

КАДРОВА СКЛАДОВА ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК ОСНОВНИЙ ЕЛЕМЕНТ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ

Задекларований перехід економіки України на інноваційний шлях розвитку в умовах обмеженості ресурсів, насамперед фінансових, вимагає зосередження їх на найбільш перспективних напрямках, де ймовірність досягнення конкурентного успіху є найбільшою. Вибір цих напрямків має здійснюватися на основі порівняльної оцінки достатності інноваційного потенціалу господарюючих суб'єктів.

Як свідчить практика, такого роду оцінки доцільно виконувати із застосуванням моделей, які б дозволяли аналізувати так, як це відбувається у реальних процесах, але значно дешевше. Але існуючі методичні підходи орієнтовані в основному на аналіз науково-технічного потенціалу інноваційного розвитку, однак це лише одна із складових інноваційного потенціалу, яка не може характеризувати всі його сторони.

Виходячи з цього, стає необхідним вивчення інноваційного потенціалу підприємства з урахуванням множини його складових: позавиробничих (ринкової, інформаційної, інтерфейсної) та внутрішньовиробничих, серед яких основними є інтелектуальна і кадрова.

Кадровий потенціал є головним елементом розвитку інноваційної системи, що виступає рушійною силою інноваційного потенціалу в цілому. При реалізації інноваційної стратегії виникають завдання, пов'язані зі збереженням та розвитком трудового потенціалу, які в першу чергу спрямовані на створення динамічної моделі кадрової структури економіки і враховують демографічні процеси.

У літературі існує багато визначень поняття «трудова потенціал» як економічної категорії. Так, М. Кім визначає його як людські можливості, ресурси праці, найповнішу і всебічну характеристику працездатного населення як продуктивної сили. М. Долішній вважає трудовий потенціал прогнозованою інтегральною здатністю групи, колективу, підприємства, працездатного населення, країни, регіону до продуктивної трудової діяльності, результатом якої є створення матеріальних та духовних цінностей.

Н. Рогачова та Г. Попова стверджують, що трудовий потенціал характеризує забезпеченість інноваційного процесу людськими ресурсами, а також наявність кваліфікованого персоналу, що безпосередньо бере участь у створенні та розповсюдженні інновацій.

У роботах трудовий потенціал визначається як сукупна здатність економічно активного населення певної території забезпечити виробництво споживчих цінностей, що відповідають потребам суспільства на даному етапі його розвитку в конкретних соціально-економічних і науково-технічних умовах.

В. Грищенко та Л. Коваленко під трудовим потенціалом як економічною категорією пропонують розуміти об'єктивно існуючу, відносно стійку інтегральну здатність економічно активного населення певного регіону (з урахуванням їх якісних та кількісних характеристик) створювати матеріальні та духовні блага з метою найбільш повного задоволення потреб суспільства на сучасному етапі його розвитку.

Слід зазначити, що нинішній етап політичного та економічного розвитку вимагає висококваліфікованих фахівців, які вміють творчо мислити, аналізувати ситуацію, чітко формувати цілі та визначати шляхи їх досягнення, володіти методами об'єктивної оцінки таких шляхів та брати на себе відповідальність при вирішенні складних економічних та управлінських завдань.

Сучасний ринок характеризується частими змінами смаків і уподобань споживачів, розстановкою конкурентних сил, оновленням продукції тощо. Оскільки успіху досягають, насамперед, товаровиробники-інноватори, то підприємства, які намагаються вижити і розвиватися на ринку, повинні робити ставку на інновації, що потребує обов'язкової і постійної оцінки достатності інноваційного потенціалу для розвитку з метою вибору його оптимальних напрямків. Це вимагає наявності відповідних методик, бажано формалізованих, які дозволяли б оперативно виконувати таку оцінку.

Для реалізації даних завдань кадрову складову інноваційного потенціалу, як і всі інші, слід представити як структуру з такими елементами:

- оціночні показники і методика їх розрахунків;
- критерії оцінки рівня інноваційного потенціалу;
- інформаційне забезпечення системи прийняття рішень;
- порядок прийняття управлінських рішень, спрямованих на розвиток трудового потенціалу.

Таким чином, кадрова складова інноваційного потенціалу обумовлює формування, використання та розвиток інших його компонентів. Підвищення трудового потенціалу за рахунок збільшення кількості економічно-активного населення, підвищення рівня його освіти, поліпшення стану здоров'я передбачає збільшення рівня виробничого потенціалу, а відповідно й інноваційного.

Отже, кадровий потенціал дійсно є основним елементом інноваційного, так як від кількісного та якісного складу трудових ресурсів залежить функціонування всієї інноваційної системи.