

Н.Б. Кузнецова

КАДРИ ІННОВАЦІЙНОГО ТИПУ: СУТНІСТЬ, ЗНАЧЕННЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ В УМОВАХ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

У статті визначено значення кадрів інноваційного типу, передумови їх формування в Україні та якісні складові інноваційних можливостей працівників, а також запропоновано заходи з формування якісної кадрової складової інноваційного розвитку економіки України.

Ключові слова: кадри інноваційного типу, інноваційна праця, інноваційний кадровий потенціал, якісні риси інноваційних кадрів, підготовка інноваційних кадрів.

Табл. 1. Літ. 21.

Н.Б. Кузнецова

КАДРЫ ИННОВАЦИОННОГО ТИПА: СУЩНОСТЬ, ЗНАЧЕНИЕ И ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

В статье рассмотрено значение кадров инновационного типа и предпосылки их формирования в Украине. Определены качественные составляющие инновационных возможностей работников и предложены мероприятия по формированию качественной кадровой составляющей инновационного развития экономики Украины.

Ключевые слова: кадры инновационного типа, инновационный труд, инновационный кадровый потенциал, качественные черты инновационных кадров, подготовка инновационных кадров.

N.B. Kuznetsova

PERSONNEL OF INNOVATIVE TYPE: ESSENCE, MEANING AND PECULIARITIES OF FORMATION UNDER CONDITIONS OF INNOVATIVE ECONOMY DEVELOPMENT

The article considers the meaning of personnel of innovative type and preconditions of its formation in Ukraine. Qualitative constituents of the innovative skills of the personnel are defined, and measures for formation of the high-level personnel constituent in the innovative development of the Ukrainian economy are offered.

Keywords: personnel of the innovative type; innovative labour; innovative potential; quality features of the innovative personnel; training of the innovative personnel.

Постановка проблеми. Глобалізаційні процеси, які дедалі активніше відбуваються у світовій економіці, мають вирішальний вплив на складові соціально-економічного розвитку усіх країн світу. Цей вплив проявляється, насамперед, через посилення конкуренції в різних її формах. Тому основною доміантою в умовах глобалізації є формування конкурентних переваг економічного розвитку країн, що забезпечується розбудовою нової економіки — економіки знань, основою розвитку якої стають інноваційна праця та інтелектуальний капітал.

Сьогодні пріоритетна роль у розвитку сучасної економіки належить знанням, інформації, інтелекту та інноваціям. Носієм цих складових є кадровий потенціал країни. Саме кадрова складова ресурсного потенціалу підприємств

є однією з найважливіших і найвагоміших, і, як засвідчують численні дослідження багатьох науковців, відіграє вирішальну роль у забезпеченні економічного зростання країни, підвищенні ефективності її інноваційного розвитку, виробництва матеріальних і нематеріальних благ та якості життя населення. Тому вагомими чинниками у формуванні кадрової складової інноваційного розвитку економіки є підготовка інноваційних кадрів – кваліфікованих працівників, здатних до творчої праці, професійного розвитку, освоєння і впровадження наукомістких та інформаційних технологій на базі розвитку системи безперервної освіти та навчання впродовж життя.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У вітчизняній науковій літературі проблеми формування якісного кадрового забезпечення розвитку інноваційної економіки досліджуються у працях В. Антонюка [1], А. Колота [10], В. Колпакова [11], О. Левченка [14], В. Полонського [16], Н. Ревуцької [17], В. Черненко [18] та інших. Проте, дана тематика досліджена недостатньо глибоко та комплексно, оскільки перехід до інноваційної економіки в Україні дуже складний, тривалий і специфічний, характеризується ринковими трансформаціями в усіх сферах суспільного життя і потребує кваліфікованого та зваженого вирішення проблеми якісного кадрового забезпечення інноваційного розвитку економіки.

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

Основні результати дослідження. Як відомо, 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 знаннєвої, інтелектуальної, творчої компоненти і яка здатна задовільняти суспільні потреби з більшим корисним ефектом [10, 7].

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.

