

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ОСНОВА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Передумовою успішного розвитку будь-якого підприємства є його здатність формувати і використовувати власний інноваційний потенціал. На відміну від більш сталої технічної бази та економічної системи підприємства інтелектуальна складова інноваційного потенціалу визначає можливості і напрямки інтенсивного розвитку усіх сфер організації підприємства. Формування всередині підприємства відповідного соціального середовища яке б сприяло формуванню і використанню інновацій є чи не основною запорукою ефективності сучасних підприємств. Людський інтелектуальний потенціал є визначальним резервом, здатним забезпечити стабільне економічне зростання без пропорційного збільшення витрачання традиційних економічних ресурсів. Проте в сучасному соціально-економічному середовищі далеко не всі працівники стають активними учасниками процесу перетворення інноваційного потенціалу у науково-технологічний розвиток господарюючих суб'єктів, на яких вони працюють. Причинами цього є недосконалість інноваційного менеджменту підприємства, фактична відсутність підтримки наукової творчості на усіх рівнях, недостатня ефективність законодавчої бази щодо регулювання інтелектуального напрямку розвитку економіки.

Проблемам розвитку інтелектуального потенціалу у різних аспектах присвячені праці учених Ю. Гальчинського, В. Гейця, А. Чухно, М. Долішнього, С. Вовканича, Л. Семів, Л. Шевчук, В. Приймака, А. Колода, М. Семикіної, С. Скокова, М. Лищишина та ін. Однак недостатньо розглянутими залишаються питання розвитку управлінської культури на підприємстві щодо розвитку інноваційного потенціалу, також потребують подальшого розроблення напрямки всебічної підтримки інноваційно спрямованих особистостей на різних рівнях.

Метою статті є визначення і поглиблення ключових напрямків розвитку інтелектуального потенціалу підприємств в контексті інноваційного розвитку економіки.

Для того, щоб підприємство вважалось зорієнтованим на інноваційну діяльність, воно повинно відповідати низці критеріїв інноваційності. Комплексною характеристикою спроможності підприємства до інноваційної діяльності є його інноваційний потенціал. У онтологічному розумінні поняття “потенціал” (лат. “potencia” - сила) - це є засоби, запаси, джерела, що є в наявності й можуть бути використані, приведені в дію [5]. Виходячи з цього можна сказати, що інноваційний потенціал підприємства відображає здатність працівників розробляти і пропонувати нові ідеї для покращення різних сфер діяльності підприємства: науково-дослідницьких робіт, маркетингу, виробництва, збуту, фінансів тощо.

Кадрова складова інноваційного потенціалу є особливо важливим фактором інноваційних процесів. Результати досліджень вчених НАНУ, таких як: Є. Патон, А. Науковець, Ю. Пахомов свідчать про недостатню участь працівників підприємств у розвитку інновацій [3]. Тому розвиток кадрової складової має стати одним з пріоритетних напрямків у процесі формування й розвитку інноваційного потенціалу. Для цього 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 має найбільший інноваційний потенціал. Згідно опублікованих досліджень лише 1% людей обдаровані винятковими творчими здібностями, тобто такими, що пов’язані з ґрунтовними досягненнями в галузі науки, техніки, мистецтв, підприємництва; 10% володіють високим потенціалом, 60% помірним і близько 30% слабо виявляють творчу активність, або не виявляють її взагалі [4, с. 528]. Зважаючи на це важливим є вміння керівництва відокремити найбільш інноваційно перспективних кадрів.

Одним із резервів розвитку інноваційного потенціалу підприємства є

підвищення ефективності його організаційно-управлінської складової. Зміни в управлінській структурі, які є необхідними компонентами інноваційної діяльності будуть ефективними лише у випадку якісного управління ними на найвищому рівні. І саме з цієї причини 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.

Завданнями інноваційного менеджера на етапі формування інноваційного потенціалу виступають:

- 1) об'єднати творчі зусилля працівників навколо основної мети – інноваційної діяльності як чинника розвитку знань, престижу і конкурентоспроможності організації;

- 2) створити умови для накопичення інтелектуального капіталу, шляхом набуття нових знань і досвіду, обміну інформацією у сфері інновацій, створення на цій основі конкурентних переваг фірми.

Отже, завдання менеджера по суті зводиться до того, щоб створити умови, у яких би в найбільшій мірі зміг розкритися творчий потенціал працівника та виникла б стійка потреба в напруженій і результативній праці.

Інноваційний розвиток менеджменту підприємства є основою закладення підвалин формування його інноваційної культури. Саме такий напрямок розвитку вибирають провідні транснаціональні компанії при формуванні стратегічних пріоритетів розвитку. Зокрема основною причиною інноваційного успіху фінської компанії “NOKIA” є максимальна реалізація творчого мислення кожного з 60 тис. працівників у 50 країнах, третина яких зайнята у секторі досліджень і розвитку [6].

В Україні донедавна діюча адміністративно-командна система управління сформувала переважно виконавський стиль діяльності не тільки у керівників, а й у працівників. Творча діяльність вважалася прерогативою вузького кола дослідників. Саме тому центральною проблемою реструктуризації менеджменту

вітчизняних підприємств є опанування сучасних інструментів розвитку творчості всіх працівників з метою нарощування інноваційного потенціалу [7, с. 16].

В умовах необхідності підвищення рівня зацікавленості працівника у здійсненні інновацій чи не найважливішим чинником виступає мотивація, в основі якої лежать людські потреби. Тому, виявлення потреб і створення умов, при яких людина може задовольнити їх, одночасно виконуючи поставлене перед ним завдання, будуть стимулювати підвищення ефективності інновації.

