

Казакова Т.С.
аспірант кафедри економічної теорії
Херсонського державного університету,
м. Херсон

УСПІШНА ПРОФЕСІЙНА КАР'ЄРА ПРАЦІВНИКІВ ЯК ЗАПОРУКА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА

Сучасні тенденції глобалізації світової економіки та перехід на новий рівень науково-технічного співробітництва спирається на інноваційний розвиток підприємництва. Умовою успішного процвітання будь-якого підприємства є розвиток інноваційної складової. Для цього, крім кваліфікованих технічних фахівців у виробництві або науці, необхідні грамотні управлінські кадри з інноваційним мисленням. Тому надзвичайно важливу роль для інноваційного розвитку підприємництва відіграє успішна кар'єра працівників, особливо управлінських кадрів.

Необхідно зазначити, що в сучасній українській економіці недостатньо досліджений фактор професійної кар'єри, в той же час як провідні компанії світу вже давно визначили успішну професійну кар'єру як важливий фактор соціально-економічного розвитку інноваційного бізнесу.

Спираючись на те, що інновації є невід'ємною складовою ефективного управління будь-яким підприємством і обов'язковою умовою його сталого розвитку, визначимо актуальність дослідження процесів, пов'язаних з формуванням професійної кар'єри працівників. Підприємства зможуть конкурувати між собою тільки тоді, коли матимуть високий креативний трудовий потенціал і зможуть управляти ним так, щоб регулярно пропонувати на ринок інноваційний продукт з найвищим попитом на нього.

Сучасне трактування інноваційного розвитку науковці і практики часто пов'язують з економікою знань [5]. Саме вона опосередковано визначає зв'язок між інноваціями на підприємстві і професійною придатністю працівників, що в

свою чергу, формує їх професійну кар'єру. Успішність професійної кар'єри і визначається ступенем задоволеності працівників своєю професійною діяльністю та високими показниками соціально-економічної ефективності діяльності підприємства.

Інноваційна діяльність, як правило, має творчий характер, тому поєднуючи раціональне й ірраціональне вона, з одного боку, забезпечує матеріальний або соціальний ефект, а з іншого – рухає неординарне мислення й талант. Саме останнє лежить в основі професійної придатності у сфері інновацій й визначає професійну кар'єру тих працівників, які ці інновації створюють та реалізують у реальному підприємницькому середовищі.

Ефективне управління сучасним підприємством можливе лише за умови професійного забезпечення інновацій на основі гнучких підходів до управління персоналом, який забезпечує ці інновації.

Саме формування професійної кар'єри зазначених працівників може забезпечити високі дивіденди підприємству й особисто працівнику. Тому вирішальне значення у забезпеченні інноваційних змін на підприємстві, на нашу думку, має персонал, ефективність використання якого є одним з основних показників оцінки систем управління інноваційними процесами. Необхідність формування творчих здібностей, креативності персоналу набуває особливого значення для інноваційного розвитку підприємства та його конкурентоспроможності. Головним тут, з нашої точки зору, є створення колективу творчих особистостей, здатних адекватно реагувати на інноваційні зміни на підприємстві та ініціювати такі зміни.

Таки чином нами доведено, що професійна кар'єра працівника суттєво впливає на інноваційний розвиток підприємства. В науковій літературі [1, 2, 4] зустрічається значна кількість понять, які так чи інакше розглядають питання пов'язані з професійною кар'єрою це – «кар'єра»; «трудова кар'єра»; «ділова кар'єра»; «професійно-кваліфікаційне просування»; «внутрішньо-організаційна кар'єра»; «професійна кар'єра», що визначають професійне самовизначення, дають можливість обґрунтувати поняття «професійна кар'єра». Аналізуючи

різні підходи до цього поняття визначимо, що професійна кар'єра – це самовизначення працівника, становлення його як професіонала, кваліфікованого фахівця в своїй справі, що відбувається протягом усього трудового життя працівника для особистої і суспільної самореалізації.

Керівництво багатьох сучасних українських підприємств часто недооцінює важливість професійної кар'єри в контексті формування інновацій. Значна частина персоналу здатна зробити цінний внесок у розвиток підприємства. Їхні пропозиції можуть допомогти вирішити багато різних виробничих питань, а часом – спонукати до інших ідей, які реалізуються на рівні керівників і стосуються створення нових товарів і послуг, удосконалення продукту чи вибору нових стратегій розвитку підприємства. Нажаль, такі ідеї висловлюються зазвичай у неформальному спілкуванні між працівниками і не реалізуються на підприємстві через відсутність можливостей донесення інноваційних пропозицій до керівників - менеджерів.

