

ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ ІННОВАЦІЙНОГО ПРАЦІВНИКА

С. В. ЯКОВЕНКО, аспірант
(ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»)

Анотація. Розглянуто передумови формування та розвитку компетенцій працівників інноваційного типу. Проаналізовано кроки, які має здійснити держава для розвитку інноваційної конкурентоспроможної економіки та забезпечення її відповідним кадровим потенціалом.

Ключові слова: компетенції, інноваційний працівник, конкурентоспроможність, інноваційний розвиток, інноваційна праця, управління знаннями.

У постіндустріальному суспільстві набуває актуальності питання компетентності та якісної підготовки фахівців різних галузей, оскільки вимоги до них мають відповідати швидким темпам розвитку людства. Тому незалежно від галузевої приналежності підприємства професійним стандартом розвитку персоналу стає формування особливої категорії співробітників – інноваційних працівників. Не можна заперечувати той факт, що в умовах упровадження тотальної автоматизації виробництва та вдосконалення технологій, формування якісно нової категорії працівників створює основу для зростання продуктивності праці, а значить, і розширення конкурентних переваг підприємства. Отже, підвищення рівня освіченості та обізнаності, практичного досвіду та здібностей сучасного працівника має істотний вплив на функціонування не лише окремого суб'єкта господарювання, а й економіки держави загалом.

Метою статті є обґрунтування передумов і необхідності формування нової генерації трудового потенціалу країни – кадрів інноваційного типу, а також дослідження якісних компонентів, які визначають їхній зміст.

У вітчизняній науковій літературі проблемам формування якісного кадрового забезпечення інноваційної економіки присвятили свої праці: В. Антонюк, А. Колот, І. Петрова та ін. Питання, пов'язані з розвитком системи компетенцій персоналу, висвітлювалися

також у працях таких учених, як: І. Б. Дуракова («Управління персоналом»): розкрито технологію формування компетенції персоналу; Л. В. Карташова («Управління людськими ресурсами»): визначено найбільш важливі в сучасних умовах управлінські компетенції; Ю. Д. Красовський («Організаційна поведінка»): висвітлено аспекти часової управлінської орієнтації та особливості часової концепції поведінки персоналу.

Інноваційний розвиток економіки країни неможливий без формування якісного конкурентоспроможного кадрового потенціалу та ефективності його використання.

В умовах ринкових трансформацій пріоритетна роль належить розвитку інноваційної діяльності, яка потребує нових прогресивних знань, кваліфікаційних навиків і високої професійної майстерності кадрів.

Основою інноваційного розвитку підприємств є використання інноваційної праці, яка являє собою трудову діяльність з високою часткою знанневих, інтелектуальних, творчих компонентів, яка здатна задовольняти суспільні потреби з більшим корисним ефектом.

Суб'єктами інноваційної праці є працівники, які здатні створювати нові знання і активно їх використовувати, адже результатом такої праці є нові ідеї, образи, що визначається, насамперед, творчими здібностями до певного виду діяльності, активністю людини, умовами реалізації цих здібностей у суспільстві. Такі

кадри повинні бути спроможними та схильними до інновацій. Наразі інноваційна діяльність, зокрема в Україні, є недостатньо забезпечена працівниками інноваційного типу.

Відсутність єдиної позиції в розумінні ества і ролі кадрового забезпечення інноваційного розвитку економіки регіону викликає необхідність уточнення поняття «інноваційні працівники».

Питання кадрового забезпечення інноваційного розвитку країни та її регіонів було предметом дослідження цілої низки українських і зарубіжних учених.

Зокрема В. Зінов і В. Кабанов, позиціонуючи інтелектуальний капітал і трудові ресурси як основні активи інноваційної економіки, працівників інноваційної діяльності визначають як «сукупність професійно підготовлених фахівців, чия діяльність, здійснювана на систематичній основі, направлена на надання прямих послуг, пов'язаних із освоєнням нових сфер застосування знань і результатів науково-технічної діяльності» [3, 8].

На думку А. Колота, «кадрова складова інноваційної діяльності – це соціально-професійна група, що складається з наукових, інженерно-технічних і інших категорій працівників, що здійснюють процес «дослідження – виробництво – комерціалізація». Вони пов'язані єдиною кінцевою метою, загальними рисами у змісті, характері й умовах праці, системі стимулювання» [4].

І. Петрова вважає, що до інноваційних складових інтелектуального «слід віднести творчу (креативну) компоненту людського капіталу, інновації, втілені у продукті та бізнес-процесах компанії. Разом з тим у структурі інтелектуального капіталу можна побачити

необхідні складові, які, не будучи проривним явищем, забезпечують його функціонування та створюють середовище для виникнення та реалізації інновацій» [2].

Н. Кузнєцова зосереджує увагу на основних рисах і компетенціях працівників інноваційного типу. Зокрема, відмічає, що «інноваційні кадри повинні мати практичний досвід роботи і займатися інноваційною працею, володіти якісними рисами, необхідними для створення інновацій та запровадження їх у життя, спроможні реалізувати свій індивідуально-кваліфікаційний і професійний потенціал з метою підвищення конкурентоспроможності підприємства та досягнення ним стратегічних цілей розвитку» [5].

