

ІННОВАЦІЙНА – ОДНА ІЗ ОСНОВНИХ ФУНКЦІЙ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ

У статті досліджено одну із провідних функцій професійного розвитку працівників – інноваційну. Зроблено висновок, що інноваційна функція – це створення умов для формування, поширення і впровадження ідей, спрямованих на вирішення професійних завдань якісно нового класу. Її основне призначення полягає в розкритті юридичної природи професійного розвитку працівників, оскільки будь-яке явище соціальної дійсності може реалізувати своє призначення лише за умови, якщо воно буде функціонувати.

Ключові слова: працівник, професійний розвиток, освіта, функції, інновації.

Постановка проблеми. Найважливішими завданнями в розкритті юридичної природи професійного розвитку працівників виступають виявлення й аналіз його функцій, оскільки будь-яке явище соціальної дійсності може реалізувати своє призначення лише за умови, якщо воно буде функціонувати. По тому, які функції воно здійснює, яким чином відбувається реалізація останніх і з якою ефективністю, можна судити про саме явище, про його основні риси, значення в житті суспільства й місце серед подібних явищ, а також про перспективи його існування й розвитку. Функціями професійного розвитку працівників виступають історично зумовлені й нормативно відображені в законодавстві основні напрямки правового впливу на відповідну категорію суспільних відносин, у яких виявляється юридична природа такого розвитку, завдяки чому реалізується його призначення в суспільстві й державі.

Як і будь-яке інше трудове явище, професійний розвиток працівників виконує власні, іманентно йому притаманні функції, основними з яких є освітня, статусна, економічна, інноваційна, виховна та розвиваюча [1, с. 228–229].

Мета даної статті проаналізувати одну із провідних функцій професійного розвитку працівників – інноваційну.

Об'єктом даного дослідження виступили суспільні відносини, що виникають у зв'язку із функціонуванням професійного розвитку працівників, як явища соціальної дійсності. Предметом дослідження послужила система правових норм, що регламентують питання, пов'язані з професійним розвитком працівників.

Аналіз останніх досліджень. Вагомий внесок у дослідження питань стосовно професійного розвитку працівників зробили такі науковці, як А. С. Барський, М. І. Іншин, В. Л. Костюк, О. М. Кримська, О. І. Процевський, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін.

Виклад основного матеріалу. В умовах глобалізації гостра конкурентна боротьба диктує необхідність активізації інноваційної діяльності як найефективнішого способу підвищення конкурентоспроможності країни і подальшого її розвитку на інтенсивній основі. Інновації – це нові думки, способи поведінки або предмети, що якісно відрізняються від попередніх форм. Цьому визначенню корелює дефініція, запропонована Ю. В. Яковцем: інновація – це використання досягнень людського розуму для підвищення ефективності діяльності в тій чи іншій сфері. При цьому обґрунтовано стверджується, що перелік можливих інновацій і сфер їх використання невичерпний – як невичерпні винахідництво людського розуму й різноманітність сфер діяльності, багатогранності інтересів людини [2, с. 4]. На законодавчому рівні інновації визначено як новостворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоздатні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і (або) соціальної сфери (Закон України «Про інноваційну діяльність» [3]). Тобто, це результат інноваційного процесу, який визначається як процес використання нововведення, пов'язаного з його одержанням, відтворенням та реалізацією. При цьому

будь-яка інновація передбачає наявність певного плану реалізації, а також оцінку результатів її здійснення в певних умовах.

Деякі дослідники пропонують класифікувати інновації за глибиною змін, що вносяться, та поділити їх на відповідні рівні:

– нульовий порядок: регенерація первинних властивостей системи, збереження й оновлення її функцій;

– перший порядок: зміна кількісних властивостей системи при незмінній якості;

– другий порядок: перегрупування складових системи для поліпшення її функціонування;

– третій порядок: адаптивні зміни, елементи виробничої системи для пристосування їх один до одного;

– четвертий порядок: новий варіант, найпростіша якісна зміна, що виходить за межі простих адаптивних змін; первинні ознаки системи не міняються, відбувається деяке поліпшення їх корисних властивостей;

– п'ятий порядок: нове покоління; міняються всі або більшість властивостей системи, але базова структурна концепція зберігається;

– шостий порядок: новий вид, якісна зміна первинних властивостей системи, первинної концепції без зміни функціонального принципу;

– сьомий порядок: новий рід, вища зміна у функціональних властивостях системи або її частини, яка міняє її функціональний принцип [4, с. 32–34].