Численні дослідження освітнього рівня трудового потенціалу України свідчать про те, що він є достатньо високим, але не відповідає сучасним вимогам інноваційної економіки. Експерти дають низьку оцінку кадровій складовій інноваційної діяльності, звертають увагу на низькі рівні підготовленості кадрів, їхньої зацікавленості в інноваційному розвитку підприємств та інноваційного менеджменту. Особливо це стосується управлінських, інженерно-технічних кадрів і висококваліфікованих робітників [1, 43]. Це свідчить про те, що сьогодні інноваційна діяльність у країні є недостатньо забезпечена кадрами інноваційного типу.

Щоб з'ясувати сутність поняття «кадри інноваційного типу», необхідно визначити, чим це поняття відрізняється від поняття «кадри», «персонал підприємства», «трудові ресурси підприємства», «трудовий колектив підприємства», а також що між ними є спільного. Слід зазначити, що поняття «кадри» найчастіше використовується для позначення частини працівників – спеціалістів, висококваліфікованих досвідчених працівників, тому воно є більш прийнятним для визначення категорії «кадри інноваційного типу». У табл. 1 наведені визначення зазначених понять.

Таблиця 1. Тлумачення сутності понять, які визначають категорію «кадри інноваційного типу»

Автор	Тлумачення
С.Ф.Покропивний та ін.	Кадри – це певна сукупність працівників даного підприємства, які мають достатньо високий рівень кваліфікації і значної стаж роботи. Персонал (трудові ресурси) підприємства – це сукупність постійних працівників, які мають необхідну професійну підготовку і досвід практичної роботи (діяльності) [9, 54].
З.О.Мандів, І.М.Луцкой	Трудові ресурси (персонал) підприємства – це постійний склад працівників, які отримали необхідну професійну підготовку та (або) мають практичний досвід і виконують різноманітні виробничо-господарські функції [15, 108].
О.О.Гетьман, В.М.Шаповал	Персонал підприємства (кадри, трудовий колектив) – це сукупність працівників, які входять до його облікового складу [3, 124].
Л.Г.Мельник та ін.	Під кадрами розуміють основний (штатний) склад працівників підприємств, установ та організацій у різних галузях народного господарства [7, 44].
А.В.Шегда та ін.	Персонал – це основний штатний склад працівників підприємства (організації), які володіють необхідною кваліфікацією і виконують різноманітні виробничо-господарські функції [6, 219].
Й.М.Петровиц, А.Ф.Кіт, О.М.Семіненів та ін.	Персонал підприємства – це сукупність постійних працівників, які отримали необхідну професійну підготовку та мають досвід практичної роботи [8, 164].
Н.С.Краснокутська	Кадровий потенціал – сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового (перспективного) розвитку підприємства [12, 239].

В першу чергу, слід відмітити, що інноваційні кадри входять до складу персоналу підприємства, тобто являються працівниками з необхідною професійною підготовкою та (або) практичним досвідом роботи і виконують різноманітні виробничо-господарські функції, в т.ч. функції, пов'язані з створенням продуктів інтелектуальної діяльності. До цих працівників можна віднести винахідників, раціоналізаторів, науковців, інженерів, підприємців та інших працівників, яких можна поєднати у категорійні групи:

- управлінські кадри;
- інженерно-технічні кадри;
- висококваліфіковані робітники.

Важливою складовою інноваційних кадрів є наявність у них здібностей до творчої праці і можливість їх реалізації, що визначає їхній індивідуально-кваліфікаційний потенціал та індивідуальні професійні характеристики. Тому на відміну від «нетворчого» персоналу, інноваційні кадри повинні володіти певними якісними рисами, потрібними для інноваційної діяльності. До таких рис

можна віднести: високу професійну компетентність, самостійність, ініціативність, підприємливість, активність, творчість, новаторство, оригінальність у праці, спроможність довести інноваційну ідею до впровадження, наполегливість, здатність до виконання трудових функцій та рівні міжнародних стандартів, високі адаптаційні можливості, високий рівень культури.

Але вагомою проблемою залишається достатньо низький рівень сформованості більшості цих рис. За оцінками експертів, лише два якісні параметри працівників оцінені як досить розвинуті, але вони не надто важливі для інноваційної діяльності. Це:

- стаж і досвід роботи;
- рівень формальної професійної підготовки (за дипломом).

