

ям занять достойное место на мировом рынке и наиболее эффективно использовать свой интеллектуальный потенциал. Поэтому в работе предложен подход к оценке интеллектуального потенциала предприятия связи, который учитывает все показатели, которые влияют на его стоимость. Также данный подход позволяет определить все составляющие интеллектуального потенциала, влияющие на его формирование, развитие и эффективное использование.

В дальнейших исследованиях планируется усовершенствование методики оценки интеллектуального потенциала предприятия связи с учетом всех его составляющих и характеристик, которые могут изменяться с каждым днем с учетом всех влияющих на них факторов. Это позволит в наиболее полном объеме охарактеризовать интеллектуальные возможности как отдельно взятого работника, так и предприятия связи в целом. При этом планируется создание расширенной базы данных для каждого сотрудника на предприятии для облегчения расчетов, что позволит увеличить производительность труда работников предприятия связи, создаст условия для гибкой системы мотивации труда, условий комфорта и успеха в деятельности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. Яфизова Д. А. Управление интеллектуальным потенциалом предприятий сферы услуг : автореф. дис. ... на соискание ученой степени канд. экон. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (Экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами: сфера услуг)» / Яфизова Диляра Астаховна ; Казань, 2011. – 24 с.
2. Стейн Дж., Бук Г. И. Преимущества EQ: Эмоциональный интеллект и ваши успехи / Стейн Дж., Бук Г. И. ; пер. с англ. – Днепрпетровск. – 2007. – 140 с.
3. Нестерова О. А. Оценка интеллектуального потенциала трудовых ресурсов : автореф. дис. ... на соискание ученой степени канд. экон. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» / Нестерова Оксана Анатольевна ; Томск, 2011. – 24 с.
4. Schultz T. Investment in Human Capital / Schultz T. // Economic Growth – an American Problem. Englewood Cliffs. – 1964. – P. 126.
5. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал / Брукинг Э. ; пер. з англ под ред. Л. Н. Ковалик. – СПб. : Питер, 2001. – 288 с.
6. Сакайя Т. Стоимость, созданная знанием или История будущего / Т. Сакайя // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология. – М., 1999. – С. 340-371.
7. Баева О. Н. Непрерывное образование как условие формирования человеческого капитала : автореф. дис. ... на соиск. ученой степени канд. экон. наук : спец. 08.00.07 «Экономика труда» / Баева Ольга Николаевна ; Иркутская национальная экономическая академия. – Иркутск, 1998. – 19 с.
8. Гайдай Р. Ф. Оцінка інтелектуального потенціалу підприємства з урахуванням його сутнісного змісту / Р. Ф. Гайдай // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2009. – № 6, Т. 3. – С. 191-194.
9. Климов С. М. Интеллектуальные ресурсы организации / Климов С. М. – М. : ИВЭСЭП, 2000. – 168 с.
10. Князева О. А. Діагностика достатності інноваційного потенціалу поштового зв'язку / О. А. Князева // Вісник соціально-економічних досліджень. Збірник наукових праць. Вип. 25. – Одеса : ОДЕУ, 2007. – С. 149-154.
11. Мансуров Р. Е. Как оценить интеллектуальный капитал компании / Р. Е. Мансуров // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2011. – № 1. – С. 17-18.
12. Наумова Е. А. Управление интеллектуальными ресурсами промышленного предприятия : автореф. дис. ... на соискание ученой степени канд. экон. наук : спец. 08.00.05/161 «Экономика и управление народным хозяйством (теория управления экономическими системами)» / Наумова Евгения Альбертовна ; Москва, 2009. – 20 с.
13. Рахлин К. М. Потенциал организации как основа ее конкурентоспособности / К. М. Рахлин, О. Ю. Серова. – М. : Экономика, 2004. – 198 с.
14. Степанова Т. Е. Закономерности экономики, основанной на знаниях / Степанова Т. Е. – Самара : Изд-во Самар. Гос. экон. акад., 2005. – 336 с.

УДК 005.591.6:334.72

Корнух О.В.