Кожен із авторів дає своє тлумачення поняття «інноваційні працівники» та їх характеристики. Пропонуємо розглядати інноваційних працівників як групу фахівців, які мають компетенції, затребувані в інноваційній економіці, здійснюють розробку та впровадження інновацій з метою отримання технологічно чи економічно вигідних результатів.

Тож, слід відмітити, що інноваційні працівники входять до складу персоналу підприємства і виконують різноманітні виробничо-господарські функції, в тому числі функції, пов'язані зі створенням продуктів інтелектуальної діяльності. Існує багато підходів до класифікації інноваційних працівників, розроблених багатьма вченими, проте підсумувавши, пропонуємо підхід до класифікації працівників інноваційної діяльності на основі виділення таких класифікаційних ознак, як: належність до управлінських кадрів, місце і роль в інноваційному процесі та сфера діяльності (табл. 1).

Таблиця 1

Класифікація працівників інноваційної діяльності

| Класифікаційна ознака | Працівники інноваційної діяльності |
|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Належність до управлінських кадрів | Підприємці (власники малих підприємств), керівники-новатори, Інноваційні менеджери |
| Місце і роль в інноваційному процесі | Новатори, інноватори, працівники, що забезпечують регулювання та обслуговування інноваційного процесу |
| Сфера діяльності | Працівники традиційних галузей економіки, що займаються інноваційною діяльністю та володіють сучасними компетенціями, працівники високотехнологічних галузей економіки, працівники сфери науки та освіти |

Важливою характеристикою інноваційних працівників є наявність у них здібностей до творчої праці та можливість їх реалізації, що визначає їхній індивідуально-кваліфікаційний потенціал та індивідуальні професійні характеристики. Тому, на відміну від «нетворчого» персоналу, інноваційні працівники повинні володіти певними якісними рисами, потрібними для інноваційної діяльності. До таких рис зараховують: високу професійну компетентність, самостійність, ініціативність, підприємливість, активність, творчість, новаторство, оригінальність у праці, спроможність довести інноваційну ідею до впровадження, наполегливість, здатність до виконання трудових функцій на рівні міжнародних стандартів, високі адаптаційні можливості, високий рівень культури. Але вагомою проблемою залишається достатньо низький рівень сформованості більшості цих рис.

Такі риси, як знання іноземної мови, правова та економічна компетентність і культура, професійна мобільність, комп'ютерна грамотність, підприємливість, творчість, новаторство тощо є майже не розвиненими, але одночасно є достатньо важливими для інноваційної діяльності працівника [1].

Отже, сьогодні процес забезпечення інноваційного розвитку економіки працівниками інноваційного типу пов'язаний з існуванням двох проблем:

- недостатнім рівнем формування у працівників якісних рис, необхідних для створення інновацій та запровадження їх у життя;
- відсутністю сприятливих умов (економічних, організаційних, правових) для ефективного використання наявного людського потенціалу в інноваційному процесі, а саме:
 - ✓ неефективною системою стимулювання інноваційної активності на підприємствах;
 - ✓ не затребуваністю творчої ініціативи;
 - ✓ не досконалістю державної системи захисту прав на інтелектуальну власність;
 - ✓ відсутністю сприятливих умов для впровадження інновацій.

Формування якісних складових працівників інноваційного типу повинна, насамперед забезпечити сфера освітніх послуг.

Освіта та професійна підготовка, у разі їх належного якісного та організаційного рівня, розвивають у людині ділові навички та підприємливість, підвищують чутливість людей до нових наукових ідей і технічних розробок, розвивають новаторські здібності працівника, роблять його винахідливим та ініціативним. Отже, освіта наділяє робочу силу продуктивними знаннями, сприяє нарощенню нових знань людини, стимулює процес продукування нових ідей.

У сучасних умовах господарювання велика роль у формуванні якісних фахівців належить професійній освіті, яка повинна забезпечити їх прогресивними спеціальними знаннями, поєднуючи теоретичну підготовку з практичними заняттями на базі застосування інформаційних комп'ютерних технологій, сучасних методик і підходів в організації навчального процесу.

Обсяг і якість одержаних знань, набутих умінь і навиків впливають на формування компетентності персоналу, тобто здатності працівників діяти у різноманітних ситуаціях, спираючись на їхню освіту, кваліфікацію, досвід, навички, вміння, загальний рівень культури, ставлення до роботи, партнерів і клієнтів [4]. Адже компетенції – це інтегрована поведінкова модель, що реалізується в ефективному виконанні робіт і одержанні певних результатів. У структуру концепцій входять такі взаємопов'язані елементи, як знання, навички, здібності, психофізіологічні особливості, здібності, цінності, або ціннісні установки та можливості [7]. Компетенція є особливим інформаційним ресурсом підприємства, який забезпечує йому певні конкурентні переваги у ринковому середовищі.

