

## УДОСКОНАЛЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

У сучасних умовах глобалізації світової економіки, різкого посилення конкуренції, змінилося відношення до головної продуктивної сили суспільства – людини, до її ціннісно-мотиваційної діяльності. Сьогодні відбуваються глибокі трансформації не тільки в політичній і економічній структурах суспільства, але й в умовах функціонування підприємств, тобто здійснюється реструктуризація підприємств, ухвалюються інноваційні стратегії й нові організаційні структури. Це має особливо велике значення для підприємств, які орієнтовані на інновації, тому що саме тут проблема кадрів є визначальною.

Стратегія розвитку інноваційного підприємства, в основі якої лежить орієнтація на нововведення, інноваційну діяльність, систематичне відновлення продукції, підвищення рівня конкурентоспроможності, висуває специфічні вимоги як до організації бізнес-процесів на підприємстві, так і до кадрової стратегії. Кадрова стратегія повинна сприяти посиленню можливостей підприємства протистояти конкурентам, розширенню конкурентних переваг організації за рахунок створення умов для розвитку й ефективної реалізації наявного кадрового потенціалу.

Кадрова політика є частиною політики підприємства й повинна повністю відповідати концепції його розвитку. Будь-якому керівникові відомо, що формування виробничих колективів, забезпечення високої якості кадрового потенціалу є вирішальними факторами ефективності виробництва та конкурентоспроможності підприємств. У зв'язку із цим повинна будуватися і кадрова політика організації: більше уваги слід приділяти таким проблемам як компетентність, з однієї сторони та мотивації з іншої.

На жаль, у цей час діяльність кадрових підрозділів на підприємствах часто зводиться до номінального обліку співробітників і добору персоналу по наявних вакансіях. Така політика безперспективна, оскільки суттєво знижує конкурентоспроможність підприємств, що може привести надалі до відтоку висококваліфікованих фахівців.

Стає очевидною необхідність проведення на підприємствах нової кадрової стратегії та політики, яка ставить метою формування та розвиток кадрового потенціалу підприємства, здатного реагувати на інноваційні зміни.

Творчий потенціал є однією зі складових інноваційного потенціалу, основу якого становлять кадрові й матеріально-технічні складові, а також наявність науково-технічної та інтелектуальної власності. Але особливо важливою складовою все-таки є наявність кадрів фахівців і вчених, які забезпечують інноваційний процес новими знаннями, ідеями, винаходами, ноу-хау, новими технологіями.

Сучасна система керування кадрами в умовах ринкової економіки представляє можливості розробки нової, більш гнучкої стратегії розвитку кадрового

потенціалу підприємств, що призводить до радикальних змін у системі керування кадрами.

Основна мета керування трудовим потенціалом підприємства в сучасних умовах – пошук оптимальної комбінації ефективних варіантів навчання персоналу, підвищення кваліфікації й трудової мотивації, для розвитку здатностей працівників і стимулювання їх до виконання робіт більш високого рівня.

Формування кадрового потенціалу суспільства в цілому означає підготовку незайнятого населення до трудової діяльності, залучення в матеріальне й духовне виробництво всього працездатного населення країни. Загалом, формування являє собою створення реального потенціалу живої праці, знань і навичок, що охоплює все суспільство й кожного індивіда.

На формування й використання кадрового потенціалу впливає ціла система зовнішніх і внутрішніх (стосовно самого підприємства) факторів. Фактори формування й використання кадрового потенціалу підприємства, у нашій виставі, – це зовнішні й внутрішні умови середовища, у яких здійснюються процеси формування й використання кадрового потенціалу.

Під зовнішніми факторами розуміються умови, які підприємство не може змінити, але повинне враховувати при формуванні й використанні власних кадрів. Внутрішні ж фактори представляють умови, які в значній мірі піддаються керуючому впливу з боку підприємства.

