

# СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧЕСКІЕ ПРОБЛЕМЫ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

УДК 331.108

**І. В. Заблодська,**

*д-р екон. наук,  
директор,  
Луганська філія Інституту  
економіко-правових досліджень  
НАН України,*

**С. Ф. Большенко,**

*канд. екон. наук,  
доцент,  
Харківський національний  
автомобільно-дорожній університет*

## ВИЗНАЧЕННЯ ПРИНЦИПІВ І МЕТОДІВ СТИМУЛІВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ В РЕГІОНАХ

У статті визначено принципи, завдання, методи стимулювання працівників до інноваційної активності. Розроблено практичні рекомендації для суб'єктів господарювання регіону щодо формування принципів, відбору форм і методів стимулювання працівників до інноваційної активності в регіонах.

*Ключові слова: принципи, завдання, методи, стимулювання працівників, інноваційна активність.*

Вирішальним чинником у забезпеченні високих темпів соціально-економічного розвитку регіонів України та підвищення їх конкурентоспроможності на сучасному етапі є інновативність економіки. На жаль, у той час, коли початкова межа інноваційної моделі світової економіки визначається на рівні 40 % інновативності, а за показником наукоємності ВВП не нижче 2,5 %, інновативність вітчизняної економіки не перевищує 10–12 %, а наукоємність ВВП в останні роки становить менше 0,9 % [1].

Проблема інновацій сама по собі є комплексною, а в контексті глобальної конкурентоспроможності її вирішення потребує системних заходів, гнучких механізмів та інструментів, посилення ринкової орієнтації всіх учасників інноваційного процесу.

На сьогоднішній день перспективного значення для усіх суб'єктів господарювання набувають такі якості трудового потенціалу працівників, як здатність до безперервного навчання, розробки і впровадження інновацій, прояву творчості у праці. Чим більш розвинутою є така «інноваційна складова людського капіталу окремого працівника, трудового колективу загалом у ринкових умовах, тим вище шанси розробки й виробництва дійсно конкурентоспроможної продукції, отримання більшого доходу і

сприятливих макро- і мезоекономічних чинників, належної системи стимулювання» [2].

Вирішенню проблеми стимулювання працівників до підвищення інноваційної активності присвячено наукові праці Т. В. Писаренко [1], М. В. Семикіної [2], О. І. Тивончука [3], М. Д. Виноградського, О. І. Волкова, А. П. Гречан [4], М. А. Ілленкова [5], Н. В. Краснокутської [6], О. Колеснікова-Стейнруд [7] та ін. У науковій літературі пропонуються результати досліджень стосовно визначення сутності інновацій, структури інноваційного потенціалу суб'єктів господарювання, пріоритетних напрямів науково-технічного розвитку регіонів України, принципів і методів стимулювання інноваційної активності тощо. Однак зміни, що відбуваються у глобальному економічному середовищі, вимагають постійного перегляду інноваційних стратегій, розвитку принципів і удосконалення форм і методів стимулювання.

*Мета наукового дослідження полягає в розробці практичних рекомендацій для суб'єктів господарювання регіону щодо визначення принципів, відбору форм і методів стимулювання працівників до інноваційної активності в регіонах.*

Слід зазначити, що завдання стимулювання праці в інноваційному процесі є особливо складним, зважаючи на особливості цього виду діяльності. Адже люди, які зайняті створенням й

© І. В. Заблодська, С. Ф. Большенко, 2013

комерціалізацією нових продуктів і технологій, характеризуються, як правило, підвищеним почуттям власної гідності, вразливістю і прагнуть до самостійності прийняття рішень при виконанні поставлених перед ними завдань. Вони особливо потребують визнання своєї праці, орієнтуються на досягнення значимих результатів, демонструють високу працездатність і продуктивність за умови цікавої справи.