Такі риси, як знання іноземної мови, правова та економічна компетентність і культура, професійна мобільність, комп'ютерна грамотність, підприємливість, творчість, новаторство тощо є майже нерозвиненими, але одночасно достатньо важливими [1, 44–48].

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

1) недостатнім рівнем формування у працівників якісних рис, необхідних для створення інновацій та запровадження їх у життя;

2) відсутністю сприятливих умов (економічних, організаційних, правових) для ефективного використання наявного людського потенціалу в інноваційному процесі, а саме:

- неефективною системою стимулювання інноваційної активності на підприємствах;
- незатребуваністю творчої ініціативи;
- недосконалістю державної системи захисту прав на інтелектуальну власність;
- відсутністю сприятливих умов для впровадження інновацій.

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

Освіта та професійна підготовка за їхнього належного якісного та організаційного рівня, розвивають у людині ділові навички і підприємливість, підвищують чутливість людей до нових наукових ідей і технічних розробок, розвивають новаторські здібності працівника, роблять його винахідливим та ініціативним. Таким чином, освіта наділяє робочу силу продуктивними знаннями, сприяє нарошенню 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.

Не менш важливу роль в удосконаленні професійних знань різних категорій працівників, особливо управлінського персоналу, відіграє бізнес-освіта, основним завданням якої є підготовка висококваліфікованих фахівців, здатних вирішувати нестандартні завдання та приймати правильні управлінські

рішення в умовах складних ринкових трансформацій для забезпечення стратегічного розвитку бізнесу.

Обсяг та 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, уміння, загальний рівень культури, ставлення до роботи, партнерів і клієнтів [10, 7]. Адже компетенція є особливим інформаційним ресурсом підприємства, який забезпечує йому певні конкурентні переваги у ринковому середовищі.

Здатність персоналу до інновацій, продукування нових знань та ідей, бажання професійного зростання забезпечуються належним рівнем організації менеджменту персоналу, розвитку інтелектуальної свободи на підприємстві, системи заохочення та стимулювання підприємливості працівників, їхнього професійного розвитку.

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 [17, 545], що пояснює здатність підприємства 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. Теорія управління знаннями була розвинута такими іноземними науковцями, як М. Армстронгом [2], Ф. Блеклером [19], Х. Скарбороу [21], М. Хансеном [20] та іншими і зараз досить активно використовується на підприємствах США та Європи.

Важливість організації цього процесу на вітчизняних підприємствах є очевидною, адже стратегія управління знаннями сприяє обміну знаннями, поєднуючи працівників один з одним і з інформацією таким чином, 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 робітників, 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.

Висновки. З огляду на вищесказане, *кадри інноваційного типу* можна визначити як частину персоналу підприємства, яка має практичний досвід роботи, зайнята інноваційною працею, володіє якісними рисами, необхідними для створення інновацій та запровадження їх у життя, спроможна реалізувати свій індивідуально-кваліфікаційний і професійний потенціал з метою підвищення конкурентоспроможності підприємства та досягнення ним стратегічних цілей розвитку.

Накопичення інноваційного потенціалу та підготовка висококваліфікованих кадрів є одночасно важливим і необхідним для реалізації державних завдань інноваційного розвитку економіки України, адже інноваційні кадри є стратегічним та найціннішим капіталом країни, джерелом її конкурентних переваг, які здатні своєю інтелектуальною працею забезпечити економічне зростання всього господарського комплексу. На рівні підприємств здатність працівників до інноваційної діяльності може розв'язати багато економічних проблем, і тому розвиток кадрової складової має стати одним із пріоритетних напрямків у процесі формування і розвитку інноваційного потенціалу підприємства.

Для формування якісної кадрової складової інноваційного розвитку підприємств необхідно:

1. На державному рівні:

- реформувати систему освіти в Україні, 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;
- при створенні підручників з інноваційної економіки у навчальний курс ввести розділ «Інноваційні кадри»;
- розробити концепцію підготовки інноваційних кадрів для вітчизняної економіки;
- забезпечити розробку механізмів реалізації напрямків державної програми зі стимулювання розвитку інноваційної діяльності підприємств та підвищення їхньої інноваційної активності.

