

ОЦІНКА ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Герашенко І.О., Солодовнікова Т. В., Калюжна А.С.

Національний технічний університет

«Харківський політехнічний інститут», м. Харків

Прогресивний розвиток економіки України на інноваційних засадах та зміцнення її конкурентних позицій значною мірою залежать від ефективності використання інноваційного потенціалу людського капіталу та спроможності суспільства спрямувати високий інтелект на вирішення поточних і стратегічних завдань соціально-економічного розвитку. Все це зумовлює необхідність удосконалення існуючих підходів до процесів оцінки людського капіталу як вагомого чинника забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

Інноваційний потенціал людського капіталу характеризується його здатністю до інноваційних перетворень. При цьому необхідно аналізувати такі аспекти людського капіталу з точки зору його інноваційних здібностей: рівень і унікальність освіти; майстерність; професійний досвід; політика комплектування і плинність кадрів; навчання та підвищення кваліфікації; система оцінки персоналу; система оплати праці і мотивації; рівень згуртованості колективу і розвиток комунікативних зв'язків; відношення праці і управління. Поняття «інноваційний потенціал людського капіталу», пов'язане з розвитком продуктивних сил, при якому знання, інформація, інновації та способи їх застосування стають стратегічним ресурсом промислового підприємства, а їх використання в умовах сучасного ринку - найважливішим джерелом забезпечення конкурентоспроможності організації. Інноваційний потенціал людського капіталу промислового підприємства є складно організованою системою, для його оцінки виділені основні компоненти.

1. Сутнісна компонента. Дана компонента має на увазі наявність або відсутність знань про сутність нововведень, які будуть впроваджуватися на підприємстві, і в найбільш загальному плані несе в собі інформативну і функцію систематизації.

2. Мотиваційна компонента. Дозволяє зрозуміти, які основні мотиви рухають працівниками при організації нововведень. Відповідно основною функцією мотиваційної компоненти є стимулювання персоналу до цілеспрямованого активного здійснення інноваційної діяльності.

3. Комунікативна компонента. Є вираженням і відображенням руху відносин в процесі здійснення інновацій, характеризує функції взаємодії між людьми. Відображає ступінь участі людини в інноваційній діяльності та визначає характер цієї діяльності.

4. Практична компонента. Чи означає володіння технологією розробки і здійснення інновації на підприємстві. Важливе місце тут відводиться наявності у працівників творчих здібностей до здійснення професійних дій, які в умовах інновацій висуваються на передній план. Успіх інноваційної діяльності підприємства багато в чому залежить від активності персоналу і його здатності виявляти нестандартний, творчий підхід до вирішення виникаючих проблем.