

По итогам проведенных расчетов можно с уверенностью сказать, что Донецкая область – несомненный лидер современных СЭЗ и ТПР по всем показателям деятельности.

Что касается инвестиционных потребностей региона, то Е.Шибалов в [6] отмечает мнение В.Ишкова, который выделяет такие приоритетные направления как: машиностроение, лёгкая промышленность, строительство, сельское хозяйство. Инвестиции в угледобывающую отрасль он отмечает как возможные, утверждая, что необходимо строительство новых шахт, а "латать дыры сегодня уже нецелесообразно" [6].

Однако, напомним историю создания Донецких СЭЗ и ТПР, как "свет в туннеле" для шахтёрских городов области. Строительство новых шахт, безусловно необходимо, но как же быть со старыми, на закрытие и консервацию которых тоже необходимы немалые вложения. Поэтому целесообразно было бы изменить приоритеты вложения средств и разработать механизм стимулирования привлечения средств иностранных инвесторов именно в наиболее депрессивные территории и объекты хозяйствования Донецкой области с целью стимулирования их инновационного развития.

1.Макогон Ю.В., Рижиков В.С., Касьянюк С.В. Зовнішньоекономічна діяльність підприємств. – К., 2006. – 580 с.

2.Меркулов И. Призрак зоны // Негоциант. – 2008. – №12(734). – С.6-8.

3.<http://www.donoda.gov.ua/main/ua/159.htm>.

4.http://www.me.gov.ua/control/uk/publish/printable_article?art_id=36710.

5.Федорчук Д. Про пріоритети скасування пільг і найбільше лихо юриста // Юридична газета. – 2007. – №143(127). – <http://www.yur-gazeta.com>.

6.Шибалов Є. Економічна міфологія Донецьку // Дзеркало тижня. – 2007. – №9(638)8. – <http://ukrrudprom.com/digest/drjyvj110307.html>.

7.Інформація про хід реалізації інвестиційних проєктів в Донецькій області (станом на 01.06.2007) – <http://www.donoda.gov.ua/main/ua>.

8.Оперативні дані основних показників діяльності ССЗ та ТПР (станом на 01.06.2008) – <http://www.me.gov.ua>.

Получено 29.09.2009

УДК 331.101.262 : 330.341.1

Н.В.МОЖАЙКИНА, канд. экон. наук

Харьковская национальная академия городского хозяйства

КРЕАТИВНОЕ РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК ОСНОВА РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Рассматриваются проблемы креативного развития человеческого потенциала и его роли в инновационной деятельности, которая реализуется через интеллектуальный творческий труд.

Розглядаються проблеми креативного розвитку людського потенціалу і його ролі в інноваційній діяльності, що реалізується через інтелектуальну творчу працю.

The problems of a human potential creative development and its role in the innovation activities realized through the intellectual creative work are considered in the article.

Ключевые слова: креативное развитие, человеческий потенциал, инновационная деятельность, интеллектуальный труд.

Активизация научно-инновационной деятельности является одним из определяющих факторов экономического роста страны. Но если обратиться к опыту Украины, то, как подтверждают исследования, проведенные ведущими учеными страны [1], наблюдается ухудшение внедрения инноваций по всем главным признакам. Плодотворной инновационной деятельностью занимаются лишь 16,5% предприятий, а объем продукции, который выпускается ими, составляет не более 7%. Основными причинами, сдерживающими инновационную деятельность, выступают: огромные затраты, отсутствие финансирования, высокие кредитные ставки, высокий экономический риск, несовершенство законодательной базы по вопросам инновационной деятельности, избыточное налогообложение, человеческий фактор и др.

Среди негативных тенденций в динамике инновационных и инвестиционных процессов в экономической литературе рассматривают проблемы, касающиеся низких темпов обновления выпускаемой продукции, внедрения прогрессивных технологий, ноу-хау, диспропорций в структуре инновационных затрат и др. Несмотря на ряд уже существующих исследований современных экономистов, некоторые вопросы, касающиеся инновационных процессов в экономике, остаются недостаточно раскрытыми.

В поиске путей повышения инновационной деятельности предприятий человеческому фактору уделяется наименьшее внимание, а ведь он является одним из основных «двигателей» инновационного процесса. Необходимость решения этой актуальной проблемы ставит перед нами серьезные задачи развития человеческого потенциала в духе современных требований.