В умовах переходу до ринку сутність раціонального використання кадрів підприємства, полягає в більш повному виявленні й реалізації здатностей кожного працівника підприємства, посиленні творчого й змістовного характеру праці, піднятті професійно-кваліфікаційного рівня працівників з урахуванням його всебічного стимулювання й відповідної оцінки внеску кожного працівника в кінцеві результати діяльності підприємства. Навіть якщо підприємство має удосконалену матеріально-технічну базу виробництва, має у своєму розпорядженні новітню техніку й технологію, виробничий процес не може здійснюватися нормально у випадку нерационального використання кваліфікаційних і інших здатностей працівників .

Освітній рівень трудового потенціалу України є досить високим, але не відповідає сучасним вимогам інноваційної економіки. Експерти звертають увагу на низькі рівні підготовленості кадрів, їх зацікавленості в інноваційному розвитку підприємств, дають низьку оцінку кадрової складової інноваційної діяльності. Це свідчить про те, що сьогодні інноваційна діяльність у країні недостатньо забезпечена кадрами інноваційного типу [1]. Інноваційні кадри входять до складу персоналу підприємства й виконують різноманітні виробничо-господарські функції, у т.ч. функції, пов'язані зі створенням продуктів інтелектуальної діяльності. Ініціативність, компетентність, творчість, самостійність, активність, новаторство, оригінальність у праці, можливість донести інноваційну ідею до впровадження, наполегливість, високий рівень культури є їхніми індивідуальними професійними характеристиками. Однак сформованість більшості цих рис перебуває на низькому рівні. По оцінці експертів, лише два якісних параметрів працівників оцінені як досить розвинені: стаж і досвід роботи; рівень формальної професійної підготовки (по диплому). Такі риси, як знання іноземної мови, економічна компетентність і культура, професійна комп'ютерна грамотність, новаторство є майже нерозвиненими [2].

З ускладненням середовища діяльності підприємств можливість добитися успіху на галузевому ринку прямо залежить від того, наскільки керівництву компанії вдасться підняти методи своєї роботи на якісно новий рівень. Сьогодні організації змушені працювати гнучко, створюючи нові системи відносин як з партнерами по бізнесу, так і зі своїми співробітниками, виробляти адекватні змінам, що відбуваються, стратегії інноваційного розвитку кадрового потенціалу, переглядаючи пріоритети в інноваційному розвитку організації в цілому. Стратегія інноваційного розвитку кадрового потенціалу організації не тільки будується на підготовці кадрового потенціалу, але й залежить від наявних кадрових ресурсів і резервів, а також від стану інвестиційної активності співробітників [3].

Отже, на сьогоднішній день процес кадрового забезпечення інноваційного розвитку економіки пов'язаний із двома проблемами: недостатнім рівнем формування у працівників якісних рис, які необхідні для створення інновацій і впровадження їх у життя; відсутністю сприятливих умов для ефективного використання наявного людського потенціалу в інноваційному процесі, а саме: незатребуваністю творчої ініціативи; неефективною системою стимулювання інноваційної активності на підприємствах; недосконалістю державної системи захисту прав на інтелектуальну власність. Таким чином, важливе значення має необхідність комплексної оцінки інноваційного потенціалу підприємств і керування його розвитком. Професійна підготовка підвищує чутливість людей до нових розробок, розбудовує в людині ділові навички й робить його винахідливим. Також важливу роль у розвитку професійних знань відіграє бізнес-освіта, основним завданням якого є підготовка висококваліфікованих фахівців, здатних вирішувати нестандартні завдання й ухвалювати правильні управлінські розв'язки в умовах складних ринкових трансформацій [4].

На здатності працівників діяти в різних ситуаціях впливають обсяг і якість отриманих знань, умінь і навичок, спираючись на їхню кваліфікацію, досвід, загальний рівень культури, відношення до партнерів і клієнтів. Також прагнення персоналу до інновацій забезпечуються належним рівнем організації менеджменту персоналу, системи заохочення й стимулювання працівників. Мотивація праці до інноваційної діяльності визначається багатьма факторами. Серед них одним з найважливіших є матеріальна зацікавленість. Для того щоб матеріальна зацікавленість стала мотивацією участі в інноваціях, розмір винагороди повинен співвідноситися з результативністю праці й тим самим стимулювати її.

