

УДК 331.107:330.3

DOI: 10.31891/2307-5740-2018-264-6(1)-84-87

РОДІОНОВА І. В.

Хмельницький національний університет

ВИКОРИСТАННЯ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ У ПІДВИЩЕННІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

У статті обґрунтовано значення розвитку компетенцій персоналу для підвищення інноваційної діяльності промислових підприємств. Розглянуто передумови формування та розвитку компетенцій працівників інноваційно активних підприємств. Виявлено основні чинники мотивації професійного розвитку персоналу. Визначено основні напрями, що забезпечують формування компетенцій у персоналу та підвищують його інноваційний розвиток. Запропоновано структурні компоненти підвищення компетенцій персоналу в системі забезпечення інноваційного розвитку підприємства.

Ключові слова: компетенції, персонал, інноваційна діяльність, трудова діяльність, професійний розвиток, підприємство.

RODIONOVA I.

Khmelnitskyi National University

COMPETENT APPROACH USING IN INNOVATIVE DEVELOPMENT OF INDUSTRIAL ENTERPRISES INCREASING

The article substantiates the importance of the development of personnel competences for enhancing the innovation activity of industrial enterprises. The preconditions of formation and development of competences of workers of innovative active enterprises are considered. It is emphasized that the process of increasing the innovation activity of the enterprise, based on the use of employees competent, that is necessary for the creation of innovations and their implementation, is characterized by the absence of favourable conditions (economic, organizational, legal) for efficient use of qualitative characteristics of personnel in innovation activity. The main factors of motivation of professional development of personnel are revealed. The basic directions, which ensure the formation of competencies in the personnel and increase its innovative development, are determined. The structural components of personnel competence enhancement in the system of providing innovative development of the enterprise are offered. It is proved that the use of a competent approach in providing innovative development of domestic enterprises requires the development of an effective mechanism based on the efficient use of human resources, raising wages, incentive measures, able to encourage industrial personnel to actively work, new methods for assessing the quality of work of personnel, improving its social security, investing in vocational training, internships and professional development of a personnel. It is proved that in order to implement the concept of increasing the competence of industrial enterprises, it is necessary to consolidate the efforts of the state, personnel institutions, managers, employees, as well as educational institutions in the direction of reforming the policy in the field of education and vocational training, employment and incomes, health care, social security, investing in human development, etc.

Keywords: competence, personnel, innovation activity, labour activity, professional development, enterprise.

Постановка проблеми. За умов, що склалися в Україні на сучасному етапі її розвитку, все більшої актуальності набувають питання компетентності та професійного розвитку персоналу, які б сприяли високій результативності підприємства. Компетенції, що виявляються у готовності працівника акумулювати та використовувати знання, вміння та досвід з метою успішної професійної та іншої діяльності, на сьогодні виступають основним ресурсом забезпечення інноваційного розвитку будь-якого підприємства. Не можна заперечувати той факт, що формування особливої категорії працівників, а саме, з інноваційним типом мислення, є важливою конкурентною перевагою підприємства будь-якої галузі в умовах впровадження тотальної автоматизації виробництва, а також рівного доступу до ресурсів, техніки та прогресивних технологій. Через те, підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня, набуття практичного досвіду та вдосконалення здібностей сучасного працівника відіграє особливо важливу роль не лише в активізації інноваційної діяльності підприємства та зміцненні його конкурентоспроможності, а й покращенні розвитку економіки країни загалом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у дослідження проблем інноваційного розвитку підприємств на основі якісного кадрового забезпечення здійснили В. Антонюк, О. Грیشнова, А. Зленко, Л. Карташов, А. Колот, Ю. Красовський, І. Петрова, А. Ткаченко, Г. Чепурко, О. Шаманська та інші. Варто зауважити, що у працях вчених багато уваги приділено дослідженню проблем інноваційної діяльності та компетенцій як окремих напрямів аналізу.

Виділення невирішених частин загальної проблеми. Незважаючи на значний вклад вчених щодо дослідження і розробленості окресленої проблематики, все ж деякі аспекти, що стосуються проблем удосконалення компетенцій персоналу у реалізації різних видів інновацій та підвищенні інноваційного розвитку підприємств, вимагають більш поглибленого пошуку напрямів з приводу підвищення ефективності їх застосування на вітчизняних підприємствах.

