

ІННОВАЦІЙНА АКТИВНІСТЬ ПРАЦІ  
В КОНТЕКСТІ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИLABOUR INNOVATION IN TERMS OF HIGHER EDUCATION  
QUALITY IMPROVEMENT

УДК 331.101

DOI: <https://doi.org/10.32843/infrastuct50-49>**Гавкалова Н.Л.**д.е.н., професор,  
завідувач кафедрою державного  
управління, публічного адміністрування  
та регіональної економіки  
Харківський національний економічний  
університет імені Семена Кузнеця**Золенко А.С.**д.е.н., доцент,  
доцент кафедри державного управління,  
публічного адміністрування  
та регіональної економіки  
Харківський національний економічний  
університет імені Семена Кузнеця**Gavkalova Nataliia**Simon Kuznets Kharkiv National University  
of Economics**Zolenko Alyona**Simon Kuznets Kharkiv National University  
of Economics

В роботі визначено важливість використання інформаційних технологій, які застосовуються в усіх сферах суспільного життя та впливають на перехід суспільства до нового технологічного укладу та новаційного типу економіки. Обґрунтовано актуальність теми дослідження, а саме, те що, праця повинна мати інноваційну спрямованість за дотримання умов переходу до нового технологічного укладу, тобто такий характер новацій в підприємницькому середовищі вимагає створення відповідних умов для забезпечення інноваційної активності праці через зв'язок влади, бізнесу і освіти, створення підприємницьких університетів та зміни освітнього контенту в сучасному українському суспільстві. Надано принципи до управління розвитком персоналу. Стимулюється інтеграція освіти в корпоративний сектор, що сприяє цілісному інституційному утворенню, яке забезпечує роботу над вирішенням проблемам. Виокремлено основні чинники, що стримують інноваційну активність праці населення в Україні. Визначені умови розвитку інноваційної складової праці. Виявлено, що сутність забезпечення інноваційної активності праці полягає у формуванні сукупності організаційно-економічних параметрів системи.

**Ключові слова:** інноваційна активність, праця, вища освіта.

В работе определены важность использования информационных технологий, при-

меняемых во всех сферах общественной жизни, что влияет на переход общества к новому технологическому укладу и типу экономики. Обоснована актуальность темы исследования, а именно то, что труд должен иметь инновационную направленность при соблюдении условий перехода к новому технологическому укладу, то есть такой характер новацій в предпринимательской среде требует создания соответствующих условий для обеспечения инновационной активности труда посредством взаимодействия власти, бизнеса и образования, создания предпринимательских университетов и изменения образовательного контента в современном украинском обществе. Предоставлены принципы управления развитием персонала. Определено, что интеграция образования в корпоративный сектор способствует формированию целостной институциональной среды, где происходит работа над решением проблем. Выделены основные факторы, сдерживающие инновационную активность труда населения в Украине. Определены условия развития инновационной составляющей труда. Виявлено, что сущность обеспечения инновационной активности труда состоит в формировании совокупности организационно-экономических параметров системы.

**Ключевые слова:** инновационная активность, труд, высшее образование.

*The paper identifies the importance of using information technology, which is used in all spheres of public life and affects the transition of society to a new technological structure and type of economy. The relevance of the research topic is substantiated, namely the fact that work should have an innovative orientation in compliance with the conditions of transition to a new technological way of life, i.e. such nature of innovations in business environment requires appropriate conditions for innovative labor activity through the interaction of government, business and education, creation of business universities and changes in educational content in modern Ukrainian society. Principles for personnel development management are given. The integration of education into the corporate sector is encouraged, which contributes to a holistic institutional formation that works on the same issues. The main factors that constrain the innovative activity of population in Ukraine are highlighted. The conditions for the development of innovative component of labor are determined. It is revealed that the essence of ensuring innovative labor activity is to form a set of organizational and economic parameters of providing innovative labor. The main purpose of this article is to substantiate the provision of innovative work as a means of higher education. This study combines the use of the following methods: theoretical generalization, analysis and synthesis, induction and deduction – to clarify the essence of providing innovative work; system and process approaches – to systematize the principles of innovative development; formalization method – to substantiate the key prerequisites for innovative work through higher education. To substantiate the provision of innovative activities by means of higher education, the principles of personnel development management are presented. The integration of education into the corporate sector is stimulated, which contributes to a holistic institutional formation that provides work on solving problems. The main factors that constrain the innovative activity of the population in Ukraine are highlighted. The conditions for the development of the innovative component of labor are determined. It is revealed that the essence of providing innovative labor activity is to form a set of organizational and economic parameters of the system. Thus, the essence of innovation is to form a set of organizational and economic parameters of the system of innovation, which contributes to the saturation of intellectual content and requires from the employee not only a high level of professional skills, but also creative thinking and motivated work behavior. As a result of the analysis of the terminological apparatus of innovative activity of the population it is established that innovative activity is not inherent in all people equally that is explained by a difference in mental and intellectual abilities, type of thinking, speed of reaction and perception of information.*