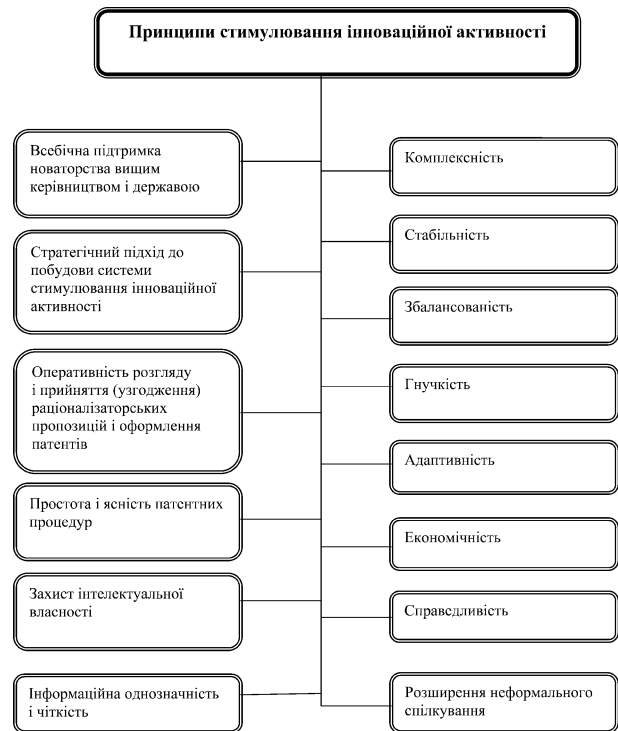
Дослідження досягнутого вітчизняного досвіду у вирішенні питання стимулювання працівників до підвищення інноваційної активності дозволило зробити висновок про широку варіативність уявлень науковців щодо формування основних принципів, відбору форм і методів стимулювання.

Наприклад, у роботі О. І. Тивончук [3] запропоновано вважати за основні принципи формування системи стимулювання інноваційної діяльності такі, як: комплексність, збалансованість, стабільність, справедливість і прозорість, економічна доцільність, гнучкість і адаптивність. Методи стимулювання, за думкою вченого, охоплюють: заробітну плату, надбавки до заробітної плати, премії, участь у прибутках, участь у власності, соціальні програми, відзнаки, грамоти, гнучкий графік роботи, зміна статусу працівника, зміна робочого місця тощо.

Більшість сучасних вчених [4–7] до переліку принципів стимулювання інноваційної активності включають: розкріпачення творчої ініціативи; зв'язок рівня заохочення працівника з кінцевим результатом інноваційної діяльності; забезпечення персоналу необхідними ресурсами; заохочення накопичення нових знань і досвіду; розширення неформального спілкування (наукової комунікації); всеосяжну підтримку новаторства керівництвом організації та держави; простоту і ясність патентних процедур; швидкість і гласність розгляду заявок винахідництва; заохочення подання як індивідуальних, так і колективних пропозицій; використання моральних стимулів.

Узагальнення існуючих позицій учених щодо визначення принципів стимулювання працівників до інноваційної діяльності дозволило виділити основні з них, що відповідають вимогам сучасності (рис. 1).

Створенням і впровадженням інноваційних ідей на підприємстві займається персонал, тому керівництво повинно сприяти розкриттю творчих здібностей своїх працівників шляхом використання ефективних методів стимулювання. Однак є підстави стверджувати, що серед вітчизняних підприємців і по цей час поши-



**Рис. 1. Принципи стимулювання інноваційної активності**

рюється модель підтримання конкурентоспроможності, яка заснована на заниженій вартості робочої сили, мінімальній участі у фінансуванні інвестицій у людський капітал [8].

На сьогоднішній день в Україні існує велика прірва між генерацією знань і їх використанням, що й зумовлює значне технологічне відставання від країн, що входять в інноваційне ядро [9]. Офіційні статистичні дані свідчать про зниження питомої ваги реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової (табл. 1).

Найбільша кількість підприємств, що впроваджували інновації впродовж останніх років, розташовані у м. Києві, Харківській, Донецькій, Луганській, Дніпропетровській, Івано-Франківській областях. Загальнодержавний показник питомої ваги підприємств, що займалися інноваційною діяльністю в загальній кількості обстежених промислових підприємств, в цілому по Україні у 2011 р. склав 16,2 %. Серед регіонів Східної України за даним показником перше місце займає Харківська область — 18,4 %, відповідно Луганська — 13,5 %, Донецька — 10,6 %, Дніпропетровська — 8,7 %.

Очікується, що останні дії Уряду України стосовно підтримки інноваційної діяльності в регіонах країни сприятимуть підвищенню інноваційної активності.

