

УДК: 658.012

ПОБЕРЕЖНА К.В., аспірант НТУ «ХПІ», Харків

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПРИ СТВОРЕННІ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРОДУКЦІЇ

Розробка та впровадження інноваційної продукції на підприємстві є досить ризиковою справою. Управління ризиками на підприємствах різних форм власності потребує детального вивчення. Управління ризиками в інноваційній діяльності обумовлена необхідністю розробки комплексного, системного підходу до ризиків, які координуються в рамках підприємства. Ризик в економічному та соціальному житті суспільства є однією з визначених характеристик, який присутній постійно. З економічної точки зору, ризик є невизначеністю в поставленій меті [1]. Виникнення потреби до пошуку шляхів зменшення ступеню ризику в економічній діяльності в даний час значною мірою пов'язано з необхідністю збільшення розвитку підприємницької компоненти.

Інноваційне підприємництво супроводжується невизначеністю економічної кон'юнктури, яка є наслідком коливань попиту та пропозиції від чинників виробництва, товарів, послуг. Ринкова складова підприємницького ризику пов'язана з невизначеністю майбутнього відношення споживачів товарів та послуг. В умовах економічної невизначеності процес прогнозування і ухвалення рішень необхідно пов'язувати з етапами процесу управління ризиками.

Світовою тенденцією в останні роки є активне проникнення в дрібний інноваційний бізнес учених-підприємців, а також поява великої кількості фінансистів, що бажають укласти свій капітал у нові перспективні галузі

прикладної науки і виробництва. Зростання масштабів венчурного фінансування пов'язане з ростом незалежних приватних фондів венчурного капіталу. Приваблені можливістю високих прибутків, вони стали важливим джерелом коштів для дрібних дослідницьких фірм, у тому числі і на ранніх стадіях їхнього розвитку.

Специфіка ризикового підприємництва полягає насамперед у тому, що засоби надаються на безповоротній, безпроцентній основі. Передані в розпорядження венчурній фірмі ресурси не підлягають вилученню протягом усього терміну дії договору. Повернення вкладених коштів і реалізація прибутку відбувається в момент виходу цінних паперів фірми на відкритий ринок. Величина прибутку визначається різницею між курсовою вартістю приналежною ризиковому інвестору частки акцій фірми-новатора і сумою вкладених їм у проект засобів. Ця частка обмовляється в укладеному контракті і може доходити до 80% [2]. Фінансова установа стає співвласником фірми-новатора, а надані засоби - внеском у статутний фонд підприємства, частиною власних засобів останнього. Головним стимулом для венчурних вкладень є їхня висока прибутковість у випадку удачі.

Економіка, яка базується на знаннях, 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.

Матеріальний та духовний рівень нації залежить від рівня розвитку науки і освіти. Для найбільш ефективного використання своїх інноваційних можливостей, підприємства України повинні враховувати структуру трудового потенціалу. Управління трудовим потенціалом 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 здатність, 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 при створенні інноваційної продукції необхідно застосовувати 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.