Л. Проблеми ідентифікації соціального капіталу [Текст] / Н. Л. Гавкалова // Формування ринкової економіки. — 2005. — № 6. — С. 117—122.*
 5. *Журавльова, І. В. Управління людським капіталом підприємства [Текст] : наук. вид. / І. В. Журавльова, А. В. Кудлай. — Харків : Вид. ХНЕУ, 2004. — 248 с.*
 6. *Грішнова, О. А. Людський розвиток [Текст]: навч. посіб. / О. А. Грішнова. – К.: КНЕУ, 2006. – 308 с.*
 7. *Гошовська, В. В. Макроекономічні показники оцінки якості життя населення України за міжнародними стандартами / В. В. Гошовська [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.vmurol.com.ua/upload/publikatsii/ nauka/Makroekonomichna%20otsinka%20yakosti%20zhittya.pdf>. Дата доступу: 05.03.2012.*
 8. *Городецька, Л. О. Проблеми оцінки стану і ступеня розвитку соціально-трудова відносин [Текст] / О. Л. Городецька // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – Вип. 19.4. – С. 226-230.*
 9. *Комаричина, В. В. Оцінка рівня якості трудового життя [Текст] / В. В. Комаричина // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. – 2010. – Вип. 68. – С.368-379.*
 10. *Генкин, Б. М. Эффективность труда и качество жизни [Текст] / Б. М. Генкин. – СПб.: СПбГИЭА, 2000. – 375 с.*

References

1. *UNDP in Ukraine. Retrieved March, 3, 2012 from <http://www.undp.org.ua/>.*
2. *Libanova, E. (2007). Human development regions of Ukraine: analysis and forecast. Kyiv: Institute of Demography and Social Studies of NAS of Ukraine.*
3. *Amosha, O. (2007). Enhancing innovation: the legal and socio-economic support. Donetsk: Institute of Industrial Economics.*
4. *Havkalova, N. (2005). Problems of identification of social capital. Forming market economy, 6, 117-122.*
5. *Zhuravliova, I. (2004). Management Human Capital of enterprise. Kharkiv: Edition KhNEU.*
6. *Hrishnova, O. (2006). Human development. Kyiv: Edition KNEU.*
7. *Hoshovska, V. Macroeconomic indicators for assessing the quality of life in Ukraine according to international standards. Retrieved March, 3, 2012 from <http://www.vmurol.com.ua/upload/publikatsii/ nauka/Makroekonomichna%20otsinka%20yakosti%20zhittya.pdf>.*
8. *Horordetska, L. (2010). Problems and assessment of the degree of development of industrial relations. Scientific Bulletin of National Forestry University Ukraine, 19.4, 226-230.*
9. *Komarychyna, V. (2010). Assessment of quality of work life. Ukrainian science: Past, Present and Future, 68, 368-379.*
10. *Henkin, B. (2000). Work efficiency and quality of life. St. Petersburg.: SPbGIEU.*

Стаття надійшла до редакції 01.12.2013 р.