Саме це визначає потребу підвищення ефективності управління персоналом, в тому числі – через посилення уваги до питань професійної кар'єри. Для цього пропонуємо виділити фактори професійної кар'єри, які, з нашої точки зору, сприяють ефективному інноваційному розвитку підприємства:

- управління знаннями та розвиток творчості персоналу;
- стимулювання зростання особистої майстерності менеджерів та професійної майстерності персоналу;
- вміння менеджерів бачити перспективи та створювати сприятливі умови для талановитих працівників;
- розвиток у менеджерів культури системного мислення;
- підтримання нових ідей, упровадження інновацій та своєчасне проведення змін тощо.

Однією з важливих умов успіху інноваційної діяльності підприємства є здатність менеджерів: підтримувати інноваційні ідеї, рішуче діяти в умовах невизначеності й ризику, активно залучати працівників до участі в

інноваційному процесі, а також забезпечувати комунікабельність та високу продуктивність праці.

Професійна кар'єра працівників в контексті інноваційної діяльності потребує від менеджерів підприємства насамперед здатності долати стереотипи мислення і поведінки, знаходити нестандартне вирішення управлінських завдань в умовах невизначеності. Як свідчать результати досліджень [3] основні три помилки у інноваційній діяльності, які допускають менеджери є: 1) вони не створюють умови для продукування нових ідей; 2) не розвивають у працівників інноваційне мислення; 3) не організовують реалізацію внесених ідей.

Інновації тільки тоді втілюються у життя, коли ними безпосередньо опікується керівництво підприємства. Інакше найкращі ідеї не доходять до свого завершення. Якщо підприємство у своєму розвитку досягає інноваційного напруження, то йому потрібен досвідчений "диригент", який має узгоджувати процес генерування ідеї, внутрішню координацію дій і можливу реакцію зовнішнього середовища. Роль такого "диригента" має відігравати менеджер.

Менеджери, які прагнуть, щоб їхнє підприємство було успішним на ринку в довгостроковій перспективі, повинні не тільки генерувати нові ідеї та впроваджувати інновації, але й проводити відповідні зміни, щоб інновації дали позитивні результати.

Практика свідчить, що з метою активного розвитку інноваційних ідей менеджери повинні створювати умови, в яких найповніше б розкрився творчий потенціал працівників в динаміці, що відображається у їх професійній кар'єрі. Для цього необхідно використовувати як методи прямого стимулювання – розмір заробітної плати, надбавки, премії, пільги та інші винагороди, так і непрямі методи – придбання акцій, оплата участі в наукових конференціях, право працювати над розробкою ідеї у робочий час тощо.

Отже, засобом забезпечення успішного інноваційного розвитку підприємства є ефективне управління персоналом через стимулювання професійної кар'єри. В організаціях, де питанням професійної кар'єри

приділяється серйозна увага, інноваційна складова є суттєвою, що забезпечує відповідний успіх підприємництва у реальному економічному просторі.

Література:

1. Гаєвський О.І. Основи науки управління / О.І. Гаєвський. – К.: МАУП, 1998. – 112с.
2. Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія / В.Т. Лозовецька. – Київ. 2015. – 279 с.
3. Процак К.В. Креативність персоналу як важливий чинник інноваційного розвитку підприємства / К.В. Процак, О.П. Просович // Вісник Національного університету "Львівська політехніка" : зб. наук.-техн. праць. – Львів : Вид-во НУ "Львівська політехніка". – 2011. – № 698. – С. 272- 276.
4. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу / В.А. Савченко. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
5. Тищенко В.Ф. Економіка знань як актуальна основа сучасного розвитку України та її регіонів / В.Ф. Тищенко. – Харків: ХНЕУ, 2014. – 271с.
6. Фатенок-Ткачук А.О. Деякі аспекти обліку інноваційної діяльності [Електронний ресурс] / А.О. Фатенок-Ткачук, В.М. Пронь. – Режим доступу:http://www.nbuu.gov.ua/portal/natural/Nvuu/Ekon/2010_29_1/statti/12.html