

ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

А.В. Пашкова

Одеський національний політехнічний університет

В умовах глобальних змін, що відбуваються у світовій і вітчизняній економіці істотно змінюється роль людини у виробничій діяльності і інноваційному ланцюжку, що бере свій початок від розвитку і обґрунтування творчої або інноваційної ідеї і закінчуючи розробкою і практичною апробацією готового інноваційного продукту.

Абсолютно очевидно, що в сучасних умовах успішний економічний розвиток країни, підприємства залежать від рівня забезпеченості якісним і адаптованим до сучасних умов інноваційним трудовим потенціалом, орієнтованим на активну інноваційну діяльність. В той же час, слід зазначити, що розробка інновацій, їх апробація залежать не лише від певних інтелектуальних, творчих і інших психофізіологічних здібностей, знань і навичок, але і значною мірою забезпечується системою управління інноваційним трудовим потенціалом підприємства, яка охоплює процеси його формування і використання.

Таким чином, підвищення інноваційної активності українських підприємств є одним з пріоритетних завдань національної економіки. Під інноваційною активністю розуміється комплексна характеристика діяльності підприємств, спрямованої на подолання системних обмежень на шляху економічного зростання за рахунок створення, впровадження і комерціалізації нових продуктів і технологій на усіх рівнях ухвалення рішень [1]. Рівень інноваційної активності підприємства визначається наявністю і ефективним використанням інноваційного трудового потенціалу.

Для глибшого розуміння економічної суті інноваційного трудового потенціалу підприємства, необхідно розкрити його зміст, під яким розуміється «сукупність особових, професійних, інтелектуальних, творчих здібностей персоналу, схильного до інноваційного мислення, здатного гнучко адаптуватися до змін, що відбуваються, в зовнішньому і внутрішньому середовищі підприємства» [2].

Доцільно відмітити, що процес формування інноваційного трудового потенціалу підприємства, повинен відбуватися як в до виробничих умовах на етапах його розвитку, так і безпосередньо на виробництві, включаючи певні заходи, пов'язані з навчанням, підвищенням кваліфікації і орієнтацією персоналу на ефективні результати інноваційної діяльності.

Оскільки формування інноваційного трудового потенціалу є тривалим процесом, упродовж якого на кожному віковому етапі і впродовж усього життя індивіда відбувається безперервний розвиток наявних і вдосконалення придбаних трудових здібностей, професійних компетенцій, навичок, необхідно можна виділити етапи його розвитку.

Упродовж життя, починаючи з моменту народження, людина, як правило, проходить декілька вікових стадій: народження, дитинство, юність, зрілість, старість. На кожному віковому ступені людина розкриває ті або інші завдатки, формує певні навички, які були вже закладені природою або придбані впродовж усього життя. В процесі формування інноваційного трудового потенціалу можна виділити наступні основні періоди:

1) *Шкільний період* (розкриваються індивідуальні здібності людини, формуються певні навички, отримується досвід колективної форми роботи, формується вагома інтелектуальна база і розвивається творче мислення);

2) *Період здобуття професійної освіти* (отримання професійних знань, умінь, навичок, особовий розвиток, формування професійних і інноваційних компетенцій: активна командна форма навчання, заснована на колективному і індивідуальному мисленні, розвиток здатності відкритий виражати і відстоювати точку зору, пропонувати креативні ідеї, аргументовано і логічно обґрунтовувати їх ін.);

3) *Період трудової діяльності або професійної реалізації* (застосування в практичній діяльності набутих раніше навичок, умінь, знань, безперервний професійний розвиток, формування спеціальних професійних компетенцій відповідно до специфіки професійної діяльності та ін.).

Одночасно слід зазначити, що в практиці, сьогодні спостерігається невідповідність рівня професійної підготовки і утворення персоналу підприємств потребам сучасного виробництва. Ця обставина виявляє і підтверджує необхідність ефективного управління процесом

формування інноваційного трудового потенціалу безпосередньо на підприємстві в умовах реального виробництва.

Міра використання інноваційного трудового потенціалу підприємства залежить, передусім, від: наявного інноваційного потенціалу підприємства, включаючи трудовий потенціал; технічній оснащеності підприємства; ефективності використовуваної системи менеджменту та ін.

Отже, підвищення інноваційної активності трудового потенціалу і ефективність його використання вимагає дотримання певних заходів :

– безперервного процесу розвитку інноваційного трудового потенціалу підприємства (через систему навчання, перенавчання, міжнародного стажування та ін.);

– розробки системи мотивації і стимулювання персоналу підприємства - розвиток економічної зацікавленості персоналу з урахуванням взаємозв'язку ефективності їх інноваційної діяльності і матеріального заохочення;

– вдосконалення технологічної і ресурсної бази;

– вдосконалення механізмів управління інноваційним трудовим потенціалом підприємства з урахуванням потреб підприємства і економіки в цілому.

Таким чином, ситуація, що склалася в сучасній економіці, характеризується самостійністю політики, що проводиться підприємствами виявляє необхідність посилення відповідальності керівництва при розробці або вдосконаленні стратегії інноваційного розвитку підприємства, постановці завдань, цілей, з урахуванням яких доцільно формувати і розвивати інноваційні компетенції трудового потенціалу і підвищувати його інноваційну активність.

Література:

1. Резник Г.А., Амирова Д.Р. Инновационная активность трудового потенциала как важнейший ресурс модернизации экономики // Экономика и предпринимательство. - 2013. - №12-2. - С. 101-104.
2. Крощенко М., Шестаков М. Теоретико-методологические основы исследования трудового потенциала / М. Крощенко, М. Шестаков // Вестник НИИ труда и социального страхования. - 2010. - № 1. - С. 80 - 100.
3. Є.А. Бельтюков, С.С. Свірідова, Т.І. Черкасова, Л.А. Некрасова; за ред. проф. Є.А. Бельтюкова Формування і розвиток потенціалу промислового підприємства: навч. посіб. для студ. ВНЗ, ОНПУ – Одеса: Інтерпрінт, 2009. – 456с.

УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

С.В. Безнос
Ю.О. Дубенчук

Одеський національний політехнічний університет

В сучасних умовах діяльності промислових підприємств необхідно створення ефективної системи управління кадровим персоналом. Вихідним пунктом керування являється людина, так як вона є основою кожного підприємства, будь-якої справи і від її дій залежить успіх підприємств. Низький рівень професійної підготовки частини персоналу підприємств ускладнює адаптацію підприємств до сучасних вимог, що призводить до нехватки висококваліфікованих працівників і, як наслідок, таке підприємство виявляється не конкурентоспроможним на ринку. Адже від професійної підготовки робітників, від існуючої системи мотивації, організаційної структури та організації використання потенціалу кожного працівника в трудовому процесі залежить соціально-економічна ефективність підприємства.

Кадровий потенціал – людський чинник, який представлений здібностями працівників, їх професійно-кваліфікаційною підготовкою, творчими, психологічними та фізіологічними якостями. Він є одним із найважливіших ресурсів підприємства. Таким чином, головна мета формування кадрового потенціалу підприємства полягає у забезпеченні підприємства всіма