2. На рівні підприємств:

- сформувати стратегію у сфері менеджменту знань з метою створення бази знань та інфраструктури їх передачі, комп'ютерних мереж, оргструктур, орієнтованих на знання;
- розробити заходи щодо підвищення рівня мотивації персоналу до інноваційної праці, підвищення рівня інноваційної активності працівників;
- створити сприятливі умови для розвитку якісних рис, необхідних для створення новаций, та для реалізації інноваційного потенціалу.

Отже, реалізація стратегічних завдань переведення економіки на інноваційний шлях розвитку неможлива без цілеспрямованої політики держави і самих підприємств з формування та розвитку кадрового потенціалу інноваційного типу.

1. Антонюк В. Кадри для інноваційної діяльності: проблеми формування та використання // Україна: аспекти праці.— 2007.— №5.— С. 42—47.

2. Армстронг М. Практика управління людськими ресурсами / Пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. — 8-е изд. — СПб.: Питер, 2008. — 832 с.

3. Гетьман О.О., Шаповал В.М. Економіка підприємства: Навч. посібник для студентів вищих навч. закл. — К.: Центр навчальної літератури, 2006. — 488 с.

4. Гресь В. Неперервна освіта як шлях до зростання економічного потенціалу області // Акцент.— 2008.— 17 вересня. — С. 21.

5. *Гришнова О.А.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. — К.: Знання, 2006. — 559 с.
6. Економіка підприємства: Навч. посібник / За ред. А.В. Шегди. — К.: Знання, 2005. — 234 с.
7. Економіка підприємства: Підручник / За заг. ред. д.е.н., проф. Л.Г. Мельника. — Суми: ВТД Університетська книга, 2004. — 656 с.
8. Економіка підприємства: Підручник / Петрович Й.М., Кіт А.Ф., Семенів О.М. та ін.; За заг. ред. Й.М. Петровича. — Львів: Новий Світ — 2000, 2004. — 680 с.
9. Економіка підприємства: Структурно-логічний навч. посібник / За ред. д-ра екон. наук, проф. С.Ф. Покропивного. — К.: КНЕУ, 2001. — 457 с.
10. *Колот А.* Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // Україна: аспекти праці.— 2007.— №4. — С. 4—9.
11. *Колтаков В.* Управление развитием персонала: теория и практика // Персонал.— 2004.— №11. — С. 64—69.
12. *Краснокутська Н.С.* Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник. — К.: Центр навчальної літератури, 2005. — 352 с.
13. *Кузнецова Н.Б.* Проблеми професійного розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах та основні заходи, спрямовані на їх вирішення // Формування ринкової економіки: Збірник наук. праць. — Спец. випуск: Економіка підприємства: теорія і практика. — Ч. I. — К.: КНЕУ, 2008. — С. 352—359.
14. *Левченко О.* Сучасна безперервна професійна освіта та підготовка кадрів в Україні: основні проблеми та напрями трансформації в контексті міжнародного досвіду // Україна: аспекти праці.— 2006.— №1. — С. 30—35.
15. *Манів З.О., Луцький І.М.* Економіка підприємства: Навч. посібник. — К.: Знання, 2004. — 580 с.
16. *Полонський В.Г.* Кадрова політика в умовах вступу України до СОТ // Актуальні проблеми економіки.— 2008.— №6. — С. 114—120.
17. *Ревуцька Н.В.* Формування концепції інтелектуалізації бізнесу в сучасній парадигмі управління // Формування ринкової економіки: Збірник наук. праць. — Спец. випуск: Економіка підприємства: теорія і практика. — Ч. II. — К.: КНЕУ, 2008. — С. 543—548.
18. *Черненко В.* Інноваційна праця та мотиваційні основи її розвитку // Україна: аспекти праці.— 2007.— №6. — С. 30—34.
19. *Blackler F.* Knowledge, knowledge work and organizations // Organization Studies.— 1995.— #16 (6). — Pp. 16—36.
20. *Hansen M.T., Nohria N., Tierney T.* What's your strategy for managing knowledge? // Harvard Business Review.— 1999.— March—April.— Pp. 106—160.
21. *Scarborough H., Swan J., Preston J.* Knowledge Management: A literature review, Institute of Personnel and Development. — London, 1999.

Стаття надійшла до редакції 17.12.2008.