

Економіка та управління підприємствами

УДК 65.012.123 : 331.44

Адаменко Марина Володимирівна

*кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри
фінансів суб'єктів господарювання та інноваційного розвитку
Криворізький національний університет*

Адаменко Марина Владимировна

*кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры
финансов субъектов хозяйствования и инновационного развития
Криворожский национальный университет*

Adamenko Maryna

*PhD in Economics, Associate Professor
Kryvyi Rih National University*

**ІННОВАЦІЙНА АКТИВНІСТЬ ТА ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ
ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА: КОНЦЕПТУАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО
УПРАВЛІННЯ**

**ИННОВАЦИОННАЯ АКТИВНОСТЬ И ИННОВАЦИОННЫЙ
ПОТЕНЦИАЛ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ:
КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ**

**INNOVATIVE ACTIVITY AND INNOVATIVE POTENTIAL OF
ENTERPRISE PERSONNEL: THE CONCEPTUAL APPROACH TO
MANAGEMENT**

Анотація. У статті на основі огляду наукових праць та проведеного автором опитування 155 працівників промислових підприємств Криворіжжя виявлено, що між інноваційною активністю працівників та їх інноваційним потенціалом є стійкий взаємозв'язок. Враховуючи цей факт обґрунтовано концептуальну ідею дослідження

цього взаємозв'язку. При її викладенні враховується розуміння інноваційного потенціалу персоналу як його здатності використовувати сукупність власних інноваційних здібностей та можливостей в інноваційній діяльності підприємства. Також запропоновано пов'язувати інноваційний потенціал персоналу підприємства з його бажання здійснювати інноваційну діяльність, кінцевими результатами, ефективністю та фінансуванням подальшого розвитку. Для управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства з метою підвищення інноваційної активності запропоновано концептуальний підхід до управління інноваційними здібностями та можливостями працівників на основі тривимірної моделі. Модель представляє собою піраміду, в основі якої інноваційні здібності, інноваційні можливості та бажання працівників здійснювати інноваційну діяльність, а вершина – інноваційна активність. Відносно параметрів, які є в основі піраміди, запропоновано формувати управлінський концепт – ідею управління, яке спрямовано на забезпечення якісно нового рівня інноваційної активності працівників шляхом розвитку їхніх інноваційних здібностей та розширення інноваційних можливостей. Визначено, що управління інноваційними здібностями та можливостями працівників потрібно розглядати в аспектах оцінювання та моніторингу їх рівня, виявлення потреби у розвитку інноваційних здібностей працівників та розробки програм їхнього спеціалізованого навчання, розробки програм пошуку додаткових інноваційних можливостей працівників, мотивації та фінансування.

Ключові слова: інноваційна активність, інноваційний потенціал персоналу, інноваційні здібності, інноваційні можливості, концептуальний підхід.

Анотація. В статті на основі огляду наукових трудов і проведеного автором опроса 155 работников промышленных

предприятий Криворожья определено, что между инновационной активностью работников и их инновационным потенциалом является устойчивая взаимосвязь. Учитывая этот факт обоснованно концептуальную идею исследования этой взаимосвязи. При ее изложении учитывается понимание инновационного потенциала персонала как совокупности собственных инновационных способностей и возможностей в инновационной деятельности предприятия. Также предложено связывать инновационный потенциал персонала предприятия с желанием работников производить инновационную деятельность, конечными результатами, эффективностью и финансированием дальнейшего развития. Для управления инновационным потенциалом персонала предприятия с целью повышения инновационной активности предложен концептуальный подход к управлению инновационными способностями и возможностями работников на основе трехмерной модели. Модель представляет собой пирамиду, в основании которой инновационные способности, инновационные возможности и желание работников проводить инновационную деятельность, а вершина - инновационная активность. Относительно параметров основания пирамиды предложено формировать управленческий концепт – идею управления, которое направлено на обеспечение качественно нового уровня инновационной активности работников путем развития их инновационных способностей и расширения инновационных возможностей. Определено, что управление инновационными способностями и возможностями работников нужно рассматривать в аспектах оценки и мониторинга их уровня, выявления потребности в развитии инновационных способностей работников и разработки программ их специализированного обучения, разработки программ поиска дополнительных инновационных возможностей работников, мотивации и финансирования.

