

УДК 005.95/.96:005.336.4:330.341.1

Камінський А. В., здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти, Київський національний університет технологій та дизайну, м. Київ, Україна

РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В умовах інтенсивного впровадження технологічних новацій у бізнес-процеси, зокрема рішень у сферах штучного інтелекту, цифрових технологій, рівень інноваційного потенціалу персоналу визначається не лише професійними знаннями, а й здатністю до інноваційної активності, сприйнятливістю до змін і готовністю діяти в умовах невизначеності. Важливого значення набувають інтелектуальні характеристики (когнітивні, емоційні та ціннісні компоненти), креативність, здатність до рефлексії, орієнтація на саморозвиток і сформована система мотиваційних установок, що забезпечує адаптивність і конкурентоспроможність організації в сучасному середовищі.

Сучасні наукові підходи до трактування інноваційного потенціалу людських ресурсів акцентують увагу на сукупності особистісних характеристик, що визначають здатність працівника до генерації та реалізації нововведень. Зокрема, у межах поведінкового підходу Дж. Де Йонг розглядає інноваційну діяльність як багатокомпонентний процес, що включає пошук можливостей удосконалення (переосмислення існуючих процесів і продуктів), генерування ідей (створення альтернативних рішень), їх просування (залучення підтримки, формування взаємодії та вплив на інших) і практичну реалізацію (впровадження нових продуктів або процесів із подальшим тестуванням) [1], тоді як Дж. Фарр визначають інноваційну професійну поведінку як ініціювання та цілеспрямоване впровадження корисних ідей, процесів чи рішень у професійній діяльності [2].

Ефективне управління інноваційним розвитком людських ресурсів передбачає визнання цієї діяльності як ключового чинника забезпечення життєздатності організації в умовах посиленої конкуренції. Формування інноваційного потенціалу персоналу має бути інтегрованим у всі управлінські та організаційні процеси, виступаючи не окремим напрямом, а невід'ємною складовою корпоративної культури, що визначає стиль мислення та поведінкові моделі працівників.

Важливим чинником формування інноваційного потенціалу персоналу є позиція керівництва щодо створення сприятливих організаційних умов для його

розвитку. Трансформація традиційних підрозділів з управління персоналом у сучасні HR-служби та департаменти сприяє формуванню інноваційного клімату в організації, у межах якого працівники відчувають підтримку, зацікавленість у їхньому розвитку та мотивацію до професійного й особистісного зростання. У цьому контексті діяльність сучасних HR-служб орієнтована на формування стратегічних підходів і програм розвитку інноваційного потенціалу людських ресурсів організації. Такі програми мають відповідати актуальним вимогам, враховувати специфіку функціонування підприємства, бути належним чином ресурсно забезпеченими та реалізовуватися поетапно з урахуванням стратегічних цілей розвитку.

На процес проектування та реалізації програм розвитку інноваційного потенціалу працівників впливає комплекс чинників, серед яких: розмір підприємства та територіальна розосередженість підрозділів; кількісний і якісний склад персоналу; фінансовий стан і ресурсні можливості; специфіка продукції або послуг; форма власності; умови праці; етап життєвого циклу організації; сформовані управлінські традиції та тип організаційної культури; рівень розвитку соціального середовища тощо. Вплив зазначених чинників підтверджується дослідженнями корпоративного благополуччя персоналу, де ключову роль відіграють організаційна культура, умови праці, система мотивації та професійний розвиток працівників [3; 4].

Для ефективної реалізації програм розвитку інноваційного потенціалу персоналу важливим є формування прозорого організаційного середовища, у якому результати діяльності окремого працівника узгоджуються із загальними результатами колективу. Це сприяє виникненню відчуття причетності, відповідальності та задоволеності від якісно виконаної роботи.

У процесі впровадження таких програм доцільно дотримуватися низки базових вимог: стратегічного контролю з боку вищого керівництва; формування позитивної мотиваційної установки працівників щодо участі у програмі; належного фінансового забезпечення; відкритості та поінформованості персоналу; забезпечення справедливої та конкурентної оплати праці. Важливо, щоб такі програми були узгоджені зі стратегією управління персоналом, а також враховували індивідуальні потреби працівників. Крім того, їх доцільно диференціювати залежно від управлінської ролі працівників, зокрема для керівників різних рівнів або кадрового резерву.

Ключовим етапом формування програм розвитку інноваційного потенціалу персоналу є обґрунтований добір інструментів оцінювання та проведення комплексної діагностики відповідних характеристик працівників. До ефективних методів оцінювання інноваційного потенціалу належать

психометричні тести й опитувальники, спрямовані на визначення рівня креативності, розвитку дивергентного та відкритого мислення, емоційного інтелекту (EQ), а також коефіцієнтів життєвої енергії (VQ). Крім того, широко застосовуються різні формати інтерв'ю за компетенціями, стресові та позитивні інтерв'ю, а також оцінювання поведінкових індикаторів у межах ділових ігор, заповнення профілів розвитку та інші інструменти індивідуальної діагностики.

На сучасному етапі інформаційне середовище у сфері управління персоналом надає HR-фахівцям широкий спектр можливостей для використання як готових, так і самостійно розроблених інструментів діагностики інноваційного потенціалу. Водночас принципово важливо, щоб оцінювання не зводилося лише до формальної процедури, а було спрямоване на накопичення аналітичних даних і відстеження динаміки розвитку інноваційних характеристик працівника.

Інструментами розвитку інноваційного потенціалу персоналу можуть виступати апробовані у корпоративному навчанні технології освіти дорослих, зокрема бізнес-симуляції, тренінги, використання відеозворотного зв'язку, кейс-методи, наставництво та індивідуальні плани розвитку. Водночас дедалі більшого поширення набувають цифрові формати навчання, такі як гейміфікація, використання інтелектуальних помічників, а також технології віртуальної й доповненої реальності.

Отже, розвиток інноваційного потенціалу людських ресурсів виступає важливою функцією сучасного HR-менеджменту, спрямованою на підтримання високого рівня професійної компетентності та працездатності персоналу в умовах нестабільного бізнес-середовища, що характеризується високою динамікою змін, зростаючою технологічністю та невизначеністю.

Література

1. De Jong J., Den Hartog D. Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*. 2010. Vol. 19(1). P. 23–36. URL: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
2. Farr J. L., Ford C. M. Individual innovation. *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies*. Chichester: Wiley, 1990. P. 63–80.
3. Вартанова О. В., Малярєнко І. С. Діагностика рівня корпоративного благополуччя персоналу. *Економіка та суспільство*. 2025. № 81. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-81-17>
4. Вартанова О. В., Малярєнко І. С., Повзун Д. І. Токсичне робоче середовище як результат порушення факторів корпоративного благополуччя персоналу. *Економіка та суспільство*. 2025. № 72. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-72-21>