

Електронний журнал «Державне управління: удосконалення та розвиток» включено до переліку наукових фахових видань України з державного управління (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 1643 від 28.12.2019).

Спеціальність – 281.

Державне управління: удосконалення та розвиток. 2024. № 3.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2156.2024.3.4>

УДК 351

I. В. Драган,

д. держ. упр., старший науковий співробітник, старший науковий співробітник відділу методології сталого розвитку, Інститут демографії та проблем якості життя НАН України, м. Київ

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6906-5000>

Н. В. Дацій,

д. держ. упр., професор, професор кафедри економічної теорії, інтелектуальної власності та публічного управління, Поліський національний університет

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0640-6426>

ДЕРЖАВНИЙ РЕГУЛЯТОРНИЙ МЕХАНІЗМ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ГАЛУЗІ БУДІВНИЦТВА

I. Dragan,

Doctor of Sciences in Public Administration, Associate Professor, Senior Research Fellow of the Department of Sustainable Development Methodology, Institute for demography and life quality problems of the National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv

N. Datsii,

Doctor of Sciences in Public Administration, Professor, Professor of the Department of Economic Theory, Intellectual Property and Public Administration, Polissia National University, Zhytomyr

STATE REGULATORY MECHANISM OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE CONSTRUCTION INDUSTRY

У статті обґрунтовується необхідність впровадження як організаційних так і управлінських інновацій за умов трансформації економіки. Розглянуто організаційні та управлінські інновації у системі факторів підвищення конкурентоспроможності галузі будівництва та успішного досягнення її стратегічних цілей.

Визначено, що низька якість управління у галузі будівництва, пов'язана з недостатньою кваліфікацією менеджерів та застосуванням ними організаційних інновацій в умовах низьких інвестицій, протягом багатьох років вважалось однією з ключових проблем вітчизняної економіки. Таким чином, управлінські інновації у формі нових процесів та методів ведення бізнесу можуть зробити набагато вагоміший внесок у боротьбу за створення стійкої конкурентної переваги сучасних компаній галузі будівництва. Доведено, що організації повинні бути відкриті для нових ідей, нових способів роботи, використання нових інструментів та обладнання, бути здатними прийняти їх на озброєння та отримати з них найбільшу вигоду та підвищити додану вартість.

Зазначено, що для реалізації інноваційного процесу потрібні спільні дії різних ланок будівельної галузі щодо виконання чіткої за часом програми, позиції якої виходять за межі поточних службових обов'язків. Розвиток галузі потребує постійного управлінського процесу. Це передусім передбачає розробку інноваційної стратегії. Чим активніше реалізовуватимуться інновації у виробництві та техніці, тим чіткіший поділ праці та злагодженість в управлінській гілці. Отже, інновації охоплюють і керовану, і керуючу систему. Застосування запропонованих в статті рекомендацій призведе до збільшення рівня залучення співробітників та створення інноваційної атмосфери у галузі будівництва, що вплине на зростання кількості новаторських ідей, а також якість та швидкість їх реалізації.

The article substantiates the necessity of implementing both organizational and management innovations under the conditions of economic transformation. Organizational and management innovations in the system of

factors for increasing the competitiveness of the construction industry and successfully achieving its strategic goals are considered.

It was determined that the low quality of management in the construction industry, associated with insufficient qualifications of managers and their use of organizational innovations in conditions of low investment, was considered one of the key problems of the domestic economy for many years. Thus, managerial innovations in the form of new processes and business methods can make a much more significant contribution to the struggle for creating a sustainable competitive advantage of modern companies in the construction industry. It has been proven that organizations should be open to new ideas, new ways of working, use of new tools and equipment, be able to adopt them and get the most benefit from them and increase the added value.

It is noted that the implementation of the innovation process requires the joint actions of various branches of the construction industry to implement a program that is clear in terms of time, the positions of which go beyond the boundaries of current official duties. The development of the industry requires a constant management process. This primarily involves the development of an innovative strategy. The more actively innovations in production and technology will be implemented, the clearer the division of labor and coherence in the management branch. Therefore, innovation encompasses both the controlled and the controlling system. The application of the recommendations proposed in the article will lead to an increase in the level of employee involvement and the creation of an innovative atmosphere in the construction industry, which will affect the growth of the number of innovative ideas, as well as the quality and speed of their implementation.

Ключові слова: державне регулювання, галузь будівництва, механізм інноваційного розвитку, модель інноваційного розвитку, управління, управлінський процес.

Keywords: state regulation, construction industry, mechanism of innovative development, model of innovative development, management, management process.