Ключевые слова: *инновационная активность, инновационный*

потенциал персонала, инновационные способности, инновационные возможности, концептуальный подход.

Summary. *The review of scientific works and the survey of 155 employees conducted by the author at industrial enterprises of Kryvyi Rih enable determining a stable interrelationship between personnel's innovative activity and innovative potential. Given this fact, the conceptual idea of the study of this relationship is justified. In its presentation, the understanding of innovative potential of personnel as a set of their own innovative abilities and opportunities in innovative activity of an enterprise is taken into account. It is also proposed to relate innovative potential of the enterprise personnel with the desire of employees to carry out innovative activities, final results, efficiency and financing of further development. To manage innovative potential of enterprise personnel in order to increase innovative activity, the conceptual approach to management of employees' innovative abilities and opportunities based on a three-dimensional model is proposed. The model is a pyramid with employees' innovative abilities, innovative opportunities and desire to carry out innovative activities as its base and innovative activity as its top. Regarding the parameters of the base of the pyramid, it is proposed to form a management concept - the idea of management which is aimed at ensuring a qualitatively new level of employees' innovative activity by developing their innovative abilities and expanding innovative opportunities. The article determines that management of employees' innovative abilities and opportunities should be considered in the aspects of assessing and monitoring their level, identifying the need for development of innovative abilities of employees and developing programs for their specialized training, developing programs for finding additional innovative opportunities for employees, motivation and financing.*

Key words: *innovative activity, innovative potential of personnel, innovative abilities, innovative opportunities, conceptual approach.*

Постановка проблеми. Останнім часом сучасні підприємства у своєму розвитку тяжіють до інноваційної економіки, що заснована на постійному вдосконаленні господарської діяльності за рахунок інновацій, які є генератором економічного зростання та забезпечують конкурентні переваги на ринку. Це підтверджується місцем України у рейтингу за Глобальним інноваційним індексом, за яким країна піднялася з 56 сходинки у 2016 році на 47 у 2019 році [1].

Переважно рушійною силою у розвитку інноваційної економіки є новатори – працівники, які активно генерують ідеї, продукують інновації та впроваджують їх у будь-яку сферу діяльності підприємств. Нажаль, за даними Державної служби статистики кількість працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок, поступово зменшувалася з 97912 осіб у 2016 році до 79262 осіб у 2019 році [1]. Однак, для забезпечення безупинного економічного розвитку на засадах інноваційності необхідно забезпечувати інноваційну активність підприємств, що неможливо без інноваційної активності їх працівників. Прикладання інноваційних здібностей та використання інноваційних можливостей, які у сукупності формують інноваційний потенціал персоналу підприємства, є визначальним аспектом забезпечення зростання його інноваційної активності. Враховуючи сказане актуальності набуває дослідження взаємозв'язку інноваційного потенціалу та інноваційної активності персоналу підприємства.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Огляд наукового доробку щодо досліджень інноваційної активності та інноваційного потенціалу дозволяє виявити, що існують різні погляди, які відображають різні дослідницькі ракурси. Питання інноваційної активності підприємства розглядали Ворона А. [2], Гринько Т. [3], Федулова І. [4] та інші науковці. Інноваційній активності персоналу підприємств присвячували праці Белова О. [5], Христенко О., Симоненко А. [6] та інші. Дослідження

інноваційного потенціалу персоналу підприємств розглянуті у працях Горшеніна В. [7], Рудь Н. [8] тощо.

На основі праць науковців склалося авторське бачення дослідницького контенту при вивченні взаємозв'язку інноваційного потенціалу персоналу підприємства та його інноваційної активності.