Проблемы путей формирования и использования человеческого капитала многогранны и находятся в центре научных исследований ведущих ученых современности. Неоценимый вклад в развитие этих проблем внесли представители многих школ экономической теории, а также социологии, психологии, политологии.

Концепция человеческого капитала активно развивалась во второй половине прошлого века. Ее авторы по-разному трактовали данное понятие, делая упор на его отдельные составные элементы: одни склонны акцентировать внимание на функциональной стороне челове-

ческого капитала, его способности приносить доход, другие – на его сущностной характеристике как форме личного фактора производства и т.д. Практически во всех определениях человеческого капитала после 60-х годов XX в. соблюдается принцип расширительной трактовки: речь идет не только о реализуемых знаниях, навыках и способностях, но и о потенциальных (в том числе и возможностях их приобретения); не только о внешнем стимулировании, но и о внутренней мотивации работника.

Если попытаться обобщить различные трактовки понятия «человеческий капитал», то в нем можно выделить три основные составляющие: 1) здоровье, которое из общего психосоматического, физиологического состояния человека превращается в определенный образ жизни, направленный на поддержание его жизнедеятельности; 2) культура, задающая стереотипные модели поведения и ценности индивида, определяющая характер его реализации в процессе трудовой деятельности (допустимое - недопустимое поведение в бизнесе, например, что отражает отличия, заложенные в рамках различных культур); 3) образование, которое определяет максимально достижимый данным индивидом социальный статус и создает объективно-субъективные основания для его карьерного роста. Объективными основаниями являются требования для определенного вида деятельности и должности, связанные с образованием, а субъективными – способность индивида применить в производственной деятельности, полученные в процессе обучения навыки и умения, увеличивающие его способность к креативности и инновационной деятельности. Сегодня наиболее значимой в человеческом капитале является третья составляющая.

Переход к обществу знаний вызывает объективную необходимость создания новой концепции человеческого капитала. Трансформация социума в целом под воздействием научно-технической революции приводит к появлению совершенно иного типа работника. На первый план у него выходят такие характеристики, как креативность, способность к инновациям, высокая степень адаптации к изменяющимся производственным технологиям, умение быстро принимать решения и т.п.

Это приводит к переоценке представлений о наемном работнике как носителе человеческого капитала и его роли в инновационной деятельности, которая напрямую связана с интеллектуальным творческим трудом. Центром исследований становится человеческая личность и ее деятельность, а в научный обиход входит понятие «человеческий потенциал».

Обратимся к анализу творческого труда. Творческий труд – это

стратегически значимый вид интеллектуального труда, однако «интеллектуальный труд» понятие неоднородное. Его содержание формируется под влиянием двух главных параметров – степени креативности и квалификационной сложности, которые органично взаимосвязаны. В зависимости от степени креативности и квалификационной сложности интеллектуальный труд может быть репродуктивный, алгоритмический и творческий [2].

Репродуктивный интеллектуальный труд применяется при осуществлении репродуктивных видов интеллектуальной деятельности – таких, например, как систематизация информации о результатах работы предприятий, оперативный учет экономических показателей, подготовка статистической информации для предприятия для принятия управленческих решений и т.д.

Алгоритмический интеллектуальный труд задействован при решении класса задач, требующих овладения умением применять полученные знания в сфере практической деятельности. Такой интеллектуальный труд осуществляется в виде алгоритмических действий, основанных на использовании экономико-математических методов обработки информации, методов математической статистики и компьютерных технологий.

Творческий интеллектуальный труд – это уровень прикладной трансформации полученных знаний, позволяющий специалисту решать новые экономические и социальные задачи, совершенствовать существующие методы принятия решений в новых производственных условиях. Творческий интеллектуальный труд отличается высокой степенью креативности и представляет собой сознательную и целесообразную интеллектуальную деятельность, являющуюся реакцией человека на внешнюю среду, которая служит удовлетворению его материальных и нематериальных потребностей (в том числе в самовыражении), результатом которой выступает новый интеллектуальный продукт.

Креативность же сама по себе системна, то есть является целостным (гештальтным) качеством всей личности. Более того, понятие креативности (творческой способности) и понятие здоровой, самоактуализирующейся, полностью человеческой личности сходятся все ближе и ближе. Поэтому мы должны больше интересоваться творческим процессом, творческой установкой, творческой личностью, а не только творческим продуктом. Интеллектуализация труда требует качественной системы воспроизводства высококвалифицированных кадровых ресурсов, усиление формирования интеллектуального и творческого развития личности.