Таким чином, важливим фактором інноваційного розвитку суспільства є людський фактор, його сукупність знань, практичних навичок, творчих здібностей і активності. Оскільки ризик під час фінансування, модернізації й відновлення виробництва досить високий, оцінка інноваційного потенціалу підприємства дасть можливість потенційним інвесторам зорієнтуватися в прийнятті розв'язків щодо виділення засобів з метою реалізації інноваційної стратегії розвитку. Інноваційний потенціал підприємства є важливим інформаційним ресурсом у процесі керування його розвитком. Одна із ключових проблем активізації інноваційної діяльності полягає в створенні умов, ситуацій, які максимально формують творчу активність персоналу або кадровий потенціал.

Підводячи підсумок, відзначимо, що передумовою й важливою складовою

будь-якої інновації є інноваційний потенціал, тому кожному суб'єктові господарювання необхідно знати й розуміти теоретичні основи, закономірності процесу формування, структуру, джерело росту, методи оцінки й напрямку ефективного використання такого потенціалу. Успішне проведення науково-технічної й інноваційної політики в Україні неможливо без активізації творчої активності й винахідництва, яке, крім того, пов'язане з розвитком як вищої, так і професійної освіти.

Головні цілі при визначенні стратегії керування інноваційною діяльністю повинні забезпечуватися через створення необхідних і достатніх матеріальних умов для збереження кадрового потенціалу інноваційної сфери, недопущення еміграції висококваліфікованих наукових кадрів. Виявлення потреб і створення умов, при яких людей може задовольнити, одночасно виконуючи поставлене перед ними завдання, будуть мотивувати підвищення ефективності інновації.

Для реалізації державних завдань інноваційного розвитку економіки України нагромадження інноваційного потенціалу є важливим і необхідним. Інноваційні кадри є джерелом конкурентних переваг країни, які здатні своєю інтелектуальною працею забезпечити економічний ріст усього господарського комплексу. Для формування якісної кадрової складової інноваційного розвитку підприємств необхідно:

на державному рівні:

- створити сприятливі організаційні, економічні й правові умови для розвитку освіти;
- розробити концепцію підготовки інноваційних кадрів для вітчизняної економіки;
- забезпечити розробку механізмів реалізації напрямків державної програми по стимулюванню розвитку інноваційної діяльності підприємств і підвищення їх інноваційної активності.

На рівні підприємств:

- розробити заходи щодо підвищення рівня мотивації персоналу до інноваційної праці, підвищення рівня інноваційної активності працівників;
- організувати систематичне вдосконалення форм і методів підготовки, підвищення кваліфікації й перекваліфікації кадрів;
- розробити обґрунтовану інноваційну стратегію розвитку підприємства.

Запропоновані напрямки підвищення рівня інноваційного кадрового потенціалу дозволять забезпечити досягнення високої конкурентоспроможності продукції, досягти максимальних темпів відновлення інноваційних технологій, і забезпечити високий технологічний рівень виробництва.

### Література

1. Антонюк В. Кадри для інноваційної діяльності: проблеми формування та використання // Україна: аспекти праці. - 2007.- №5.- С. 42-47.
2. Букович У., Уильяме Р. Управление знаниями: руководство к действию: Пер. с англ. М.: ИНФРА - М, 2002. - XVI, 504с.
3. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // Україна: аспекти праці. - 2007. - №4. - С. 4-9.
4. Киршина И.А., Ильинская Е.М., Кадровая политика в условиях гибкости производства, Научная сессия ГУАП: Сб. докладов. - Ч.Ш. – СПб.: ГУАП, 2010.