

Пипенко Ірина Сергіївна

Харківська обласна громадська організація «Культура здоров'я»

СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ФАХІВЦЯ З УПРАВЛІННЯ

Уточнено ознаки поняття інноваційного потенціалу фахівця з управління; запропоноване поняття враховує постійну зміну інноваційного потенціалу у часі – внаслідок результатів особистісного та суспільного перетворень; відображає здатність фахівця з управління виявляти приховані зусилля щодо області використання ресурсів.

Ключові слова: *потенціал, інноваційний потенціал фахівця, ресурси, зусилля, можливість.*

Сучасне конкурентне середовище висуває специфічні вимоги до фахівця з управління, основними з яких є розробка інноваційних ідей та їх успішне впровадження. Джерелом ідей, знань, вмінь фахівця з управління виступає його інноваційний потенціал, який визначає перспективу інноваційного розвитку будь-якого підприємства. Для використання такого джерела першочергово слід визначити, що собою являє інноваційний потенціал. Отже, актуальним є уточнення ознак поняття інноваційного потенціалу фахівця з управління.

У сучасній науковій літературі з інноваційного менеджменту інноваційний потенціал розглядається стосовно таких носіїв: персоналу підприємства, працівника, особистості. Перш за все, слід розглянути співвідношення між цими поняттями, визначити місце фахівця з управління серед інших носіїв інноваційного потенціалу.

Кожен фахівець має свій потенціал, елементом якого є інноваційний потенціал. Питанню інноваційного потенціалу особистості присвячені концепції психології та педагогіки. У класичному розумінні інноваційний потенціал особистості розглядається як ресурс інноваційних можливостей людини, здатність конкретної людини до генерування ідей, здійснення інноваційної діяльності.

Інноваційний потенціал особистості є основою для становлення висококваліфікованого фахівця. Кожна людина з моменту народження і до отримання першого робочого місця проходить тривалий шлях, під час якого розвиває свої задатки і здібності, навчається, формує компетентності, які стають підґрунтям власного інноваційного потенціалу.

Отримавши роботу, людина стає працівником підприємства, з цього моменту починається формування її інноваційного потенціалу як працівника.

Всі працівники підприємства становлять його персонал. Інноваційний потенціал окремих працівників підприємства розглядаємо як інноваційний потенціал персоналу.

Виходячи з того, що фахівець з управління – це потенційний або реальний працівник підприємства, розглянемо наукові роботи, присвячені тлумаченню інноваційного потенціалу працівника/персоналу підприємства [1-10].

В галузі економіки дослідженням інноваційного потенціалу працівника та персоналу підприємства з власним розумінням цієї дефініції займались як зарубіжні, так і вітчизняні вчені, проте на сьогодні не існує єдиної точки зору щодо сутності цього поняття. Розглянемо їх ґрунтовніше з аналізом суттєвих ознак.

Одна група вчених [1-3] інноваційний потенціал персоналу визначають як «спроможність працівників виробляти та ефективно реалізовувати власні та сторонні нові ідеї і проекти, тобто інноваційну сприйнятливість» [1, с. 116]; «міру готовності персоналу до реалізації комплексу задач, які забезпечують функціонування підприємства в умовах інноваційної діяльності, а також здатність виконувати інноваційні перетворення» [2, с.5-6]; «здатність працівника використовувати сукупність власних інноваційних здібностей і можливостей, а також можливостей підприємства, що дозволяють активно продукувати, сприймати, впроваджувати і використовувати інновації з метою отримання позитивного ефекту та досягнення як власних цілей, так і цілей підприємства» [3, с. 160].

Отже, ці науковці [1-3] суттєвою родовою ознакою поняття «інноваційний потенціал» визначають таку характеристику, як спроможність, готовність, здатність, а видовою – виробництво та реалізацію нових ідей, реалізацію завдань, використання інноваційних здібностей і можливостей.

Друга група вчених [4-5] інноваційний потенціал персоналу розглядає як «сукупність знань, навиків, спроможностей та особистісних характеристик персоналу, що визначають ступінь його готовності до сприйняття, впровадження та продукування інновацій, які забезпечують ефективне функціонування підприємству в умовах інноваційної діяльності» [4, с. 88]; «запас наявних у індивіда або команди професійних знань, вмінь, досвіду, інноваційних спроможностей та компетенцій, особистих якостей та особливостей, талантів, систем цінностей, інтелектуальних спроможностей, які у сукупності під впливом внутрішньої та зовнішньої мотивації й створенні благоприємних соціально-економічних умов на підприємстві

використовуються персоналом для здійснення інноваційної діяльності та можуть бути розвинуті в подальшому» [5, с. 28].