Постановка проблеми. В Україні відбуваються кардинальні економічні реформи, які зумовлюють підвищення ролі та значення інноваційних методів управління у галузі будівництва. Особливо це важливо для приватного сектора економіки, становлення та розвиток якого залежить від ефективності управління не тільки виробничим процесом, а й людськими ресурсами. При цьому можливість впровадження таких методів визначається готовністю управлінців у професійному, психологічному та інших аспектах до використання інноваційних форм управління. Від цих якостей керівника залежить виживання цієї галузі та соціально-економічне становище колективу. Усе це підкреслює актуальність інновацій у галузі будівництва. За рівнем забезпечення житлом середній громадянин в Україні відстає від мешканця країн Східної Європи у 1,5-2 рази, а від мешканців найбільш розвинених країн Західної Європи та Америки – у 2,5-3 рази.

Широкому впровадженню інновацій перешкоджає відсутність єдиної системи оцінки, яка дає змогу врахувати всі переваги від впровадження інноваційних проектів і цим стимулювати учасників інвестиційно-будівельної діяльності.

Аналіз літературних джерел. Управлінський аспект інноваційного розвитку економіки та будівельної галузі зокрема досліджують вітчизняні науковці, а саме: Н. Верхоглядова, В. Геєць, С. Глазьев, Л. Дейнеко, І. Дем'яненко, М. Денисенко, Л. Дмитриченко, О. Коваленко, М. Кондратьєв, О. Матвієнко, Ю. Назукін, А. Стельмащук, В. Шевченко та ін.

Формулювання мети. Метою статті є дослідження проблеми створення механізму інноваційного розвитку у галузі будівництва, а також розглянуто проблеми впровадження інновацій.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Для реалізації

інноваційного процесу потрібні спільні дії різних ланок будівельної галузі щодо виконання чіткої за часом програми, позиції якої виходять за межі поточних службових обов'язків. Розвиток галузі потребує постійного управлінського процесу. Це передусім передбачає розробку інноваційної стратегії. Чим активніше реалізовуватимуться інновації у виробництві та техніці, тим чіткіший поділ праці та злагодженість в управлінській гільці. Таким чином, інновації охоплюють і керовану, і керуючу систему. Управлінські інновації можуть ефективно використовуватися у таких сферах діяльності: інновації в організаційній структурі та поділі праці; інновації у застосуванні колективних форм роботи вимагають проведення регулярних оперативних нарад, а також чіткішого регламенту та організації спеціальних проблемних нарад, на яких можна залучати членів колективу до вирішення проблем, що мають стратегічно важливе значення; інновації в організації роботи керівників та спеціалістів, здійсненні контролю за ними; у сфері найму, оцінки та розподілу керівних кадрів, які пов'язані з різними процедурами атестації, підготовкою резерву керівників, їх тренінгом у сфері спілкування та з різними новими напрямками навчання керівників різних рівнів; інновації в галузі управлінської техніки переважно пов'язані з використанням ЕОМ для обробки необхідних керівникам відомостей; безпосередній вплив на управління надають інновації в організації оплати праці та матеріальному та моральному стимулюванні [1; 3].

Становлення та розвиток постіндустріальної формації акцентували ще більшу увагу на феномен інноваційності. Її найважливішим концептом став перехід від виробництва товарів та послуг до виробництва нововведень у будь-якій сфері людської діяльності. На сучасному етапі розвитку суспільства багато керівників, коли говорять про інновації, як правило, мають на увазі наукову діяльність, безпосередньо пов'язану з науково-технічними розробками та освоєнням високих технологій. Як

відомо, відбувається щорічне збільшення кількості організацій, які здійснюють технологічні інновації в Україні.

Кількість організацій, які здійснювали технологічні інновації, в Україні збільшилася про що свідчать дані рейтингу найбільш інноваційних країн світу Global Innovation Index де з 64-го місця у 2014 році наша країна піднялась на 47 у 2020 році. Також зросла частка організацій, які здійснювали технологічні інновації, в загальній кількості організацій, в Україні на 91%. Можна спостерігати щорічне збільшення загального обсягу інноваційних товарів (робіт, послуг).

