

ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА ТА ГОТОВНІСТЬ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ДО ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Інноваційна спрямованість національної економіки, стратегії і тактики розвитку виробництва висуває нові вимоги до кадрового персоналу підприємства і його людського капіталу.

Вітчизняними підприємствами на сьогоднішній день найбільш затребувана інноваційна стратегія «перенесення», яка характеризується тим, що для освоєння виробництва нової продукції за кордоном купуються ліцензії на новітні високоефективні наукові та виробничо-технологічні розробки. У межах цієї стратегії численні інвестиції у придбання і впровадження інноваційної технології на практиці можуть виявитися не такими ефективними, порівняно з теоретичними та прогнозними розрахунками, і, в першу чергу, це може бути зумовлено низьким рівнем розвитку людського капіталу підприємства, неготовністю чи нездатністю персоналу зрозуміти нову технологію і ефективно її використовувати. Враховуючи цей факт, важливо постійно оцінювати готовність персоналу до інноваційних перетворень, аналізуючи наявність у нього необхідного запасу людського капіталу, мотивації до його застосування, а також контролюючи відсутність причин для опору змінам, впроваджуваним на підприємстві.

Інноваційний потенціал людського капіталу має важливе значення з огляду на те, що входить до структури інноваційного потенціалу підприємства. У науці під інноваційним потенціалом людського капіталу розуміють здатність сприймати, використовувати і генерувати нові ідеї, підходи і рішення, практики у процесі трудової діяльності в ситуації невизначеності, що забезпечують досягнення економічного і соціального ефекту [1, с. 73]. На підставі цього інноваційний потенціал підприємства можна охарактеризувати як його готовність та спроможність до використання інноваційних можливостей; він

охоплює ресурси, кошти, запаси, які можуть бути використані фізичними і юридичними особами в процесі інноваційного розвитку.

Міру готовності персоналу використовувати свій людський капітал для реалізації комплексу завдань, що забезпечують функціонування підприємства в умовах впровадження інноваційної технології, а також здатність виконувати інноваційні перетворення у науковій літературі запропоновано називати інноваційною готовністю людського капіталу [2, с. 3]. Підвищення рівня інноваційної готовності людського капіталу призводить до зростання ефективності впровадження інноваційної технології на підприємстві, що зумовлює актуальність інвестування коштів в інновації з урахуванням оцінки готовності людського капіталу до їх впровадження.

З нашого погляду, інноваційна готовність людського капіталу – це ніщо інше, як власне інноваційний потенціал, що відображає здатність кадрового персоналу підприємства застосувати на практиці наявні інноваційні можливості.

З метою підвищення рівня інноваційної готовності людського капіталу підприємства Є.В. Ваніним запропоновано основні напрями інвестування коштів в людський капітал, якими автор визначив:

1) кількісний склад персоналу:

У випадку невідповідності фактичного складу персоналу необхідній кількості для застосування нової технології – інвестування коштів в набір, наймання, звільнення персоналу.

2) базові знання і навички персоналу:

- інвестування у пошук, добір та наймання персоналу з необхідним базовим рівнем освіти;
- інвестування в освіту працівників, необхідну для впровадження інновацій;
- інвестування в підвищення кваліфікації працівників з метою пояснення сутності технологій та змін.

3) професійний досвід, знання та якості:

- інвестування коштів у пошук спеціалістів з необхідними професійними знаннями і якостями, залучення їх до роботи у якості працівників або консультантів;

- інвестування в стажування та відрядження працівників і керівників до аналогічних підприємств або підприємств, що є розробниками впроваджуваної технології;

- інвестування в підвищення кваліфікації, необхідне для отримання додаткових професійних навичок і знань.

4) зменшення опору змінам і мотивація персоналу:

- інвестування в різні заходи, спрямовані на зменшення опору персоналу інноваційним перетворенням;

- інвестування в грошові і не грошові методи мотивації персоналу до праці;

- проведення різноманітних тренінгів у сфері інновацій з метою стимулювання та їх пояснення.

5) система комунікацій та обміну досвідом:

- інвестування у розвиток системи комунікації персоналу, забезпечення обміну досвідом, створення відповідних умов;

- інвестування у забезпечення своєчасного доступу до будь-якої необхідної інформації;

- інвестування в управління конфліктами, запрошення психологів та спеціалістів [2, с. 15].

Аналіз сутності інноваційного потенціалу людського капіталу підприємства свідчить, що він являє собою явище зі складною організованою системою, до якої входить чотири складові:

1) сутнісна складова – передбачає наявність або відсутність знань про сутність нововведень, які планується впроваджувати на підприємстві, виконує інформативну та систематизуючу функції;

2) мотиваційна складова – дозволяє виявити мотиви, які керують працівниками під час організації нововведень, тому її функцією є спонукання персоналу до активного здійснення інноваційної діяльності;

3) комунікативна складова – виражає і відображає рух відносин у процесі впровадження інновацій, характеризує функції взаємодії між працівниками; показує ступінь залучення працівника до інноваційної діяльності та визначає її якість;

4) практична складова – означає володіння технологією розробки і впровадження інновації на підприємстві. При цьому особливого значення набувають творчі підходи працівників до виконання професійних обов'язків, які в інноваційній діяльності посідають чільне місце.

Література:

1. Санкова Л.В. Инновационная модель трудовых отношений в современных организациях через призму институтов [Текст] / Л.В. Санкова // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2009. – № 3 (53). – С. 72-76.

2. Ванин Е.В. Повышение эффективности внедрения инноваций на предприятии путем инвестирования средств в человеческий капитал [Текст]: автореферат на соиск. уч. степени канд. эконом. наук по спец. 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (управление инновациями)/ Е.В. Ванин. – Н.Новгород, 2011. – 28 с.

Кохан Вероніка Павлівна – кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України