Отже, ці вчені [4-5] суттєвою родовою ознакою поняття «інноваційний потенціал» визначають таку характеристику: сукупність знань, навичок, досвіду, компетенцій, особистих якостей персоналу, а видовою – готовність до сприйняття, впровадження та продукування інновацій, здійснення інноваційної діяльності.

Третя група вчених [6-8] інноваційний потенціал персоналу ототожнюють із: можливостями персоналу створювати нововведення та виражати його на практиці для стабільного розвитку підприємства [6]; прихованими, нереалізованими можливостями, що визначаються спроможністю персоналу в цілому та окремого працівника до самореалізації [7]; наявними та майбутніми можливостями інноваційного розвитку підприємства, які сконцентровані в унікальних знаннях, навиках та моделях поведінки співробітників та які приводять до активних дій з реалізації стратегічних цілей підприємства [8].

Отже, ці науковці [6-8] суттєвою родовою ознакою поняття «інноваційний потенціал» визначають можливості (приховані, нереалізовані, майбутні), а видовою – створення нововведень, самореалізацію працівника, активні дії співробітників.

З погляду Хадасевич Н. Р., інноваційний потенціал персоналу – соціально-економічне утворення, що представляє собою цілісну організаційну структуру, компоненти якої взаємопов'язані й характеризуються єдністю, відображеною якісними та кількісними характеристиками персоналу [9, с. 101].

Отже, автор розглядає інноваційний потенціал персоналу як соціально-економічне утворення, з точки зору холистичного (від holos – цілісний) підходу. В даному дослідженні інтерес викликає інноваційний потенціал рівня окремого працівника.

Автори роботи [10, с. 79] під інноваційним потенціалом працівника розуміють інтегровану сукупність складових трудового потенціалу, які відповідають інноваційному характеру та забезпечують інноваційну діяльність підприємства як шляхом генерування, розробки, так і впровадження інновацій.

Отже, ці автори суттєвою родовою ознакою поняття інноваційний потенціал визначають таку характеристику, як трудовий потенціал, а видовою – інноваційну діяльність щодо генерування, розробки та впровадження інновацій.

На нашу думку, трудовий потенціал характеризує одну із сфер діяльності працівника, поряд із фінансовою, маркетинговою. Тому ця ознака доцільна для формування елементного складу загального потенціалу працівника.

Не дивлячись на наявність певних наукових наробок, сутність та зміст поняття інноваційного потенціалу фахівця з управління потребує теоретичного узагальнення та систематизації.

Формулювання цілей статті. Уточнити ознаки дефініції інноваційного потенціалу фахівця з управління на підставі структурно-лінгвістичного та етимологічного аналізу.

Уточнення поняття інноваційного потенціалу фахівця з управління має базуватися на чіткому термінологічному визначенні власне дефініції «потенціал» та «інновація», похідної «інноваційний».

В етимологічному значенні термін «потенціал» походить від латинського слова *potentia* – сила або міць. Згідно зі словником іншомовних слів «потенціал – можливості, наявні сили, запаси, засоби, що можуть бути використані; енергетична характеристика даної точки будь-якого силового поля» [11, с. 673]. При цьому перше трактування терміну «потенціал» носить загальний характер, що дозволяє його застосовувати до різних галузей науки і діяльності індивіда залежно від того, про які можливості, сили, запаси і засоби йде мова. Саме з такої позиції бере початок ресурсний підхід у визначенні потенціалу. Друге трактування має прикладний характер для фізики, хімії, математики. Аналогічне визначення представлене у тлумачному словнику української мови [12, с. 445]: «потенціал» – можливості, наявні сили, запаси, засоби, що можуть бути використані».

Слово «інновація» запозичене з англійської мови: *innovation* – нововведення. Цей термін за етимологією походить від латинського слова *innovare* (оновлювати, змінювати): від *in* – в, на; від *novare* – змінювати, переробляти; від *novus* – новий, інший. Відповідно до визначення тлумачного словника української мови «інновація» – нововведення; комплекс заходів для впровадження в економіку нової техніки, технологій тощо; нове явище в мові [12, с. 254]. Як бачимо, перше трактування співпадає із перекладом слова, друге трактування відноситься до економіки, третє – до лінгвістики. Тобто у сполученні із потенціалом прикметник «інноваційний» доцільно розуміти як новий, інший, той, що змінився.

Отже, виходячи з цього, інноваційний потенціал працівника спирається на ресурси, якими він володіє та які сприяють досягненню встановлених цілей в інноваційній сфері.

Проведемо аналіз суттєвих родових ознак дефініції інноваційного потенціалу, виявлених у роботах вчених [1-10].

Суттєвою родовою ознакою першої групи науковців [1-3] визначено «спроможність / готовність / здатність». На нашу думку, така характеристика не відображає наявні внутрішні ресурси працівника у повному обсязі, що знижує ефективність інноваційної діяльності в цілому.