кандидат економічних наук,

*доцент кафедри суб'єктів господарювання та інноваційного розвитку
Криворізького національного університету*

НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ ІННОВАТОРІВ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА (КОРПОРАЦІЇ)

У статті розглянуто зміст категорії «людський інтелектуальний капітал підприємства» та підходи до поняття «інноватор». Визначено взаємозв'язок та основні відмінності між ними. Представлено взаємозв'язок і циклічність інноваційного розвитку, кадрового розвитку та інтелектуального розвитку. Запропоновано напрями формування інноваторів в умовах інноваційного розвитку підприємства (корпорації).

Ключові слова: людський інтелектуальний капітал підприємства, інтелектуальний капітал підприємства, інноватор, інноваційний проект, інноваційний розвиток підприємства.

Корнух О.В. НАПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАТОРОВ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ (КОРПОРАЦИИ)

В статье рассмотрены содержание категории «человеческий интеллектуальный капитал предприятия» и подходы к понятию «инноватор». Определены взаимосвязь и основные различия между ними. Представлены взаимосвязь и цикличность инновационного развития, кадрового развития и интеллектуального развития. Предложены направления формирования инноваторов в условиях инновационного развития предприятия.

Ключевые слова: человеческий интеллектуальный капитал предприятия, интеллектуальный капитал предприятия, инноватор, инновационный процесс, инновационное развитие предприятия.

Kornukh O.V. DIRECTIONS OF FORMATION OF INNOVATORS IN CONDITIONS OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF COMPANY (CORPORATION)

The article considers category of «human intellectual capital of company» and concepts in category of «innovator». Interconnection and main differences are identified between them. Interconnection and cyclicity of innovative development, human development and intellectual development are presented. Directions of innovators formation IN CONDITIONS of innovative development of enterprise are proposed.

Keywords: human intellectual capital of company, intellectual capital of enterprise, innovator, innovation process, innovative development of enterprise.

Постановка проблеми. У сучасних умовах господарювання знання та інновації відіграють домінуючу роль в економічному розвитку. Досягнення конкурентних переваг підприємствами (корпораціями) можливе лише за умови ефективного використання інтелектуальних ресурсів, впровадження сучасних наукомістких технологій, розробки якісно нової продукції, створення інновацій. Для підприємства є два шляхи: або повністю перейти на інноваційний шлях розвитку, або локально впроваджувати інновації для вирішення таких питань як: економія витрат, отримання додаткового доходу, підвищення ефективності діяльності. У першому випадку інновації забезпечують розвиток підприємства у довгостроковій перспективі і визначають його економічне спрямування, у другому – інновації забезпечують вирішення окремих проблем або питань у короткостроковій перспективі. Забезпечення конкурентних переваг може бути досягнуто за рахунок своєчасного усвідомлення необхідності формування необхідних ресурсів для інноваційних проектів. Основною проблемою постає питання відбору працівників в команди інноваційних проектів, успішна реалізація яких напряму залежить від рівня їх учасників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням окремих аспектів людського капіталу підприємства займалися провідні вітчизняні вчені О.А. Грішнова, І.В. Журавльова, А.В. Кудлай, Г.В. Лич, О.П. Кошулько, М.А. Ажажа, Г.Л. Ступнікер та інші. Дослідженню питань розвитку та використання інноваторів присвятили свої праці І.В. Бондаренко, І.О. Галиця та ін.

Постановка завдання. Мета дослідження – визначити напрями формування інноваторів в умовах інноваційного розвитку підприємства (корпорації).

Виклад основного матеріалу дослідження. На сучасному етапі формування механізмів та інструментів інноваційного розвитку, нарощування інтелектуального капіталу суб'єктами господарювання різних рівнів особливо гостро постає проблема у висококваліфікованих фахівцях, основними функціями яких є керівництво інноваційними проектами, забезпечення організації реалізації «під ключ» проектів з організації нових виробничих систем, реформування на діючих виробництвах товарів та послуг, управління інтелектуальною власністю тощо. Взаємозв'язок інноваційного, інтелектуального та кадрового розвитку представлено на рис. 1.

Підкреслимо, що наведені складові розвитку підприємства мають тісний взаємозв'язок та рівень впливу: від якісної підготовки фахівця (інноватора) залежить рівень інтелектуального капіталу підприємства, який, у свою чергу, є основою його інноваційного розвитку.

Серед сучасних підходів до управління персоналом все більшої актуальності набуває категорія «людський капітал», яка пов'язана із категорією «капітал» і розвитком поглядів учених-економістів на здатність людини («робочої сили») створювати додану вартість. Аналіз існуючих підходів до сутності й класифікації людського капіталу (ЛК) дозволив зробити висновок, що людський капітал має різну економічну сутність, а відповідно, й сфери використання, методи аналізу, фактори впливу, методи управління тощо. Тому важливого значення набуває розвиток людського капіталу за відповідними рівнями: особистий (ЛК людини), мікрорівень (ЛК підприємства, установи, організації і т. п.) та макrorівень (ЛК країни, нації) в умовах інноваційного розвитку.

Людський капітал підприємства характеризує сукупну кваліфікацію та продуктивні здібності, навички, знання всіх робітників підприємства як здатність у процесі його економічного розвитку приносити дохід. А на базі цього визначення в роботі [1, с. 28] запропоновано трактування «людський інтелектуальний капітал підприємства – складова інтелектуального капіталу підприємства, він є формою прояву людського капіталу підприємства, здатного в процесі творчої діяльності створювати інтелектуальні продукти, інтелектуальні ресурси, інтелектуальні активи й інновації, у результаті комерціалізації яких підприємство отримує додатковий дохід або позитивний ефект».

Якщо категорії «людський капітал» і «людський інтелектуальний капітал підприємства» набули розповсюдження у працях науковців, то на сьогодні до-



Рис. 1. Взаємозв'язок та циклічність інноваційного розвитку – кадрового розвитку – інтелектуального розвитку

сильно мало уваги приділено розкриттю сутності такої категорії, як «інноватор». Причому часто можна зустріти вживання таких словосполучень, як підприємство-інноватор, актори інноватики, інноваційні менеджери, інноватори, але в роботах автори не приділяють достатньої уваги розкриттю сутності даної категорії. Так, Галиця І.О. – один з перших в Україні, хто надає класифікацію інноваторів і поділяє їх на дві основні групи: індивідуальні та колективні. Група індивідуальних інноваторів складається з фізичних осіб, що працюють за наймом на конкретному підприємстві (наймані інноватори), та з фізичних осіб, які не працюють за наймом (вільні інноватори). Колективні інноватори складаються з юридичних осіб – інноваторів та автономних інноваторів [2]. У даному підході цілком слушним є поділ на групи вільних і найманих інноваторів, оскільки продуктами їх діяльності можуть бути об'єкти інтелектуальної власності, і тоді на перший план стануть відносини між авторами (вільними інноваторами) та замовниками.

Іншої думки дотримується засновник компанії «Прогресивний менеджмент» І.В. Бондаренко, який зазначає різницю між новатором та інноватором, де новатор – людина, що відкрила нововведення або який вносить нові ідеї в якій-небудь галузі, а інноватор – людина, що здійснила успішну комерціалізацію нововведення. Інноватор використовує нововведення для отримання комерційної вигоди [3, с. 17]. Такі визначення ґрунтуються на різних підходах науковців до категорій «новація» та «інновація». Вважаємо, що слушним буде такий підхід застосовувати для малих та середніх підприємств, які використовують вже існуючі «чужі» ідеї – новації, а завданням кваліфікованого персоналу підприємства є здійснення процесу їх комерціалізації, тобто не розповсюдження, але відомої ідею реалізувати відомими засобами та методами.

На нашу думку, інноваторів слід розглядати як складову людського інтелектуального капіталу, причому на різних рівнях макро-, мікро- та особистісному, а також враховувати взаємозв'язок із елементами таких категорій:

макрорівень: інтелектуальний капітал – людський капітал – інноватори;

мікрорівень: інтелектуальний капітал підприємства – людський інтелектуальний капітал підприємства – інноватори підприємства;



Рис. 2. Взаємозв'язок людського інтелектуального капіталу підприємства та інноваторів підприємства через сфери використання

особистісний рівень: персоніфікований (особистісний) людський капітал – інноватор – підприємець.

Метою даного дослідження є визначення взаємозв'язку людського інтелектуального капіталу підприємства та інноваторів підприємства, що логічно буде зробити за допомогою групування елементів цих категорій (рис. 2).

Таким чином, інноватор підприємства – це складова людського інтелектуального капіталу підприємства, який здатний створювати нові знання, генерувати нові ідеї, має наукову кваліфікацію і широкий спектр професійної освіти для забезпечення ефективного реалізації інноваційних процесів на підприємстві.

Отже, такий підхід до визначення сутності інноваторів підприємства і їх ролі в забезпеченні інноваційної діяльності є комплексним, системним і потребує подальших досліджень у напрямі підходів до управління, оцінки, розвитку, ефективного використання та професійного просування такої категорії працівників підприємства, як інноватори підприємства (корпорації).

Зазначимо, що у цьому напрямі є певна проблема, оскільки навчати управляти інноваційними проектами можуть ті фахівці, які мають необхідний сучасний рівень теоретичної підготовки та позитивний досвід реалізації інноваційних проектів, тому що знання без практики – безперспективні, а практика без знань – небезпечна. Важливо грамотно поєднати сучасні теорії та практичний досвід. Зазначимо також, що ефективність інноваційного проекту забезпечується: по-перше, керівником проекту, його творчим інтелектуальним потенціалом, енергією, знаннями, талантом; по-друге, учасниками проекту з відповідних напрямів (фінанси, логістика, інвестиції, маркетинг та ін.), які мають найвищий рівень кваліфікації, творчий потенціал, вміють генерувати й відстоювати ідеї, працювати у команді тощо. Саме ці якості виходять на перший план і суттєво відрізняються від загального підходу до компетенції та кваліфікації працівника. Така ситуація обумовлена основними елементами структури інноваційного проекту – фундаментальними і прикладними дослідженнями.

Отже, перед підприємством (корпорацією) постає питання вибору: або відбирати за певними критеріями власних працівників та залучати їх до інноваційної діяльності, або почати довгостроковий процес формування молодих спеціалістів.

За першим варіантом необхідно розробити систему відбору (фільтрів I, II) персоналу за основними елементами, які властиві інноваторам.

Доцільно буде привести результати дослідження Е. Роджерса, які показали, що по швидкості сприйняття інновацій працівники організацій поділяються на п'ять груп:

інноватори (innovators) – знаходяться у тісному контакті з організаційним середовищем і готові з певним ризиком розробляти, пропонувати й випробовувати, перевіряти ідеї. Домінантна риса характеру – винахідливість і раціоналізаторство. Їх частка серед усього персоналу організацій – близько 2,5%;

працівники, які дуже швидко сприймають інновації (ранні реціпі-

енти, earle recipients), – сприймають нові думки швидко, але після певних міркувань. Домінантна риса характеру – вміння чуйно прислухатися до іншої думки. Охоче виступають в ролі місцевих авторитетів. Їх частка в організаціях – 13%;

працівники з швидкою сприйнятливостю – сприймають інновації швидше, ніж середні працівники, але тільки іноді можуть бути в ролі керівників. Йдуть за працівниками з дуже швидкою адаптацією. Домінантна риса їхнього характеру – розсудливість. Їх частка в організаціях – 34%;

працівники, які повільно сприймають інновації, – приймають інновації лише під тиском думки більшості працівників. Домінантна риса їхнього характеру – скептицизм. Їх частка в організаціях – 34%;

працівники з дуже повільною сприйнятливостю – не згодні з реалізацією будь-якої інновації. Домінантна риса характеру – традиціоналізм. Сприймають інновації лише тоді, коли вона стає традицією. Їх частка в організаціях – 16% [4].

З урахуванням даного дослідження увагу привертає перша група – інноватори, чисельність яких на підприємстві може становити близько 2,5%.

Також слухним буде привести результати дослідження Еверетта Хагена, який визначив протилежності інноваційної та традиційної особистостей і чітко визначив їх на основі таких характеристик, як: ставлення до дійсності; розуміння ролі індивіда в світі; стиль лідерства; ступінь схильності до творіння і новачій [5].

Практика підбору персоналу на великих промислових підприємствах (корпораціях) показала, що вони здебільшого схильні до обрання молодих талановитих випускників університетів, які проходять випробування на інтелектуальні здібності, рівень знань іноземної мови, психологічні тести тощо.

На нашу думку, підприємству необхідно починати спостереження за майбутніми фахівцями з необхідних напрямів та залучати їх у науково-практичній діяльності вже на третьому курсі університету. Концептуальний підхід до формування відносин між підприємствами (корпораціями) та вищими навчальними закладами представлена на рис. 3.

Даний підхід передбачає створення нових структурних підрозділів з інноваційного розвитку як в наукових установах, так і на підприємстві.

