

Зрештою це розглядається як зниження темпів економічного зростання та валового національного продукту. Окрім економічних витрат, неможна не зважати на значні соціальні і моральні наслідки безробіття, його негативний вплив на суспільні цінності і життєві інтереси громадян.

Тому диспропорція між структурою і об'ємами підготовки фахівців і професійно-кваліфікованою структурою попиту на робочу силу є одним з істотних чинників, що створюють кількісні і якісні параметри дисбалансу.

На практиці ця проблема частково вирішується шляхом узгодження зі службами зайнятості структури і об'ємів підготовки і перепідготовки кадрів, розширення профілів підготовки кадрів, переходу на контрактну систему взаємин з підприємствами.

Проте кардинальне вирішення проблеми обумовлює необхідність обліку всіх чинників, що впливають на відтворення робочої сили і розвиток людських ресурсів, прогнозування розвитку економіки регіону і визначення потреб в кадрах на основі моніторингових і соціологічних досліджень, що дозволить регулювати формування освітніх потреб молоді з урахуванням їх схильностей та потреб економіки.

Література

1. Дніпропетровська область, м. Дніпропетровськ Жовтневий район. Візитна картка. — Дн-ск: ІМА-прес, 2007.
2. Концепція економічного розвитку України на 2008—2015 рр. Фонд «Ефективне управління» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.feg.org.ua/>
3. Кримковський Р. Б. Стан та перспективи розвитку ринку праці в Україні. Збірник наукових праць. — Вип. 70: Ч.2. Економіка. — Умань: УНУС, 2008.
4. Основні показники ринку праці [Електронний ресурс]. Головне управління статистики у Дніпропетровській області. — Режим доступу: <http://www.dnprstat.gov.ua/>
5. Ринок праці: навч. посібник для вузів / О. В. Волкова. — К. : Центр учбової літератури, 2007. — 624 с.
6. Ринок праці України [Електронний ресурс]. Статистичний збірник. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Стаття надійшла до редакції 22.04.2011 р.

УДК 005.7: 005.94

Вартанова О. В.,
канд. екон. наук, доц.,
Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля, м. Луганськ

ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ ІННОВАЦІЙНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Встановлено ієрархію якостей інноваційних працівників підприємства. Визначені категорії інноваційних працівників підприємства. Сформований перелік ключових компетенцій інноваційних працівників підприємства.

Установлено иерархию качеств инновационных работников предприятия. Определены категории инновационных работников предприятия. Сформированный перечень ключевых компетенций инновационных работников предприятия.

Hierarchy is established as an innovative employees. Defined-categories innovative employees. Provides a list of core competencies of innovative employees.

Ключові слова. Здібності, знання, інноваційні працівники, компетенції, якості, навички, носії знань, спроможності.

Ключевые слова. Способности, знания, инновационные работники, компетенции, качества, навыки, носители знаний, возможности.

Key words: capabilities, knowledge, innovative staff, competences, characteristics, skills, carriers of knowledge, possibilities.

Вступ. У постіндустріальному суспільстві в умовах загострення конкуренції на світових ринках здобуття нових джерел конкурентних переваг ґрунтується на можливостях розвитку інтелектуального капіталу та нематеріальних ресурсів підприємства. Тому незалежно від галузевої приналежності підприємства професійним стандартом розвитку персоналу стає формування особливої категорії співробітників — інноваційних працівників. В умовах підвищення рівня автоматизації виробництва і вдосконалення технологій, формування якісно нової категорії працівників створює основу для зростання продуктивності праці, а значить, і розширення конкурентних переваг підприємства. Нові якості працівників нової категорії — так званих інноваційних працівників — не можна у готовому вигляді «придбати на ринку»; їх можна сформувати, розвивати та ефективно використовувати завдяки реалізації унікальних індивідуальних спроможностей персоналу — їх знань, умінь і досвіду, особистісних властивостей, які виявляються в поведінці і ставленні до справи, в захопленості та інновативності. Тому формування та розвиток компетенцій інноваційних працівників набуває особливої актуальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Необхідність стимулювання творчих здібностей персоналу, їх інноваційних компетенцій не викликає сумніву. Вивчення теоретичних та емпіричних надбань, результати яких опубліковані у вітчизняній та зарубіжній літературі, дозволяє встановити, що провідними вченими та практиками сформульовані загальні підходи до стимулювання інноваційного мислення персоналу [1], шляхи та способи передавання нових знань [2, с. 113—128], психологічні аспекти одержання знань [3—6]. Проте невизначеним залишається понятійний апарат та таксономія інноваційних працівників, а також практичні аспекти формування їх компетенцій.