Друга група науковців [4-5] в якості суттєвої родової ознаки пропонує «сукупність знань, навичок, досвіду, компетенцій, особистих якостей персоналу». На нашу думку, це важлива та необхідна характеристика інноваційного потенціалу працівника. Проте недостатньо повна, оскільки не відображає здатність працівника здійснювати пошук прихованих зусиль використання внутрішніх ресурсів для задоволення нових потреб конкурентного середовища.

В якості суттєвої родової ознаки третя група науковців [6-8] пропонує «можливості (приховані, нереалізовані, майбутні). Ця ознака не сприяє усуненню виявлених недоліків та залишається дискусійною.

Для подальшого розуміння розглянемо взаємозв'язок між ресурсами працівника та його можливостями.

Будь-який ресурс, виступаючи засобом досягнення певної цілі, має свій потенціал, має властивість, притаманну саме йому, що відображається його внутрішньою характеристикою. В той же час, рівень реалізації потенціалу ресурсу, ступінь прояву його властивостей у конкурентному середовищі характеризується можливостями. Тому засоби, запаси, джерела, які є у працівника в даний момент певної кількості та якості, розглядаємо як внутрішні ресурси.

В свою чергу, досягнення поставленої працівником мети зумовлює постановку та вирішення конкретних завдань. Одним з них є забезпечити оптимальне поєднання власних внутрішніх ресурсів так, щоб їх склад та величина відповідали потребам поставлених завдань. При цьому внутрішні ресурси працівника, їх оптимальне співвідношення, відповідність величини і складу потребам вирішуваних завдань складають ресурсний потенціал працівника. Рівень використання такого потенціалу формує потенційні можливості працівника, які дозволяють виявити приховані зусилля щодо сфери використання ресурсів і виступають передумовою нарощування його потенціалу.

Отже, суттєвою родовою ознакою дефініції інноваційного потенціалу визначаємо характеристику внутрішніх ресурсів та зусиль працівника; видовою – їх використання у сфері інноваційної діяльності.

Наявні ресурси працівника перетворюються в процесі їх використання у певний кінцевий результат, змінюючись та набуваючи нових якісних і кількісних характеристик. При цьому деяка частина перетворених ресурсів вже не може за визначенням бути складовою потенціалу, з якого вона була виокремлена. Тому початкові характеристики потенціалу працівника відрізняються від його ж характеристик після закінчення перетворень настільки, наскільки глибоким було дане перетворення. В зв'язку з цим слід враховувати факт постійної зміни потенціалу працівника у часі як під впливом

результатів перетворень, так і внаслідок саморозвитку. При цьому саморозвиток потенціалу працівника передбачає такі його зміни, що неможливо пояснити впливом різних факторів.

Отже, при уточненні поняття інноваційного потенціалу працівника додержуватимемося такого:

- по-перше, ґрунтуватися на ресурсній позиції, яка відображає внутрішню характеристику інноваційного потенціалу працівника;

- по-друге, враховувати здатність працівника здійснювати пошук додаткових зусиль, а також сфери перерозподілу наявних зусиль;

- по-третє, визначити характеристику внутрішніх ресурсів та зусиль працівника в якості суттєвої родової ознаки дефініції інноваційного потенціалу;

- по-четверте, забезпечувати оптимальне поєднання знань, вмінь, навичок (компетентностей), наявних у працівника;

- по-п'яте, згрупувати усі процеси сфери інноваційної діяльності (створення, тестування, впровадження, просування інновацій тощо), врахування яких характеризує суттєву видову ознаку дефініції інноваційного потенціалу;

- по-шосте, розглядати зміну інноваційного потенціалу у часі – внаслідок результатів особистісного та суспільного перетворень;

- по-сьоме, враховувати нові потреби, що формуються конкурентним середовищем.

На підставі визначених положень зробимо уточнення цього поняття.

Інноваційний потенціал працівника – динамічна характеристика внутрішніх ресурсів та зусиль працівника щодо їх оптимального використання у сфері інноваційної діяльності для досягнення встановлених цілей. При цьому працівник здійснює пошук прихованих чи перерозподіл наявних зусиль використання ресурсів шляхом їх перетворення та (або) внаслідок саморозвитку з урахуванням нових потреб, що формуються конкурентним середовищем.

Працівник, який реалізує інноваційний потенціал та використовує зусилля на підприємстві, внаслідок чого праця характеризується більшою ефективністю, розуміється нами як фахівець з управління інноваційною діяльністю.

Фахівець з управління інноваційною діяльністю на підприємстві належить до працівників творчо-дослідницького типу, характерною рисою якого є науково-пошуковий підхід до вирішення проблем за допомогою різних методів творчого мислення.

Для успішного виконання своїх функцій фахівець з управління має володіти певним набором компетентностей, які розкриваються через особисті та професійні якості фахівця.

