УДК 316.332

НЕДОБЄГА О. О., НАТАЛЕНКО М. О.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИЗНАЧЕННЯ ГОТОВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ

У статті розглянуто наукові підходи до визначення готовності персоналу підприємства до інноваційної активності. Розглянуто фактори, що здійснюють вплив на готовність персоналу до інноваційної діяльності: підтримуючі, підсилюючі, блокуючі. Визначено, що готовність персоналу до інновацій виражає міру готовності персоналу до реалізації комплексу завдань, що забезпечують функціонування підприємства в умовах впровадження інноваційної технології, а також здатність виконувати інноваційні перетворення.

Ключові слова: готовність, персонал, підприємство, інновація, інноваційна активність, критерії.

Постановка проблеми. На сучасному етапі становлення української держави відбувається модернізація всіх сфер життя країни, що висуває все більші вимоги до розвитку суспільства, його переходу від соціально-економічної моделі індустріального типу до інноваційної, виходу на нові рубежі, що ведуть до фази інформаційного суспільства прогресивного напряму – інновації знань.

Необхідність активізації інноваційної діяльності в Україні є очевидною, що зумовлено потребою переходу до інноваційного типу розвитку, неодмінною умовою входження на рівних у світову економічну систему. І для цього необхідні цілеспрямовані зусилля держави на формування сприйнятливої до інновацій економічної системи, створення механізму економічної взаємодії суб'єктів господарювання, за якого б конкурентні переваги здобувалися лише завдяки активній інноваційній діяльності та ефективним інноваційним рішенням.

Останнім часом серед учених поширюється думка про те, що моделі суспільного зростання безпосередньо залежать від інвестицій в освіту, в інноваційні процеси і адаптацію знань як основне джерело зростання продуктивності та ключового чинника економічного оздоровлення, підвищення добробуту населення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В науковій літературі поняття «інновація» розглядається багатьма вченими, має різні трактування, які постійно доповнюються. Треба зазначити, що інновації розглядаються з різних точок зору: у зв'язку з технологіями, комерцією, соціальними системами, економічним розвитком і формуванням політики. Відповідно, у науковій літературі існує широкий спектр підходів до визначення інновацій. Поняття економічної інновації було розроблено Й. Шумпетером в роботі «Теорія економічного розвитку» (1912 р.). В своїх роботах він трактував інновацію як нову якість засобів виробництва, яка досягається шляхом певних поліпшень існуючого обладнання, введення нових засобів виробництва або систем його організації [1].

Українські вчені А. Г. Загородній та В. М. Чубай [2, с. 122] визначають інновацію як процес впровадження ідей з елементами новизни, нових або вже існуючих теоретичних та практичних напрацювань у різні функціональні напрямки діяльності підприємств, який спричиняє суттєві зміни, що окремо або в сукупності призводять до появи вагомих економічних чи інших результатів.

Н. М. Притуляк і В. О. Романишин [3, с. 53] розглядають інновації як ефективне використання нововведення у вигляді нових технологій, видів продукції та послуг, організаційно-технічних і соціально-економічних рішень виробничого, фінансового, комерційного, адміністративного або іншого характеру.

Відповідно до міркувань П. С. Харіва [4, с. 13] інновація – це результат інноваційної діяльності, відображений у вигляді наукових, технічних організаційних чи соціально-економічних новинок, котрий може бути отриманий на будь-якому етапі інноваційного процесу.

ЧАСОПИС ЕКОНОМІЧНИХ РЕФОРМ №2(6)/2012 ISSN 2221-8440

ЧАСОПИС ЕКОНОМІЧНИХ РЕФОРМ №2(6)/2012 ISSN 2221-8440

Цікавим є підхід, запропонований В. Тарасевичем, який стверджує, що інновації – це «не елементарні феномени, а надскладні й переважно самоорганізуючі системи з розгалуженою структурою внутрішніх і зовнішніх взаємодій між не стільки традиційними елементами, що утворюють певну цілісність, скільки когерентними інтерактивними процесами, що детермінують динамізм системи» [5, с. 65].

На думку Ю. Макогона та Є. Медведкіної [6, с. 46], інновація – це використання результатів наукових досліджень і розробок, спрямованих на вдосконалення процесу діяльності виробництва, економічних, правових і соціальних відносин у сфері науки, культури, освіти та інших сфер діяльності суспільства.

