

3. Крутій К. Інноваційна діяльність у сучасному ДНЗ: методичний аспект / Крутій К. // Дошкільне виховання. – 2007. – №5. – С. 5-7.
4. Мармаза О.І. Менеджмент в освіті: секрети успішного управління / Мармаза О.І. — Х. : Видавнича група "Основа", 2005. — 176 с.

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ У СТРУКТУРІ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Трохимець О.В. (Полтава)

Інноваційний потенціал – здатність до зміни, покращення, прогресу, це джерело розвитку. Тобто все те, що веде до інноваційного розвитку, має інноваційний потенціал. Він як би то стоїть на стику реальності, яка його характеризує, і майбутності, яка його визначає і в той самий час визначається ним. Інноваційний потенціал існує в прихованому вигляді, він здатен накопичуватися й розвиватися на власній основі в міру своєї реалізації. Він сам, розвиваючись, виявляє ще потужніші можливості до розвитку, є поштовхом до нього. Його така властивість впливу на систему пояснюються тим, що непізнане завжди більше вже вивченого, як правило, нове заміняє старе [3].

Основний потенціал будь-якої держави полягає в її громадянах, а потенціал соціальної групи, зрозуміло – в її представниках. Саме соціальні групи мають стати ініціаторами та реалізаторами забезпечення позитивного розвитку суспільства внаслідок організаційних, ресурсних (матеріальних та нематеріальних), психофізичних переваг меншості над більшістю (а значить такими, хто ініціює і втілює різнорівневі програми) [3].

Сукупність висококваліфікованих кадрів підприємства, здатних працювати творчо, генерувати нові ідеї і безпосередньо їх впроваджувати формує кадрову складову інноваційного потенціалу.

Кадровий потенціал підприємства (від лат. *Potentia* – можливість, потужність, сила) – це загальна (кількісна і якісна) характеристика персоналу як одного з видів ресурсів, пов'язана з виконанням покладених на нього функцій та досягненням цілей перспективного розвитку підприємства; це наявні та потенційні можливості працівників, як цілісної системи (колективу), які використовуються і можуть бути використані в певний момент часу. Кадровий потенціал ми розглядаємо як складову частину інноваційного потенціалу підприємства [5].

У цьому контексті людський фактор потрібно розглядати у взаємозв'язку кількісних і якісних характеристик кадрів, склад яких сформований на підприємстві, у діалектичній єдності здібностей кадрів і можливостей їхньої реалізації в умовах функціонування, що постійно змінюються. Все це зумовлює необхідність виділення такої категорії, як кадровий потенціал, що являє собою сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового (перспективного) розвитку підприємства.

Для розкриття цих здібностей і можливостей у кадровому складі виділяють групи, що грають різну роль у процесі досягнення цілей інноваційного розвитку підприємства [2]:

- працівники, що визначають цілі розвитку підприємства;
- працівники, що розробляють засоби досягнення цілей (продукцію, науково-дослідницькі розробки, технології);

- працівники, що організують процес створення засобів досягнення цілей;
- працівники, що безпосередньо створюють засоби досягнення цілей;
- працівники, що обслуговують процес створення засобів досягнення цілей.

І цілком закономірно, що чим вищий рівень компетентності працівників кожної групи та синергійний ефект від їх взаємодії, тим вищий сукупний кадровий потенціал і, як наслідок, результати інноваційної діяльності підприємства на обраному ринковому сегменті. Це пов'язано з тим, що працівники, які мають необхідний комплекс знань і умінь і відповідні особистісні якості, складають ядро кадрового потенціалу [2].

Основними складовими, що формують кадровий потенціал підприємства, є:

- оплачувана праця найманих працівників по створенню товарів (послуг), що реалізуються на ринку;
- соціально-психологічні властивості особистості, що мають безпосередній стосунок до професійної діяльності (контактність, самоконтроль, систематичність мислення та вчинків, ініціативність, здатність до навчання та розвитку, активність, гнучкість, переконаність, організаторські здібності та виконавські якості, рівень культури, система морально-етичних цінностей і ін.);
- конкурентоспроможність працівника – ступінь розвитку здібностей працівника, які використовуються в його професійній діяльності, та його готовність до реалізації можливостей підприємства. Цей параметр показує, якою мірою фізіологічні, професійно-кваліфікаційні, соціально-психологічні характеристики конкретного працівника відповідають вимогам, що висуваються до даної категорії працівників на ринку праці й відображують кон'юнктуру попиту та пропозиції на робочу силу певної якості [2].

Література

1. Виханский О.С. Стратегическое управление. – М.: «Гардарики», 2003. – 296 с.
2. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с.
3. Сас Н.М. Інноваційна діяльність в контексті різних методологічних вимірів// Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки.– 2005 – №35.– С. 53 – 58.
4. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации для анализа: Пер. с англ. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2006. – 928 с.
5. Кадровый потенциал предприятия// <http://ru.wikipedia.org>

ПЕДАГОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ ЯК РІЗНОВИД ПРОЕКТУ В ОСВІТНЬОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ

Тягній Н.В., Штепа О.Г. (Полтава)

Природним прагненням учителя-суб'єкта є бажання постійно розвиватися, вдосконалюватися, бути у творчому пошуку. Підтримка цього