Формування цілей статті. Метою дослідження є аналіз компетентнісних характеристик персоналу у забезпеченні інноваційної діяльності підприємств та визначенні основних напрямів її розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як показує практика, усвідомлення керівниками підприємств принципово важливого значення компетенцій підлеглих у досягненні цілей підприємства

служе мотиваційною основою щодо власного професійного розвитку, навчання, підвищення кваліфікації, самовдосконалення та реалізації творчих здібностей. Разом із тим, сучасні тенденції, які існують на вітчизняному ринку праці, характеризуються в деякій мірі сприйняттям керівним складом підприємства своїх працівників як робочої сили, яка в той же час, є досить витратною, оскільки вимагає високої заробітної плати, надбавок, премій та соціального гарантування. За таких умов підприємству набагато вигідніше працевлаштовувати претендентів на вакансію без досвіду роботи, з низьким рівнем кваліфікації, відсутністю бажання до кар'єрного зростання та низьким рівнем запитів. Разом із тим, враховуючи міжнародний досвід, в українських реаліях все більше актуалізується проблема формування «економіки знань», оскільки інноваційна та інші види діяльності підприємства неможливі без формування якісного конкурентоспроможного людського потенціалу та ефективності його використання. Водночас інноваційний розвиток підприємства передбачає залучення персоналу з інноваційним типом мислення, як сукупності знань, інтелектуальних, творчих компонентів, здатних задовольнити як потреби підприємства, так і економіки країни в цілому.

Компетентний персонал з інноваційним типом мислення характеризується здатністю до створення нових знань та їх активного використання, результатом чого мають стати нові ідеї, образи, що визначаються, насамперед, творчими здібностями до інноваційної діяльності [1]. В той же час, інноваційна діяльність на вітчизняних підприємствах недостатньо забезпечена такими працівниками. Безсумнівно, розвиток компетенцій персоналу відіграє особливо значущу роль у забезпеченні високого рівня не лише інноваційного розвитку, а й конкурентоспроможності підприємства. В результаті підвищення професійного розвитку персоналу відбувається поліпшення морально-психологічного клімату у структурних підрозділах підприємства, підвищується вмотивованість працівників до активізації трудової діяльності, забезпечується ефективна політика кадрового менеджменту тощо.

Разом із тим, процес підвищення інноваційної діяльності підприємства на основі використання компетентних працівників, необхідних для створення інновацій та втілення їх у життя, характеризується відсутністю сприятливих умов (економічного, організаційного, правового характеру) для ефективного використання якісних характеристик персоналу в інноваційній діяльності, а саме [2] недосконалою системою стимулювання інноваційної діяльності на підприємствах; низьким рівнем затребуваності творчої ініціативи; ненадійністю державної системи захисту прав на інтелектуальну власність; відсутністю сприятливих умов для впровадження інновацій.

Формування компетентнісних складових персоналу інноваційно активних підприємств повинна, насамперед, забезпечити сфера освітніх послуг. За умов, коли працівник забезпечений якісним освітнім рівнем та професійною підготовкою, відбувається розвиток ділових якостей, які сприяють зародженню новаторських та раціоналізаторських ідей та їх втілення в організаційно-управлінський та виробничий процеси. Таким чином, забезпечення підприємства конкурентоспроможним потенціалом є можливим завдяки нарощенню ним знань, що продукують нові ідеї. У цьому аспекті особливо значуща роль відводиться професійній освіті, яка ґрунтується на теоретичній підготовці у поєднанні з практичними заняттями на базі застосування інформаційних комп'ютерних технологій, сучасних методик і підходів в організації навчального процесу.

Обсяг якісно отриманих знань, рівень набутих вмінь і навичок здійснюють вплив на формування компетентності персоналу, тобто його спроможності здійснювати управлінську та виробничу діяльність, спираючись на свій освітньо-кваліфікаційний рівень, набутий досвід, навички, вміння, ціннісні орієнтації тощо [3]. Отже, до концепції підвищення компетентності персоналу у забезпеченні інноваційного розвитку мають входити знання, навички, здібності, психофізіологічні особливості, здібності, цінності, або ціннісні установки та можливості [4]. Через те, компетенція є тим інформаційним ресурсом підприємства, здатним забезпечити йому певні конкурентні переваги у ринковому середовищі. Відображенням матеріального втілення цих компетенцій є унікальні технології або інші інформаційно-інтелектуальні ресурси [5], що пояснюють здатність підприємства розвивати інноваційну діяльність, а його працівників – створювати для цього унікальні корпоративні знання.