Поєднуючи накопичені знання, досвід і навички своїх працівників, підприємство формує ключові компетенції, які забезпечують йому стійку конкурентну перевагу на ринку. Матеріальне втілення цих компетенцій знаходить своє відображення в унікальній технології або іншому інформаційно-інтелектуальному ресурсі [6], що пояснює здатність підприєм-

ства розвивати інноваційну діяльність, а його працівників – створювати для цього унікальні корпоративні знання.

У процесі формування якісної кадрової складової інноваційного розвитку підприємств не менш важливим чинником є створення системи управління знаннями як їх основного ресурсу. Це управління пов'язане з накопиченням досвіду, розумінням процесів, методик і операцій, організації та обміну досвідом і знаннями. Важливість організації цього процесу на вітчизняних підприємствах є очевидною, адже стратегія управління знаннями сприяє їх обміну, поєднуючи працівників один з одним і з інформацією так, щоб вони навчалися на документально підтвердженому досвіді. Це, у свою чергу, буде забезпечувати постійне поповнення і передачу знань тими, хто їх має, тим, хто їх потребує з метою підвищення ефективності діяльності підприємства.

Управління знаннями пов'язане з управлінням і мотивацією кваліфікованих працівників, які створюють знання та відіграють важливу роль у їх розповсюдженні, що, у свою чергу, значно покращить навчання працівників на підприємстві та стане однією з необхідних складових системи професійного розвитку персоналу.

Для формування якісної кадрової складової інноваційного розвитку підприємств необхідно:

- реформувати систему освіти в країні, зокрема професійну, шляхом розробки нових державних освітніх стандартів навчальних дисциплін і програм;
- посилити вимоги до самостійної роботи студентів, яка розвиває здатність до творчості, індивідуального мислення;
- створити сприятливі організаційні, економічні та правові умови для розвитку бізнес-освіти;
- розробити концепцію підготовки інноваційних працівників для вітчизняної економіки;
- забезпечити розробку механізмів реалізації напрямів державної програми зі стимулювання розвитку інноваційної діяльності

підприємств та підвищення їхньої інноваційної активності;

- розробити заходи до підвищення рівня мотивації персоналу до інноваційної праці, підвищення рівня інноваційної активності працівників;
- створити сприятливі умови для розвитку якісних рис, необхідних для створення новацій, та для реалізації інноваційного потенціалу.

Створення ефективної системи розвитку інноваційних працівників і умов для їх творчої праці є невід'ємною умовою успішного функціонування організації. Формування якісних рис, необхідних для створення інновацій та запровадження їх у життя, розвиток індивідуально-кваліфікаційного та творчо-професійного потенціалу працівників сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства та досягненню ним стратегічних цілей розвитку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Антонюк В. Є. Кадри для інноваційної діяльності: проблеми формування та використання / Антонюк В. Є. // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 5. – С. 42–47.
2. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди : монографія / Петрова І. Л., Шпильова Т. І., Сисоліна Н. П. ; за ред. проф. Петрової І. Л. – К. : Дорадо, 2010. – 318 с.
3. Зинов В. Г. Задачи кадрового обеспечения инновационной деятельности / Зинов В. Г., Кабанов В. А. // Научно-технические ведомости СПбГТУ. Наука и образование. Серия «Инноватика». – 2009. – № 5 (87). – С. 180–188.
4. Колот А. М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / Колот А. М. // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 4–9.
5. Кузнецова Н. Б. Кадри інноваційного типу / Н. Б. Кузнецова // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 6. – С. 115–121.
6. Ревуцька Н. В. Формування концепції інтелектуалізації бізнесу в сучасній парадигмі управління / Ревуцька Н. В. // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. – Спец. вип. : Економіка підприємства: теорія і практика. – Ч. II. – К. : КНЕУ, 2008. – С. 543–548.

7. Петрова І. Л. Управління персоналом, засноване на компетенціях [Електронний ресурс] / Петрова І. Л. – Режим доступу: http://archive.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum%20/Vpr/Ekon/2009_7/34.pdf. – Назва з екрана.
8. Петрова І. Л. Ринок інноваційної праці: тенденції формування в Україні / Петрова І. Л. // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 5. – С. 3–7.

С. В. Яковенко, аспірант (ГВУЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»). **Формирование компетенций инновационного работника.**

Аннотация. Рассмотрены предпосылки формирования и развития профессиональных качеств сотрудников инновационного типа. Анализируются меры, которые предпринимает государство для развития инновационной конкурентоспособной экономики и обеспечения ее соответствующего типа кадровым потенциалом.

Ключевые слова: компетенции, инновационный работник, конкурентоспособность, инновационное развитие, инновационный труд, управления знаниями.

S. V. Yakovenko, postgraduate (Kyiv National Economic University by Vadym Hetman). **Formation of the competences of the innovative employee.**

Summary. The article examines the preconditions of formation and development of competencies of employees of innovation type. Steps that the State has to carry for the development of an innovative and competitive economy and its appropriate personnel potential are analyzed.

Keywords: competence, innovative employee, competitiveness, innovation, innovative work, knowledge management.