

Лепейко Т.І.

Д.е.н., проф., зав. кафедрою менеджменту та бізнесу,
Харківський національний економічний університет імені
Семена Кузнеця

Маціканич І.М.

викладач, Харківський національний економічний
університет імені Семена Кузнеця

ІННОВАЦІЙНІ ЗДІБНОСТІ: ПРОФІЛІ ІННОВАЦІЙНОЇ ОСОБИСТОСТІ

Інтенсивний розвиток промислових підприємств на сьогодні неможливий без інноваційної діяльності, якість якої залежить від формування і використання інноваційно-спрямованого персоналу. Беззаперечним є той факт, що персонал є найважливішим ресурсом у забезпеченні інноваційної діяльності на підприємстві. Саме персонал є носієм ідей, знань, досвіду, без яких неможливий перебіг будь-якого інноваційного процесу. Бажання працівників брати активну участь у інноваційному розвитку підприємства, реалізуючи свій інноваційний потенціал веде до виникнення інноваційної ідеї, а потім і впровадження нововведення.

Людський капітал як один з компонентів економіки знань, складається з трьох елементів: людський капітал суб'єкт господарської діяльності, індивідуальний людський капітал і національний людський капітал. У такому контексті індивідуальний людський капітал доцільно розглядати як один з видів капіталу, який відображає: інтелект, накопичені знання, навички суб'єкта, необхідні для створення інноваційних продуктів. Одне з головних переваг такого роду продуктів є їх соціально-економічна,

технічна, наукова цінність, яка забезпечує отримання необхідної економічної ефективності існуючого рівня.

У зв'язку з цим, інноваційні здібності та можливості працівників є основою формування інноваційного потенціалу персоналу підприємства, а їх ефективне використання забезпечує якісний і результативний хід інноваційного процесу. Саме це актуалізує проблему детального дослідження сутності, місця і значення інноваційних здібностей та можливостей працівників у визначенні сутності інноваційного потенціалу персоналу підприємства та формування його класифікації.

Дослідження проблем формування і розвитку персоналу для здійснення інноваційної діяльності на вітчизняних підприємствах відображені у багатьох наукових працях.

До інноваційного персоналу більшість вчених зараховують винахідників, раціоналізаторів, науковців, інженерів, підприємців, менеджерів та інших працівників, яких можна поєднати у категорійні групи: управлінські кадри; інженерно-технічні кадри; висококваліфіковані кадри. Науковці вважають, що інноваційні кадри відрізняються від звичайного персоналу такими рисами: висока професійна компетентність, самостійність, ініціативність, підприємливість, активність, творчість, новаторство, оригінальність у праці, спроможність довести інноваційну ідею до впровадження, наполегливість, здатність до виконання трудових функцій на рівні міжнародних стандартів, високі адаптаційні можливості, високий рівень культури [6, с. 118]. Всі кадри, які можна назвати інноваційними повинні володіти рядом здібностей притаманними лише їм та які дають можливість виокремити інноваційну особистість с кола інших працівників, дозволяють стверджувати, що саме ця особистість знаходиться на вищому щабелі розвитку та

здатна до виникнення інноваційних ідей та впровадження нововведень.

Інноваційні здібності персоналу, як трактує Горшенін В.П. [4] – це задатки, знання та вміння працівників вирішувати задачі ефективного використання наявних ресурсів для інноваційного розвитку підприємства, а інноваційні можливості – умови реалізації інноваційних здібностей персоналу, що визначаються наявністю у підприємства відповідних ресурсів. З точки зору науковця, і ми з ним у цьому згодні, означені здібності та можливості визначають інноваційний потенціал персоналу та є необхідними і достатніми умовами, що забезпечують як об'єктивні, так і суб'єктивні параметри інноваційного розвитку підприємства. Для формування власного бачення щодо трактування сутності «інноваційні здібності персоналу» виникає необхідність розгляду первинного поняття – «здібності». До того ж науковець стверджує, що інноваційний потенціал персоналу необхідно розглядати як інтегруючу сукупність його інноваційних можливостей і здібностей здійснювати стійкий розвиток організації на основі науково-технічного прогресу [4].