Таблиця 1. Впровадження інновацій на промислових підприємствах

Роки	Питома вага підприємств, що впроваджували інновації, %	Впроваджено нових технологічних процесів, процесів	у т. ч. маловідходні, ресурсозберігаючі	Освоєно виробництво інноваційних видів продукції,* найменувань	із них нові види техніки	Питома вага реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової, %
2000	14,8	1403	430	15323	631	
2001	14,3	1421	469	19484	610	6,8
2002	14,6	1142	430	22847	520	7,0
2003	11,5	1482	606	7416	710	5,6
2004	10,0	1727	645	3978	769	5,8
2005	8,2	1808	690	3152	657	6,5
2006	10,0	1145	424	2408	786	6,7
2007	11,5	1419	634	2526	881	6,7
2008	10,8	1647	680	2446	758	5,9
2009	10,7	1893	753	2685	641	4,8
2010	11,5	2043	479	2408	663	3,8
2011	12,8	2510	517	3238	897	3,8

\* до 2003 р. нових видів продукції.

Законом України «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні» визначено шляхи державної підтримки суб'єктів малого і середнього підприємництва (ст. 20) у сфері інновацій, науки і промислового виробництва, серед яких [10]:

1) надання фінансової підтримки для утворення об'єктів інфраструктури підтримки малого і середнього підприємництва у сфері інновацій, науки і промислового виробництва, у тому числі бізнес-інкубаторів, інноваційних бізнес-інкубаторів, науково-технологічних центрів, центрів трансферу технологій;

2) сприяння розвитку венчурного підприємництва;

3) створення системи економічних стимулів для розвитку економіки на основі технологічних інновацій;

4) передача наукової продукції, створеної за рахунок бюджетних коштів, для її впровадження у виробництво;

5) створення умов для залучення суб'єктів малого і середнього підприємництва до укладення договорів субпідяду у сфері інновацій і промислового виробництва;

6) стимулювання залучення іноземних інвестицій і розвитку взаємовигідної міжнародної інноваційної співпраці;

7) створення умов для поширення кооперації між суб'єктами малого і середнього підприємництва та великими підприємствами.

Ефективність даного закону може бути досягнуто лише за умови створення відповідних механізмів, що приведуть його в дію.

З метою стимулювання розробки і впровадження інноваційних технологій 1 серпня 2012 р. на засіданні Кабінету Міністрів прийнята постанова «Про Премії Кабінету Міністрів

України за розробку і впровадження інноваційних технологій». Урядовим рішенням заснована Премія за розробку і впровадження інноваційних технологій, яка буде присуджуватися на конкурсній основі щорічно за видатні досягнення в розробці і впровадженні інноваційних технологій у виробництво й виведення на ринок вітчизняної інноваційної продукції [11].

Водночас Уряд зазначає, що витрати, пов'язані з виплатою Премії й виготовленням дипломів лауреатів, будуть здійснюватися в межах засобів, передбачених у державному бюджеті Держінформнауки на зазначені цілі. Такий підхід до фінансування системи стимулювання вважаємо неефективним, оскільки премії та винагороди тільки тоді дають потрібний ефект у стимулюванні, коли вони знаходяться у прямій залежності від результатів інноваційної діяльності а не обмежуються бюджетними можливостями суб'єкта господарювання. Крім того, порушується принцип справедливості, що передбачає об'єктивну оцінку результатів. Адже, якщо достойних премії новаторів буде більше ніж коштів у бюджеті, то вибір визначатиметься більш суб'єктивними факторами а не об'єктивними, що може дати зворотній ефект (негативний результат) таких стимулюючих заходів.

В основі сучасного підходу до стимулювання праці в інноваційній сфері на вищому рівні керівництва підприємств лежать такі завдання: максимально активізувати творчі здібності кожної особистості та спрямувати цю активність у русло досягнення конкретних інноваційних і економічних результатів [7].

Відомий досвід, коли у процесі роботи над інноваційними проектами багато фірм вважають доцільним вживати стимулюючі заходи не лише щодо наукових працівників і конструкторів

рів, а і для всього персоналу, що виступає з інноваційними пропозиціями.

Слід зазначити, що розкриттю творчих здібностей працівників сприяє не тільки високий рівень заробітної плати, який залишається найбільш ефективним стимулюючим методом, а й науково-обґрунтована організація робочого місця та гарантія довгострокової зайнятості на даному підприємстві, що забезпечує працівникові соціальний захист.

Принцип комплексності саме передбачає всебічне врахування інтересів працівників, використання широкого набору стимулів (матеріальних, моральних тощо).

На сьогоднішній день в Україні, на жаль, мало таких підприємств, керівництво яких орієнтоване на вкладення інвестицій у людський капітал, підтримку новаторської ініціативи. Здебільшого спостерігається використання чужої ідеї, що при недосконалому законодавстві дає можливість одержувати «легкий» прибуток без витрат на наукові дослідження й уникати ризику, пов'язаного з науково-дослідною роботою.

У світі інноваційно орієнтовані компанії приділяють значну увагу організації стимулювання творчості. Так, наприклад, ІВМ заохочує раціоналізаторські пропозиції, що знаходять застосування. Якщо пропозиція приймається, її автор отримує 25 % загальної суми економії протягом двох років після її впровадження. Компанія ЗМ здійснює фінансову підтримку діяльності новаторів за двома напрямками: вільне використання до 15 % свого робочого часу та забезпечення суттєвої ресурсної підтримки через систему грантів, субсидій [3].

Велике значення в системі стимулювання має рівень захисту інтелектуальної власності. Україна володіє високим науковим потенціалом у вигляді кваліфікованих наукових кадрів але рівень захисту інтелектуальної власності у країні низький, винахідництво не затребуване. Інфраструктура інноваційної діяльності нерозвинена, функціонально неповна, неспроможна охопити усі ланки інноваційного процесу. Сформовано лише окремі елементи інноваційної інфраструктури.

Затяжний розгляд і прийняття (узгодження) раціоналізаторських пропозицій, складність патентних процедур знижують стимули до інноваційної діяльності.

Розширення неформального спілкування є ще одним важливим моментом у створенні сприятливих умов для творчості. Під час неформального спілкування відбувається обмін інформацією,

що підвищує можливість прискорення результативності інноваційного процесу. Неформальні контакти сприяють вирішенню цілого ряду питань технічного, економічного, організаційного, виробничого й наукового порядку. Неформальне спілкування в робочий час розглядається керівництвом організації як важливе джерело ефективної взаємодії робітників у створенні, промислового освоєнні й ринковій реалізації новачій.

Усі елементи системи стимулювання повинні бути взаємоузгодженими, що забезпечується дотриманням принципу збалансованості.

Стимулювання праці в інноваційному процесі повинне мати постійний характер, а не проводитися як тимчасова акція (принцип стабільності). Тільки за цих умов формуються партнерські відносини між працівниками і керівництвом підприємства, засновані на довірі.

Економічна доцільність полягає у тому, що вкладення в персонал повинні мати якнайшвидшу віддачу у виді зростання продуктивності праці більшими темпами у порівнянні з темпами зростання заробітної плати.

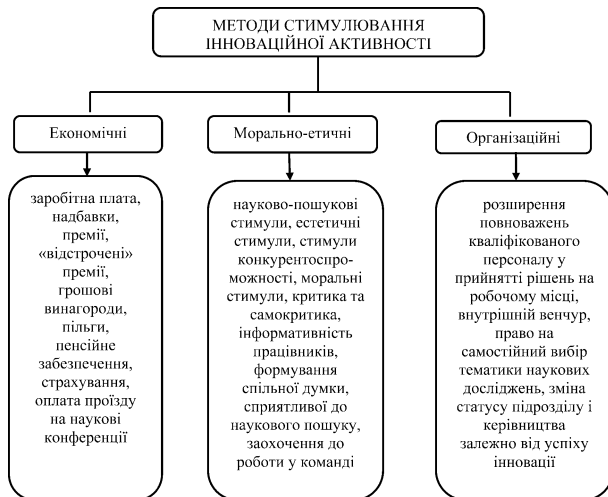
Принцип гнучкості й адаптивності має на увазі адекватне реагування на зміни внутрішнього та зовнішнього середовища організації.

Успіх інноваційного процесу залежить від того, в якій мірі безпосередні учасники — персонал, зайнятий в інноваційному процесі, — зацікавлені у швидкому й економічно ефективному впровадженні результатів НДДКР у виробництво. Тут визначну роль відіграють форми й методи стимулювання їх праці з боку організації (рис. 2).

Наприклад, на багатьох підприємствах Франції працівникам, задіяним в інноваційному процесі, залежно від результатів праці щорічно нараховується винагорода. При цьому премія залишається на банківському рахунку, а отримують її інноватори лише через визначений період (наприклад, через 5 років). Додатковим стимулом для працівників є те, що нараховані на премію відсотки не підлягають оподаткуванню [7].