Керівники вітчизняних компаній, обмежуючи свою активність інноваціями в галузі НДДКР та виробництва продукції, нових технологій, нових ресурсів та їх джерел, розглядають нововведення у сфері організації та управління бізнесом як другорядні. Але сьогодні інновації можуть виникати у будь-якій частині інноваційної системи. Хоча наукові дослідження залишаються важливою рушійною силою інновацій, вони вже не є єдиним двигуном. Більше того, інноваційний процес не обмежується лише сферою технології, він включає інституційні, організаційні та управлінські інновації. Як показує міжнародний досвід, умовою успіху виявляється не просто наявність винаходу, а участь у проекті людей, які вміють і можуть з цього винаходу зробити бізнес, що працює.

Тому поняття «інноваційна діяльність» трактується набагато ширше і має охоплювати багато аспектів господарської діяльності: управління персоналом, фінансові аспекти, маркетинг, сферу закупівлі та реалізації продукції. В останні 10–15 років дедалі частіше говорять про інновації у бізнесі. Інновації у всьому, що може створювати стабільні конкурентні переваги, включаючи організаційно-управлінські нововведення. Єдине, що залишається незмінним, – це нові рішення, засновані на новому знанні.

На сьогодні немає загального підходу до визначення інновації (нововведення). Цим терміном нерідко одночасно позначають і процес створення та впровадження нового, та його конкретний результат, що призводить до плутанини у поняттях. Загалом, залежно від місця застосування, виділяються наступні групи нововведень:

продуктові – нові продукти, що споживаються у сфері виробництва чи сфері споживання;

технологічні – нові способи (технології) виробництва старих чи нових продуктів.

Для будівельної галузі в Україні найбільш характерні процесні та продуктові інновації, тоді як організаційно-управлінським інноваціям приділяється дуже мало уваги. Зараз необхідно більше уваги приділяти управлінським нововведенням, які можна визначити як «будь-яке організоване рішення, систему, процедуру або метод управління, що істотно відрізняються від практики, що склалася, і вперше використовуються в даній організації» [4].

При цьому необхідно враховувати, що новизна співвідноситься з практикою управління саме в даній організації. У XXI ст. потрібні керівники, яких відрізняє використання нових, часом нетрадиційних шляхів досягнення мети у всіх сферах діяльності, новаторство, творчий підхід до вирішення проблем, пов'язаних з ринком. Основною особливістю керівника є унікальність нововведень, яка визначає високий рівень ризику у справі отримання результату. Необхідність використання організаційно-управлінських інновацій визначається тим, що:

по-перше, інновації в управлінні призводять до перебудови організації бізнесу, а саме до змін бізнес-процесів та ринкової поведінки компанії;

по-друге, організаційно-управлінські інновації припускають здатність керівників та співробітників послідовно та постійно залучати до процесу інновацій всю компанію цілком;

по-третє, технологічні та організаційно-управлінські інновації взаємно доповнюють один одного: недооцінка ролі однієї з них призводить до зниження конкурентоспроможності підприємства;

по-четверте, організаційно-управлінські інновації є найважливішим чинником посилення конкурентоспроможності будівельної галузі та успішного досягнення її стратегічних цілей.

Як було зазначено вище, управлінські інновації передбачають передусім реструктуризацію компаній, тобто зміну всієї організаційної структури або окремих її елементів оптимізації господарської діяльності. До цього слід віднести нововведення у формах, принципах і методах оплати та регламентації праці. У компаніях будівельної галузі, які дотримуються принципу впровадження інновацій, складається особливий тип корпоративної культури, що стимулює новаторство: добре налагоджений процес оцінки нових ідей та пропозицій, портфель проектів збалансований, представники різних функціональних напрямків ефективно співпрацюють у робочих групах та використовують нові інструменти та процеси, що дозволяють забезпечити оптимальне поєднання творчої енергії та дисципліни.

Отже, управлінські нововведення значною мірою є інноваціями у сфері управління персоналом. Марчук Л.П. наводить дані про необхідність впровадження управлінських нововведень: близько 80% замовляють консалтинговим фірмам нову організаційну структуру управління, на другому місці знаходиться мотивація, на третьому – попит на стратегію, на четвертому – визначення службових функцій персоналу, на п'ятому – підходи до вирішення внутрішньо організаційних задач [5].

Активність керівництва у питаннях управління персоналом безпосередньо пов'язана з економічним становищем підприємств будівельної галузі. Фундаментальні зміни, які у бізнес-процесах, надають значний вплив багатокладові організації та персонал зокрема. Багато фірм-прихильників інновацій знають: єдине, що відрізняє їх від конкурентів, – це властиві їхнім співробітникам навички, знання, відданість своїм зобов'язанням та здатність до інновацій. Співробітники сьогодні є найбільшою цінністю організації. Правильно підібраний та навчений персонал – це основа ефективності компанії будь-якої галузі економіки.