**Key words:** innovative activity, work, higher education.

**Постановка проблеми.** Розвиток сучасного суспільства характеризується стрімкими динамічними змінами, які зумовлені впливом глобалізаційно-інтеграційних, економічних, соціальних чинників. В Україні зазначені процеси супроводжуються суспільними реформами, зміною концептів,

пошуком нових моделей розвитку держави. В даних процесах значною залишається роль інформаційних технологій, які використовуються в усіх сферах суспільного життя та впливають на перехід суспільства до нового технологічного укладу та типу економіки. Глобалізація ринків та

конкуренції, розвиток наукомістких галузей передбачають створення та розвиток нового типу інтелектуалізованої, відкритої, циклічної економіки, заснованої на знаннях, що визначає: новий характер трудових відносин, організації виробництва та праці, інституційної взаємодії державних органів влади, представників освіти та суб'єктів підприємництва; підвищені вимоги до рівня освіти та компетентностей працівників всіх сфер економіки, навичок та здатності навчатися протягом життя не лише для державних службовців; необхідність створення роботодавцем умов для комфортної та сприятливої реалізації інтелектуального потенціалу в процесі праці. Мова йде про те, що праця повинна мати інноваційну спрямованість за дотримання умов переходу до нового технологічного укладу, тобто такий характер новацій в підприємницькому середовищі вимагає створення відповідних умов для забезпечення інноваційної активності праці через зв'язок влади, бізнесу і освіти, створення підприємницьких університетів та зміни освітнього контенту в сучасному українському суспільстві. Таким чином, тема дослідження є актуальною та своєчасною на тлі глобальних суспільних перетворень.

#### **Аналіз останніх досліджень та публікацій.**

Актуальні проблеми розвитку глобального освітнього середовища, вибору стратегічних моделей функціонування та трансформації університетів, умовам формування дослідницьких, підприємницьких та університетів світового класу, удосконаленню основних видів діяльності університетів, посиленню їх наукової та інноваційної активності, дослідженню питань їх фінансового та матеріально-технічного забезпечення, присвячена велика кількість праць провідних вітчизняних та іноземних вчених, зокрема Б. Кларка, Г. Іцковіца, Ф. Альтбаха, Джаміля Салмі, Ш. Слотера, Л. Леслі, О.О. Романовського, С.М. Порева, І.В. Сандиги, Г.Н. Константинова, С.Р. Филонович, Д.Є. Палатникова, Є.В. Ратманова, П. Шульце, Т.Є. Воронково. Теоретичне підґрунтя сучасних наукових уявлень про особливості творчої праці на різних стадіях інноваційного процесу закладено в публікаціях українських вчених – Л. Безчасного, В. Білоусова, І. Бондар, О. Грішнєвої, В. Данюка, Г. Дмитренка, Г. Доброва, Л. Коваль, Г. Кулікова, В. Лагутіна, Е. Лібанової, В. Нижника, І. Петрової, М. Семикіної, Д. Черваньова, В. Черненко, А. Чухна, А. Щербатюк. Разом з цим проблема, що висвітлюється, не до кінця вирішена, особливо в контексті того, що стосується створення підприємницьких університетів, створення діалогу між владою, бізнесом та освітою, що відкриває простір для подальших досліджень науковцями.

**Постановка завдання.** У зв'язку з цим, метою статті є обґрунтування забезпечення інноваційної активності праці засобом вищої освіти.