Постановка завдання полягає у визначенні груп інноваційних працівників промислових підприємств та формування переліку їх компетенцій.

Результати дослідження. Теоретики і практики менеджменту персоналу в процесі накопичення досвіду виміру і оцінки працівників дійшли висновку, що висока кваліфікація, наявний досвід та високий інтелект зовсім не є гарантими ефективної роботи людини, оскільки означені чинники визначають лише загальні професійні характеристики працівника (знання і частково навички), але вони не дають можливість встановити, як ці якості знайдуть прояв у певних умовах, на конкретній посаді, конкретному підприємстві. Це призвело до виникнення концепції компетенцій персоналу, згідно з якою, ключові якості персоналу мають відповідати вимогам працівників, конкретної посади, пріоритетам розвитку підприємства. Основними характеристиками будь-яких інноваційних працівників є високий інтелектуальний розвиток, професійна компетентність, різнобічна винахідливість, інноваційна активність, самостійність творчого пошуку. Ієрархію якостей «інноваційного працівника», яка може служити орієнтиром для моделювання їх компетенцій подано на рис. 1.

Проте не всі якості інноваційного працівника є однаковою мірою актуальними для усіх категорій «інноваційних» працівників». Перелік компетенцій інноваційних працівників визначається їхніми особистісними та професійними спроможностями, залежить від їх ролі в інноваційному процесі та професійному співтоваристві, здатності до передавання знань і досвіду.



Рис. 1. Ієрархія якостей «інноваційного» працівника

На наш погляд, до інноваційних працівників слід віднести 2 групи співробітників: експертів знань (носіїв знань) та генераторів знань (інноваторів), здатних до генерування нових знань та їх успішного передавання. До інноваційних працівників можна віднести:

- керівник інноваційного підприємства;
- менеджер знань;
- координатор знань;
- керівник спеціалізованого підрозділу;
- менеджер проектної групи;
- експерти (носії) знань;
- генератори ідей (інноватори);
- інженери знань (фасілітатори).

Характеризуючи різні види інноваційних працівників підприємства, слід зазначити, що деякі з них представляють собою адміністративні посади (менеджер знань або керівник підрозділу), інші — ролі, які можуть змінюватися протягом часу та залежно від характеру виконуваних завдань (генератори ідей або експерти знань). Тому запропонована класифікація може слугувати лише загальним орієнтиром для визначення усіх категорій «інноваційних працівників».

Керівники підприємства в умовах ринку у тій або іншій мірі належать до інноваційних працівників, адже будь-яке підприємство має неупинно розвиватися шляхом постійного вдосконалення та нововведень. Проте можливість віднесення керівників підприємства до групи «інноваційних працівників» залежить від їх ролі та участі в інноваційних процесах. Зважаючи на те, що здебільшого керівники підприємства виконують управлінські, адміністративні та організаційні функції, ми не включили їх до категорії інноваційних працівників. Окреме виділення групи керівників інноваційних підприємств, діяльність яких лежить в сфері досліджень та розробок, дозволяє віднести їх до інноваційних працівників та визначає особливості їхніх компетенцій.

Менеджери знань — це спеціалісти, в обов'язки яких входить організація процесів управління знаннями та інтелектуальними активами підприємства. Для цієї посади можуть відбиратися співробітники науково-технічних бібліотек або відділів науково-

технічної інформації (ВНТІ), координатори веб-сайтів і фасилітатори. Серед менеджерів знань окремо слід виділити Генерального менеджера з управління знаннями (Chief Knowledge Officer, СКО), який формує стратегічні напрями управління інтелектуальними ресурсами підприємства, а також координатора знань.

