

**КОНЦЕПТУАЛЬНА ІДЕЯ ОЦІНЮВАННЯ ТА АНАЛІЗУ  
ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Сучасні підприємства в своєму розвитку орієнтуються на нововведення, впровадження та використання яких потребує грамотного, висококваліфікованого персоналу, здатного не лише швидко та ефективно приймати рішення, а й мати здібності, можливості і бажання проводити інноваційну діяльність. Можна стверджувати, що сьогодні управління інноваційним потенціалом персоналу стає об'єктивною необхідністю сучасного підприємства. Оціночно-аналітична функція такого управління є однією з найбільш важливих, оскільки є базою для подальшого планування та розробки управлінських рішень щодо підвищення рівня інноваційної активності працівників.

Реалізацію оціночно-аналітичної функції в системі управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства пропонуємо здійснювати відповідно до сформованої автором концептуальної ідеї оцінювання та аналізу об'єкту дослідження. Суть даної концептуальної ідеї полягає у тому, що методологія оцінювання та аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства розробляється у взаємозв'язку і взаємозалежності з компонентами, до яких відносяться: інноваційні здібності і можливості працівників; бажання працівників здійснювати інноваційну діяльність; інноваційну активність працівників і підприємства; ефективність інноваційної діяльності та фінансові результати від її здійснення; фінансування подальшого розвитку інноваційного потенціалу персоналу підприємства.

Отже, на рівень інноваційного потенціалу персоналу підприємства впливають наявність та рівні інноваційних здібностей і можливостей працівників, а також інноваційних можливостей підприємства. Їх потрібно інтегрально оцінювати, оскільки існує безліч кількісних і якісних показників, які ці інноваційні здібності та можливості характеризують. В залежності від виду здібностей і можливостей можна вирізняти рівні природного, організаційно-трудового, інтелектуального, творчо-креативного, мотиваційного, адаптивного, комунікативного, підприємницького інноваційних потенціалів персоналу підприємства, які інтегровано та синергічно впливають на рівень інноваційного потенціалу персоналу підприємства. Відповідно його видову структуру також потрібно оцінювати та аналізувати. Рівень інноваційного потенціалу персоналу підприємства у сукупності із бажанням працівників здійснювати інноваційну діяльність формує рівень інноваційної активності персоналу, який, у свою чергу, впливає на рівень інноваційної активності підприємства та кінцеві результати його інноваційної діяльності. Прибуткова інноваційна діяльність забезпечує розвиток інноваційного потенціалу персоналу підприємства через фінансування розвитку інноваційних здібностей (навчання, формування нових компетенцій, підвищення кваліфікації тощо) та розширення інноваційних можливостей (матеріальна мотивація, фінансування інноваційних проектів та ін.). Взаємозв'язок і взаємовплив описаних вище компонентів характеризується показниками-факторами і потребує всебічного аналізу. У цьому полягає суть запропонованої концептуальної ідеї, яка покладена в основу концепції оцінювання та аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства, що розроблена автором вперше.

Концепція в межах побудови методологічної платформи реалізації оціночно-аналітичної функції управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства обумовлює розробку двох методологічних підходів: оцінювання – за системою показників, які характеризують наявність та рівень інноваційного потенціалу персоналу, враховуючи його видову структуру; аналіз – за системою показників, які характеризують тенденції забезпечення рівня інноваційного потенціалу персоналу підприємства відповідно до планів інноваційної діяльності підприємства, його взаємозв'язок з інноваційною активністю працівників та бажанням здійснювати інноваційну діяльність тощо.

Базуючись на окреслених концептуальних засадах здійснюється розробка методологічного апарату оцінювання та аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства.