

Література

1. Лукашевич М.П., Туленков М.В. Спеціальні та галузеві соціологічні теорії. - К.: МАУП, 1999. – 244 с.
2. Павленок П.Д. Теория и методика социальной работы. - К., 2000. – 162 с.
3. Скуратівський В.А., Палій О.М. Основи соціальної політики: Навч.посіб. - К.: МАУП, 2002. – 200 с.
4. Холостова Е.И. Технологии социальной работы. - М.: ИНФРА-М, 2002. – 368 с.

Романенко Н.Г., Родина Ю.В.

КАДРЫ ИННОВАЦИОННОГО ТИПА: СУЩНОСТЬ ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ

Любое предприятие на рынке товаров и услуг может успешно конкурировать лишь при условии использования новых технологий и процессов производства. Такая деятельность имеет инновационный характер и играет ключевую роль в его жизнедеятельности. Заострение конкурентной борьбы и снижение конкурентоспособности отечественных предприятий обуславливают необходимость их инновационного развития. В настоящее время важную роль в развитии современной экономики играют информация, интеллект, знания и инновации, носителем которых является кадровый потенциал страны. Поэтому весомыми факторами в формировании кадровой составляющей инновационного развития экономики является подготовка инновационных кадров - квалифицированных работников, способных к творческому труду, профессиональному развитию, внедрению наукоемких технологий на базе развития системы непрерывного обучения в течение жизни. Главное внимание должно уделяться оценке инновационного потенциала и управлению его развитием [4].

Целью исследования является выяснение сущности понятия «инновационный кадровый потенциал страны», определение важности формирования кадров инновационного типа, а также решение вопросов относительно управления развитием инновационного кадрового потенциала страны. Сущность категории «кадры инновационного типа» определяются по-разному, в зависимости от содержания исследуемой проблемы. О.Гришнова [1] считает инновационность важной характеристикой качества рабочей силы. Это готовность сотрудника к инновациям, т.е. способность для предложения и внедрения новых идей, разработки новых технологий и новых изделий, а также их внедрение. Инновационность в процессе труда является производной от уровня образования, способа жизни, ориентации, поведения и культуры. Она предусматривает развитие научного творчества в процессе труда, без перерыва на обновление знаний.

Мировой опыт подтверждает, что только инновационный путь развития приводит нацию (государство) к процветанию. Одной из первоочередных задач, стоящих перед экономикой Украины на современном этапе, выступает создание

системы, поддерживающей инновационные процессы, обеспечивающей перевод экономики из низкопродуктивного в высокопродуктивное состояние и формирующей условия для перевода.

Образовательный уровень трудового потенциала Украины является достаточно высоким, но не отвечает современным требованиям инновационной экономики. Эксперты обращают внимание на низкие уровни подготовленности кадров, их заинтересованности в инновационном развитии предприятий, дают низкую оценку кадровой составляющей инновационной деятельности. Это свидетельствует о том, что сегодня инновационная деятельность в стране недостаточно обеспечена кадрами инновационного типа. Инновационные кадры входят в состав персонала предприятия и выполняют разнообразные производственно-хозяйственные функции, в т.ч. функции, связанные с созданием продуктов интеллектуальной деятельности. Инициативность, компетентность, творчество, самостоятельность, активность, новаторство, оригинальность в труде, возможность донести инновационную идею к внедрению, настойчивость, высокий уровень культуры являются их индивидуальными профессиональными характеристиками.

Однако сформированность большинства этих черт находится на низком уровне. По оценке экспертов, лишь два качественных параметра работников оценены как достаточно развитые: стаж и опыт работы; уровень формальной профессиональной подготовки (по диплому). Такие черты, как знание иностранного языка, экономическая компетентность и культура, профессиональная компьютерная грамотность, новаторство являются почти неразвитыми.

Изучение зарубежного опыта инновационного развития Японии, Германии, Великобритании, Франции, Южной Кореи показывает, что эти страны особое внимание уделяют фундаментальным и прикладным исследованиям и подготовке кадров для производства высокотехнологичной, наукоемкой продукции. Именно новые и высокие технологии являются определяющими в развитии экспортного потенциала этих стран.

На способности работников действовать в различных ситуациях влияют объем и качество полученных знаний, умений и навыков, опираясь на их квалификацию, опыт, общий уровень культуры, отношение к партнёрам и клиентам. Также стремление персонала к инновациям обеспечиваются надлежащим уровнем организации менеджмента персонала, системы поощрения и стимулирования работников. Мотивация труда к инновационной деятельности определяется многими факторами. Среди них одним из важнейших есть материальная заинтересованность. Для того чтобы материальная заинтересованность стала мотивацией участия в инновациях, размер вознаграждения должен соотноситься с результативностью труда и тем самым стимулировать её.

Таким образом, важным фактором инновационного развития общества является человеческий фактор, его совокупность знаний, практических навыков, творческих способностей и активности. Поскольку риск во время финансирования, модернизации и обновления производства достаточно высокий, оценка инновационного потенциала предприятия даст возможность потенциальным ин-

весторам сориентироваться в принятии решений относительно выделения средств с целью реализации инновационной стратегии развития. Инновационный потенциал предприятия является важным информационным ресурсом в процессе управления его развитием. Одна из ключевых проблем активизации инновационной деятельности заключается в создании условий, ситуаций, которые максимально развивают творческую активность персонала или кадровый потенциал. Инновационные кадры входят в состав персонала предприятия, т.е. являются сотрудниками с высокой профессиональной подготовкой и с практическим опытом работы, которые достаточно творчески выполняют разнообразные производственно-хозяйственные функции в соответствии с требованиями и организацией труда, внедрённых в стране. К ним можно отнести таких работников: изобретателей, рационализаторов, инженеров, высококвалифицированных сотрудников.

Література

1. Грیشнова О.А. Економіка праці і соціально-трудоу відносини. – К.: Знання, 2006.-559с.
2. Колот А.М. Инновационный труд и интеллектуальный капитал в системе факторов формирования экономики знаний// Економічна теорія. – 2007. – №2. – с.3-13.
3. Кузнецова Н.Б. Кадри інноваційного типу: сутність, значення та особливості формування в умовах розвитку інноваційної економіки // Актуальні проблеми економіки – 2009. - №6. – с. 115-117.
4. Майсюра О.М. Формування кадрів інноваційного типу – нової генерації трудового потенціалу країни // Актуальні проблеми економіки- 2010. - №11 – с.173-180.

Себко Х.С., Лисенко С.М.

ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ НА ОСНОВІ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Людина є центром усього, що відбувається, починаючи з родини і закінчуючи цілою країною. Якби технічні можливості, організаційні та управлінські переваги не відкривались перед підприємством, воно не почне працювати ефективно без відповідного людського ресурсу. Тобто від якості роботи працівників підприємства залежить його фінансовий стан, конкурентоспроможність. У цьому ми вбачаємо актуальність обраної теми. Для досягнення гарних результатів діяльності будь-якого підприємства необхідно досягти якомога ефективнішої праці його співробітників, тобто ефективно управляти ними. Першим інструментом ефективного управління трудовими ресурсами більшість вчених вважають матеріальне стимулювання, тобто оплату праці. Метою даної роботи є виявлення впливу оплати праці на ефективність управління трудовими ресурсами. Сьогодні ефективно управляти трудовими ресурсами можна тільки при обов'язковому використанні сучас-