Отже, організації починають надавати все більшого значення нематеріальним характеристикам своїх співробітників, таким як лояльність, здатність встановлювати взаємовідносини зі споживачами і готовність йти на ризик, а також шукають способи їхньої формальної оцінки. Ефективність управління організацією залежить від залучення до комунікаційного процесу самих працівників, що особливо володіють високим інноваційним потенціалом.

Інноваційний потенціал працівника – це здатність до сприйняття нової інформації, збільшення своїх професійних знань, висування нових конкурентоспроможних ідей, знаходження рішення нестандартних завдань та нових методів вирішення стандартних завдань. До інноваційно-орієнтованих кадрів сьогодні можуть належати: керівники, які організують процес впровадження ефективних нововведень; спеціалісти, які доводять ці творчі ідеї до впровадження; кваліфіковані робітники, які виступають із проектами вдосконалення виробів або техпроцесів.

Можна виділити такі ознаки інноваційного потенціалу співробітників: креативність – постійно ставлять питання, люблять шукати рішення, досліджувати нові сфери; володіння великими інтересами –

прагнуть нових знань, люблять обговорювати ідеї коїться з іншими, мають хобі, різнобічно розвинені; вирішення проблеми – використовують експериментальний метод «спочатку роби, а потім пояснюй», не бояться помилок, застосовують різні підходи для вирішення проблем, готові до несподіваних рішень; ініціативність та енергійність – виявляють ініціативу, активні, орієнтовані на результат, з ентузіазмом роблять свою справу; дотримання трудової етики – віддані справі, працюють циклічно, мають гнучкий, неструктурований стиль роботи, наполегливі; винахідливість – готові поєднуватися та взаємодіяти з іншими для отримання інформації та вирішення проблем, здатні досягати результату за допомогою інших людей [2; 6].

До характерних рис інноваційно-орієнтованих кадрів відносять здатність брати активну участь у створенні нововведень, логічно діяти в умовах невизначеності, підвищеного ризику знаходити вирішення проблем, високе почуття відповідальності, бажання на ділі перевірити свої здібності. Інноваційно-орієнтованих співробітників можна також характеризувати через їхні професійні та особистісні характеристики. Професіоналізм працівника полягає насамперед, у його ставленні до праці: орієнтація на високі стандарти якості праці, творче ставлення до роботи, прагнення виконати роботу краще, ніж від нього очікують, впевненість та послідовність при реалізації нововведень, готовність до несподіваних рішень та нових установок, гнучкість та сприйнятливості до всіх змін.

До особистісних якостей інноваційних працівників можна віднести: комунікабельність, знання своїх слабких і сильних сторін, прагнення постійно набирати досвіду, самостійність, ініціативність, здорові амбіції, бажання обмінюватися досвідом. Іншими словами, успіх діяльності цілої будівельної галузі сьогодні залежить від наявності в ній інноваційно-орієнтованого персоналу та керівників, здатних ним керувати.

Таким чином, інноваційне управління персоналом - це управління, засноване на розвитку творчого потенціалу працівників, спрямоване на мотивацію та стимулювання інноваційної поведінки персоналу. Більше того, слід зазначити, що будь-яка сучасна організація, яка бажає успішно конкурувати у ринковому середовищі, має реалізовувати інноваційні принципи управління, тобто основні функції менеджменту, налаштовані на інноваційність та зміни.

До основних специфічних функцій інноваційного управління персоналу можна віднести: інноваційний клімат, що ґрунтується на взаємній довірі та спрямований на розвиток інноваційної діяльності в організації; формування системи ефективного генерування ідей та механізму акумулювання творчих ідей та пропозицій; розвиток внутрішнього інноваційного підприємництва; розвиток інноваційних комунікацій; розвиток персоналу у рамках безперервного організаційного навчання; мотивацію та стимулювання інноваційної поведінки персоналу; внесення інноваційних аспектів у традиційні функції управління працею.

При цьому основним стримуючим чинником під час реалізації управлінських інновацій у створенні є опір персоналу управлінським нововведенням. Тому при впровадженні інновації в будь-які галузі діяльності організації керівникам важливо сформувати психологічну готовність персоналу, що виявляється в усвідомленні виробничої та економічної необхідності здійснення нововведення, особистої та колективної значущості нововведення, а також способів особистого включення у здійснення нововведення.

