

ФОРМИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОГО КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ УКРАИНЫ

Постановка проблемы в общем виде. Любое предприятие на рынке товаров и услуг может успешно конкурировать лишь при условии использования новых технологий и процессов производства. Такая деятельность имеет инновационный характер и играет ключевую роль в его жизнедеятельности. Заострение конкурентной борьбы и снижение конкурентоспособности отечественных предприятий обуславливают необходимость их инновационного развития. В настоящее время важную роль в развитии современной экономики играют информация, интеллект, знания и инновации, носителем которых является кадровый потенциал страны. Поэтому весомыми факторами в формировании кадровой составляющей инновационного развития экономики является подготовка инновационных кадров - квалифицированных работников, способных к творческому труду, профессиональному развитию, внедрению наукоемких технологий на базе развития системы непрерывного обучения в течение жизни. Главное внимание должно уделяться оценке инновационного потенциала и управлению его развитием [1, с.116].

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованию инновационной проблематики кадрового потенциала уделено значительное внимание в работах украинских и зарубежных ученых и исследователей. При этом следует отметить, что впервые в научный оборот термин «инновация» ввел Й. Шумпетер, считая, что она является главным источником прибыли. Он характеризовал инновации как часть процесса «изобретение – нововведение – диффузия» [2, с.149]. По мнению Э. Лебедевой инновации воздействуют на целевую ориентацию организации, нарушают существующий порядок взаимодействий различных элементов организации и инициируют процесс организационных изменений, который выражается в «нарушения равновесия» [3, с.25]. В понимании С. Покропивно: «Инновационные процессы инициируются отдельными отраслями науки, персоналом, а завершаются в сфере производства, способствуя прогрессивным изменениям последнего. Эффективные технические, управленческие, организационные и экономические нововведения, развитие инновационного кадрового потенциала предприятия ведут к заметным положительным изменениям социальных процессов в организации» [4, с.156]. Н. Кузьмина представляет управление кадровым потенциалом через системы: управления компетенциями, профессионального обучения и управления деловой карьерой [5, с.47]. Таким образом, следует отметить, что управление кадровым потенциалом – это трудоемкий и длительный процесс, который требует от руководства предприятий применения системного подхода в управлении кадрами.

Цель исследования. Целью исследования является выяснение сущности понятия «инновационный кадровый потенциал предприятия», определение важности формирования кадров инновационного типа, а также решение вопросов относительно управления развитием инновационного кадрового потенциала предприятия.

Изложение основного материала. Инновационное развитие экономики страны невозможно без формирования качественного кадрового потенциала и эффективности его использования. Основой развития предприятий является использование инновационного труда, который представляет собой трудовую деятельность с высокой долей интеллектуальной, научной, творческой компоненты и который способен удовлетворять общественные потребности с более полезным эффектом [6, с.7].

Творческий потенциал является одной из составляющих инновационного потенциала, основу которого составляют кадровые и материально-технические составляющие, а также наличие научно-технической и интеллектуальной собственности. Но особенно важной составляющей все же является наличие кадров специалистов и ученых, которые обеспечивают инновационный процесс новыми знаниями, идеями, изобретениями, ноу-хау, новыми технологиями. Именно такой составляющей инновационного потенциала как кадровый потенциал должно уделяться очень большое значение.

Кадровый потенциал инновационного предприятия определяется не только количественным составом персонала, который непосредственно или опосредствованно связан с инновационной деятельностью предприятия, а также и его качественными характеристиками, которые понимаются как активы персонала. Под активами персонала понимается совокупность коллективных знаний сотрудников предприятия (организации), их творческих способностей, умения решать проблемы, лидерских качеств, предпринимательских и управленческих навыков. Сюда также включаются психометрические данные и сведения о поведении отдельных личностей в разных ситуациях.

Образовательный уровень трудового потенциала Украины является достаточно высоким, но не отвечает современным требованиям инновационной экономики. Эксперты обращают внимание на низкие уровни подготовленности кадров, их заинтересованности в инновационном развитии предприятий, дают низкую оценку кадровой составляющей инновационной деятельности. Это свидетельствует о том, что сегодня инновационная деятельность в стране недостаточно обеспечена кадрами инновационного типа [8, с.43]. Инновационные кадры входят в состав персонала предприятия и выполняют разнообразные производственно-хозяйственные функции, в т.ч. функции, связанные с созданием продуктов интеллектуальной деятельности. Инициативность, компетентность, творчество, самостоятельность, активность, новаторство, оригинальность в труде, возможность донести инновационную идею к внедрению, настойчивость, высокий уровень культуры являются их индивидуальными профессиональными характеристиками. Однако сформированность большинства этих черт находится на низком уровне. По оценке экспертов, лишь два качественных параметра работников оценены как достаточно развитые:

стаж и опыт работы; уровень формальной профессиональной подготовки (по диплому). Такие черты, как знание иностранного языка, экономическая компетентность и культура, профессиональная компьютерная грамотность, новаторство являются почти неразвитыми [1, с.45].