О. Г. Ковальов розуміє під здібностями синтез властивостей людської особистості, що відповідає вимогам діяльності і забезпечує високі досягнення в ній. Дещо іншої точки зору дотримується Б. М. Теплов, який зазначає, що здібності - це такі індивідуально-психологічні особливості, які мають відношення до успішності виконання однієї чи декількох діяльностей. Вони не зводяться до наявних навичок, умінь і знань, але можуть пояснити легкість і швидкість набуття цих навичок і знань. Схожу позицію займають Г. С. Костюк і А. В. Петровський. Г. С. Костюк розуміє під здібностями такі істотні психологічні властивості людської особистості, які

виявляються в її цілеспрямованій діяльності і зумовлюють її успіх.

Отже, визначаючи поняття здібності, всі автори сходяться в тому, що здібності - це не одна якась психологічна властивість особистості, а цілий її комплекс, що проявляється в активній діяльності людини.

Теплов Б. М. [8], характеризуючи здібності, стверджує, що це: індивідуально- психологічні особливості, які відрізняють одну людину від іншої; не будь-які індивідуальні особливості, а лише ті, які забезпечують успішне виконання одного чи кількох видів діяльності; поняття не зводиться до тих знань, навичок чи вмій, які вже напрацьовані даною людиною.

Відповідно до визначення Головіна С.Ю. [3] здібності являють собою «індивідуально-психологічні особливості суб'єкта, які виражають його готовність до оволодіння відповідними видами діяльності, їх успішного виконання. Це високий рівень інтеграції та генерації психічних процесів, якостей, відношень, дій та систем, які відповідають вимогам діяльності. Включають у себе як окремі знання, вміння та навички, так і готовність до навчання нових засобів та прийомів діяльності».

Палій А.А. [7] визначає, що «здібності – індивідуально-психологічні особливості особистості, які є умовою успішного виконання певної продуктивної діяльності, не зводяться до знань, умінь і навичок, але забезпечують легкість і швидкість їх засвоєння та набуття».

При особистісно-діяльнісному підході здібності визначаються як властивості (або сукупність властивостей) особистості, що впливають на ефективність діяльності. Автори (О. Г. Ковалев, 1965; К. К. Платонов, 1972. В. М. Мясичев, 1960) вважають, що під здібностями треба розуміти ансамбль властивостей, необхідних для успішної

діяльності, включаючи систему особистісних відносин, а також емоційні та вольові особливості людини. В уявлення про здібності традиційно включаються три ознаки:

- під здібностями розуміються індивідуально-психологічні особливості, що відрізняють одну людину від іншої;

- в свою чергу здібності – це синтез властивостей людської особистості;

- здібностями називають не усілякі індивідуальні особливості, а тільки такі, які мають відношення до успішності виконання якої-небудь діяльності або багатьох діяльностей;

- поняття «здібність» не зводиться до знань, навиків та умінь, які вже виробились у даної людини, під ними зазвичай мають на увазі такі індивідуальні особливості, які можуть пояснити легкість та швидкість набуття тих знань, умінь та навичок.

Розгляд сутності поняття «здібності» за наведеними визначеннями дозволяє стверджувати, що здібності необхідно розглядати не як одну індивідуально-психологічну особливість особистості, а як комплекс таких особливостей, властивостей, якостей і т.п., який проявляється в успішній та результативній діяльності людини. На нашу думку, найбільш повне визначення поняття «здібності» надане Головіним С.Ю., саме його у цій праці взято за основу визначення інноваційних здібностей особистості. Оскільки персоналом є всі працівники підприємства, які працюють на ньому за умови укладення трудового договору (контракту) із роботодавцем, то інноваційні здібності персоналу доцільно розглядати як сукупність інноваційних здібностей особистостей, якими є працівники підприємства.

Отже, враховуючи погляди науковців під «інноваційними здібностями персоналу», розуміється

сукупність індивідуально-психологічних особливостей (якостей, властивостей, психічних процесів) працівників, що виражають їхню готовність до оволодіння інноваційними знаннями, вміннями, навичками та успішного виконання ними інноваційної діяльності на підприємстві. Необхідно також зауважити, що інноваційні здібності персоналу як окремі індивідуально-психологічні особливості працівників співіснують, розвиваються, взаємозалежать та взаємодіють між собою. Унаслідок цього факту та під впливом зовнішнього середовища може виникати, наприклад, відносна нерозвиненість якоїсь окремої здібності в інноваційній сфері, що не виключає загального успішного виконання працівником інноваційної діяльності, і навпаки – суттєвий розвиток якоїсь окремої здібності не гарантує успішного виконання роботи у сфері інновацій [1].