Водночас використання компетентнісного підходу у забезпеченні інноваційного розвитку вітчизняних підприємств потребує розробки дієвого механізму, який базуватиметься на ефективному використанні людських ресурсів, підвищенні рівня заробітної плати, заходах із мотивації, здатних спонукати персонал промислових підприємств до активної трудової діяльності, нових методів оцінки якості роботи персоналу, поліпшення його соціальної забезпеченості та захищеності, інвестування професійного навчання, стажування та підвищення кваліфікації персоналу. Реалізація механізму підвищення компетенцій персоналу вимагає від керівників підприємств вживання заходів щодо забезпечення цього процесу за різними структурними компонентами (рис. 1).

Разом із тим, реалізувати концепцію підвищення компетентності персоналу промислових підприємств неможливо лише за участю керівного складу підприємства. За таких умов необхідною є консолідація зусиль держави, кадрових установ, керівників, найманих працівників, а також навчальних закладів в напрямі реформування політики у сфері освіти і професійної підготовки, зайнятості і доходів населення, охорони здоров'я, соціальної забезпеченості, інвестуванні в людський розвиток тощо.

Таблиця 1

Структурні компоненти підвищення компетенцій персоналу в системі забезпечення інноваційного розвитку підприємства

Структурні компоненти	Характеристика структурних компонентів підвищення компетенцій персоналу
Нормативно-правове забезпечення	Організація розробки і застосування науково-методичних положень про професійне навчання та розвиток персоналу; правове регулювання відносин між учасниками процесу підвищення кваліфікації та професійного навчання; захист прав і законних інтересів працівників щодо можливості здобуття освіти, професійного навчання, підвищення кваліфікації, саморозвитку та реалізації творчих здібностей.
Науково-методичне забезпечення	Встановлення норм, правил, вимог, характеристик, методів та інших даних, затверджених в установленому порядку, з приводу застосування дієвих форм і методів навчання працівників на виробництві; впровадження індивідуальних і колективних програм стажування й виробничого навчання відповідно до потреб персоналу; широке використання наочних матеріалів (ознайомлення з статтями, вивчення наукової літератури, інформація з Інтернет-ресурсів, перегляд фільмів та телевізійних передач).
Організаційно-управлінське забезпечення	Налагодження партнерських відносин між управлінським персоналом та підлеглими щодо професійного розвитку; організаційна підтримка працівників у процесі їх самоосвіти, здобуття вищої освіти; сукупність заходів, що проводяться керівництвом та відповідними службами щодо формування системи управління навчанням; забезпечення всіма необхідними засобами та створення комфортних умов для нормального функціонування та забезпечення професійного розвитку персоналу.
Кадрове забезпечення	Призначення наставників на підприємстві для проведення стажування або виробничого навчання; залучення фахівців із навчальних закладів і провідних підприємств галузі для ознайомлення із прогресивними досягненнями науки і техніки.
Фінансово-економічне забезпечення	Формування структури внутрішніх витрат на професійне навчання та розвиток персоналу; оплата договірних зобов'язань з навчальними закладами, кадровими агентствами, центрами підготовки, спрямованих на розвиток персоналу; використання методів матеріальної мотивації для заохочення працівників до навчання та саморозвитку.
Інформаційне забезпечення	Постійне інформування персоналу щодо можливостей та умов проходження професійного навчання, стажування або підвищення кваліфікації на підприємстві та поза його межами; проведення роз'яснювальних робіт щодо необхідності підвищення кваліфікації працівників.
Соціально-психологічне забезпечення	Створення сприятливого психологічного клімату у колективі, формуванні гарних відносин між керівництвом та підлеглими, що сприяють наданню можливості працівнику приймати самостійні рішення та стимулювати до професійного навчання, розвитку його творчих здібностей та підвищення професійних якостей тощо.