Итак, на сегодняшний день процесс кадрового обеспечения инновационного развития экономики связан с двумя проблемами: недостаточным уровнем формирования у работников качественных черт, необходимых для создания инноваций и внедрения их в жизнь; отсутствием благоприятных условий для эффективного использования имеющегося человеческого потенциала в инновационном процессе, а именно: невостребованностью творческой инициативы; неэффективной системой стимулирования инновационной активности на предприятиях; несовершенством государственной системы защиты прав на интеллектуальную собственность. Таким образом, важное значение имеет необходимость комплексной оценки инновационного потенциала предприятий и управления его развитием. Профессиональная подготовка повышает чувствительность людей к новым разработкам, развивает в человеке деловые навыки и делает его изобретательным. Также важную роль в развитии профессиональных знаний играет бизнес-образование, основным заданием которого является подготовка высококвалифицированных специалистов, способных решать нестандартные задания и принимать правильные управленческие решения в условиях сложных рыночных трансформаций [4, с.118].

Изучение зарубежного опыта инновационного развития Японии, Германии, Великобритании, Франции, Южной Кореи показывает, что эти страны особое внимание уделяют фундаментальным и прикладным исследованиям и подготовке кадров для производства высокотехнологичной, наукоемкой продукции. Именно новые и высокие технологии являются определяющими в развитии экспортного потенциала этих стран.

На способности работников действовать в различных ситуациях влияют объём и качество полученных знаний, умений и навыков, опираясь на их квалификацию, опыт, общий уровень культуры, отношение к партнёрам и клиентам. Также стремление персонала к инновациям обеспечиваются надлежащим уровнем организации менеджмента персонала, системы поощрения и стимулирования работников. Мотивация труда к инновационной деятельности определяется многими факторами. Среди них одним из важнейших есть материальная заинтересованность. Для того чтобы материальная заинтересованность стала мотивацией участия в инновациях, размер вознаграждения должен соотноситься с результативностью труда и тем самым стимулировать её.

Таким образом, важным фактором инновационного развития общества является человеческий фактор, его совокупность знаний, практических навыков, творческих способностей и активности. Поскольку риск во время финансирования, модернизации и обновления производства достаточно высокий, оценка инновационного потенциала предприятия даст возможность потенциальным инвесторам сориентироваться в принятии решений относительно выделения средств с целью реализации инновационной стратегии развития. Инновационный потенциал предприятия является важным информационным ресурсом в процессе управления его развитием. Одна из ключевых проблем активизации инновационной деятельности заключается в создании условий, ситуаций, которые максимально развивают творческую активность персонала или кадровый потенциал.

Выводы. Подводя итог, отметим, что предпосылкой и важной составляющей любой инновации является инновационный потенциал, потому каждому субъекту хозяйствования необходимо знать и понимать теоретические основы, закономерности процесса формирования, структуру, источник роста, методы оценки и направления эффективного использования такого потенциала. Успешное проведение научно-технической и инновационной политики в Украине невозможно без активизации творческой активности и изобретательства, которое, кроме того, связано с развитием как высшего, так и профессионального образования.

По нашему мнению, главные цели при определении стратегии управления инновационной деятельностью должны обеспечиваться через создание необходимых и достаточных материальных условий для сохранения кадрового потенциала инновационной сферы, недопущения эмиграции высококвалифицированных научных кадров. Выявление потребностей и создание условий, при которых человек может удовлетворить их, одновременно выполняя поставленное перед ним задание, будут мотивировать повышение эффективности инновации.

Для реализации государственных задач инновационного развития экономики Украины накопление инновационного потенциала является важным и необходимым. Инновационные кадры являются источником конкурентных преимуществ страны, которые способны своим интеллектуальным трудом обеспечить экономический рост всего хозяйственного комплекса. Для формирования качественной кадровой составляющей инновационного развития предприятий необходимо:

На государственном уровне:

- создать благоприятные организационные, экономические и правовые условия для развития образования;
- разработать концепцию подготовки инновационных кадров для отечественной экономики;
- обеспечить разработку механизмов реализации направлений государственной программы по стимулированию развития инновационной деятельности предприятий и повышения их инновационной активности.

На уровне предприятий:

- разработать мероприятия по повышению уровня мотивации персонала к инновационному труду, повышению уровня инновационной активности работников;
- организовать систематическое усовершенствование форм и методов подготовки, повышения квалификации и переквалификации кадров;
- разработать обоснованную инновационную стратегию развития предприятия.

Предложенные направления повышения уровня инновационного кадрового потенциала позволят обеспечить достижение высокой конкурентоспособности продукции, достичь максимальных темпов обновления инновационных технологий, и обеспечить высокий технологический уровень производства.

Литература

1. Кузнецова Н.Б. Кадри інноваційного типу // Н.Б.Кузнецова // Актуальні проблеми економіки. - 2009. - № 6. - С. 115-121.
2. Шумпетер Й. Теория экономического развития. – М.: Прогресс, 1982. – 456 с.
3. Лебедева Э. Формирование системы управления организационным развитием предпринимательских структур // Вестник «РИНХ» - Ростов-н/Дону, 2009. - С. 20-27
4. Кузьмина Н.В. Система управления кадровым потенциалом в интегрированных корпоративных структурах // Дисс. на соиск. уч. степени д-ра экон. наук. – М., 2004. – 125 с.
5. Економіка підприємства: Структурно-логічний навч. посібник / За ред. д.е.н., проф. С.Ф. Покропивного – К.:КНЕУ, 2001. – 457 с.
6. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // Україна: аспекти праці. – 2007. - №4. – С. 4-9.
7. Кузнецова Н.Б. Кадри інноваційного типу // Н.Б.Кузнецова // Актуальні проблеми економіки. - 2009. - № 6. - С. 115-121.
8. Антонюк В. Кадри для інноваційної діяльності: проблеми формування та використання // Україна: аспекти праці. - 2007.- №5.- С. 42-47.