До обов'язків координатора знань входять функції, пов'язані з контентом інформаційних систем, які включають обслуговування працівників підприємства відповідно до їх інформаційних профілів. Одна з головних функцій координатора знань — обслуговування різних запитів, що стосуються інформаційних ресурсів підприємства (каталогів, рубрикаторів, довідників, інформації про клієнтів і ін.), а також постійне оновлення інформаційних профілів співробітників підприємства.

Фасилітатори — це специфічна категорія працівників знань, яка розповсюджена у західних компаніях. Їх завдання — допомогти працівникам в явній формі зафіксувати свої знання, ясно сформулювати думки, щоб вони стали зрозумілі і іншим людям. Фасилітатори мають навички ведення діалогу і методики витягання знань фахівців. У вітчизняній практиці функціям фасилітатора найбільшою мірою відповідає робота інженера знань.

Експерти (носії знань) — це будь-які співробітники підприємства, які володіють необхідними знаннями і досвідом та здатні їх передавати. Робота з експертами потребує участі інженерів знань (фасилітаторів) з метою витягання знань, їх формалізації та цілеспрямованого використання.

Генератором ідей може бути будь-який працівник підприємства, проте не усі працівники здатні до генерації нових ідей. Тут потрібний особливий стиль мислення, наявність творчого підходу до вирішення проблем, вміння аналізувати та працювати з інформацією, бажання передавати нові знання.

Серед інших категорій інноваційних працівників слід окремо виділити керівників спеціалізованих підрозділів та менеджерів проектних груп. Формально їх можна віднести до менеджерів знань, що зумовлене схожістю виконуваних ними функцій, проте між ними існує різниця. Так, керівники спеціалізованих підрозділів, створених в структурі підприємства (наприклад, відділів науково-технічної інформації або відділів нової продукції), не завжди є «інноваційними працівниками», адже головною вимогою до інноваційних працівників є здатність до генерування нових ідей та творчі здібності. Ці здібності властиві менеджерам проектних груп, які створюються на певний час для розробки та реалізації інноваційних проектів.

Оскільки означені категорії інноваційних працівників відіграють різні ролі в інноваційному процесі, а їх функції істотно відрізняються, у роботі сформований перелік базових компетенцій інноваційних працівників залежно від типу працівника (табл. 1).

Таблиця 1

**ПЕРЕЛІК КЛЮЧОВИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ІННОВАЦІЙНИХ ПРАЦІВНИКІВ
ЗАЛЕЖНО ВІД КАТЕГОРІЇ ПРАЦІВНИКІВ**

Групи компетенцій	Керівник інноваційного підприємства	Керівник спеціалізованого підрозділу	Менеджер проектної групи	Експерти (носії) знань	Генератори ідей (інноватори)	Інженер знань (фасилітатор)	Менеджер знань	Координатор знань
Особова складова								
інтелектуальні (розумові) здібності	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆
здатність до навчання	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆
здатність до концентрації уваги	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆

Закінчення табл. 1

Групи компетенцій	Керівник інноваційно-го підприємства	Керівник спеціалізованого підрозділу	Менеджер проектної групи	Експерти (носії) знань	Генератори ідей (інноватори)	Інженер знань (фасилітатор)	Менеджер знань	Координатор знань
Особова складова								
системність мислення	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
пам'ять	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
нестандартність і гнучкість мислення	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
організаторські здібності	◇	◇	◇			◇	◇	
уміння працювати в команді	◇	◇	◇			◇	◇	
орієнтація на конкретний результат діяльності	◇	◇	◇			◇	◇	◇
здатність планувати і проектувати	◇	◇	◇			◇	◇	◇
уміння створити творчий клімат на підприємстві	◇	◇	◇			◇	◇	
комунікативні здібності	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	
здатність до ведення переговорів	◇	◇	◇			◇	◇	
схильність до лідерства	◇	◇	◇			◇	◇	
стиль спілкування	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	
ефективність взаємодії з людьми	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	
колективізм	◇	◇	◇	◇		◇	◇	
працездатність	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
організованість	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
упевненість в собі	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
мотивація до успіху	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
допитливість	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
Професійні характеристики								
уявлення і знання	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
вища економічна освіта	◇	◇				◇	◇	◇
наявність наукових публікацій	◇	◇	◇	◇	◇			
участь в роботі науково-технічних рад	◇	◇	◇	◇	◇			
знання систем стандартизації і сертифікації	◇	◇	◇			◇	◇	
знання правил оформлення конструкторської документації, стандартів і технічних умов на продукцію	◇	◇	◇			◇	◇	
знання законів і підзаконних актів, регулюючих стосунки в сфері створення і роботи з об'єктами інтелектуальної власності	◇	◇	◇			◇	◇	◇
уявлення про менеджмент НІОКР	◇	◇	◇	◇		◇	◇	
уявлення про маркетинг наукомісткої продукції	◇	◇	◇			◇	◇	
Уміння і навички								
робота за основним профілем	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
участь в зарубіжних замовленнях	◇	◇	◇	◇	◇		◇	
навички контролю інноваційного проекту по етапах виконання	◇	◇	◇				◇	
навички обробки і представлення інформації, у тому числі за участю комп'ютерної техніки	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
навички організації особистої праці	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇
навички організації праці колективу	◇	◇	◇			◇	◇	

Висновки. Сформований перелік ключових компетенцій інноваційних працівників надає орієнтири для визначення групи співробітників та менеджерів підприємства, яким властиві творчі здібності, здатність до інноваційного мислення, організаторські спроможності та здатність організувати інноваційні процеси. Означені категорії працівників, здатних до інноваційного розвитку, потенційно спроможні до створення нового продукту, шляхом постійного одержання нових знань, навичок та досвіду та їх використання в інноваційних процесах підприємства. Перелік ключових компетенцій інноваційних працівників може бути використаний також для оцінки рівня відповідності співробітників вимогам працедавців, цілям і завданням їхньої інноваційної діяльності.

Література

1. Инновационный менеджмент. Методическое пособие. Под ред. Фишмана Б. Е. — К.: Издание концерн «РАМО», 1991. — 280 с.
2. Коулопулос Т. М. Управление знаниями / Т. М. Коулопулос, К. Фраппаоло; (пер. с англ.). — М.: Эксмо, 2008. — 224 с.
3. Татьяна Гаврилова. Извлечение знаний: психологический аспект // Enterprise Partner. — 2001. — №8 (25). — С. 35—57.
4. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці: монографія / [І. Р. Бузько, О. В. Вартанова, Г. О. Надьон, В. В. Крупко, В. В. Безсмертна] — Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2009. — 304 с.
5. Вартанова Е. В. Психологические проблемы извлечения знаний в инновационном менеджменте / Е. В. Вартанова // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. — 2007. — Ч. II. — № 9 (115). — С. 28—31.
6. Вартанова О. В. Психологічні аспекти витягання знань / О. В. Вартанова / Соціально-психологічні технології управління персоналом: матеріали другої всеукр. наук. — практ. конф., 26—27 берез. 2010 р. — Харків: АдвАТМ, 2010. — С. 37—39.

Стаття надійшла до редакції 20.05.2011 р.

УДК 323. 11

Кисіль А. Н.,

здобувач, викл.,

Донецький державний університет управління

Петенко І. В.,

д-р. екон. наук, проф.,

завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці,

Донецький державний університет управління

ДОХОДИ НАСЕЛЕННЯ ЯК ПОКАЗНИКИ СОЦІАЛЬНОЇ СПРАВЕДЛИВОСТІ

В статті розкрито якісні зміни в умовах життя населення країни в період фінансово-економічної кризи. А також, виявлено причини та наслідки розповсюдження бідності в Україні, структура доходів населення, визначено концепцію державної політики доходів у перспективі.

В статье рассмотрены качественные изменения в условиях жизни населения страны в период финансово-экономического кризиса. А так же, выявлены причины и последствия распространения бедности, структура доходов населения, определена концепция государственной политики доходов в перспективе.