УДК 330.341.1: 338.47:339.92

Грицуленко С.І.

МЕТОДИКА ОЦІНКИ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ МІЖНАРОДНОЇ ТЕЛЕКОМУНІКАЦІЙНОЇ КОМПАНІЇ

У статті розглянуто особливості розвитку світової економіки та ринку телекомунікаційних послуг. Розроблено методику оцінки інноваційної активності кадрового потенціалу міжнародної телекомунікаційної компанії. Надано рекомендації щодо її своєчасного впровадження та прийняття.

The features of development of world economy and market of telecommunication services are examined in the article. The method of estimation of innovative activity of skilled potential of international telecommunication company is developed. Recommendations for its timely implementation and adoption are given.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сучасний розвиток світової економіки відрізняє перехід до постіндустріального суспільства на основі знань, науки, людського капіталу. Переважання наукоємних виробництв, домінування інформаційно-телекомунікаційного комплексу, інтернаціоналізація господарського життя, посилення процесу транснаціоналізації та глобалізації в інноваційній сфері визначають становлення світової економіки як цілісної багатоукладної системи національних та транснаціональних структур. Глобальною тенденцією цього етапу економічного розвитку є зростання невідповідності між економічною глобалізацією та політичною роз'єднаністю. Наслідки цієї тенденції проявляються у всіх аспектах людської діяльності: впливають на інвестиції, підсилюють турбулентність ринку праці, змінюють мотивацію діяльності фахівців, ускладнюють формування кадрового складу. Особливо це позначається на роботі великих наукоємних та високотехнологічних компаній телекомунікаційної сфери. Прагнучи пристосуватися до змін, провідні транснаціональні корпорації (ТНК) галузі здійснюють процеси реструктуризації (інтеграції; дезінтеграції; створення структур, об'єднуючих науку, виробництво, фінанси), розширюють масштаби діяльності з використання глобального науково-дослідницького потенціалу. Ключовим фактором реструктуризації є кадровий інноваційний потенціал (КІП), здатний гарантувати досягнення перспективних цілей в складному конкурентному середовищі. Складність мотивації працівників, особливо зайнятих розумовою працею, їх мобільність, високі особисті вимоги та швидка реакція на події, створюють цілу низку нових проблем кадрового управління. Ситуація в крупних телекомунікаційних компаніях України ускладнюється ще й тим, що вітчизняним менеджментом поки не напрацьовано досить успішний досвід управління розвитком персоналу в таких умовах. Тому особливу значимість та підвищений попит з боку керівників мають методичні матеріали, які сприяють вирішенню різних кадрових завдань, у тому числі, й щодо підвищення інноваційної активності (ІА) КІП.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Останніми роками за цим напрямом ведуться досить активні дослідження такими вітчизняними та зарубіжними вченими як В. Антонюк [1, с.42–47], А. Колот [2, с.4–9], Н. Кузнєцова [3, с.115–121], А. Пріхач [4, с.25–28], Г. Деслєр [5, с.156], Д. Деніелс [6, с.695–696], В. Баранчеєв, О. Ларичева [7, с.102–111], Н. Леванова [8, с.203–206], О. Піщин [9, с.127–133], Д. Хомутский [10] та ін. Детальна оцінка інноваційної активності підприємств сотового радіозв'язку розглядалася в працях О. Піщина.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Проте за наявності певних успіхів в теоретичному осмисленні проблеми оцінки ІА персоналу, методологічна база залишається недостатньо дослідженою, у тому числі, комплексна методика оцінки ІА КІП, яка б дозволила телекомунікаційній компанії в умовах транснаціоналізації економіки