**Виклад основного матеріалу.** Слід зазначити, що особистий рівень розвитку інноваційного потенціалу праці полягає у здатності людини до: освіти, сприйняття нової інформації, висунення нових ідей та знаходження рішень при виконанні різноманітних завдань. Тому при здійсненні інноваційної праці його носій – людина несе відповідальність поряд з підприємством за ресурсну базу (в основному нематеріального характеру), переробку предмету праці за допомогою засобів праці та отриманий продукт. Це дозволяє сформулювати причетність працівників до підприємства, його довіру та відданість, створити міцну та високу організаційну культуру, коли персонал несе відповідальність за якість HR-бренду. Інноваційна активність найманих працівників більшістю вчених розглядається в площині питань трудового потенціалу, як здатність та прагнення найманих працівників до розробки і впровадження інновацій у відповідності з ринковим попитом на основі набуття новітніх знань, постійного професійного самовдосконалення та розвитку [3]. Тому слід розуміти, що інноваційна активність не притаманна всім людям в однаковій мірі, що пояснюється розбіжностями в розумових та інтелектуальних здібностях, типом мислення, швидкістю реакції та особливостями сприйняття інформації. Але саме інноваційність, на думку сучасного українського науковця О. Грішнєвої, є важливою характеристикою якості робочої сили. Інноваційність у процесі праці є похідною від рівня освіти, способу життя, орієнтації, поведінки та культури [1, с. 125]. Кажучи про інноваційні кадри у високотехнологічних сферах економіки, неможливо не порушити актуальне питання про їх підготовку. Так, нетрадиційний підхід до формування кадрів, праця яких має інноваційний характер, викладений у [6], де зазначається про доцільність створення при ВНЗ Центру інноваційного розвитку персоналу, який дозволить вирішити проблему забезпечення підприємств інноваційно розвиненим і підготовленим до реалізації інноваційної стратегії їх розвитку персоналу. Означений центр має ґрунтуватися на принципах проектно-орієнтованого підходу до управління розвитком персоналу і полягати у пошуку та відборі пар «проблема – ідея, яка вирішує проблему», формуванні і підготовці команд професіоналів по роботі з цими парами, прийнятті рішень про продаж пар на певному етапі створення додаткової вартості.

Ініціативність, винахідливість, уміння мислити нестандартно, креативність, уміння шукати і знаходити області для оптимізації на підприємстві є навиком, який необхідний в сучасному світі [5]. Національні економіки, яким вдалося підвищити інноваційний потенціал, мають великі конкурентні переваги в довгостроковому періоді часу. Американський учений Дж. А. Харт підкреслював,

що принциповим фактором міжнародної конкурентоспроможності є здатність країни створювати й поширювати нові технології, розвивати сучасні високотехнологічні виробництва, до яких належать, насамперед, високотехнологічні сектори п'ятого та шостого технологічних укладів [7]. Тому спостерігається системний характер та виважена діяльність уряду розвинених країн щодо розвитку інноваційної активності населення. Крім того, стимулюється інтеграція освіти в корпоративний сектор, що сприяє цілісному інституційному утворенню, яке працює над однаковими проблемами.

Отже, основною перевагою світової практики є державна пріоритетність національної науки, що передбачає значне державне фінансування в дану сферу, забезпечення зростання інтересу до інноваційної діяльності, преміювання й стимулювання як підприємств, так і окремих винахідників.

Серед основних чинників, що стримують інноваційну активність праці населення в Україні, можна виділити:

- брак власних фінансових ресурсів для модернізації та/або оновлення технологічної бази підприємства, активізації освітньої активності персоналу;

- скорочення чисельності висококваліфікованих фахівців і ефективних менеджерів середнього рівня через низьку оплату праці [2];

- обмежені можливості залучення зовнішніх інвестицій (кредити, бюджетні кошти та іноземні інвестиції) разом з неприйнятними умовами кредитування, що є наслідком дії ряду чинників політичного, економічного та соціального характеру;

- відсутність дотримання роботодавцями більшості соціальних гарантій, навіть незважаючи на ті пільги, які надає господарюючий суб'єкт;

- високий економічний ризик впровадження інновацій, який може взяти на себе тільки держава у вигляді функціонування венчурних підприємств;

- недостатня фінансова підтримка з боку держави, незважаючи на відокремлення в якості пріоритету державної політики перехід на інвестиційно-інноваційний шлях розвитку;

- тривалий термін окупності інновацій, для яких необхідно реалізовувати працю такого ж характеру.

До основних напрямів активізації інноваційної праці населення слід віднести [4; 5]:

- фінансово-економічне та техніко-технологічне забезпечення проведення досліджень інноваційного характеру;

- удосконалення системи освіти з метою забезпечення відповідності вимог роботодавців, змісту й характеру освітнього процесу та компетенцій випускників;

- активізація співробітництва підприємницьких структур з вищими навчальними закладами та науково-дослідними інститутами;

- створення умов для міжнародного співробітництва України як рівноправного партнера інноваційного процесу;

- посилення іміджевої складової інноваційної праці через активізацію дії інформаційного простору, профорієнтаційної роботи серед молоді;

- створення умов для інтернаціоналізації освітнянського простору, підвищення інтелектуальної мобільності кадрів;

- посилення взаємодії державних та регіональних органів влади, що регулюють питання інноваційної діяльності підприємств;

- посилення відповідальності за невиконання державних задач, що стимулюють розвиток інноваційної активності в окремих галузях економіки та країни в цілому.

Отже, розвиток інноваційної складової праці можливий за наступних умов: широкої дифузії інформації, знань у суспільстві та у наукових колах; розвиток інноваційної структури виробництва та людського капіталу, який здатний до сприйняття, оновлення та поповнення компетентностей; реалізації принципу триєдності «освіта – наука – виробництво» та взаємодією з державою; високий рівень функціонування інституту інтелектуальної власності з урахуванням міжнародних норм та стандартів.

В межах інноваційної праці передбачається здійснення нових, раніше не визначених прийомів та методів роботи, пошук шляхів вирішення задачі, які вперше використовуються в межах існуючої практики виконання функціональних обов'язків, надання пропозицій та варіантів рішень креативного характеру. Враховуючи те, що інноваційна праця завжди має інтелектуальний характер через необхідність постійного пошуку нового вирішення завдання, вихідною базою наукового середовища виступає саме вища освіта, яка є перспективним постачальником підготовлених кадрів для науки. Але цей процес вимагає нового рівня компетентностей, змінює умови роботи та приводить до нерівності в різних соціальних групах.

**Висновки з проведеного дослідження.** Таким чином, сутність забезпечення інноваційної активності праці полягає у формуванні сукупності організаційно-економічних параметрів системи забезпечення інноваційної праці, що сприяє насиченості праці інтелектуальною змістовністю та вимагає від працівника не тільки високого рівня професійно-кваліфікаційних здатностей, але й креативного мислення та вмотивованої трудової поведінки.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини / 5-е вид. Київ : Знання, 2011. 390 с.
2. Захарченков А. С. Проблемы инновационного развития промышленных предприятий в Украине и формирования стратегий инновационных преобразований. *Бізнес-інформ*. 2012. № 2. С. 57–61.

3. Збаржевецька Л.Д. Інноваційна активність найманих працівників : поняття та особливості. URL: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/Npkntu\\_e/2009\\_16\\_1/stat\\_16\\_1/15.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/Npkntu_e/2009_16_1/stat_16_1/15.pdf).

4. Інноваційна Україна 2020 : національна доповідь / за заг. ред. В.М. Геєця, А.І. Даниленка, Е.М. Лібанової та ін. Київ : Експрес, 2015. 336 с.

5. Охримчук Н.С. Напрями управління інноваційною працею зайнятого населення. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*. 2014/1. № 2. С. 66–72.

6. Шимановська-Діанич Л.М. Розвиток персоналу: від персонал інноваційної ідеї до створення центру інноваційного розвитку персоналу «персоналінноватика». *Економічний форум*. 2012. № 2. URL: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Ekfor/2011\\_2/69.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekfor/2011_2/69.pdf).

7. Hart A. Jeffrey. Rival Capitalists: International Competitiveness in the United States, Japan, and Western Europe : Cornel University Press, 1992. P. 6.

#### REFERENCES:

1. Grishnova O. A. (2011) *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny*. Kyiv: Znannya. (in Ukrainian)

2. Zakharchenkov A. S. (2012) Problemy innovatsionnogo ruzvitiya promyshlennyh prespriyatiy v Ukraine i formirovaniya strategiy innovatsionnyh preobrazovaniy. *Biznes-inform*, no. 2, pp. 57–61.

3. Zbarzhevetska L.D. Innovatsiyna aktyvnist naymanyh pratsivnykiv: ponyattya ta osoblyosti. Available at: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/Npkntu\\_e/2009\\_16\\_1/stat\\_16\\_1/15.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/Npkntu_e/2009_16_1/stat_16_1/15.pdf).

4. Geets V.M., Danylenko A.I., Libanova E.M. (2015) *Innovatsiyna Ukraina 2020: natsionalna dopovid*. Kyiv: Ekspres. (in Ukrainian)

5. Ohrymchuk N.S. (2014) Napryamy upravlinnya innovatsiynoyu pratseyu zaynyatogo naseleण्या. *Zovnishnya torgivlya: ekonomika, finansy, pravo*, no. 2, pp. 66–72.

6. Shymanovska-Dianyach L. M. (2012) Rozvytok personal: vid personal innovatsiynoi idei do stvorennnya tsentru innovatsiynogo rozvytku personal «personalinnovatyka». *Ekonomichni forum*, no. 2. Available at: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Ekfor/2011\\_2/69.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekfor/2011_2/69.pdf)

7. Hart A. Jeffrey. Rival Capitalists: International Competitiveness in the United States, Japan, and Western Europe. London: Cornel University Press, 1992. P. 6.