

ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В КОНТЕКСТІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

У сучасному світі, де інновації стають ключовим чинником успіху, людський потенціал набуває виняткового значення. Це основний ресурс, який дає змогу малому і середньому бізнесу конкурувати з великими компаніями та досягати конкурентоспроможності, стійкого розвитку. На формування людського потенціалу все більший вплив має зростання інтернаціоналізації життя людства [3]. Розвиток ринкових відносин в Україні та деяка активізація економічних процесів обумовлюють зростання вимог до рівня людського потенціалу, який є її стратегічним ресурсом [1]. Формування трудового потенціалу підприємства являє собою процес реалізації заходів щодо забезпечення ринкових можливостей підприємства шляхом зміни його характеристик і властивостей до необхідного рівня відповідно до поставлених цілей [2]. Саме тому традиційні методи розвитку людського потенціалу, такі як навчання та підвищення кваліфікації, вже не є достатніми для забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Потрібне застосування інноваційного підходу, який би підштовхував, мотивував і заохочував до генерації нових ідей, створював умови для впровадження інновацій, нових рішень.

Інноваційний розвиток підприємств потребує формування людського потенціалу на інноваційній основі, якій здійснюється поетапно:

1. Формулювання стратегічних цілей і пріоритетів розвитку людського потенціалу та визначення інноваційних технологій, методів для їх досягнення.
2. Аналіз та оцінка наявного людського потенціалу на підприємстві шляхом:
 - створення системи оцінювання для визначення сильних та слабких сторін людського потенціалу підприємства;
 - оцінка поточних компетенцій і навичок, визначення рівня знань, вмінь наявних працівників;
 - виявлення прогалин у компетенціях, ідентифікація сфер, де необхідно підвищити рівень знань або навичок для вдосконалення діяльності персоналу.
3. Розробка стратегії розвитку людського потенціалу підприємства:
 - узгодження стратегічних цілей підприємства із короткостроковими цілями в контексті розвитку людського потенціалу;
 - планування навчальних програм та тренінгів. Розробка програм розвитку (навчання та підвищення кваліфікації), що спрямовані на формування компетенцій, які б мотивували і заохочували персонал до генерації нових ідей, сприяли створенню умов для впровадження інновацій, нових рішень та відповідали сучасним потребам розвитку, вели до зростання конкурентоспроможності бізнесу;
 - створення умов для постійного розвитку, забезпечення можливості безперервного навчання та професійного зростання персоналу із застосуванням інноваційних технологій.
 - впровадження інформаційних систем для збереження, обміну та передачі знань на підприємстві.

4. Забезпечення співробітників усіма необхідними ресурсами та підтримкою для успішного розвитку їхнього людського потенціалу, надання доступу до сучасних навчальних матеріалів, інноваційних технологій (інтеграція сучасних технологій в навчальний процес та робоче середовище), навчання використанню інноваційних технологій, підготовка до роботи з новими технологічними рішеннями.

5. Мотивування діяльності працівників підприємства шляхом:

- розроблення та впровадження системи мотивації (системи винагород та заохочень) для активізації діяльності працівників до генерування нових ідей та їх впровадження, яка підтримує та заохочує інноваційні ініціативи, винагородження за успішні ідеї, інновації, заохочення співробітників до ухвалення рішень та відповідальності;

- формування інноваційної культури персоналу, що передбачає створення середовища, яке стимулює інноваційність, ризик та створення нових ідей, атмосфери відкритості та співпраці, відчуття задоволеності заохоченням до генерування нових ідей та їх впровадження, розвиток командного духу та співпраці через командні проєкти та інтерактивні сесії.

6. Моніторинг і контроль. Проведення систематичної оцінки рівня розвитку людського потенціалу, виявлення проблемних зон на основі розробленої системи оцінювання із використанням індикаторів.

7. Внесення коректив шляхом:

- проведення аналізу даних під час моніторингу та визначення, які корективи потрібно внести до стратегії розвитку людського потенціалу.

- вдосконалення програми розвитку людського потенціалу підприємства з метою вирішення виявлених проблем та досягнення поставлених цілей. У деяких випадках може знадобитися змінити пріоритети в стратегії розвитку людського потенціалу підприємства, щоб адаптуватися до нових умов та вимог ринку. Логічним завершенням зазначеного процесу є проведення регулярної оцінки ефективності програм і заходів з інноваційного розвитку людського потенціалу, внесення змін до стратегії розвитку людського потенціалу підприємства на основі отриманих даних та адаптація програм і заходів для виконання нових цілей. Запропоновані етапи послідовності формування людського потенціалу на інноваційній основі забезпечують підвищення конкурентоспроможності та сталий розвиток підприємства, його здатність адаптації до швидких ринкових змін.

Список використаних джерел:

1. Бузецький І. Г. Ключові риси та закономірності формування людського потенціалу регіону. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. № 5. URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2009_5_1/pdf/264-267.pdf 2009 / Т. 1.

2. Дубінський С. В. Проблеми формування трудового потенціалу підприємства. *Ефективна економіка*. 2013. №7. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2978>

3. Непрядкіна Н. В. Формування людського потенціалу в сучасних умовах розвитку держав. *Вісник ХНУ імені Каразіна. Серія «Міжнародні відносини. Економіка. Країнознавство. Туризм»*. 2019. Вип.10. с.160-166. URL: <https://periodicals.karazin.ua/irtb/article/view/15566/14552>.