Не мало важливим є те, що інноваційні здібності персоналу як окремі індивідуально-психологічні особливості працівників співіснують, розвиваються, взаємозалежать та взаємодіють між собою. Унаслідок цього факту та під впливом зовнішнього середовища може виникати, наприклад, відносна нерозвиненість якоїсь окремої здібності в інноваційній сфері, що не виключає загального успішного виконання працівником інноваційної діяльності, і навпаки – суттєвий розвиток якоїсь окремої здібності не гарантує успішного виконання роботи у сфері інновацій [1].

На основі наукових досліджень Алекса Інкелеса, В.А Герасимова. і С.В.Мокічева [10; 5; 2] до основних характеристик інноваційної особистості варто віднести:

- комунікативна компетентність (здатність працювати в колективі, комунікативність)
- здатність інтегрувати різні види знань (здатність до творчості, креативність)

- знання своєї справи;
- знання ринку і уміння передбачати майбутнє;
- відкритість до експериментів і іншим якісним змінам;
- визнання і схвалення плюралізму думок без побоювання змінити власне бачення світу;
- орієнтація на сьогоднішній день і чітка спрямованість у майбутнє;
- вміння заощаджувати свій і чужий час, точність, пунктуальність;
- тверда впевненість в собі і здатність долати будь-які перешкоди (політичні, економічні, соціальні та ін.);
- вміння планувати власні дії для досягнення як кар'єрних, так і інших соціально значущих цілей;
- правова впевненість в регульованій та передбачуваній соціальному життю (включаючи закони економіки, торговельні правила, державну політику);
- почуття справедливості при розподілі матеріальних та інших благ, впевненість в залежності винагороди від відповідності майстерності і вкладу;
- вміння втілювати задуми, так як створення нової ідеї вимагає максимальної віддачі і якісної реалізації;
- порядність (вимагає прийняття особистістю відповідальності за наслідки своєї творчої діяльності (в тому числі і за негативні));
- прагнення до зручності та інші.

На сьогодні існує ряд підходів до класифікації інноваційної особистості. Ними ж виокремлено профілів інноваційної особистості. Основними з них є:

- Профіль технічної особистості;
- Профіль публічно-соціальної особистості;
- Профіль Менеджера-керівника (організаційної особистості);
- Профіль Науковця;
- Профіль Новатора (Альфа особистість).

Згідно даної класифікації, працівник, який відповідає профілю повинен володіти рядом здібностей, а саме:

Профіль технічної особистості вимагає певних особистих якостей. Вітається схильність до занять технікою, поглибленому аналізу і математичному складу розуму. Це є важливою умовою успішної роботи. Ще кілька важливих показників є запорукою професіоналізму, а саме: просторова уява, технічне мислення, спостережливість і, звичайно ж, здібності. Праця такої особистості включає і великий творчий потенціал. Це, перш за все, прояв самостійності, здатність приймати грамотні, виважені і обдумані рішення.

Профіль публічно-соціальної особистості вимагає наявності акторських здібностей, комунікабельності, важливою є спостережливість, висока ерудиція, аналітичні здібності, логічність та послідовність тощо.

Профілю Менеджера-керівника (організаційної особистості) мусить бути притаманна широка гама ділових якостей: висока ерудиція і професійна компетентність, схильність до лідерства в колективі, підприємництва і здатність ефективно діяти в умовах економічного ризику, практичний розум і здоровий глузд, комунікабельність, заповзятливість, ініціативність і енергійність, вимогливість і дисциплінованість, висока працездатність, воля, цілеспрямованість, діловитість тощо. Менеджер повинен творчо підходити до вирішення проблем, мати здібності до новацій. Менеджер з відносно низьким рівнем винахідливості рідко висуває нові ідеї, нездатний примусити інших бути творцями та використовувати нові підходи в роботі. Такі менеджери часто незнайомі з методами підвищення винахідливості або ж висміюють їх як несерйозні та поверхові. Висока винахідливість потребує готовності боротися з перешкодами і невдачами. Керівник, який не бажає експериментувати, ризикувати чи

використовувати творчий підхід до роботи, не зважаючи на труднощі, не здатний розвивати ініціативу підлеглих[9, с. 87].

Профілю Науковця відповідає особистість для якої важливим інструментом є його кваліфікація, а саме поєднання ерудиції та його творчих навичок у проведенні теоретичної та експериментальної роботи; розум, інтелект, здібність розмірковувати, здатність науково мислити (це поєднання об'єктивності, визначеності, чіткості вихідної позиції з безперервним прагненням до критичної перевірки будь-якої ідеї, будь-якого факту, будь-якої теоретичної побудови), логічно продумувати, аналізувати явища, бачити зв'язки між нами.

Альфа особистість (Профіль Новатора) має характеризуватися високим освітнім рівнем та ерудицією, новаторським та економічним мисленням, високою техніко-технологічною культурою, готовністю швидко адаптуватися до постійних змін на ринку праці, здатністю до сприйняття та відтворення нових знань, технологій та ідей. Серед базових особистісних компетенцій інноваційних працівників мають бути інтелектуальні та творчі здібності, ініціативність, комунікабельність, уміння працювати в команді, здатність до ризику, відповідальність, психологічна стійкість тощо. Враховуючи те, що домінуючою формою праці у рамках інноваційної зайнятості стає інтелектуальна праця, інноваційні працівники мають бути озброєні вміннями використовувати складну інтелектуальну техніку, володіти сучасними технологіями обробки знань та управління інформаційними потоками, навичками самовдосконалення та саморозвитку, самоорганізацією, адаптивністю до нововведень та трудовою мобільністю.

Отже, враховуючи погляди науковців та попередньо проведені нами дослідження, набуло подальшого розвитку

визначення поняття «профіль інноваційної особистості», під якими нами розуміється якості, властивості, психічні процеси працівників, в залежності від того яким видом діяльності вони займаються. Саме ці індивідуально-психологічні особливості виражають їхню готовність до оволодіння інноваційними знаннями, вміннями, навичками та успішного виконання ними інноваційної діяльності на підприємстві.

Література:

1. 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. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mimi_2013_4_16
2. Герасимова В.А. Формирование концепции инновационного человека в условиях экономики знаний / В.А. Герасимова, С.В. Мокичев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ecsn.ru/files/pdf/201302/201302_42.pdf (дата обращения: 25.09.2015).
3. Головин С.Ю. Словарь практического психолога / сост. С.Ю. Головин. – Минск : Харвест, 1998. – 800 с.
4. Горшенин В.П. Управление инновационным потенциалом персонала корпорации: монография / В.П. Горшенин. – Челябинск : ЮУрГУ, 2006. – 287 с.
5. Квасова М.Г. Проблема формирования инновационной личности в системе образования // Подготовка инновационных кадров для рынка труда в условиях непрерывного образования: Материалы Международной научно-практической конференции (Нижний Тагил, 20–21 января 2012 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://arbir.ru/articles/a_2959.htm (дата обращения: 15.11.2015).

6. Кузнецова Н. Б. Кадри інноваційного типу: сутність, значення та особливості формування в умовах розвитку інноваційної економіки. – 2009. – № 6 (96).– С. 115–121., с. 118
7. Палій А.А. Диференціальна психологія : навч. посіб. / А.А. Палій. – К. : Академвидав, 2010. – 432 с.
8. Теплов Б.М. Избранные труды: в 2-х т. / Б.М. Теплов. – М. : Педагогика, 1985. – Т.1. – 329 с.
9. Шегда А. Менеджмент: Учебник/ Анатолий Шегда,. - 3-е изд., испр. и доп.. - К.: Знання , 2006. - 645 с., с. 87
10. Inkeles A. The International Evaluation of Educational Achievement // Proceedings of the National Academy of Education. – 1977. – №4. – P. 139–200 [Електронний ресурс]. – Режим доступа: [http://www .researchgate.net/researcher/2036983730_Alex_Inkeles](http://www.researchgate.net/researcher/2036983730_Alex_Inkeles) (дата обращения: 25.11.2015).