Досліджуючи різні варіації поняття «інновація», стає зрозумілим, що використання цього терміна є дуже багатогранним. Тож у подальшому під «інновацією» ми будемо розуміти процес впровадження наукових розробок, спрямований підвищення ефективності соціально-економічного розвитку підприємства.

Поширення інноваційних змін на підприємствах, їхній перехід на інноваційний шлях розвитку актуалізують завдання управління інноваційними процесами. У зв'язку з цим особливого значення набуває проблема дослідження готовності персоналу до інноваційної активності та отримання інноваційних знань, тобто готовності та здатності здійснювати вперше або відтворювати (сприймати) актуальну ідею чи інновацію з метою отримання соціального ефекту. Як показує практика, безконфліктне впровадження в організацію інноваційних змін є швидше винятком, ніж правилом.

Тому **метою** статті є узагальнення теоретичних підходів щодо дослідження готовності персоналу підприємств до інноваційної активності та інноваційних знань.

Виклад основного матеріалу. Вирішальним фактором ефективного впровадження інновації є персонал підприємства та його ставлення до неї. Управління інноваційними знаннями є одним із інструментів формування й розвитку інноваційного середовища підприємства, під яким розуміється сукупність механізмів, інструментів, процесів інфраструктурних елементів і людського капіталу, що забезпечують інноваційну діяльність підприємства. Тому завдання керівників при впровадженні інновації – сформувати психологічну готовність персоналу, яка проявляється в усвідомленні виробничої та економічної необхідності здійснення нововведення, особистої та колективної значущості нововведення, а також способів особистого включення у здійснення нововведення.

Виділяють шість форм відносини працівників до нововведень: прийняття нововведення та активну участь в його реалізації, пасивне прийняття нововведення, пасивне неприйняття нововведення, активне неприйняття нововведення, виступи проти, активне неприйняття, пов'язане з наданням протидії нововведенню, крайні форми неприйняття нововведення (ігнорування і саботаж впровадження нововведення) [7, с.226–240].

Термін «готовність» як характеристика певного стану суб'єктів та діяльності досить часто використовується в повсякденному житті, і порівняно рідше в науковій сфері. Готовність виражає внутрішній стан суб'єкта (окремого індивіда чи групи індивідів), що забезпечує успішне здійснення ним діяльності [8, с. 29].

Готовність до діяльності включає усвідомлені та неусвідомлені установки, моделі вірогідної поведінки, визначення оптимальних способів діяльності, оцінку своїх можливостей в їх відповідності до майбутніх труднощів і оцінку необхідності досягнення певного результату [9, с. 55].

Готовність персоналу підприємства до змін репрезентує рівень усвідомлення працівниками через поінформованість, сутності і наслідків впровадження інновацій, а також рівень зацікавленості працівників у результатах реалізації інновацій [10, с. 430].

Готовність до нововведень на підприємстві формується з декількох складових [11, с. 52]: розуміння важливості проблеми та знання реальної ситуації; готовності персоналу до інновацій (бажання, досвід, здібності); фінансових можливостей підприємства (наявності власних коштів або доступних фінансових джерел поза підприємством);

рівня технологічної оснащеності підприємства; бажання і вміння користуватися запозиченою компетенцією (ідеї, проекти, консультації); інформаційної готовності (рівень розвитку та якість інформаційної системи); організаційно-функціональної готовності.

Поряд з готовністю вчені також розглядають поняття сприятливості. Так, О. М. Кузьменко та І. М. Літвінова зазначають, що «сприйнятливість до нововведень – здатність працівників або підприємства сприймати нововведення. Вона визначається часом впровадження конкретного нововведення або загальним числом нововведень, прийнятих до освоєння даним працівником або даним підприємством до певного моменту часу» [12].

Сприйнятливість підприємства до інновацій визначається сукупністю особово-психологічних характеристик працівників підприємства, характеристик організаційної структури (структурні змінні) та характеристик зовнішнього оточення [12].

На думку І. В. Хлизової [13, с. 169] готовність в аспекті компетентного підходу представляє собою сукупність певних знань, умінь і навичок, в яких людина повинна бути обізнаною і якими вона може користуватися у виконанні компетенції.

Під готовністю до інновацій персоналу І. Загашев розуміє систему характеристик фахівця, які обумовлюють його ефективність і спрямованість у реалізації інноваційних проектів [14].

Інноваційна готовність також розглядається як міра готовності персоналу використовувати свій людський капітал для реалізації комплексу завдань, що забезпечують функціонування підприємства в умовах інноваційної діяльності, а також здатність виконувати інноваційні перетворення [15, с. 8].