© ГРИЦУЛЕНКО С.І., 2013

досягти конкурентних переваг на світовому ринку телекомунікаційних послуг і глобальному інноваційно-технологічному просторі.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз особливостей розвитку світової економіки та ринку телекомунікаційних послуг, розробка комплексної методики оцінки ІА КІП міжнародної телекомунікаційної компанії з урахуванням специфіки її діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Останні роки відзначені значним просуванням України на шляху інтеграції в міжнародне економічне співтовариство, збільшенням зовнішньоекономічних зв'язків, зростанням відкритості економіки, розширенням форм участі в міжнародному поділі праці. Розвинені країни відрізняються високим рівнем економічного розвитку, зрілою багатогалузевою економікою, в якій значне місце займають наукоємні виробництва, розвинена сфера послуг, людський капітал. Ці країни вирізняються високою якістю технології, продукції та життя населення. Будучи зосередженням ТНК, вони формують міжнародний поділ праці, визначають «правила гри» на світовому ринку. Україні, щоб знайти своє місце в глобальній економіці, забезпечити економічне зростання на основі інноваційної складової, варто використовувати сильні сторони економічного, виробничого, науково-технічного, інтелектуального потенціалів.

Підприємницький сектор є основним генератором ІА, оскільки стимули інноваційної діяльності найповніше виявляються в можливості через нововведення максимізувати підприємницький дохід. Статистичні дані свідчать про те, що масштаби фінансування наукової та інноваційної діяльності у підприємницькому секторі розвинених та нових індустріальних країн зростали протягом XX ст. На початку XXI ст., незважаючи на кризові явища наприкінці 90-х рр., у низці наукоємних галузей робота щодо запровадження нововведень не тільки не припинилася, але й розширилася. Так, у 2003 р. найбільш наукоємними були галузі інформаційно-телекомунікаційного комплексу та фармацевтики, у яких наукоємність, як відношення витрат на науково-дослідні, дослідно-конструкторські розробки (НДДКР) до обсягів продажу, досягає 15–20% [11, с.214]. Найбільші корпорації світу, зазвичай, є лідерами за обсягами витрат на наукові дослідження. Наукоємні та технічно складні товари – це найбільший та швидко зростаючий сегмент світової торгівлі. Темпи зростання виробництва та експорту таких товарів у 2–3 рази вище відповідних показників сировинних і традиційних галузей. Лідери останнього десятиліття XX ст. – інформаційні технології – демонструють двозначні показники приросту щорічних обсягів торгівлі. Світовий експорт обчислювальної техніки та засобів зв'язку на початку XXI ст. за вартістю перевищив суму світового експорту нафти, газу, металів та іншої сировини (ще у 1990 р. він складав в 1,5 рази менше) [11, с.216].

Інтеграція до глобальної інноваційної сфери в 1990-ті роки визначила новий вектор розвитку всіх сегментів національної інноваційної системи. На зміну технологічній самодостатності як головній меті, прийшла нова стратегія – використання технологічної взаємодоповнюваності. Глобалізація в інноваційній сфері пов'язана як з розширенням масштабів світового ринку хай-тека (високих технологій), так і зростанням масштабів економічної діяльності ТНК. Створення та функціонування їх нових регіональних відділень вимагає науково-технічного супроводу – організації лабораторій, використання місцевих науково-технічних кадрів. Друга стадія цього процесу пов'язана з так званим захистом ключових компетенцій компанії. Останнім часом все частіше діяльність зарубіжних підрозділів ТНК спрямована саме на використання глобального науково-дослідного потенціалу, включаючи залучення кваліфікованих науково-інженерних кадрів, участь у виконанні та фінансуванні спільних наукових проектів. Посилення тенденцій щодо використання глобальної дослідницької стратегії для розвитку технологічного потенціалу є відмітною рисою сьогодення. Розміщення за кордоном відділень НДДКР стає ключовою ланкою в поширенні власної технології та використанні іноземної. Загальною тенденцією останніх десятиліть є також розширення масштабів та підвищення швидкості взаємодії між ТНК та країнами світу.

Варто відмітити тісний зв'язок глобалізації світової економіки з процесами інформатизації НТП, у результаті якого й виникли нові інформаційні технології, що якісно

змінили природу бізнесу. Телекомунікаційна галузь з її новітніми технологічними досягненнями докорінно змінила економічний та соціальний устрій суспільства. Виникнення і формування галузі телекомунікацій стало результатом активної науково-дослідної та дослідно-конструкторської діяльності міжнародних компаній, які запропонували на телекомунікаційному ринку цілковито нові послуги – стільниковий, супутниковий, широкосмуговий зв'язок, Інтернет. Світовий ринок телекомунікаційних послуг як сфера міжнародної економічної діяльності щодо забезпечення процесу ефективного обміну інформацією між суб'єктами міжнародної економічної діяльності є одним із сегментів світової економіки, який на сьогоднішній день найбільш динамічно розвивається. За 125 років існування він розвинувся настільки, що наразі важко уявити сучасний офіс фірми без телефону, факсу та Інтернету, квартиру без телефону; кожна п'ята людина має мобільний телефон. Цей ринок ще дуже молодий і йому передрікають подальше неухильне зростання. Переважаючими тенденціями світового ринку телекомунікаційних послуг, починаючи з 90-х років XX ст. та на початку XXI, є такі [11, с.616]: повсюдне збільшення загального обсягу послуг, поява все більш ефективних та технічно досконалих їх видів; зростання масштабів і повсюдна диверсифікація діяльності телекомунікаційних компаній; подальша лібералізація щодо надання послуг на національних ринках, підвищення їх відкритості, активне створення спільних підприємств за участю іноземних компаній-операторів у переважній більшості країн світу; наростання конкуренції між компаніями-операторами, що супроводжується розширенням географічних меж їх діяльності, підвищенням концентрації капіталу в найбільших ТНК галузі унаслідок міжнародних злиттів та поглинань; повсюдний перехід провідних світових операторів зв'язку на використання обмеженого кола найсучасніших стандартів.

В динаміці розвитку світового ринку телекомунікаційних послуг виділяють два основних етапи: 1) етап зародження, який тривав до 1994 р. та характеризувався помірним зростанням і переважанням вузького кола монополій на національних ринках; 2) етап формування та росту, що триває й сьогодні, та характеризується значним прискоренням темпів зростання за рахунок збільшення попиту на послуги стільникового зв'язку та швидким розвитком Інтернету. У перспективі на цьому ринку посилюватиметься конкурентна боротьба щодо можливості надання послуг з використанням найсучаснішого обладнання та найбільш ефективних систем і стандартів, успіх якої визначатиметься ступенем ефективності використання світового телекомунікаційного трафіку, рівнем зниження тарифів, можливостями компаній-операторів щодо оперативного та надійного надання користувачам різних країн світу високоякісних телекомунікаційних послуг. Цілком очевидним стає той факт, що ключовим інструментом конкурентної боротьби міжнародних телекомунікаційних компаній стають результати інноваційної діяльності – нововведення, засновані на досягненнях НДДКР і маркетингу, ефективність реалізації якої безпосередньо залежить від рівня розвитку КІП – одного із ключових напрямів набуття економічної сталості та конкурентоспроможності. Тому сьогодні успішна інтеграція національних телекомунікаційних компаній до світового ринку телекомунікаційних послуг та глобального інноваційно-технологічного простору визначається орієнтацією на стратегічний розвиток та підвищення конкурентоспроможності через управління розвитком КІП. Успішне вирішення завдання організації ефективного управління розвитком КІП компанії-оператора покликане забезпечити створення умов для підвищення його готовності до впровадження та своєчасного прийняття інновацій, що, власне, й розуміють під поняттям «ІА персоналу». Отже, КІП міжнародної телекомунікаційної компанії можна визначити як активних учасників процесу реалізації інноваційної стратегії розвитку зі створення та освоєння нової техніки, технології, послуг і нових організаційних форм, що мають науково-технічну новизну та забезпечують ефективний міжнародний обмін інформацією, задовольняють нові потреби індивідуумів та суспільства. Складність структури КІП обумовлена особливостями інноваційних завдань телекомунікаційної сфери, специфікою наукової та науково-технічної праці.

Розглядаючи стратегію інноваційного розвитку компанії в її тісному взаємозв'язку з кадровим забезпеченням, постає питання щодо оцінки ІА КІП. Часто для цього компанії розробляють власну складну систему інноваційних метрик, показники якої набувають абстрактні риси, втрачають зв'язок з її життям. «І все ж будь-яка найдосконаліша система показників – це всього лише інструмент, за допомогою якого в компанії підтримується система управління ідеями, але саме сприйнятливість управлінської команди до інновацій є тією необхідною умовою, без якої інноваційний процес розпочати неможливо» [10, с.15].

Аналіз спеціалізованої літератури з оцінки ІА персоналу дозволив при розробці комплексної методики оцінки ІА КІП міжнародної телекомунікаційної компанії, прийняти за базову розробку Н. Є. Леванової [8, с.203–206]. Алгоритм оцінки ІА КІП міжнародної телекомунікаційної компанії містить 5 етапів: 1) визначення напрямів оцінки; 2) визначення системи показників оцінки; 3) проведення оцінки із застосуванням методів експертів та опитування; 4) розрахунок інтегрального показника оцінки; 5) зіставлення нормативного та фактичного значення інтегрального показника оцінки. В основу методики покладено оцінку п'яти факторів ІА: 1) інформаційний ресурс; 2) інтелектуальний ресурс, 3) інноваційна сприйнятливість, 4) організаційно-управлінський ресурс, 5) соціально-психологічний клімат.

Напрями оцінки наведено на рис. 1.

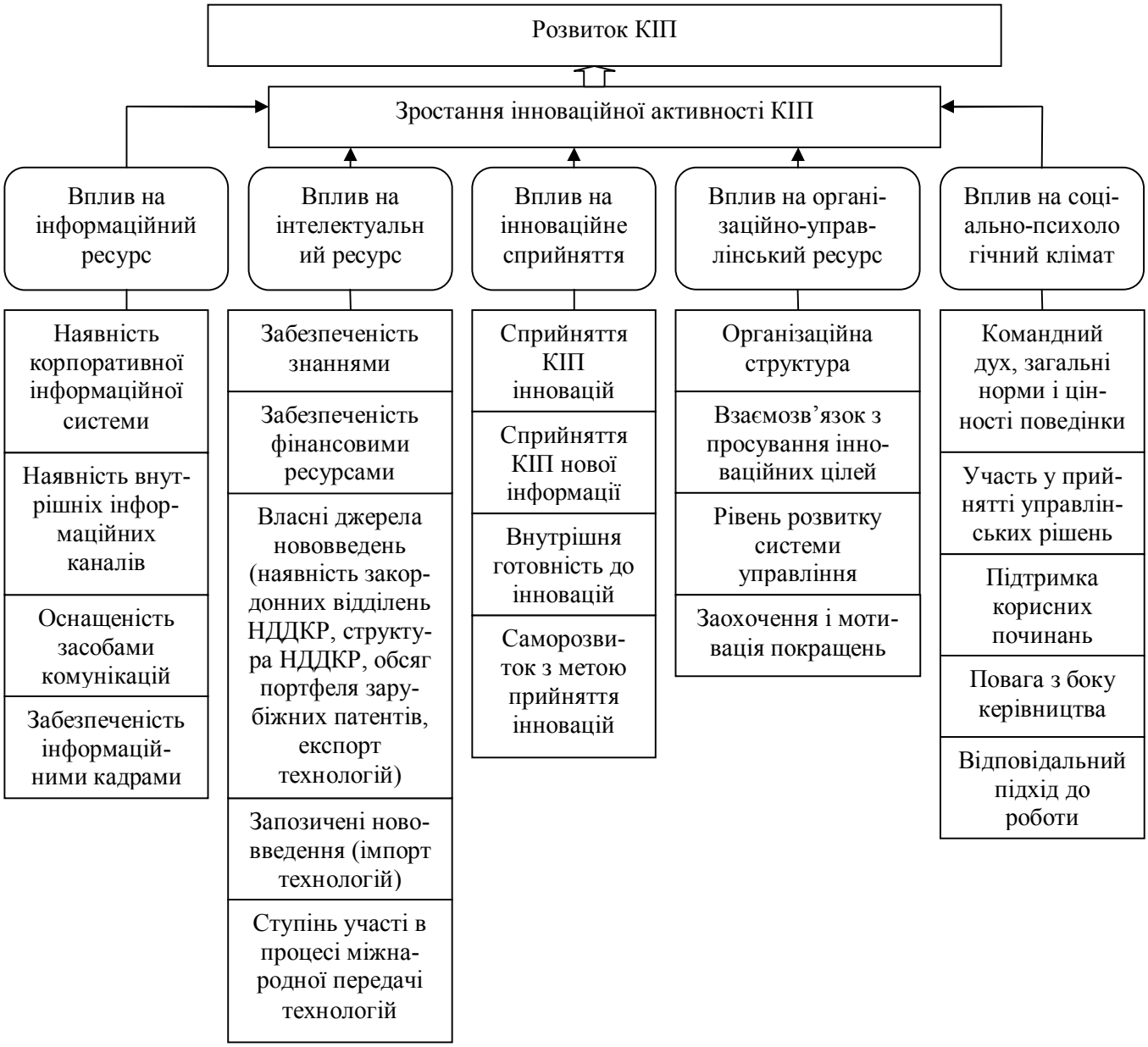

Рис. 1. Напрями оцінки ІА КІП міжнародної телекомунікаційної компанії

Для аналізу інформаційного ресурсу методикою передбачено такі напрямки оцінки:

- оцінка наявності у компанії повнофункціональної корпоративної інформаційної системи, тобто можливостей щодо міжнародного обміну інформацією про попит і пропозицію на інноваційні проекти, послуги, а також системи управління виробничими процесами забезпечення всіх бізнес-процесів;
- оцінка наявності внутрішніх інформаційних каналів забезпечення інноваційної діяльності: наявність нормативно-правової документації; кількість науково-технічних засідань, семінарів, конференцій, збірників науково-технічної інформації, фондів науково-технічних бібліотек;
- оцінка оснащеності засобами комунікацій, тобто оснащеність комп'ютерною технікою, програмними продуктами, технічними засобами передачі інформації, наявність спеціальної документації до сучасного і перспективного устаткування та технологій тощо;
- оцінка забезпеченості інформаційними кадрами (кількість співробітників, зайнятих інформаційним забезпеченням).

Для аналізу інтелектуального ресурсу проводяться:

- оцінка забезпеченості знаннями, тобто компетентність КІП у специфіці діяльності телекомунікаційної компанії: кількість співробітників, які мають вищу профільну освіту, наукові ступені, вчені звання;
- оцінка забезпеченості фінансовими ресурсами, тобто обсягу коштів, що виділяються щорічно на реалізацію інноваційного процесу;
- оцінка власних джерел нововведень, тобто: наявності зарубіжних відділень НДДКР, науково-дослідних відділів та підрозділів; структури НДДКР, їх якісного рівня (частка ННДКР, що відповідають світовому рівню; частка НДДКР, що перевищують світовий рівень; співвідношення продуктових та технологічних НДДКР; співвідношення кількості впроваджуваних та розроблених НДДКР тощо); обсягу портфеля зарубіжних патентів (важливих на світовому рівні) як можливості компанії ефективно впливати за допомогою інструменту виключних прав інтелектуальної власності на структуру товарних ринків із забезпеченням їх переділу на свою користь; експорту технологій – динаміка нематеріальних угод міжнародної спрямованості з обміну (торгівлі) знаннями, інформацією та послугами технологічного змісту: передача власних технологій (прав на патенти, патентних ліцензій, безпатентних винаходів, ноу-хау); передача власних знаків для послуг; надання інжинірингових послуг з підготовки виробництва, проектування, технічного сприяння; угоди з наукових досліджень та розробок, що виконуються власними спеціалістами за кордоном і фінансуються з іноземних джерел;
- оцінка запозичених нововведень, тобто імпорту технологій – динаміка нематеріальних угод з використання зарубіжних технологій і знаків для послуг; споживання зарубіжних інжинірингових послуг; угоди щодо наукових досліджень та розробок, що виконуються зарубіжними фахівцями в Україні і фінансуються із власних джерел;
- оцінка ступеня участі компанії в процесі міжнародної передачі технологій, тобто сальдо балансу платежів за технології як сукупність перерахувань коштів за усіма нематеріальними угодами, пов'язаними з експортом та імпортом технологій.

В якості методу оцінки інформаційного та інтелектуального ресурсів за перерахованими показниками застосовується експертна оцінка. Щодо вимірювання показників можливі два варіанти: перший – передбачає адаптацію методики до особливостей конкретної компанії: для кожного показника розробляється 10-бальна шкала, де визначаються кількісні показники для його точної оцінки (наприклад, для показника «наявність у компанії зарубіжних відділень НДДКР, науково-дослідних відділів та підрозділів» визначається, скільки відділень НДДКР, науково-дослідних відділів та підрозділів будуть оцінювати в 1 бал, 2, 3 тощо); другий – передбачає експрес-оцінку ІА КІП з мінімальними витратами праці і часу. Для кожного з показників можливі лише 2 значення: «0» – за негативної оцінки, «1» – за позитивної. Використання цих варіантів можливе при оцінці кожної із груп факторів.

Для оцінки показників інноваційної сприйнятливості проводиться опитування КІП, для чого розробляються анкети з питаннями, що дозволяють визначити:

- позитивне або негативне сприйняття інновацій, тобто сприйнятливість КІП до інноваційного процесу та інноваційної діяльності, готовність йти на ризики та долати труднощі, прагнення до інновацій та змін;
- позитивне або негативне сприйняття інформації щодо участі КІП у спеціалізованих міжнародних виставках, конференціях, семінарах, готовність отримувати та вивчати отриману інформацію;
- внутрішню готовність до інновацій, тобто досвід КІП, професійні навички в інноваційній діяльності;
- самовдосконалення КІП, тобто участь в інноваційних проектах, готовність приймати інновації та використовувати їх, потреба в освіті та кар'єрному зростанні.

При аналізі організаційно-управлінського ресурсу, методикою передбачено оцінку чотирьох показників: перший – оцінка організаційної структури (наявність інтелектуальних підрозділів зі створення/впровадження інновацій, ІТ-підрозділів з забезпечення організаційно-структурного розвитку для вирішення бізнес завдань компанії-оператора); другий показник – оцінка наявності взаємозв'язку між підрозділами щодо просування інноваційних ідей (рівень обміну інформацією між підрозділами, можливостей отримання адекватного зворотного зв'язку; високоорганізованість та оновлюваність системи внутрішнього документообігу); третій – оцінка рівня розвитку системи управління (планування, навчання, мотивація, контроль на кожному з етапів інноваційного процесу); четвертий – надає оцінку системи заохочення та мотивації творчого потенціалу (спеціальні умови, що спонукають весь персонал до продуктивної співпраці та досягнення найвищих результатів, наявність системи матеріального та нематеріального заохочення за ініціативу у сфері інноваційного процесу). В якості методу оцінки організаційно-управлінського ресурсу компанії за перерахованими показниками методикою передбачено експертну оцінку.

Аналіз четвертого фактора – соціально-психологічного клімату – передбачає розрахунок восьми показників. В цілому вивчення соціально-психологічного клімату колективу зводиться до оцінки компонентів корпоративної інноваційної культури компанії, яка сприяє накопиченню, розповсюдженню, інтерпретації знань з метою підвищення ІА.

Відзначимо, що при аналізі факторів інноваційної сприйнятливості та соціально-психологічного клімату, КІП має бути розділений на декілька респондентних груп, оскільки малоймовірна наявність однорідного сприйняття інновацій, що впроваджуються. Показники, отримані при діагностиці кожної із виділених груп працівників, дозволять визначити основні фактори, що впливають на ІА компанії-оператора та визначити особистісний потенціал кожного.

Для отримання інтегрального показника оцінки використовується розрахунковий метод, де оцінка ІА визначається як сума п'яти факторів з урахуванням ваги кожного. Вага кожного фактора визначається експертним шляхом: $0 \le W_1 \le 1$; $0 \le W_2 \le 1$; $0 \le W_3 \le 1$; $0 \le W_4 \le 1$; $0 \le W_5 \le 1$. Сумарно вага п'яти факторів має дорівнювати 1:

$$W_1 + W_2 + W_3 + W_4 + W_5 = 1 \qquad (1)$$

де W_1 – вага показника «Інформаційний ресурс»;

W_2 – вага показника «Інтелектуальний ресурс»;

W_3 – вага показника «Інноваційна сприйнятливість»;

W_4 – вага показника «Організаційно-управлінський ресурс»;

W_5 – вага показника «Соціально-психологічний клімат».

Значення кожного фактора оцінки ІА є середнім арифметичним оцінок, представлених експертами та КІП у результаті опитування за показниками, що складають даний фактор. Інтегральний показник має прагнути до одиниці; його значення, що нижче 0,5 вважається критичним для інноваційної компанії-оператора. При зіставленні нормативного та фактичного

значення можна оцінити ІА КІП міжнародної телекомунікаційної компанії, виявити слабкі місця його розвитку, прийняти коригуючі управлінські рішення та визначити пріоритетні шляхи спрямованого зростання потенціалу кадрів. Систему показників оцінки факторів ІА КІП міжнародної телекомунікаційної компанії наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Система показників оцінки факторів ІА КІП міжнародної телекомунікаційної компанії

№ з/п	Назва показника	Значення показника	Спосіб отримання даних і вага факторів ІА КІП
1.	Фактор 1 «Інформаційний ресурс»		
1.1.	Наявність повнофункціональної корпоративної інформаційної системи	(0;1)	Експертна оцінка $0 \le W_1 \le 1$
1.2.	Наявність внутрішніх інформаційних каналів забезпечення інноваційної діяльності	(0;1)	
1.3.	Оснащеність засобами комунікацій	(0;1)	
1.4.	Забезпеченість інформаційними кадрами	(0;1)	
2.	Фактор 2 «Інтелектуальний ресурс»		
2.1.	Забезпеченість знаннями	(0;1)	Експертна оцінка $0 \le W_2 \le 1$
2.2.	Забезпеченість фінансовими ресурсами	(0;1)	
2.3.	Власні джерела нововведень:		
2.3.1.	– наявність зарубіжних відділень НДДКР, науково-дослідних відділів і підрозділів	(0;1)	
2.3.2.	– структура НДДКР		
2.3.3.	– обсяг портфеля зарубіжних патентів		
2.3.4.	– експорт технологій		
2.4.	Залучені нововведення (імпорт технологій)	(0;1)	
2.5.	Ступінь участі у процесі міжнародної передачі технологій	(0;1)	
3.	Фактор 3 «Інноваційна сприйнятливість»		
3.1.	Позитивне/негативне сприйняття КІП інновацій	(0;1)	Опитування КІП $0 \le W_3 \le 1$
3.2.	Позитивне/негативне сприйняття КІП інформації	(0;1)	
3.3.	Внутрішня готовність КІП до інновацій	(0;1)	
3.4.	Самовдосконалення КІП для прийняття інновацій	(0;1)	
4.	Фактор 4 «Організаційно-управлінський ресурс»		
4.1.	Організаційна структура	(0;1)	Експертна оцінка $0 \le W_4 \le 1$
4.2.	Наявність взаємозв'язку між підрозділами щодо просування інноваційних ідей	(0;1)	
4.3.	Розвиненість системи управління	(0;1)	
4.4.	Наявність системи заохочення та мотивації КІП	(0;1)	
5.	Фактор 5 «Соціально-психологічний клімат»		
5.1.	Присутність командного духу в компанії	(0;1)	Опитування КІП $0 \le W_5 \le 1$
5.2.	Наявність комплексу внутрішньокорпоративного маркетингу	(0;1)	
5.3.	Наявність норм і цінностей поведінки у підрозділах	(0;1)	
5.4.	Наявність поваги і визнання з боку керівництва	(0;1)	
5.5.	Участь у прийнятті управлінських рішень	(0;1)	
5.6.	Підтримка корисних для компанії починань	(0;1)	
5.7.	Відповідальний підхід до виконуваної роботи	(0;1)	
5.8.	Активна участь в інноваційній діяльності компанії	(0;1)	

Висновки і перспективи подальших розробок. Сучасний розвиток світового господарства відрізняє перехід до суспільства з безперервним генеруванням інновацій, освоєнням нових технологій, використанням знань, досягнень науки, людських ресурсів та