Висновки

Низька якість управління у галузі будівництва, пов'язане з недостатньою кваліфікацією менеджерів та застосуванням ними організаційних інновацій в умовах низьких інвестицій, протягом багатьох років вважалось однією з ключових проблем вітчизняної економіки. Таким

чином, управлінські інновації у формі нових процесів та методів ведення бізнесу можуть зробити набагато вагоміший внесок у боротьбу за створення стійкої конкурентної переваги сучасних компаній галузі будівництва. Усі організації повинні бути відкриті для нових ідей, нових способів роботи, використання нових інструментів та обладнання, бути здатними прийняти їх на озброєння та отримати з них найбільшу вигоду та підвищити додану вартість.

Тому необхідно відзначити, що тільки компанії будь якої галузі, орієнтовані на інноваційне лідерство, інвестують не тільки в оновлення технологічної бази, а й у людські ресурси, залучаючи на роботу менеджерів з високим рівнем кваліфікації та досвіду, забезпечуючи тим самим високі конкурентні позиції на ринку.

Література

1. Антохов А.А. Інноваційний розвиток економіки України через призму зарубіжного досвіду. Науковий вісник МНУ ім. В.О. Сухомлинського: зб. наук. праць. 2015. № 2 (5). С. 7.
2. Денисенко М. П., Юринець З. В. Система управління ризиковими ситуаціями в умовах підвищення інвестиційної привабливості та безпеки бізнесу. Економіката держава. 2022. № 9. С. 4—7.
3. Денисенко М. П., Юринець З. В., Юринець Р. В., Кохан М. О., Конкурентоспроможність підприємництва в умовах інноваційно-інвестиційної модернізації економіки. Економка та держава. 2020. № 4. С. 19-24. URL:http://www.economy.in.ua/pdf/4_2020/5.pdf
4. Дідур К.М. Сутність, класифікація й структура інвестиційної та інноваційної діяльності підприємства. Інвестиції: практика та досвід. 2022. № 9-10. С. 30-38
5. Марчук Л.П. Зарубіжні моделі інноваційного розвитку економіки: вибір для наслідування. Економіка і регіон. 2011. № 2 (29). С. 201.
6. Прохорчук С.В. Інноваційна спроможність економіки України в умовах глобалізації. Науково-виробничий журнал. 2015. № 1 (36). С. 93.

7. Шипуліна Ю.С. Шляхи розвитку інноваційної діяльності України в глобалізованому економічному просторі. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://mer.fem.sumdu.edu.ua/content/articles/issue_19/YULIYA_S_SHYPULINA_OKSANA_V_KOSTYKThe_Ways_of_Development_Ukrainian_Innovation_Activity_in_Globalized_Economy.pdf. (дата звернення: 12.02.2024 р.).

References

1. Antokhov, A.A. (2015), “Innovative development of the economy of Ukraine through the prism of foreign experience”, *Naukovyj visnyk MNU im. V.O. Sukhomlyns'koho: zb. nauk. prats'*, vol. 2 (5), p. 7.

2. Denysenko, M. P. and Yurynets', Z. V. (2022), “System of managing risk situations in conditions of increasing investment attractiveness and business security”, *Ekonomikata derzhava*, vol. 9, pp. 4—7.

3. Denysenko, M. P., Yurynets', Z. V., Yurynets', R. V. and Kokhan, M. O. (2020), “Competitiveness of entrepreneurship in conditions of innovation-investment modernization of the economy”, *Ekonomka ta derzhava*, vol. 4, pp. 19-24, available at: http://www.economy.in.ua/pdf/4_2020/5.pdf (accessed 12 February 2024).

4. Didur, K.M. (2022), “The essence, classification and structure of investment and innovation activity of the enterprise”, *Investytsii: praktyka ta dosvid*, vol. 9-10, pp. 30-38

5. Marchuk, L.P. (2011), “Foreign models of innovative economic development: a choice for imitation”, *Ekonomika i rehion*, vol. 2 (29), p. 201.

6. Prokhorchuk, S.V. (2015), “Innovative capacity of the economy of Ukraine in the conditions of globalization”, *Naukovo-vyrobnychyj zhurnal*, vol. 1 (36), p. 93.

7. Shypulina, Yu.S. “Ways of development of innovative activity of Ukraine in the globalized economic space”, [Online], available at: http://mer.fem.sumdu.edu.ua/content/articles/issue_19/YULIYA_S_SHYPULINA_OKSANA_V_KOSTYKThe_Ways_of_Development_Ukrainian_Innovation_Activity_in_Globalized_Economy.pdf. (accessed 12 February 2024).

Стаття надійшла до редакції 08.03.2024 р.