Зміст готовності до інновацій може бути представлено в семи варіантах [16, с. 419]:

– готовність піти за лідером. Якщо переважає даний аспект готовності до інновацій, то працівник підтримує організаційне нововведення за умови, що є лідер, який буде пояснювати, брати на себе відповідальність, контролювати;

– готовність за умови матеріальної винагороди. Даний працівник буде активно підтримувати інновацію і прикладати зусилля, якщо вона, в його уявленні, обіцяє матеріальну вигоду. Для таких працівників, навіть якщо реальна вигода не гарантована, необхідно створити відчуття, що винагорода можлива;

– готовність за умови можливості взяти на себе відповідальність за інновацію. Є працівники з яскраво вираженими лідерськими нахилами, які підтримують нововведення, якщо воно допомагає реалізувати їм себе як керівника, взяти на себе відповідальність за справу;

– готовність за умови особистісної та професійної самореалізації. Працівник готовий підтримати нововведення, інновацію, якщо вона, в його поданні, пов'язана з особистісною та професійною самореалізацією і може допомогти йому відчути себе на більш високому професійному рівні;

– готовність за умови відсутності серйозних змін. Працівник готовий підтримати інновацію, якщо вона в його уяві не несе відчутних змін у звичну діяльність;

– готовність на підставі минулого досвіду. Працівник підтримує інновації, оскільки вони пов'язані з успіхом участі в інноваціях у минулому;

– готовність на основі позитивного емоційного сприйняття всього нового. Даний працівник в принципі добре сприймає все нове і на перших стадіях впровадження інновації він буде її підтримувати, але якщо почуття новизни «зійде нанівець», він може «переключитися» на щось інше.

О. П. Соснюк розглядає психологічну готовність до інноваційної діяльності як особливий вид особистої активності [17, с. 52]. Ядром структурної організації психологічної готовності до інноваційної діяльності виступає особистісна позиція суб’єкта професіоналізації, що є інтегральною властивістю особистості, яка визначається системою ціннісних орієнтацій, установок та мотивів, якими керується особистість під час виконання діяльності [17, с. 52].

Відокремлюють декілька груп факторів, що здійснюють вплив на готовність персоналу до інноваційної діяльності: підтримуючі, підсилюючі, блокуючі [7, с.126–127]. До підтримуючих факторів належать: надання необхідної свободи при розробці нововведення, забезпечення новаторів необхідними ресурсами і устаткуванням, підтримка з боку вищого менеджменту підприємства; проведення систематичних дискусій і вільного, заохочувального обміну ідей; підтримка ефективних комунікацій з колегами, ін-

ЧАСОПИС ЕКОНОМІЧНИХ РЕФОРМ №2(6)/2012 ISSN 2221-8440

ЧАСОПИС ЕКОНОМІЧНИХ РЕФОРМ №2(6)/2012 ISSN 2221-8440

шими підрозділами, зовнішніми науковими організаціями, вузами; поглиблене взаєморозуміння в середовищі персоналу підприємства.

Підсилюючими факторами вважаються [7, с.126–127]: розвиток і підтримка менеджментом прагнення працівників до постійного підвищення кваліфікації; можливість висловлювати власну думку про проведені зміни; подолання бар'єрів і «розмивання меж» між функціональними обов'язками; систематичне проведення нарад робочих груп; постійна підтримка атмосфери сприйнятливості до змін.

Факторами, що блокують інноваційну діяльність є [7, с.126–127]: недовіра менеджерів до ідей, що висуваються знизу; необхідність безлічі узгоджень по новим ідеям; втручання інших підрозділів в оцінку новаторських пропозицій; дріб'язкова опіка та контроль кроків новатора; кулуарне прийняття рішень по новаторській пропозиції; виникнення у менеджерів вищого та середнього рівня синдрому «всезнаючих експертів».

Діагностичне дослідження співробітників підприємства для побудови ефективної системи управління інноваціями будується таким чином. Передусім, для створення ефективної інноваційної політики необхідно виявити установки співробітників по відношенню до праці. У кожного із співробітників є свої очікування від роботи, рівень готовності до прийняття, розробки і впровадження інновацій, готовність до ризику, креативність, мотиви, цінності і вірування про якість і спосіб виконання роботи.