Нині стратегія розвитку законодавства про працю все більше пов'язується з інноваційним складником. Як зазначається в Національній тристоронній угоді про зайнятість та робочі місця «Підвищення рівня зайнятості – ключ до посилення соціального захисту населення шляхом зростання економіки» від 1 червня 2012 р. [5] в умовах розвитку інтеграційних процесів української економіки на основі реалізації стратегії «інноваційний прорив», спрямованої на запровадження інноваційних технологій, відбуватимуться структурні зміни в економіці держави, отже, якісні зрушення на національному ринку праці. Нові робочі місця покликані не лише забезпечити нову якість економічного зростання, а й підвищити продуктивність праці і сприяти збільшенню надходжень до фондів соціального страхування. Структурні зміни у сфері зайнятості населення супроводжуватимуться професійно-кваліфікаційним перерозподілом робочої сили на цьому ринку. Цей процес пов'язують зі здійсненням заходів, спрямованих, зокрема, на (а) зменшення кількісно-якісних диспропорцій між попитом на робочу силу та її пропозицією, (б) підвищення якості робочої сили, яка відповідала б потребам розвитку економіки й соціальної сфери, (в) зменшення дефіциту кваліфікованих робітників, (г)

стимулювання створення робочих місць в інноваційно-орієнтованих видах діяльності й підвищення мобільності робочої сили.

Інноваційний складник простежується й у випадку з конкретними різновидами професійного навчання. Нині освіта відіграє надзвичайно важливу роль, виступаючи одним із основних видів інвестування в людський капітал. Вона є не лише з'єднувальною, а й конструктивною ланкою в системі трьох головних складових інноваційної економіки – «наука – освіта – виробництво». У цьому поєднанні освітній потенціал виступає одночасно джерелом поповнення науки кадрами і головним фактором оволодіння робочою силою, всім населенням сучасними знаннями, необхідними для забезпечення економічного, соціального і культурного розвитку суспільства на основі використання передових досягнень науки, технологій, інновацій.

Тобто, освіта є тим складником суспільного життя, який визначає рівень інтелектуалізації всіх його сфер, спроможність сприйняття, розробки й застосування новітніх технологій і гуманітарних ідей, принципів і норм правовідносин у державі. Це найважливіший фактор розвитку економіки, яка заснована на знаннях. Як зазначає А. О. Муравйова, «гарна освіта та вмілі люди – це ключ до створення, розповсюдження й ефективного використання знань» [6].

У той же час для забезпечення якісної освіти, рівного доступу до неї для всіх громадян необхідна інституціональна перебудова освітньої системи на основі її ефективної взаємодії з ринком праці. Економіка завтрашнього дня – це інноваційна економіка знань, інвестиційних проектів і наукоємних технологій. Для подолання постійно зростаючого розриву між змістом освіти, освітніми технологіями, структурою освітньої сфери, рівнем кадрового потенціалу системи освіти та потребами економіки в нових умовах необхідно створити механізми, що були б зорієнтовані не лише на внутрішні соціально-економічні потреби країни, а й на забезпечення конкурентоздатності України на світовому ринку праці. Сьогодні цілком очевидно, що без необхідної освіти людина не зможе забезпечити собі належних умов життя та реалізуватись як особистість, а також усвідомити і захистити свої права.

Нині найбільш ваговою статтею витрат на персонал є інвестиції, спрямовані на підвищення кваліфікації та перепідготовку працівників. Інтенсивність розвитку науки й техніки, інноваційні процеси, що відбуваються в усіх сферах суспільного життя, мінливі технології виробництва, підвищення ступеня інформатизації, освоєння нових продуктів і послуг, жорсткі умови ринку, конкуренція – всі ці фактори потребують постійного вдосконалення знань та навичок своїх працівників, спричиняють гостру необхідність у відповідній кількості висококваліфікова-

них працівників. До форм підвищення кваліфікації робітників, що визначаються роботодавцями, належать виробничо-технічні курси, курси цільового призначення та ін. При цьому курси цільового призначення проводяться для вивчення робітниками нового обладнання, виробів, товарів, матеріалів, послуг, сучасних технологічних процесів, засобів механізації й автоматизації, що використовуються на виробництві, правил і вимог їх безпечної експлуатації, технічної документації, ефективних методів організації праці, питань економіки, законодавчих і нормативно-правових актів тощо.

Н. Б. Кузнецова виокремлює такі головні завдання професійного навчання інноваційних кадрів, якот: 1) розвиток навичок, професійних та управлінських компетенцій працівників, що впливатиме на зростання продуктивності їх праці; 2) прискорення процесу формування нових навичок і знань у працівників в умовах змінного організаційного середовища; 3) формування системи обміну й управління знаннями, професійними й управлінськими компетенціями з метою досягнення стратегічних цілей розвитку організації. При цьому, на її думку, не менш важливими чинниками впливу на ефективність системи професійного розвитку інноваційних кадрів є: (а) оцінювання ефективності підготовки й розвитку цієї категорії людських ресурсів; (б) стимулювання й мотивації інноваційної праці на підприємстві й у державі; (в) виробничі апробації результатів їх інноваційної праці як на підприємстві, так і за його межами; (г) вільний доступ до інформаційних ресурсів; (д) рівень розвитку інноваційної культури на підприємстві й у суспільстві; (е) сприятливі умови для розвитку професійної дослідницької кар'єри; (є) законодавче забезпечення механізму професійного розвитку інноваційних кадрів на регіональному й державному рівнях [7, с. 416].

Як бачимо, на сьогодні одним із найважливіших видів інвестування у людський капітал виступає професійна підготовка, підвищення кваліфікації й перепідготовка громадян, що є найважливішим чинником активної політики зайнятості населення та спрямовані на розвиток трудових ресурсів, забезпечення продуктивної, вільнообраної зайнятості громадян, посилення їх соціальної захищеності за допомогою підвищення росту професійної майстерності, професійної мобільності й конкурентоздатності на ринку праці.

Економіка будь-якої держави безпосередньо залежить від стану ринку праці, оскільки одним із основних чинників економічного зростання завжди є наявність людських ресурсів, які на високому професійному та інтелектуальному рівнях вирішуватимуть поставлені перед ними завдання виробничого характеру. Як резюмує О. В. Голяшкін, нові ідеї, технічні й організаційні рішення, прогресивні техно-

логії все більше впливають на економіку й визначають успіх підприємницької діяльності. Склалися якісно нові соціальні й економічні механізми, стимулюючі інноваційний поступальний розвиток соціуму, при якому необхідно забезпечити взаємодію науково-технічного прогресу з суспільством [8, с. 9]. З точки зору В. Гусева, інноваційним процесом є впорядкована форма організації інноваційної діяльності, що включає послідовність дій, спрямованих на комерціалізацію науково-технічних розробок, запровадження новітніх прогресивних технологій, освоєння нових видів продукції, охоплює весь складний комплекс суспільно-виробничих і фінансово-кредитних відносин у циклі «наука – техніка – виробництво – споживання» і в кінцевому результаті стає чинником прогресивних змін у техніці та технологіях, підвищує конкурентоспроможність виробництва, формує й задовольняє нові суспільні потреби [9, с. 105].

Тобто, інноваційний потенціал держави – це сукупність не тільки науково-технологічних і фінансово-економічних, а й виробничих, соціальних і культурно-освітніх можливостей країни (галузі, регіону, підприємства тощо), необхідних для забезпечення інноваційного розвитку економіки. Загальновизнаним світовою практикою критерієм визначення пріоритетів інноваційного розвитку та їх державної підтримки є належність до певного технологічного укладу, який є сукупністю технологій, характерних для певного рівня розвитку виробництва.

Слід також відзначити, що нині, на етапі економічного розвитку України, проблема правового регулювання професійного зростання працівників є актуальною і має важливе практичне значення, проте з незрозумілих причин ця проблема є однією з найменш досліджених у науці трудового права. Необхідність саме такої спрямованості сучасних норм трудового права цілком корелюється із завданнями України як соціальної держави. Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві повинні бути безумовною складовою змісту норм трудового права та діяльності сучасного підприємства, установи, організації. Підвищення професіоналізму, вироблення лідерських якостей та інших важливих компетенцій є стратегічними завданнями вітчизняних підприємств, оскільки більшість із них відчуває нестачу у висококваліфікованих кадрах. Виконання цих завдань вимагає певних матеріальних вкладень – інвестицій у розвиток персоналу, тобто цілеспрямованого вкладення коштів у сфери, які забезпечують поліпшення якісних параметрів людини, зокрема: (а) його робочої сили, тобто рівня освіченості, (б) розвитку інтелекту, творчого потенціалу, фізичного та психічного здоров'я, (в) системи мотивації, (г) ціннісних установок тощо.