Створення центру при Національному університеті сприятиме процесам інноваційного розвитку на регіональному рівні шляхом: встановлення зв'язків із органами місцевого самоврядування для визначення напрямків наукових досліджень пріоритетних галузей та підприємств міста, області; формування інформаційного ресурсного центру із науковими тематиками, анотаціями результатів впроваджених інноваційних проектів, винаходів; організації інноваційних форумів для забезпечення встановлення

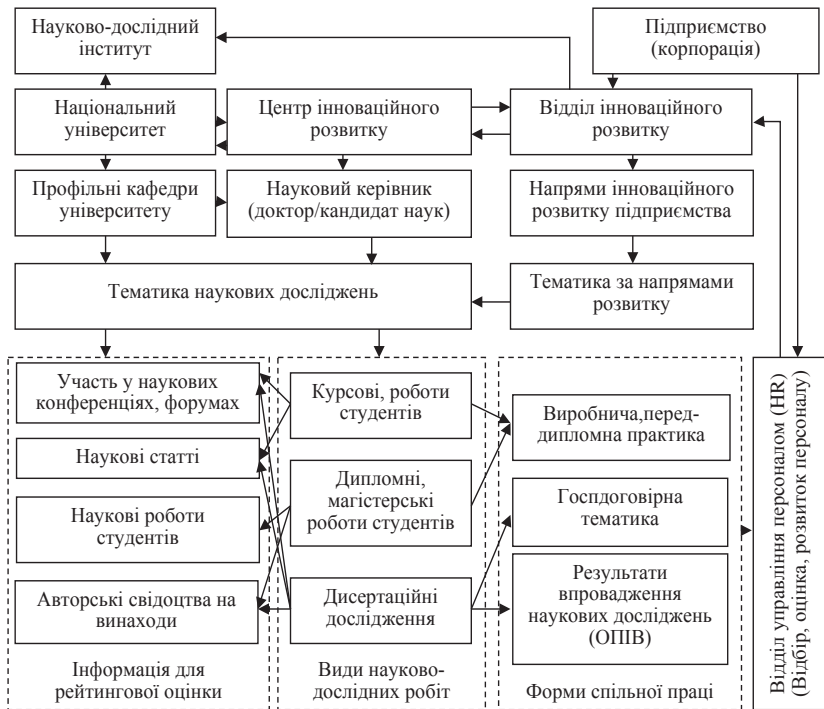


Рис. 3. Система взаємодії підприємства з науковими установами щодо формування інноваторів

зв'язків між підприємствами та науковцями, обміну досвідом тощо.

Забезпечення ефективного функціонування відділу інноваційного розвитку підприємства є окремим науковим дослідженням.

Отже, підприємство, яке обрало інноваційний шлях розвитку, протягом 5-7 років може повністю забезпечити себе кадрами найвищої кваліфікації (кандидатів, докторів наук) для забезпечення ефективної реалізації інноваційних проектів.

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, представлені в даній науковій статті теоретико-методичні положення і рекомендації дозволяють більш глибоко і ґрунтовно підійти до розкриття сутності поняття «інноватор підприємства». Представлено два напрями формування інноваторів підприємства.

Подальшого дослідження потребують питання стосовно розробки ефективних інструментів відбору та оцінювання інноваторів підприємства.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Корнук О.В. Інтелектуальний капітал – основа інноватизації, ефективності і корпоративної стратегії підприємства / А.М. Турило, О.В. Корнук ; ДВНЗ «Криворізький національний університет». – Кривий Ріг : Видавничий дім, 2012. – 228 с.
2. Бондаренко І.В. Новаторы и инноваторы: бег с препятствиями (часть 1). [Електронний ресурс] – Режим доступа : <http://www.progressive-management.com.ua/statyi-avtora/novator-and-innovator-1>.
3. Галиця І.О. Механізми використання потенціалу інноваторів: теорія і практика : автореф. дис. ... докт. экон. наук : 08.02.02 / І.О. Галиця. – Одеса, 2006. – 38 с.
4. Rogers Е.М. Diffusions of Innovations / Е.М. Rogers. – N. Y.: The Free Press, 1962.
5. Hagen E. On the Theory of Social Change / E. Hagen. – Homewood, Dorsey Press, 1962.