

ВИЗНАЧЕННЯ ВПЛИВУ КРЕАТИВНОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

На даному етапі розвитку економіки існують проблеми управління ризиками на підприємствах різних форм власності. Актуальність проблеми управління ризиками в інноваційній діяльності обумовлена необхідністю розробки комплексного, усестороннього підходу до ризиків, які координуються в рамках всієї організації. Ризик в економічному та соціальному житті суспільства є однією з центральних характеристик, яка присутня постійно. Ризик з економічної точки зору є невизначеністю в поставленій меті [1]. Виникнення інтересу до появи ризику в економічній діяльності в даний час значною мірою пов'язано з підприємництвом.

Інноваційне підприємництво супроводжується невизначеністю економічної кон'юнктури, яка є наслідком непостійності попиту і пропозиції на чинники виробництва, товари, ресурси. Ринкова складова підприємницького ризику пов'язана з невизначеністю майбутнього відношення споживачів товарів та послуг. В умовах економічного ризику процес прогнозування і ухвалення рішення необхідно розглядати відповідно до етапів процесу управління ризиком.

Економіка, яка базується на знаннях в цілому потребує підвищення уваги до людських ресурсів. Саме це робить знання та навички персоналу критично важливими для підприємства. Особливу увагу необхідно приділяти здатності персоналу генерувати ідеї, приймати участь в подальшому навчанні, вміти варіативно мислити, швидко адаптуватися до змін, обробляти значні масиви інформації, всьому тому, що формує інтелектуальний капітал організації [2].

Матеріальний та духовний рівень нації напряму корелюється з рівнем розвитку її науки і освіти. Для найбільш ефективного використання своїх інноваційних можливостей, підприємства України повинні враховувати структуру свого людського капіталу. Тобто, управління людським капіталом може бути розглянуто як управління знаннями. У той же час знання як такі, у їх «чистому» вигляді, не можуть виступати як нематеріальні активи підприємства. Разом з тим знання — основа створення

нематеріальних активів, оскільки вони присутні у всіх об'єктах інтелектуального капіталу.

Досвід показує, що найбільш успішні країни приділяють особливу увагу збільшенню та поширенню знань. Наприклад, відомо, що найкраща освіта у Фінляндії, найбільш «винахідлива країна» - Японія.

Інтелектуальна, творча діяльність потребує креативного підходу. Умовно у науковій діяльності можна виділити дві складові. Для створення фундаментальних знань необхідна аналітичність розуму, для прикладних — уміння комбінувати, синтезувати, тобто творити.

Важливо зазначити, що у існуючому динамічному бізнес-середовищі рівень конкурентних переваг визначається компетенціями персоналу. Саме такий підхід вимагає розвитку культури навчання на підприємстві. У першу чергу, це відноситься до інвестування в розвиток людських ресурсів. Дана проблема може вирішуватися за допомогою наступних дій: залучення необхідних фахівців і консультантів або розвиток власного персоналу. В останньому випадку, можлива або формальна пропозиція персоналу навчатися самостійно (самомаркетинг) або спрямування персоналу на проходження освітніх програм (навчання за межами підприємства) і оплата за їхнє навчання підприємством [3].

Система компенсацій повинна стимулювати активність робітників, перш за все у тому напрямку діяльності, де підприємство очікує від працівника максимальної віддачі. У той же час компетенції персоналу базуються на вміннях та досвіді. Якщо ми аналізуємо інноваційну діяльність персоналу, то продуктивність праці, професійний ріст, сумлінне виконання своїх обов'язків, ініціативність, креативність – саме ті компетенції, які можуть бути об'єктом цілеспрямованої політики управління людськими ресурсами.

Таким чином, здатність суспільства створювати, відбирати, перетворювати на джерело прибутковості знання має вирішальне значення для економічного зростання і підвищення рівня життя населення. А підприємствам необхідно формувати та розвивати стратегію управління персоналом, яка спрямовано на створення бази знань. Для підвищення ефективності роботи підприємця необхідно вживати заходи щодо зниження та мінімізації ризику, а також розробляти тактику управління ризиком. Найважливішими

задачами ризику є вимірювання ризику, правильна оцінка, визначення його допустимого рівня і організація управління ризиком.

Список літератури: 1. Сидорук В. Інноваційний шлях розвитку економіки України очима практика //Інтелектуальна власність. - 2007. - № 9. - С.24-33., 2. Савченко О.І., Нестеренко Р.О. Розвиток компетенцій персоналу: від само маркетингу до креативності. Збірник матеріалів міжнародній науково-практичній конференції «Стратегія інноваційного розвитку економіки та актуальні проблеми менеджмент-бізнес освіти». 3. Rastogi P.N. Sustaining enterprise competitiveness - is human capital the answer? //Human Systems Management.-2000.- Vol. 19, № 3.- P.193-203.

ПЕРЕРВА П.Г., доктор екон. наук, НТУ «ХПІ»

ШИМПФ К., канд. екон. наук, Магдебургский университет, Магдебург, ФРГ

КОСЕНКО А.В., канд. екон. наук, НТУ «ХПІ»

ЕФЕКТИВНІСЬ ІННОВАЦІЙ В ПРАЦЯХ ЗАРУБІЖНИХ НАУКОВЦІВ

Нерівномірний розподіл інноваційних технологій у світі стримує економічний розвиток «третьох» країн світу та розподіляє країни світу за рівнем інноваційного розвитку на чотири групи в залежності від рівня забезпечення інноваційними технологіями. Розробка нових продуктів (NPD) створює нові потреби і розвиває нові смаки цим самим стимулюючи працьовитість суспільства. Англійський економіст Д. Рікардо стверджував, що – «Засіб проти зла, від якого страждають усі країни світу, полягає в тому, щоб стимулювати працьовитість, створити нові потреби і розвинути нові смаки».

Використання знань, що призводять до інновацій є однією з основних умов інноваційного розвитку. Тому вкладання коштів у наукові розробки сприятиме росту інноваційного потенціалу. Людські ресурси являються рушієм і «серцем» економічного «організму». Висококваліфікований людський капітал є основним фактором що впливає на інноваційну сферу та її розвиток. А. Сміт, оголошуючи здібності та навички капіталом, робив висновок, що робітник, крім «звичайної заробітної плати» за «звичайну працю», одержить відшкодування витрат на навчання і прибуток на них. Також Сміт розрізняє кваліфіковану й просту працю і зазначає, що кваліфікована праця в одиницю часу