Базовим елементом в системі мотивації є матеріальне стимулювання. На деяких підприємствах США ефективно функціонує так звана “система Скенлона”, яка передбачає розподіл економії витрат на заробітну плату в результаті підвищення продуктивності праці між винахідником і підприємством в пропорції 3:1. Італійський концерн ФІАТ використовує “систему відкладених премій”, згідно якої премія виплачується після певного періоду використання нової чи удосконаленої продукції, і залежить від її поведінки на ринку [10, с. 120]. Що стосується окремо взятого рівня оплати праці, то він в інноваційному процесі США у 2,5, у Японії – у 2,7, у Швеції – у 2,1 рази вищий, ніж у промисловості [4, с. 534].

В Україні на рівні підприємств творчість і винахідництво практично не заохочується. Розмір заробітної плати не відповідає сучасному рівню цін, у зв'язку з чим працівники не зацікавлені у збільшенні продуктивності своєї праці чи пошуку нових ідей. За даними Центру досліджень науково-технічного потенціалу та історії науки ім. Г. М. Доброва Національної академії наук України питомі витрати на наукові дослідження у розрахунку на одного науковця в Україні втричі менші порівняно з Росією, у 18 разів порівняно з Бразилією, у 34 – з Південною Кореєю та у 72 – з США. Цей показник є одним з основних при вирішенні Євроінтеграційних питань [8, с. 204].

Безумовно важливим залишається питання державного регулювання та забезпечення на гідному рівні захисту інтелектуальних прав та стимулювання творчої інноваційної діяльності на державному рівні. Основні положення щодо сфери науково-технічної та інноваційної діяльності визначені Законами

України “Про плату за землю”, “Про податок на додану вартість”, “Про оподаткування прибутку підприємств”, “Про інноваційну діяльність”, “Про спеціальний режим інвестиційної та інноваційної діяльності технологічних парків”, „Про наукову і науково-технічну діяльність”.

Основними пільгами, задекларовані у чинному законодавстві, є:

- зниження ставок податку на прибуток підприємств;
- податковий кредит інноваційним підприємствам;
- зменшення суми прибутку до оподаткування шляхом виключення з нього вартості досліджень чи освоєння нової технології;
- звільнення від деяких відрахувань до бюджету;
- відстрочка сплати імпортного мита чи звільнення від його сплати в разі ввезення товарів для реалізації інноваційного проекту;
- пільгова амортизація для фірм, визначених як інноваційні [1, 2].

Пільги, про які йдеться вище, дещо поліпшують ситуацію у науковій та інноваційній сфері, проте ці заходи носять часто фрагментарний характер. Наприклад, поряд із зазначеними заходами, було скасовано ряд пільг стосовно оподаткування, що діяли в період 1993-1995 рр. для підприємств, які використовували запатентовані продукти і технології. Фактично зруйновано систему заохочення інноваційної діяльності на виробництві та в науково-дослідних установах. Внаслідок цього в переважній більшості підприємств та наукових організацій винахідницька діяльність носить переважно деклараційний характер. Діяльність Товариства винахідників і раціоналізаторів України фактично призупинилася, а регіональні Центри науково-технічної і економічної інформації поки що не в змозі перебрати на себе функції сприяння винахідникам, у тому числі оформлення заявок та розповсюдження патентної інформації, не в останню чергу – через відсутність фінансування і кваліфікованих кадрів [9].

Тому для розгортання винахідництва та інноваційної творчості в державі потрібно підготувати необхідне підґрунтя, створити необхідний кадровий потенціал і розвивати його.

Таким чином, для вирішення проблем підвищення інноваційного потенціалу підприємства за рахунок людського фактору мають бути вирішені такі групи завдань, які наведені нижче:

1) підвищення ефективності організаційно-управлінської складової, як одного із резервів розвитку інноваційного потенціалу підприємства;

2) створення на підприємствах належних умов, в яких би в найбільшій мірі зміг розкритися творчий потенціал працівника;

3) забезпечення росту впровадження інновацій на державному рівні.

Забезпечення реалізації вказаних напрямків повинно стати одним з основних пріоритетів держави на шляху до влиття в європейський і світовий економічний простір.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Закон України “Про наукову і науково-технічну діяльність”// www.rada.gov.ua
2. Закон України “Про інноваційну діяльність”// www.rada.gov.ua
3. Вісник НАН України N4 2003
4. Економіка й організація інноваційної діяльності/ під ред. проф. О. І. Волкова. – К.: ВД “Професіонал”, 2004. – 960 с.
5. Мартюшева Л. С. Інноваційний потенціал підприємства як об’єкт економічних досліджень // Фінанси України. – 2002. - №10. С.61-66.
6. Мерриден Т. Бизнес-путь: NOKIA. – СПб.: "Крылов", 2004. – 220 с.
7. Панченко Є. Інтелектуальний потенціал компаній: досвід емпіричного дослідження// Економіка України. – 2005.- №10. – С. к14-24.
8. Рибіна Л. О. Науково-технічний потенціал – основа інноваційного розвитку економіки// Роль інноваційних моделей розвитку регіонів у підвищенні конкурентноздатності товарів і послуг: Тези доповідей і виступів VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів і молодих вчених. – Донецьк: ТОВ “ДЕГГ”. – Ч2, 2006. – С. 203-205.
9. Рожен О. Захищати винахідників чи інтелектуальну власність // Дзеркало тижня, №37(412), 28 вересня -4 жовтня 2002.
10. Смірнов О.О. Інноваційна активність персоналу як джерело зростання конкурентних переваг підприємства// Актуальні проблеми економіки, 2004, №11. – С.116-125.