* розроблено автором

Отже, ефективне використання компетентнісного підходу у забезпеченні інноваційного розвитку промислових підприємств повинно здійснюватись на основі посилення вимог до самостійної роботи працівників, яка розвиває здатність до реалізації творчих здібностей, новаторства, індивідуального мислення тощо; створення сприятливих організаційно-економічних та правових умов для професійного розвитку персоналу; розроблення концепції підготовки працівників до інноваційної діяльності; реформування системи освіти в країні, зокрема професійної, шляхом розробки нових державних освітніх стандартів; забезпечення розробки механізмів реалізації напрямів державних програм зі стимулювання розвитку інноваційної діяльності підприємств; розроблення заходів із підвищення рівня мотивації персоналу до інноваційної праці, підвищення рівня інноваційної активності працівників; створення сприятливих умов для розвитку якісних характеристик у персоналу, необхідних для створення новацій та для реалізації інноваційного потенціалу.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Відповідно до отриманих результатів можна стверджувати, що забезпечення інноваційного розвитку підприємства на основі компетентнісного підходу є запорукою формування конкурентних переваг у підприємства та досягнення ним стратегічних цілей розвитку.

Використання компетентного персоналу в інноваційній діяльності забезпечить високий рівень підвищення рентабельності виробництва, збільшення вартості його активів, поліпшення ефективності використання ресурсів та формування у підприємства привабливого іміджу. Зважаючи на це, стратегічним завданням кадрового менеджменту підприємств, які займаються інноваційною та іншими видами діяльності, є всебічний розвиток якісних характеристик персоналу. Перспективи подальших досліджень полягають у розробці науково-методичних рекомендацій щодо формування механізму мотивації високопродуктивної праці персоналу у забезпеченні інноваційного розвитку підприємства.

Література

1. Ткаченко А. М. Професійний розвиток персоналу – нагальне завдання сьогодення / А. М. Ткаченко, К. А. Марченко // Економічний вісник Донбасу. – 2014. – № 1(34). – С. 194–197.
2. Грішнова О. А. Інноваційна стратегія управління персоналом у контексті забезпечення конкурентоспроможності підприємства / О. А. Грішнова, Н. М. Поливяна // Науковий вісник ЧДІЕУ. – 2009. – № 1(2). – С. 64–75.
3. Колот А. М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 4–9.
4. Петрова І. Л. Управління персоналом, засноване на компетенціях [Електронний ресурс] / Петрова І. Л. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum%20/
5. Ревуцька Н. В. Формування концепції інтелектуалізації бізнесу в сучасній парадигмі управління / Н. В. Ревуцька // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. Спец. вип.: Економіка підприємства: теорія і практика. – Київ : КНЕУ, 2008. – Ч. II. – С. 543–548.

References

1. Tkachenko A. M. Profesiyniy rozvytok personalu – nahalne zavdannia sohodennia / A. M. Tkachenko, K. A. Marchenko // Ekonomichnyi visnyk Donbasu. – 2014. – № 1(34). – S. 194–197.
2. Hrishnova O. A. Innovatsiina stratehiia upravlinnia personalom u konteksti zabezpechennia konkurentospromozhnosti pidpryiemstva / O. A. Hrishnova, N. M. Polyviana // Naukovyi visnyk ChDIEU. – 2009. – № 1(2). – S. 64–75.
3. Kolot A. M. Innovatsiina pratsia ta intelektualnyi kapital u systemi faktoriv formuvannia ekonomiky znan / A. M. Kolot // Ukraina: aspekty pratsi. – 2007. – № 4. – S. 4–9.
4. Petrova I. L. Upravlinnia personalom, zasnovane na kompetentsiiah [Elektronnyi resurs] / Petrova I. L. – Rezhym dostupu : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum%20/
5. Revutska N. V. Formuvannia kontseptsii intelektualizatsii biznesu v suchasniy paradyhmi upravlinnia / N. V. Revutska // Formuvannia rynkovoї ekonomiky : zb. nauk. pr. Spets. vyp.: Ekonomika pidpryiemstva: teoriia i praktyka. – Kyiv : KNEU, 2008. – Ch. II. – S. 543–548.

Рецензія / Peer review 31.10.2018 Надрукована / Printed: 05.12.2018
Рецензент: д. е. н., проф. Нижник В. М.