Ефективній управлінській інноваційній діяльності фахівця сприяють такі професійні компетентності: здатність логічно акумулювати, аналізувати, інтерпретувати необхідну інформацію (концептуальна кваліфікація); здатність розуміти інших людей та ефективно взаємодіяти з ними (кваліфіковані людські стосунки); здатність реалізовувати свої рішення методично, за допомогою чітко вироблених процедур, а не випадковим шляхом (адміністративна кваліфікація); наявність певних знань та здатностей, які дозволяють відповідати вимогам, властивим конкретній посаді (фахова кваліфікація).

Висновки, перспективи. Таким чином, уточнено ознаки поняття інноваційного потенціалу фахівця з управління; запропоноване поняття враховує постійну зміну інноваційного потенціалу у часі – внаслідок результатів особистісного та суспільного перетворень; відображає здатність фахівця виявляти приховані зусилля щодо області використання ресурсів.

Подальшого дослідження потребують питання елементного складу інноваційного потенціалу фахівця з управління; процеси його формування, використання та розвитку; врахування культури підприємства, а також глобалізаційних процесів у суспільстві.

Література

1. Горшенин В. П. Критерии и показатели инновационного потенциала персонала корпорации / В. П. Горшенин // Инновации. – 2006. – № 4. – С. 115-120.
2. Лега К. А. Формирование механизма управления инновационным потенциалом персонала корпорации : автореф. дис. ... канд. экон. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» / К. А. Лега. – Челябинск, 2008. – 24 с.
3. Адаменко М. В. Інноваційні здібності та можливості працівників як важливі складові інноваційного потенціалу персоналу підприємства / М. В. Адаменко // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2013. – № 4. – С. 155-163.
4. Подвербных О. Е. Оценка уровня развития инновационного потенциала персонала организации / О. Е. Подвербных, Е. В. Гасенко // Проблемы теории и практики управления. – 2012. – № 4. – С. 88-91.
5. Рукас-Пасичнюк В. Г. Инновационный потенциал персонала как один из основных факторов развития организации и методы его оценки / В. Г. Рукас-Пасичнюк // Науковий вісник ХДУ : зб. наук. праць. – 2014. – Вип. 5. – С. 25-29.
6. Родин Д. В. Формирование и использование инновационного потенциала персонала на предприятиях [Электронный ресурс] / Д. В. Родин, О. А. Панькина. – Режим доступа : http://sisupr.mrsu.ru/2013-3/PDF/pankina_o_a_statya.pdf. – Название с титул. экрана.

7. Сокина С. В. Развитие инновационного потенциала персонала в контексте динамических способностей организации [Электронный ресурс] / С. В. Сокина. – Режим доступа : <http://naukovedenie.ru/PDF/197EVN515.pdf>. – Название с титул. экрана.

8. Эсаулова И. А. Управление инновационным потенциалом персонала: поведенческий подход [Электронный ресурс] / И. А. Эсаулова. – Режим доступа : <http://upravlennets.usue.ru/images/56/10.pdf>. – Название с титул. экрана.

9. Хадасевич Н. Р. Вопросы формирования инновационного потенциала персонала организации [Электронный ресурс] / Н. Р. Хадасевич. – Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/voprosy-formirovaniya-innovatsionnogo-potentsiala-personala-organizatsii>. – Название с титул. экрана.

10. Перегудова Т. В. Оцінювання інноваційного потенціалу працівників при впровадженні інновацій в організації: теоретико-методичний аспект / Т. В. Перегудова, А. Г. Бистров // Український соціум. – 2014. – № 3. – С. 78-86.

11. Словник іншомовних слів / [ред. О. С. Мельничука]. – 2-ге вид., оновл. – К. : Головна редакція УРЕ, 1985. – 968 с.

12. Тлумачний словник української мови. 20000 слів і словосполучень / [уклад. Н. Кусайкіна, Ю. Цибульник]. – Х. : «Клуб сімейного дозвілля», 2013. – 608 с.

Ірина Пипенко. Сущность понятия инновационного потенциала специалиста по управлению.

Уточнены признаки понятия инновационного потенциала специалиста по управлению; предложенное понятие учитывает постоянное изменение инновационного потенциала во времени – вследствие результатов личностного и общественного преобразований; отображает способность специалиста по управлению выявлять скрытые усилия в области использования ресурсов.

Ключевые слова: потенциал, инновационный потенциал специалиста, ресурсы, усилие, возможность.

Iryna Pypenko. The essential characteristics of innovation potential management specialists.

Signs concept innovation potential professional management clarified; the concept allows for constant innovation potential change in time - because of the results of personal and social transformation; reflects the ability of professional management to detect hidden efforts to the field of resources.

Keywords: potential, innovative potential expert, resources, effort, possibility.

Стаття надійшла до редакційної колегії 10.10.2016