При вивченні рівня потенціалу інноваційної активності у співробітників підприємств, можна використовувати наступний діагностичний матеріал: методику діагностики міри готовності до ризику, інтерв'ювання, моделювання робочої ситуації, глибинно-діагностичне інтерв'ювання, експертну оцінку, сценарні методи оцінки, складання індивідуально кожним представником вищого рівня управління «дерева пріоритетних цілей організації» і «дерева цінностей», методику «Ціннісні орієнтації», виявлення усвідомленості різних компонентів мотиву, опитувач «МАС», діагностику мотиваційної структури особи, діагностику мотивації досягнення, вивчення мотивації професійної діяльності, діагностику мотивації професійного самовдосконалення співробітника, бесіди, анкетування, інтерв'ю, ранжування, метод парного порівняння, оцінку принципів роботи організації за допомогою критеріїв успішного виконання роботи, порівняння критеріїв оцінки принципів на основі парних порівнянь, післяопераційний аналіз діяльності, спостереження, метод 360 градусів, декомпозиційні методи «дерева функцій» [18–24].

Інноваційна готовність персоналу підприємства визначається відношенням персоналу до нововведень, відношенням до нових знань і передового досвіду і може аналізуватися [25]:

– оцінкою сприйнятливості до інформації про нововведення (використання інформації про нові технології, участь підприємства в конференціях і виставках, професійних семінарах з усіх напрямів діяльності, організація нових освітніх курсів для співробітників) і готовністю регулярно накопичувати, вивчати, застосовувати на практиці отриману інформацію;

– оцінкою сприйнятливості до передового досвіду, наявному і створюваному усередині підприємства, і досвіду конкурентів, готовність вивчати цей досвід, вимірювати свої й чужі досягнення і порівнювати їх (бенчмаркинг);

– оцінкою сприйнятливості до самих нововведень, нових технологій (сприйнятливість до проведення випробувань на базі технологічних нововведень, активністю в проведенні дослідної експлуатації нового устаткування тощо), сприйнятливістю до інноваційного процесу і інноваційної діяльності і готовністю долати труднощі освоєння нововведень;

– оцінкою рівня самоактуалізації співробітників підприємства і наявністю потреб до інтелектуальної праці, освітнього і кар'єрного зростання, до вирішення ситуацій, проблем і завдань, до участі в проектах, готовності включати нововведення у свій робочий процес.

Е. Н. Голованова виділяє п'ять груп критеріїв оцінювання готовності персоналу до інноваційної активності, які приведені в табл. 1 [8, с. 29-30]. Критерії сформовані з позицій сприйняття персоналу як цінного людського капіталу підприємства, тобто сукупності корисних знань і якостей, що використовуються в роботі, і мотивації до їхнього використання [8, с. 29].

Критерії, наведені в табл. 1, найбільш логічно оцінювати у відсотках з використан-

ням методу експертного опитування. Метод експертного опитування й обробки ґрунтується на використанні принципу «доброго вимірника». Цей принцип означає, що виконуються наступні гіпотези:

1) експерт є сховищем великого об'єму раціонально обробленої інформації, і тому він може розглядатися як якісне джерело інформації;

2) групова думка експертів близька до істинного рішення проблеми.

Якщо ці гіпотези вірні, то для побудови процедур опитування і алгоритмів обробки можна використовувати результати теорії вимірів і математичної статистики.

Для виконання наведених вище гіпотез до опитування необхідно залучити власників, керівників, сторонніх експертів з суміжних і аналогічних областей діяльності, а також важливо почути думку самого персоналу, якому належить працювати з інноваційними технологіями на підприємстві.

Інноваційна готовність за кожною групою експертів (j=1…3) оцінюється за формулою [8, с. 30]:

$$IG = \frac{K_1 + \frac{\sum_{i=1}^{4} K_{2i}}{4} + \frac{\sum_{i=1}^{5} K_{3i}}{5} + \frac{\sum_{i=1}^{3} K_{4i}}{3} + \frac{\sum_{i=1}^{4} K_{5i}}{4}}{5}, \quad (1)$$

де IG – рівень інноваційної готовності персоналу, %; Кj – відповідні критерії, наведені у табл. 1;

і – змінний індекс підсумовування, залежить від кількості аспектів, пов'язаних з кожним критерієм.