Отже, погоджуємося з поглядом Гринько Т., що «інноваційна активність підприємства — це специфічна оцінка інтенсивності інноваційної діяльності підприємства як основного фактора його розвитку та нагромадження абсолютних конкурентних переваг» [3]. А також з твердженням більшості науковців, що одним із визначальних факторів інноваційної активності підприємства є його інноваційний потенціал. Зважаючи на те, що продукування і впровадження інновацій на підприємстві неможливі без його працівників, інноваційну активність підприємства необхідно розглядати безвідривно від інноваційної активності персоналу.

При дослідженні інноваційної активності персоналу підприємства на основі існуючих поглядів науковців вважаємо, що її доцільно розглядати як якісну характеристику інноваційної поведінки працівників при реалізації їхнього інноваційного потенціалу, яка спричиняє здійснення енергійної, інтенсивної, професійної інноваційної праці, що призводить до покращення (зростання) її результатів. При цьому інноваційний потенціал персоналу підприємства розглядаємо як здатність персоналу використовувати сукупність власних інноваційних здібностей та можливостей, які дозволяють активно продукувати, сприймати, впроваджувати і використовувати інновації у трудовій діяльності та у діяльності підприємства з метою отримання позитивного ефекту, досягнення цілей функціонування підприємства та забезпечення зростання його ринкової вартості [9].

Дослідженням взаємозв'язку між інноваційною активністю та

інноваційним потенціалом персоналу підприємства не приділено належної уваги. В сучасній інноватиці існує достатня кількість методичних підходів до оцінювання інноваційної активності та інноваційного потенціалу персоналу підприємства, але вони не поєднані. Це не дозволяє виробити концептуальний підхід до управління інноваційними здібностями і можливостями працівників задля підвищення їхньої інноваційної активності на підприємстві.

Формулювання цілі статті. Зважаючи на розглянуте вище, автором поставлено мету – дослідити взаємозв'язок інноваційної активності та інноваційного потенціалу персоналу підприємства, обґрунтувати концептуальний підхід до управління інноваційними здібностями та можливостями працівників, спрямованого на підвищення їхньої інноваційної активності та інноваційної активності підприємства.

Виклад основного матеріалу. Досліджуючи інноваційну активність персоналу підприємства автором висунуто гіпотезу про вплив на її зростання інноваційного потенціалу як здатності застосовувати інноваційних здібностей та інноваційних можливостей працівників. Однак враховано, що без бажання працівників здійснювати інноваційну діяльність, без необхідних фінансових ресурсів (фінансових можливостей) підприємства зростання інноваційної активності не відбудеться або буде уповільненим. Для розуміння того, чи пов'язують працівники власну інноваційну активність з наявністю у них інноваційного потенціалу та бажання здійснювати інноваційну діяльність, автором було проведено опитування. Опитано 155 працівників промислових підприємств Криворіжжя, яке показало, що 74,84% опитаних згодні з тим, що з розвитком їхнього інноваційного потенціалу зростає інноваційна активність, а 15,48% опитаних не визначилися. За результатами анкетування 39,35% опитаних вважають, що мають достатній власний потенціал для здійснення інноваційної діяльності, 29,68% опитаних

вважають, що не мають, а 30,97% опитаних не визначилися. З тих опитуваних, які ствердно дали відповідь щодо наявності у них достатнього інноваційного потенціалу, підтверджують наявність достатніх інноваційних здібностей – 96,72%, достатніх інноваційних можливостей – 70,49%. Під час опитування всі респонденти відзначили важливість фінансових можливостей, а саме наявності достатніх фінансових ресурсів для розвитку інноваційного потенціалу працівників. При цьому лише 21,94% опитаних відповіли, що мають достатньо фінансових можливостей для розвитку власних інноваційних здібностей. А 55,48% респондентів відзначили, що задоволені можливостями розвинути інноваційні здібності під час навчання, яке здійснюється на підприємствах. Аналізуючи результати анкетування щодо бажання працівників здійснювати інноваційну діяльність виявлено, що лише 24,52% опитаних наразі охоче приймають або прийняли б участь в інноваційному процесі, 28,39% - категорично проти, а 47,1% респондентів відзначили, що приймають або прийняли б участь в інноваційному процесі на підприємстві без ентузіазму, неохоче, під примусом, або поставилися б байдуже до означеної ситуації. Можна назвати багато індивідуальних та колективних причин опору або небажання працівниками здійснювати інноваційну діяльність, серед яких невизначеність майбутнього, низька мотивація, відсутність можливостей та необхідного обсягу ресурсів, страх бути некомпетентним, втратити репутацію, владу, страх перед ризиками, конфліктними ситуаціями тощо. Вивчення цих причин є окремим напрямом дослідження автора, що буде викладено в іншій статті.

Враховуючи існуючі погляди науковців, результати опитування працівників промислових підприємств, а також власний авторський доробок обґрунтовано концептуальну ідею дослідження взаємозв'язку інноваційної активності та інноваційного потенціалу персоналу підприємства, а також бажання працівників здійснювати інноваційну

діяльність (рис. 1).

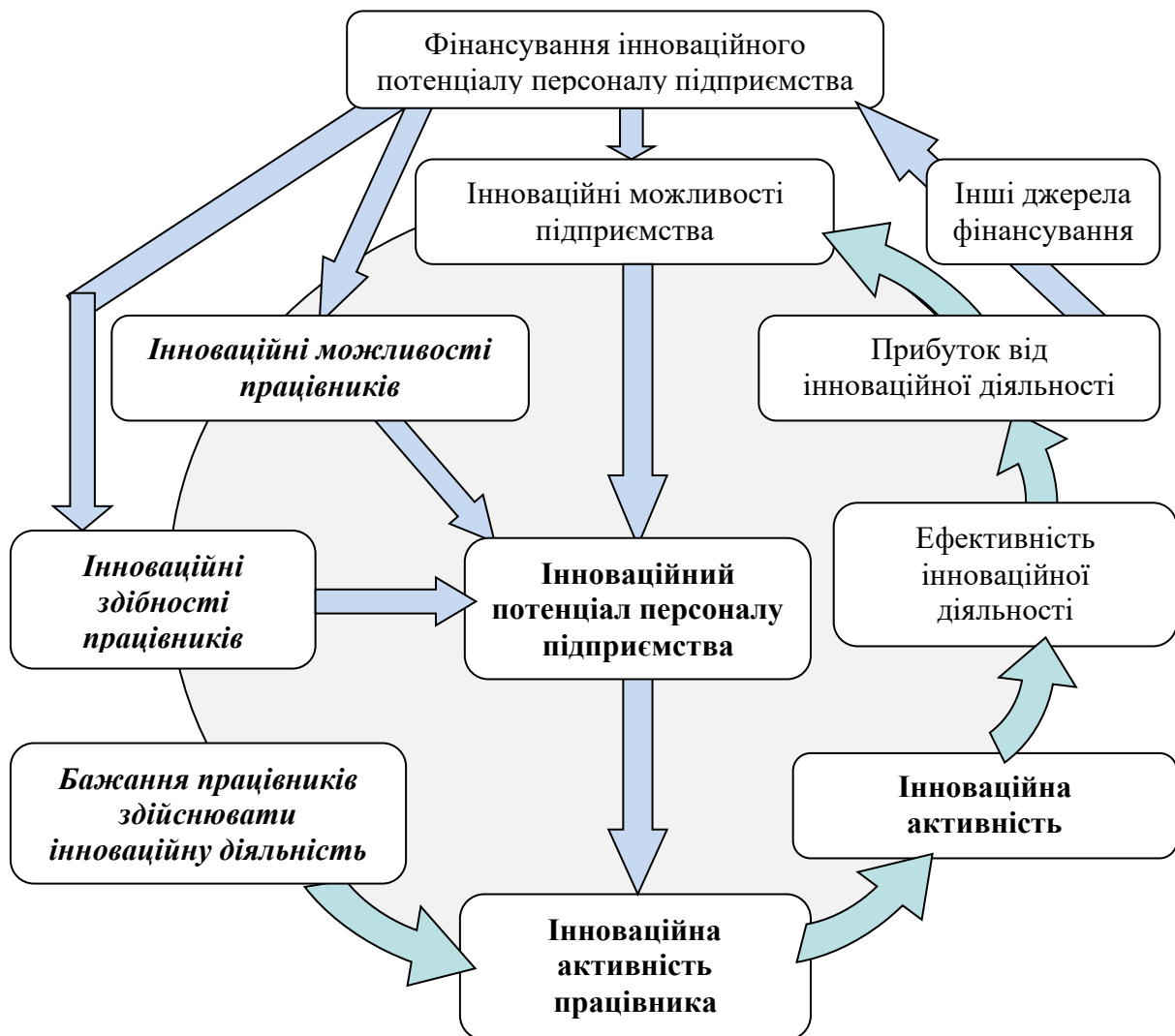


Рис. 1. Концептуальна ідея дослідження взаємозв'язку інноваційної активності та інноваційного потенціалу персоналу підприємства

Джерело: розроблено автором

Розглянемо суть даної концептуальної ідеї. Кожен працівник підприємства маючи інноваційні здібності та інноваційні можливості формує власний інноваційний потенціал. Відповідно сукупність інноваційних здібностей та можливостей працівників, а також інноваційні можливості підприємства формують інноваційний потенціал його персоналу [10]. Наявність потенціалу та бажання працівників здійснювати інноваційну діяльність включає механізм активізації інноваційної діяльності. Відповідно їх посилення спричиняє інноваційну активність

персоналу та інноваційна активність підприємства, що у свою чергу, впливає на рівень ефективності інноваційної діяльності та її кінцеві результати – прибутки (збитки). Прибуток від інноваційної діяльності є внутрішнім джерелом розвитку інноваційного потенціалу персоналу підприємства. Його наявність разом з іншими джерелами фінансування може забезпечити фінансування інноваційного потенціалу персоналу у майбутньому та спричинити новий виток його розвитку та інноваційної активності.

Для визначення необхідних для підприємства рівнів інноваційної активності, інноваційного потенціалу персоналу, його бажання здійснювати інноваційну діяльність, а також розробки ефективних управлінських рішень автором розроблено концептуальний підхід. Наукова ідея його формування полягає у тому, щоб представити інноваційний потенціал персоналу підприємства двома складовим – інноваційними здібностями та інноваційними можливостями працівників, відносно яких здійснювати управлінські заходи та через них впливати на інноваційну активність персоналу (підприємства). Отже, можна говорити про те, що розробляється концептуальний підхід до управління інноваційними здібностями та можливостями працівників задля підвищення їх інноваційної активності та інноваційної активності підприємства.

Пропонований концептуальний підхід автором представлено у вигляді тривимірної моделі – піраміди. Її основа – інноваційні здібності, інноваційні можливості та бажання працівників здійснювати інноваційну діяльність, відносно яких утворюється управлінський концепт. Вершиною піраміди є інноваційна активність персоналу та/або підприємства (рис. 2).



Рис. 2. Концептуальний підхід до управління інноваційними здібностями та можливостями працівників підприємства

Джерело: розроблено автором

У даному дослідженні під управлінським концептом розуміємо ідею управління факторами, які лежать в основі піраміди задля підвищення результату – інноваційної активності. При цьому управління бажанням здійснювати інноваційну діяльність працівниками у даній статті не

розглядається і є напрямом подальших досліджень. По суті управлінський концепт в даному дослідженні – ідея управління інноваційними здібностями та можливостями працівників підприємства, що є спеціально організованим, цілеспрямованим, безперервним, складним, динамічним процесом розробки та реалізації різноманітних заходів, направлених на забезпечення якісно нового рівня інноваційної активності персоналу шляхом розвитку його інноваційних здібностей та розширення інноваційних можливостей.

Вважаємо, що перед конкретизацією заходів з управління інноваційними здібностями та можливостями працівників підприємства потрібно проводити попереднє оцінювання існуючих рівнів, а також моніторити їх зміни на кожному етапі управління. При оцінюванні рівнів інноваційних здібностей та можливостей працівників можна використовувати методику кваліметричної оцінки [11]. При цьому потрібно враховувати інноваційні здібності за такими видами: природні, інтелектуальні, творчо-креативні, організаційно-трудова, комунікативні, мотиваційні, адаптаційні та підприємницькі.

За результатами оцінювання інноваційних здібностей працівників підприємства необхідно виявити потребу у їхньому розвитку та розробити програми спеціалізованого навчання для кожного окремого працівника за необхідністю. Потребу у розвитку інноваційних здібностей працівників можна виявити шляхом порівняння існуючого їх рівня з нормативним (цільовим, бажаним), який визначається відповідно до очікуваних рівнів інноваційної активності персоналу та підприємства. Так само шляхом порівняння фактичних рівнів інноваційних можливостей працівників з нормативними визначаються явні і приховані інноваційні можливості, при цьому враховується їх поділ за видами та спрямування на досягнення очікуваних рівнів інноваційної активності персоналу та підприємства. Відповідно до потреби у розвитку інноваційних здібностей працівників та

наявності у них інноваційних можливостей розробляються відповідні програми спеціалізованого навчання персоналу та пошуку додаткових можливостей. Реалізація вищезначених програм та забезпечення якісно нового рівня інноваційної активності персоналу і підприємства потребують фінансування та мотивації працівників. Цей аспект є окремими напрямом дослідження автора, який буде викладено в окремій статті.

Висновки та перспективи подальших досліджень. У статті обґрунтовано концептуальну ідею дослідження взаємозв'язку інноваційної активності та інноваційного потенціалу персоналу підприємства. При цьому враховано причино-наслідковий зв'язок цих параметрів з бажанням працівників здійснювати інноваційну діяльність, її кінцевими результатами та ефективністю, а також фінансуванням подальшого розвитку інноваційного потенціалу персоналу підприємства. Розуміння його формування та впливу на інноваційну активність дозволило обґрунтувати концептуальний підхід до управління інноваційними здібностями та інноваційними можливостями працівників на основі тривимірної моделі. Логіка її побудови синтезує інноваційний потенціал персоналу підприємства, бажання працівників здійснювати інноваційну діяльність та їх інноваційну активність. Окреслення сфери управління інноваційними здібностями та інноваційними можливостями працівників в межах пропонованого концептуального підходу дозволяє обґрунтувати відповідний управлінський концепт, забезпечити ефективне управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства та отримати якісно новий рівень інноваційної активності підприємства.

Література

1. Статистична інформація. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 27.07.2020).

2. Ворона А.В. Інноваційна активність підприємств як перспектива розвитку національної економіки України. Ефективна економіка. 2020. №3. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/3_2020/157.pdf (дата звернення: 27.07.2020).
3. Гринько Т.В. Сутність, складові та особливості категорії «інноваційна активність підприємства» // Інвестиції: практика та досвід. 2010. №8. С.30-32.
4. Федулова І.В. Дослідження інноваційної активності промислового підприємства // Теоретичні та прикладні питання економіки. 2010. № 26. С. 123-127.
5. Белова О.І. Інноваційна активність персоналу та способи її стимулювання на підприємстві // Вчені записки Університету «Крок». 2018. №3(51). С. 211-219.
6. Христенко О.В., Симоненко А.М. Особливості активізації інноваційної праці робітників на сучасному підприємстві // Економіка і суспільство. 2016. № 3. С. 290-294.
7. Горшенин В.П. Управление инновационным потенциалом персонала корпорации: монография. Челябинск : Изд-во ЮУрГУ. 2006. 287 с.
8. Рудь Н.Т. Інноваційний потенціал персоналу підприємства: сутність, управління та методи оцінки // Економічний форум. 2019. № 2. С. 180-190.
9. Турило А.М., Адаменко М.В. Визначення сутності економічної категорії «інноваційний потенціал персоналу підприємства» // Вісник Криворізького технічного університету. 2013. № 34. С.325-329.
10. Адаменко М.В. Інноваційні здібності та можливості працівників як важливі складові інноваційного потенціалу персоналу підприємства // Менеджмент і маркетинг інновацій. 2013. №4. С.155-163.
11. Adamenko M.V. Qualimetric assessment of enterprise personnel innovative potential // Economic annals-XXI. 2014. №3-4(2). PP. 31-34.

References

1. Statystychna informacija. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy [Statistical information. State Statistics Service of Ukraine]. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (accessed: 27.07.2020).
2. Vorona A.V. (2020) Innovacijna aktyvnistj pidpryjemstv jak perspektyva rozvytku nacionaljnoji ekonomiky Ukrainy [Innovative activity of enterprises as a prospect of development of the national economy of ukraine]. *Efektivna ekonomika*. №3. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/3_2020/157.pdf (accessed: 27.07.2020).
3. Ghrynjko T.V. (2010) Sutnistj, skladovi ta osoblyvosti kateghoriji «innovacijna aktyvnistj pidpryjemstva [The essence, components and features of the category "innovative activity of the enterprise]. *Investyciji: praktyka ta dosvid*. №8. PP. 30-32.
4. Fedulova I.V. (2010) Doslidzhennja innovacijnoji aktyvnosti promyslovogho pidpryjemstva [Research of innovative activity of an industrial enterprise]. *Teoretychni ta prykladni pytannja ekonomiky*. № 26. PP. 123-127.
5. Bjelova O.I. (2018) Innovacijna aktyvnistj personalu ta sposoby jiji stymuljuvannja na pidpryjemstvi [Personnel innovative activity of its stimulation at the enterprise]. *Veni zapysky Universytetu «Krok»*. №3(51). PP. 211-219.
6. Khrystenکو O.V., Symonenko A.M. (2016) Osoblyvosti aktyvizaciji innovacijnoji praci robitnykiv na suchasnomu pidpryjemstvi [Features of intensification of innovative labour of staff in the modern enterprise]. *Ekonomika i suspiljstvo*. № 3. PP. 290-294.
7. Gorshenin V.P. (2006) Upravleniye innovatsionnym potentsialom personala korporatsii: monografiya [Management of the innovative

- potential of corporation personnel: monograph]. Cheljabynsk : Yzd-vo JuUrGhU. 287 p.
8. Rudj N.T. (2019) Innovacijnyj potencial personalu pidpryjemstva: sutnistj, upravlinnja ta metody ocinky [Innovative potential of personnel of the enterprise: essence, management and methods of evaluation]. Ekonomichnyj forum. № 2. PP. 180-190.
 9. Turylo A.M., Adamenko M.V. (2013) Vyznachennja sutnosti ekonomichnoji kateghoriji «innovacijnyj potencial personalu pidpryjemstva» [Defining the essence of the economic category "innovative potential of enterprise personnel"]. Visnyk Kryvorizjckogho tekhnichnogho universytetu. №34. PP. 325-329.
 10. Adamenko M.V. (2013) Innovacijni zdibnosti ta mozhlyvosti pracivnykiv jak vazhlyvi skladovi innovacijnogho potencialu personalu pidpryjemstva [Innovative capabilities and possibilities of workers as important constituents of innovative potential of enterprise`s personnel]. Menedzhment i marketyng innovacij. №4. PP. 155-163.
 11. Adamenko M.V. Qualimetric assessment of enterprise personnel innovative potential. Economic annals-XXI. 2014. №3-4(2). PP. 31-34.