

**ІННОВАЦІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Розвиток сучасної інноваційної економіки актуалізував необхідність дослідження інноваційної компетентності персоналу у процесі продукування, залучення та використання інновацій на підприємствах. У пошуку конкурентних переваг суб'єкти господарювання прагнуть злучати талановитих, креативних, інноваційно компетентних працівників, а отже попит на них постійно зростає.

Поняття інноваційної компетентності розглядається багатьма науковцями, велику кількість досліджень можна спостерігати в сферах освіти, педагогіки, державного управління, соціального забезпечення. Однак в управлінні інноваційним потенціалом персоналу підприємств інноваційна компетентність працівників майже не розглядається.

Огляд останніх досліджень і публікацій доводить, що існує розбіжність у поглядах науковців щодо розуміння поняття «інноваційна компетентність». Це впливає на визначення компонентів, які її утворюють, факторів, що впливають на її формування тощо.

Маючи латинське походження у загальному розумінні компетентність трактується як поінформованість, обізнаність, авторитетність. Згідно ст. 1 Закону України «Про вищу освіту» компетентність розглядається як «здатність особи успішно соціалізуватися, навчатися, провадити професійну діяльність, яка виникає на основі динамічної комбінації знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей».

Враховуючи загальне розуміння компетентності, існуючі погляди науковців на її визначення, а також авторський підхід до її дослідження в межах управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства вважаємо, що інноваційною компетентністю працівника є його здатність/готовність якісно та ефективно здійснювати інноваційну діяльність на основі власного інноваційного потенціалу, постійного саморозвитку, інноваційної сприйнятливості та активності. Інноваційну компетентність працівника доцільно вивчати безвідривно від особистості, при цьому важливим є принцип людиноцентризму, стрижнем якого є самореалізація людини-працівника впродовж всього трудового життя.

Інноваційна компетентність є результатом набуття працівником знань, вмінь, навичок, досвіду в інноваційній сфері, формування моделі інноваційної поведінки. У даному випадку компетентний працівник – обізнаний, який володіє інноваційними компетенціями, що формуються незалежно від його особистих якостей. Отже, інноваційною компетентністю, на нашу думку, можна вважати рівень досягнення інноваційних компетенцій як кола завдань, які здатний вирішити конкретний працівник, задіяний в інноваційному процесі. Інноваційна компетентність окремих працівників у сукупності формує інноваційну компетентність персоналу підприємства.

Розглядаючи інноваційну компетентність персоналу підприємства, пропонуємо виділяти певну її ієрархію за рівнями досягнення інноваційних компетенцій. Встановлено чотири таких рівні, які отримали назви – початковий, продвинутий, професійний та лідерський.

Початковий рівень інноваційної компетентності обумовлює володіння персоналом (окремими працівниками) компетенцій, які дозволяють мінімально та не постійно здійснювати інноваційну діяльність, сприймати та використовувати інновації на підприємстві.

Продвинутий рівень – обумовлює володіння інноваційними знаннями, вміннями та досвідом для постійного ведення інноваційної діяльності працівниками, розробки раціональних пропозицій, нововведень тощо.

Професійний рівень – обумовлює те, що працівники володіють інноваційними компетенціями для продукування, залучення та впровадження інновацій самостійно та у проектних групах на постійній основі.

Лідерський рівень – забезпечує реалізацію інноваційних компетенцій з управління інноваційною діяльністю на підприємстві. Характеристика інших класифікаційних ознак та якісних особливостей інноваційної компетентності працівників, а також розвиток інноваційного потенціалу персоналу на цій основі є подальшим напрямом дослідження.