Висновок. Підсумовуючи викладене, можемо констатувати, що інноваційна, як провідна функція професійного розвитку працівників полягає у створенні умов для формування, поширення і впровадження ідей, спрямованих на вирішення професійних завдань якісно нового класу. Її основне призначення – розкриття юридичної природи професійного розвитку працівників, оскільки будь-яке явище соціальної дійсності може реалізувати своє призначення лише за умови, якщо воно буде функціонувати.

Нині інноваційний потенціал країни значною мірою залежить від професійної кваліфікації працівників. Саме професійна освіта є чинником, що здатен створювати стабільний запас кваліфікації працівника та надасть змогу оперативно реагувати на швидкоплинні зміни технологій виробництва. Система професійного розвитку працівників повинна орієнтува-

тися на забезпечення безперервної освіти, оскільки в сучасних умовах процес морального старіння знань відбувається дуже швидко, насамперед у науково-технічних галузях. У сучасних умовах персонал повинен бути високоосвіченим, володіти високою загальною культурою, стратегічним мисленням й ерудицією. Безперечно, освіта і навчання персоналу повинні бути безперервними і забезпечувати необхідний професійний розвиток.

І що важливо, інноваційний тип розвитку, який сьогодні активно пропагується нашою державою, вимагає формування нової освітньої політики та активізації інноваційних змін усіх складових системи освіти. У зв'язку з цим постає нагальна потреба в оновленні законодавчого поля, яке б забезпечувало правові й організаційні засади державного управління інноваційною діяльністю в освітній галузі та стимулювало інноваційну активність її суб'єктів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Барський А. С., Бурнягіна Ю. М., Вапнярчук Н. М. та ін. Правові засади функціонування системи професійного розвитку працівників: моногр. / за наук. ред. Ярошенка О. М. Харків: Юрайт, 2015. 240 с.
2. Теория и механизм инноваций в рыночной экономике: моногр. / под ред. Ю. В. Яковца. Москва: Междун. фонд Н. Д. Кондратьева, 1997. 183 с.
3. Про інноваційну діяльність: Закон України від 04.07.2002 р. № 40-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2002. № 36. Ст. 266.
4. Водачек Л., Водачкова О. Стратегия управления инновациями на предприятии. Москва: Экономика, 1989. 167 с.
5. Національна тристороння угода про зайнятість та робочі місця «Підвищення рівня зайнятості – ключ до посилення соціального захисту населення шляхом зростання економіки» від 01.06.2012 р. URL: http://hrliga.com/index.php?module=norm_base&op=view&id=792
6. Муравьева А. А. Экономика, основанная на знаниях. *Труд за рубежом*. 2004. № 4. С. 134–137.
7. Кузнецова Н. Б. Професійний розвиток людських ресурсів інноваційного типу в умовах глобалізації. *Формування ринкової економіки*. Спец. вип. у 3-х т. Т. 1: Соціально-трудова відносина: теорія та практика, 2010. С. 415–423.
8. Голяшкін О. В. Адміністративно-правове регулювання інноваційної діяльності в Україні: дис. ... канд. юрид. наук; Нац. ун-т біоресурсів і природокористування України. Київ, 2011. 221 с.
9. Гусев В. Система пріоритетів державної інноваційної політики. *Зб. наук. праць Укр. акад. держ. упр. при Президентові України*. 2002. Вип. 2. С. 100–107.

REFEERENCES

1. Barskyi A. S., Burniahina Yu. M., Vapniarchuk N. M. et al. (2015). *Pravovi zasady funktsionuvannia systemy profesiinoho rozvytku pratsivnykiv*. (Yaroshenko O. M. Eds.) Kharkiv: Yurait [in Ukrainian]
2. *Teoriya i mekhanizm innovatsiy v rynochnoy ekonomike*. (Yu. V. Yakovts Eds.) (1997). Moskva: Mezhdun. fond N. D. Kondratyeva. [in Russian]
3. Pro innovatsiinu diialnist: Zakon Ukrainy vid 04.07.2002 r. No 40-IV. (2002). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Supreme Council of Ukraine*. 36. St. 266. [in Ukrainian]
4. Vodachek L., Vodachkova O. (1989). *Strategiya upravleniya innovatsiyami na predpriyatii*. Moskva: Ekonomika [in Russian]
5. Natsionalna trystoronnia uhoda pro zainiatist ta robochi mistia «Pidvyshchennia rivnia zainiatosti – kliuch do posylennia sotsialnoho zakhystu naselennia shliakhom zrostantia ekonomiky» vid 01.06.2012 r. URL: http://hrliga.com/index.php?module=norm_base&op=view&id=792 [in Ukrainian]
6. Muravyeva A. A. (2004). *Ekonomika. osnovannaya na znaniyakh. Trud za rubezhom – Work abroad*, 4. pp. 134–137. [in Russian]
7. Kuznetsova N. B. (2010). *Profesiinyi rozvytok liudskykh resursiv innovatsiinoho typu v umovakh hlobalizatsii. Formuvannia rynkovoї ekonomik (Vols.1–3, Vol.1). Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka* [in Ukrainian]

8. Holiashkin O. V. (2011). Administratyvno-pravove rehuliuвання innovatsiinoi diialnosti v Ukraini. *Candidate's thesis*. Nats. un-t bioresursiv i pryrodokorystuvannya Ukrainy. Kyiv [in Ukrainian]
9. Husiev V. (2002). Systema priorytetiv derzhavnoi innovatsiinoi polityky. *Zb. nauk. prats Ukr. akad. derzh. upr. pry Prezydentovi Ukrainy – Collection of scientific works of the Ukrainian Academy of public administration under the President of Ukraine*. 2. pp. 100–107. [in Ukrainian]

ВАПНЯРЧУК Н. Н.,

кандидат юридических наук, старший научный сотрудник, старший научный сотрудник Научно-исследовательского института правового обеспечения инновационного развития НАПрН Украины

ИННОВАЦИОННАЯ – ОДНА ИЗ ОСНОВНЫХ ФУНКЦИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РАБОТНИКОВ

В статье проанализировано одну из ведущих функций профессионального развития работников – инновационную. Сделан вывод, что эта функция направлена на создание условий для формирования, распространения и внедрения идей, направленных на решение профессиональных задач качественно нового класса. Ее основное назначение заключается в раскрытии юридической природы профессионального развития работников, поскольку любое явление социальной действительности может реализовать свое предназначение только при условии, если оно будет функционировать.

Ключевые слова: работник, профессиональное развитие, образование, функции, инновации.

VAPNYARCHUK N. M.,

PhD, Senior Researcher, Senior Researcher at the Scientific and Research Institute of Providing Legal Framework for the Innovative Development National Academy of Low Sciences of Ukraine

INNOVATION IS ONE OF THE BASIC FUNCTIONS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF EMPLOYEES

Problem setting. The most important tasks in disclosing the legal nature of the professional development of employees are the identification and analysis of its functions, since any phenomenon of social reality can realize its purpose only if it is to function. By what functions it performs, how is the implementation of the latter and with what efficiency, one can judge the very phenomenon, its main features, the significance in the life of society and the place among such phenomena, as well as the prospects of its existence and development. Like any other labor-law phenomenon, the professional development of workers performs its own inherent functions inherent in it, the main ones being educational, status, economic, innovative, educational and developing.

The purpose of this article is to analyze one of the leading functions of professional development of employees – innovative.

Article's main body. In a context of globalization, a sharp competition requires drastic increase of innovation activity as the most effective way to increase the competitiveness of the country and its further development on an intensive basis. Innovations are new thoughts, behaviors or subjects that qualitatively differ from previous forms.

The strategy for the development of labor legislation in the modern world is increasingly linked to the innovative component. Innovative component is also observed in the case of specific types of vocational training. Education now plays an extremely important role, being one of the main types of investment in human capital. It is not only a connecting but also a constructive link in the system of three main components of the innovative economy – “science – education – production”.

Conclusions and prospects for the development. Summarizing the above, we can state that the innovative, as the leading function of professional development of employees, is aimed at creating conditions for the formation, dissemination and implementation of ideas aimed at solving professional problems of a qualitatively new class. Its main purpose is to reveal the legal nature of the professional development of employees, since any phenomenon of social reality can realize its purpose only if it is to function.

In modern conditions, the country's innovative potential depends to a large extent on the professional qualifications of workers. It is vocational education that is a factor that can create a stable worker qualification and provide an opportunity to respond promptly to the rapid changes in production technologies.

And, importantly, the innovative type of development, which is now actively promoted by our state, requires the formation of a new educational policy and the intensification of innovative changes in all components of the education system. In this connection, there is an urgent need to update the legislative field, which would ensure the legal and organizational principles of state management of innovation activities in the educational sector and stimulate the innovative activity of its subjects.

Keywords: employee, professional development, education, functions, innovations.