міжнародною інтеграцією суб'єктів світової економіки. Рушійними силами цих процесів стали переворот у засобах телекомунікацій та розвиток транснаціонального підприємництва, що розглядає світовий простір як єдине поле для міжнародного бізнесу. Лідерами сучасного інноваційного бізнесу є наукоємні ТНК, серед яких задачі забезпечення процесу ефективного обміну інформацією між суб'єктами міжнародної економічної діяльності успішно вирішують міжнародні телекомунікаційні компанії. Відмінними рисами функціонування ТНК на світовому ринку телекомунікацій є: здійснення процесів реструктуризації (інтеграції; дезінтеграції; створення структур, що поєднують науку, виробництво, фінанси), розширення масштабів діяльності з використання глобального науково-дослідницького потенціалу; активна науково-дослідна та дослідно-конструкторська діяльність, результатами якої є більш ефективні і технічно досконалі види послуг; зростання конкуренції між компаніями-операторами за можливість надання послуг з використанням найсучаснішого обладнання та найбільш ефективних систем та стандартів у зростаючих обсягах. Отже, ключовим інструментом конкурентної боротьби міжнародних телекомунікаційних компаній стають результати інноваційної діяльності – нововведення, засновані на досягненнях НДДКР та маркетингу, ефективність реалізації якої безпосередньо залежить від рівня розвитку КІП. Тому сьогодні успішна інтеграція національних компаній-операторів до світового ринку телекомунікацій та глобального інноваційного простору визначається орієнтацією на стратегічний розвиток та підвищення конкурентоспроможності через організацію ефективного управління розвитком КІП, покликаного забезпечити створення умов для підвищення його ІА – готовності до впровадження і своєчасного прийняття інновацій.

Запропонована комплексна методика дозволяє оцінити ІА КІП міжнародної телекомунікаційної компанії, специфіка діяльності якої віддзеркалена в показниках оцінки інформаційного та інтелектуального факторів, на підставі чого виявити слабкі місця в його розвитку, прийняти коригуючі управлінські рішення та визначити пріоритетні шляхи цілеспрямованого зростання потенціалу кадрів. Подальшим кроком у застосуванні запропонованої методики має стати розробка стратегії управління розвитком КІП, спрямованої на ефективну реалізацію інноваційного потенціалу компанії-оператора в цілому.

Список використаної літератури

1. Антонюк В. Кадри для інноваційної діяльності: проблеми формування та використання / В. Антонюк // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 5. – С. 42–47.
2. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 4–9.
3. Кузнецова Н. Б. Кадри інноваційного типу / Н. Б. Кузнецова // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 6. – С. 115–121.
4. Прихач А. Активная инновационная деятельность персонала как конкурентное преимущество / А. Прихач // Управление персоналом, 2005. – № 1–2. – С. 25–28.
5. Десслер Г. Управление персоналом / Г. Десслер. – М.: Бином, 1997. – С. 156.
6. Дэниелс Джон Д. Международный бизнес / Джон Д. Дэниелс, Ли Х. Радеба. – М.: Дело, 1994. – С. 695–696.
7. Ларичева Е. А. Управление персоналом на инновационном предприятии в машиностроении / Е. А. Ларичева // Менеджмент в России и за рубежом. – 2005. – № 3. – С. 102–111.
8. Леванова Н. Е. Разработка методики оценки инновационной активности персонала организации / Н. Е. Леванова // Молодой ученый. – 2011. – № 5. – Т.1. – С. 203–206.
9. Пищин О. Н. Методика оценки инновационной активности предприятий сотовой подвижной радиосвязи / О. Н. Пищин // Вестник Астраханского гос. тех. ун-та. – 2009. – № 2. – С. 127–133.
10. Хомутский Д. Как измерить инновации? [Електронний ресурс] / Д. Хомутский // Управление компанией. – Россия, 2006. – № 2. – Режим доступа: www.Localhost/D/mht.
11. Мировая экономика и международный бизнес: [учеб.] / [под общ. ред. д.э.н., проф. В. Полякова, д.э.н., проф. Р. Щенина]. – 5-е изд.; стер. – М.: КНОРУС, 2008. – 688 с.

Прийнято до друку 11.04.2013