Науково-пошукові стимули пов'язані з аналізом і удосконаленням організації та управління, створенням нових організаційних структур, покращанням процесу керівництва в організації. Основним джерелом формування науково-пошукових стимулів є підвищення кваліфікації працівників, вивчення теорії і кращого досвіду управління трудовим колективом. Цей стимул спонукає до пошуку нових рішень та інноваційної діяльності.

Вдале завершення процесу пошуку нових форм і методів роботи викликає почуття глибо-



**Рис. 2. Методи стимулювання інноваційної активності працівників**

кого задоволення. При вивченні методів стимулювання творчої активності персоналу потрібно розуміти те, що завдання стимулювання науково-технічної праці досить складне.

В одному випадку виникає потреба в максимальному підвищенні активності персоналу в пошуку нових знань, нових ідей, а в іншому — слід спрямовувати активність персоналу в напрямку досягнення певних інноваційних і економічних результатів.

Естетичний стимул працівника виникає у процесі формування оригінального рішення, вдалого варіанту його виконання на рівні мистецтва та високої професійної майстерності.

Стимули конкурентоспроможності спонукають працівника до професійної майстерності й підвищення кваліфікації, бути кращим і зразковим у колективі організації. Цьому сприяють конкурси й огляди кращих працівників за професіями. Бути кращим серед інших — це природна потреба будь-якої людини.

Особливе місце у структурі духовних стимулів займають моральні стимули. Вони засновані на розумінні працівником необхідності своєї праці як справи честі, совісті і громадянства [4].

Організаційні методи стимулювання інноваційної активності охоплюють: розширення повноважень кваліфікованого персоналу у прийнятті рішень на робочому місці; створення умов для заняття дослідницькою роботою (виділення на пошуки від 10 % до 35 % робочого часу); формування на підприємстві «ризикових фондів», на кошти яких створюються спеціальні підрозділи з розробки особливо важливих винаходів (внутрішній венчур).

Найбільш поширеними сучасними формами державного стимулювання є пільгове оподаткування прибутку результатів інвестиційно-інноваційних проектів, створення мережі технопарків і технополісів, податкові пільги при вкладеннях у малий інноваційний бізнес, податковий кредит, субсидії.

Ефективним інструментом активізації розвитку високотехнологічних підприємств є пільгові умови кредитування та податкові стимули, а також дієві механізми венчурного фінансування. В Україні з метою підтримки процесу становлення інноваційної інфраструктури і досягнення високої конкурентоспроможності на світовому ринку шляхом збільшення частки експорту високотехнологічної продукції зроблені важливі кроки: створено Державну інноваційну небанківську фінансово-кредитну установу «Фонд підтримки малого інноваційного бізнесу», головним завданням якого є організація відбору інноваційних проектів, залучення інвестицій на впровадження новітніх технологій, технологічне оновлення виробництва.

Проведене наукове дослідження з вирішення питання стимулювання суб'єктами господарювання регіону працівників до підвищення інноваційної активності дозволило розробити рекомендації і пропозиції для органів державної влади й органів місцевого самоврядування і юридичних осіб незалежно від організаційно-правової форми та форми власності, які займаються господарською діяльністю. Центральним питанням у вирішенні завдання підвищення інноваційної активності у регіонах є вибір і реалізація певної інноваційної стратегії, яка б враховувала рівень інновативності трудового потенціалу регіону і забезпечувала б повне використання його ресурсів.

Кожний регіон має свій відмінний від інших інноваційний потенціал, тому спрямованість інноваційної політики для кожного окремо взятого регіону, що реалізується органами державного регіонального управління, буде мати свої особливості й відмінності.

Вибір форм і методів стимулювання працівників до інноваційної діяльності визначається економічним і соціальним станом економіки регіону, конкурентоздатністю трудового потенціалу регіону, визначеними пріоритетними напрямками його розвитку (середньострокова та довгострокова стратегії розвитку).

На сьогоднішній день в Україні переважно використовуються прямі методи стимулювання інноваційної активності працівників, що пе-

редбачають матеріальне стимулювання праці, яке складається з різноманітних взаємодоповнювальних спонукальних стимулів, пов'язаних єдиним процесом створення матеріальної зацікавленості у здійсненні трудової діяльності.

Узагальнення світового досвіду стимулювання інновативної активності дало змогу зробити висновки про те, що велике значення мають податкові пільги. У різних високорозвинутих країнах застосовуються такі види пільг: звільнення від сплати окремих податків венчурних фірм, зниження податкових ставок для суб'єктів інноваційної діяльності, інвестиційний податковий кредит, списання витрат на НДДКР, що зменшує базу для розрахунку податку.

На нашу думку, практичний інтерес для України має запровадження інвестиційного податкового кредиту, що може бути одним із шляхів розв'язання проблеми збільшення обсягів інвестиційних ресурсів на підприємствах і прискорення інвестиційно-інноваційного розвитку регіону та країни в цілому. Доцільно було б у Податковому кодексі передбачити інвестиційний податковий кредит для підприємств, що впроваджують прогресивні технології, якщо результати заходів, що проводяться, сприяють ресурсозбереженню, а також оздоровленню екологічної ситуації і вирішенню широкого кола соціальних проблем як регіону, так і держави в цілому.

У роботі розроблено пропозиції органам державної влади й органам місцевого самоврядування щодо створення дійової ефективної патентної системи для інформаційного забезпечення інноваційної діяльності суб'єктів господарювання регіону, посилення фінансової підтримки регіональних органів влади інноваційних підприємств через формування фондів початкових інвестицій, удосконалення нормативно-правової бази у сфері державного регулювання інноваційної діяльності, покращення соціальної інфраструктури в регіоні, що є важливим засобом непрямого стимулювання інноваційної активності.

Суб'єктам господарювання — юридичним особам рекомендовано створити систему чіткої інформованості працівників підрозділу НДДКР про стратегічні й середньострокові напрями інноваційної діяльності підприємства, поширювати практику залучення радою директорів до участі у процесі формування нової технологічної політики підприємства відділів і лабораторій, що підсилюватиме мотивацію науково-дослідницького персоналу забезпечувати випереджаючий ефект професійного навчання працівників на

виробництві, сприяти поширенню стимулювання інноваційної діяльності працівників шляхом застосування «відкладених премій», реалізовувати спеціальні соціальні програми, що забезпечують активізацію інноваційної діяльності.

### Список використаних джерел

1. Науково-технічна діяльність: потенціал, результативність, комерціалізація результатів наукових досліджень : монографія / за ред. Т. В. Писаренко. — К. : УкрІНТЕІ, 2011. — 224 с.
2. Семикіна М. В. Конкурентоспроможність у сфері праці: сутність та методологія визначення / М. В. Семикіна // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. — 2009. — Вип. 15 : Економічні науки. — С. 11–20.
3. Тивончук О. І. Аналіз формування системи стимулювання інноваційної діяльності підприємств : зб. наук. пр. / О. І. Тивончук. — 2009. — С. 234–238.
4. Виноградський М. Д. Організація праці менеджера / М. Д. Виноградський, О. М. Шканова. — К. : «Кондор», 2002. — 518 с.
5. Волков О. І. Економіка та організація інноваційної діяльності / О. І. Волков, М. П. Денисенко, А. П. Гречан. — К. : Центр навч. літ-ри, 2009. — 662 с.
6. Ілленкова М. А. Інноваційний менеджмент [Електронний ресурс] / М. А. Ілленкова. — Режим доступу : <http://library.if.ua/book/138/9408.html>.
7. Краснокутська Н. В. Інноваційний менеджмент : навч. посіб. / Н. В. Краснокутська. — К. : КНЕУ, 2003. — 504 с.
8. Колеснікова-Стейнруд О. Конкурентоспроможність України та шляхи її підвищення [Електронний ресурс] / О. Колеснікова-Стейнруд, Л. Дудка. — Режим доступу : [http://www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/vsunu/2011\\_15\\_2/dudka.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/vsunu/2011_15_2/dudka.pdf).
9. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради. — 2009. — № 30. — Режим доступу : <http://kno.rada.gov.ua/komosviti/doccatalog/document>.
10. Закон України «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні»: за станом на 22 берез. 2012 р. [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/4618-17>.
11. Постанова «Про Премію Кабінету Міністрів України за розроблення і впровадження інноваційних технологій» [Електронний ресурс] / Кабінет Міністрів України, Положення, Опис від 01.08.2012 р. № 701. — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/701-2012-%D0%BF>.

*Стаття надійшла до редакції 12.12.2012 р.*