В теории выделяют три основных подхода к мотивации труда: диспозициональный, который включает в себя концепции черт личности и теории потребностей; когнитивный подход и подход подкрепляющей мотивации. При этом чрезвычайно важно представить мотивы, которые инициируют и активизируют творчество. Без сомнения, эти мотивы задают определенные пределы и особенности применения упомянутых подходов и на прикладном уровне позволяют использовать их, интегрируя имеющиеся методы мотивации с текущими функциями организационно-экономического механизма управления человеческим капиталом.

Невозможно развитие творческой личности без знания превалирующих побудительных мотивов интеллектуального творческого труда и предпосылок их формирования. При этом чрезвычайно важно представить мотивы, которые инициируют и активизируют творчество. Ведущие мотивы творчества объединяют в три группы: 1) интеллектуальные; 2) материальные; 3) моральные [2]. Интеллектуальные мотивы, как правило, имеют внутреннюю мотивацию и основаны на потребности саморазвития, любознательности, стремлении к полной реализации своих интеллектуальных способностей.

Вторым, не менее важным стимулом творчества является материальная заинтересованность – получение материального вознаграждения. Сегодня ряд известных исследователей утверждают, что материальные факторы для сотрудника современной корпорации как творческой личности уже не играют доминирующую роль. Однако этот тезис противоречив. Как правило, материальные потребности перестают играть доминирующую роль только тогда, когда они удовлетворены. Хотя бывают исключения.

Третьим стимулом служит моральное вознаграждение – признание компанией ценности работы, вклада сотрудника в развитие компании; ощущение работником своей особой значимости для компании, особого признания. Администрация многих предприятий игнорирует желаемое трудовое поведение сотрудников. К часто игнорируемым видам поведения относится именно креативная деятельность. Таким образом, от силы и структуры мотивации в значительной мере зависит результат деятельности.

Как ведущий фактор активности личности, ее поведения и деятельности мотивация представляет исключительный интерес. Еще классический закон Йеркса - Додсона, сформулированный несколько десятилетий назад, устанавливал зависимость эффективности деятельности от силы мотивации. Из него следовало, что чем выше сила мотивации, тем выше результативность деятельности. Но при достижении

некоторого оптимального уровня сила мотивации продолжает увеличиваться, а эффективность деятельности начинает падать. При этом мотив может характеризоваться не только количественно, но и качественно. Обычно выделяют мотивы внутренние и внешние. Если для личности деятельность значима сама по себе (удовлетворяется познавательная потребность), то говорят о внутренней мотивации. На познавательную мотивацию не распространяется рассмотренный выше закон, и постоянное нарастание силы познавательной мотивации не приводит к снижению результативности деятельности. Именно с познавательной мотивацией (а не с мотивацией успеха) связывают продуктивную творческую активность личности.

Осознание определяющего значения мотивации приводит многих специалистов к мысли о необходимости целенаправленного ее формирования, что дает основание считать, что образование нельзя более рассматривать только как процесс обучения, теперь это также процесс воспитания характера, формирования личности.

В целом характерный для гуманитарного знания подход рассматривает человеческий капитал как конечный продукт деятельности системы образования и связывает его развитие с возможностью перехода Украины к инновационному пути развития. При этом именно вуз выступает тем центром, в рамках которого возможно «воспитание инновационной культуры и инновационного мышления» [3].

1.Данилишин Б., Чижова В. Научно-инновационное обеспечение устойчивого экономического развития Украины // Экономика Украины. – 2008. – №3. – С.4-11.

2.Кендюхов А. Мотивация творческого интеллектуального труда: исследование основных подходов // Экономика Украины. – 2005. – № 4 – С.49-56.

3.Шушунув В. Проблемы инновационного пути развития экономики и роль университетов в ее решении / Образование для устойчивого развития на пути к обществу знания. – Минск, 2005. – 231 с.

Получено 18.09.2009

УДК 330.341.1 : 624

И.Н.ВОЛОДИНА, Е.А.МЕЛЬНИК

Харьковская национальная академия городского хозяйства

ОСНОВЫ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В КАПИТАЛЬНОМ СТРОИТЕЛЬСТВЕ

Рассматривается внедрение инноваций во все сферы деятельности, в том числе и строительство. Предлагается классификация инновационных процессов, использование которой позволит оценивать их конкретнее, полнее, объективнее, определять направление инновационного процесса в строительной отрасли, подбирать методы управления инновациями.