Таблиця 1

Критерії оцінювання інноваційної готовності персоналу з позицій теорії людського капіталу

Назва групи критеріїв	Позначення групи критеріїв	Опис групи критеріїв
1. Кількісний склад персоналу	К1	наявність достатньої кількості персоналу для обслуговування інноваційної технології.
2. Базові знання і навички персоналу	К2	– наявність необхідного базового рівня освіти; – наявність здібностей зрозуміти нову технологію; – здатність розуміти суть і наслідки змін; – сумлінність і надійність виконавців.
3. Професійний досвід, знання і якість	К3	– наявність у персоналу досвіду використання технологій; – практична участь у впровадженні інновацій; – здатність до постановки цілей і завдань; – здатність до раціонального використання ресурсів; – здатність до взаємозамінності співробітників.
4. Мотивація персоналу до використання свого людського капіталу	К4	– наявність бажання брати участь в інноваціях, схвальне відношення до змін (відсутність опору); – наявність стимулів, для здійснення інноваційної діяльності; – бажання обмінюватися і переймати досвід.
5. Система комунікацій персоналу, обмін досвідом	К5	– наявність системи своєчасного інформування про зміни; – доступ до інформації на споріднених підприємствах; – взаєморозуміння співробітників між собою і з керівниками; – взаємодопомога.

Джерело: [8, с. 29–30]

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, поняття «готовність персоналу до інновацій» виражає міру визначеності персоналу щодо реалізації комплексу завдань, що забезпечують функціонування підприємства в умовах впровадження інноваційної технології, а також здатність виконувати інноваційні перетворення. Досліджено різні підходи щодо оцінки готовності персоналу до інноваційної активності підприємства і отримання інноваційних знань. Подальші розробки будуть спрямовані на дослідження готовності населення до інноваційної активності.

Література

1. Шумпетер Й. А. Теория экономического развития: Исследование предпринимательской прибыли, капитала, кредита, процента и цикла конъюнктуры / Й. А. Шумпетер. — М.: Прогресс, 1982.— 456 с.

2. Загородній А. Г. Інновації як об’єкт стратегічного аналізу / А. Г. Загород-

ЧАСОПИС ЕКОНОМІЧНИХ РЕФОРМ №2(6)/2012 ISSN 2221-8440

ній, В. М. Чубай // Актуальні проблеми економіки. — 2010. — №9(111). — С. 120—126.

3. Притуляк Н. М. Інновації як стратегічний елемент інтелектуальних активів // Н. М. Притуляк, В. О. Романишин / Актуальні проблеми економіки. — 2011. — № 10. — С. 45—55.

4. Харів П. С. Інноваційна діяльність підприємства та економічна оцінка інноваційних процесів / П. С. Харів. — Тернопіль: «Економічна думка», 2003. —326 с.

5. Тарасевич В. О синергетике инноваций / В. Тарасевич // Экономика Украины. — Экономика Украины: Политико-экономический журнал. — 2009. — № 4. — С. 65—73.

6. Макогон Ю. Стратегія інноваційного розвитку України в контексті інтеграції до Європейського Союзу / Ю. Макогон, Є. Медведкіна // Журнал європейської економіки. — 2008. — Березень. — Т. 7 (№1). — С. 43—56.

7. Бычин В. Б. Персонал в управлении радикальными нововведениями в организации / В. Б. Бычин. — М.: Информ-Знание, 1999. — 400с.

8. Голованова Е. Н. Выбор критериев оценки готовности персонала к внедрению инновационных технологий с позиций теорий человеческого капитала / Е. Н. Голованова // Экономика сегодня: проблемы и пути решения: материалы международной научной конференции. — Ставрополь: Центр научного знания «Логос», 2011. — С. 29—31.

9. Коджаспирова Г. М. Словарь по педагогике / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. — М., 2005. — 448 с.

10. Князь С. В. Оцінювання інвестиційно-інноваційного потенціалу підприємства на засадах активізування маркетингової діяльності / С. В. Князь, О. В. Князь, Ю. О. Андріанов // Вісник НУ «Львівська політехніка». Логістика. №594. — Львів: НУ «Львівська політехніка». — 2007. — С.429––439.

11. Хан Т. Ф. Готовность предприятий к решению задач энергосбережения / Т. Ф. Хан // Бизнес-Информ. — 2010. — №. 1. ––С. 48—55.

12. Кузьменко О. М. Потенціал розвитку інноваційної діяльності промислового підприємства [Електронний ресурс] / О. М. Кузьменко, І. М. Літвінова // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. — 2011. — №10(1). — Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/VSUNU/2011_10_1/Kuzmenko.pdf.

13. Хлызова И. В. Реализация модели развития готовности к сплочению персонала у будущих менеджеров / И. В. Хлызова // Вестник Томского государственного университета. — 2010. — №332 (март). — С. 169—172.

14. Загашев И. Психологические аспекты внедрения образовательных инноваций / И. Загашев // Развитие критического мышления в высшей школе: технология и подходы. Сборник статей. — М.: 2007. — С.98—100.

15. Ванин Е. В. Повышение эффективности внедрения инноваций на предприятии путем инвестирования средств в человеческий капитал: автореф. дис. на соиск. уч. степ. канд. экон. наук: спец. 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (управление инновациями) / Е. В. Ванин. — Нижний Новгород, 2001. — 28 с.

16. Загашев И. О. Психологическая готовность к инновациям как условие эффективности внедрения системы управления качеством / И. О. Загашев // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. Т. 12. — 2010. — №5(2). — С. 418 — 420.

17. Соснюк О. П. Методологічні принципи формування психологічної готовності особистості до інноваційної діяльності / О. П. Соснюк // Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка. Серія «Соціологія. Психологія. Педагогіка». — 2006. — №24—25. — С. 49—52.

18. Истратова О. Н. Справочник психолога-консультанта организации / О. Н. Истратова, Т. В. Эксакусто. — Ростов-на-Дону: Феникс, 2007. — 638 с.

19. Камерон К. Диагностика и изменение корпоративной культуры / К. Камерон, Р. Куин. — [пер. с англ.] — СПб.: Питер, 2002. — 310 с.

20. Капустин П. А. Управленческое консультирование для руководителей / П. А. Капустин. — СПб.: Издательский дом «Бизнес– пресса», 2000. — 320 с.

21. Морозова Г. Б. Психологическое сопровождение организации и персонала / Г. Б. Морозова. — СПб.: Речь, 2006. — 400 с.

22. Платонова Д. А. Взаимосвязь корпоративной культуры и системы управ-

ЧАСОПИС ЕКОНОМІЧНИХ РЕФОРМ №2(6)/2012 ISSN 2221-8440

ления персоналом предприятия / Д. А. Платонова // Психология и современное общество: взаимодействие как путь взаиморазвития. Материалы 3-ой Международной научно-практической конференции. — СПБ.: СПбИУиП, 2008. — Ч.2, С. 97—101.

23. Рольф Ван Дик. Преданность и идентификация с организацией / В. Д. Рольф. — [пер. с нем.] — Харьков: Гуманитарный Центр, 2006. — 142 с.

24. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. Построение, эволюция, совершенствование / Э. Шейн. — [пер. с англ.] — СПб.: Питер, 2000. — 330 с.

25. Пищин О. Н. Методика оценки инновационной активности предприятия сотовой подвижной радиосвязи [Электронный ресурс] / О. Н. Пищин // Электроника и информационные технологии. — 2009. — Спец. выпуск (6). — Режим доступа: http://fetmag.mrsu.ru/2009-2/pdf/ Pishchin_Cellular.pdf

Недобега Е. А., Наталенко М. А.

Теоретические основы определения готовности персонала предприятий в инновационной активности

В статье рассмотрены научные подходы к определению готовности персонала предприятия к инновационной активности. Рассмотрены факторы, которые оказывают влияние на готовность персонала к инновационной деятельности: поддерживающие, усиливающие, блокирующие. Определено, что готовность персонала к инновациям выражает степень готовности персонала к реализации комплекса задач, обеспечивающих функционирование предприятия в условиях внедрения инновационной технологии, а также способность выполнять инновационные преобразования.

Ключевые слова: готовность, персонал, предприятие, инновация, инновационная активность, критерии.

Nedobega E., Natalenko M.

The theoretical basis for determining availability of personnel of enterprises in innovative activity

The article deals with scientific approaches to assess the readiness of personnel assum-It brought to innovative activity. The factors that influence the willingness of staff to innovation: supporting, reinforcing, block-kiruyuschie. It was determined that the willingness of staff to innovation is the degree of readiness of personnel to implement a set of objectives for the operation of enterprises in the introduction of innovative technologies, as well as the ability to perform in-innovative conversion.

Keywords: readiness, personnel, enterprise, innovation, innovative activity criteria.

Рецензент: Третяк В. В. – д.е.н., професор кафедри «Міжнародна економіка» Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Луганськ.

Стаття подана 01.04.2012 р.