

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
Національний університет «Запорізька політехніка»

Кафедра підприємництва, торгівлі та біржової діяльності

## СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА, ТОРГІВЛІ ТА БІРЖОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції  
присвяченої до 120-річчя Національного університету  
«Запорізька політехніка».  
(14-15 травня 2020 року)

м. Запоріжжя

2020

УДК 334.72:339  
С83

*Рекомендовано до видання Вченою радою  
Національного університету «Запорізька політехніка»,  
протокол № 4/20 від 2.03.2020 р.*

С83 **Стратегічні пріоритети розвитку підприємництва, торгівлі та біржової діяльності:** Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції 14-15 травня 2020 р. / За заг. редакцією проф. Ткаченко А. М. [Електронний ресурс] Електрон. дані. – Запоріжжя : НУ «Запорізька політехніка», 2020. – 1 електрон. опт. диск (DVD-ROM); 12 см. – Назва з тит. екрана. – 408 с.

ISBN 978-617-529-275-4

Збірник містить стислий виклад доповідей і повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції «Стратегічні пріоритети розвитку підприємництва, торгівлі та біржової діяльності», спрямованих на пошук шляхів розвитку підприємництва, торгівлі та біржової діяльності в умовах трансформаційних змін в економіці України.

УДК 334.72:339

ISBN 978-617-529-275-4

© НУ «Запорізька політехніка», 2020

Плинокос Д.Д. ЕКСПОРТ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ ЯК ОСОБЛИВІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ЗВО УКРАЇНИ.....	365
Скрипник О.В., Вороніна О.Е. РОЛЬ ООН У ЗАПОБІГАННІ ТА ВРЕГУЛЮВАННІ СУЧАСНИХ МІЖНАРОДНИХ КОНФЛІКТІВ...	367
<b>СЕКЦІЯ 7. ВЕКТОРИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ ЗА СТЕЙКХОЛДЕР-ПІДХОДОМ.....</b>	<b>369</b>
Ostapenko V.V. STAKEHOLDER THEORY AND PERSONAL SUCCESS IN ORGANIZATION.....	369
Адаменко М.В. СУТНІСТЬ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ ІННОВАЦІЙНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....	370
Важненко К.О., Сергієнко Т.І. СУЧАСНИЙ ВЕКТОР РОЗВИТКУ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	372
Городецька Т.Б., Шмиріна А.І. ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЦИФРОВОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ.....	374
Остапенко В.В. ТЕОРИЯ СТЕЙКХОЛДЕРОВ И РАБОТА С ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ.....	378
Остапенко В.В. УПРАВЛЕНИЕ ГРУППАМИ В ФОРМАЛЬНОЙ И НЕФОРМАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ СТЕЙКХОЛДЕР ПОДХОДЕ.....	380
Пучкова С.І., Шмиріна А.І. ГРЕЙДУВАННЯ В СИСТЕМІ ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	382
Санін В.Л. АНАЛІЗ ТА СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ СТЕЙКХОЛДЕРАМИ, ЯК ЧАСТИНА ПЛАНУ УПРАВЛІННЯ КОРПОРАЦІЄЮ.....	384
Ханенко А.В. ВПРОВАДЖЕННЯ РОЗВИТКУ SOFT SKILLS В УЧБОВОМУ ПРОЦЕСІ ВУЗІВ – ВИМОГА СУЧАСНОЇ ПРАКТИКИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСНИКІВ .....	386
Шитікова Л.В., Братішко Я.Ю. СУТНІСТЬ, СКЛАД ТА ХАРАКТЕРИСТИКА ЕКОНОМІЧНО АКТИВНОГО НАСЕЛЕННЯ. Шитікова Л.В., Дацько Н.М. ОЦІНКА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ЕФЕКТИВ МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ.....	388
Шитікова Л.В., Маслов Д.Г. АНАЛІЗ СУЧАСНИХ НАПРЯМКІВ РОЗВИТКУ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ.....	391
Шитікова Л.В., Поляшова О.О. УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ, МОТИВАЦІЇ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....	393
Шитікова Л.В., Пуценя В.О. ОЦІНКА КРИТЕРІЇВ І ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ПРАЦІ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ.....	395
	399

УДК 65.015.3

Адаменко М.В.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> канд. екон. наук., доц., Криворізький національний університет

## СУТНІСТЬ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ ІННОВАЦІЙНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах інтенсивного розвитку економіки країни, прискорення впровадження нових технологій у всі сфери функціонування національного господарства важливістю набуває формування інноваційного потенціалу персоналу підприємств. Він являє собою здатність персоналу використовувати сукупність власних інноваційних здібностей та інноваційних можливостей працівників і підприємства, які дозволяють активно продукувати, сприймати, впроваджувати і використовувати інновації. Отже, формування інноваційного потенціалу персоналу залежить від можливостей, які мають окремі працівники, трудові колективи та підприємство загалом.

Сутність інноваційного потенціалу персоналу підприємства розглядалося у наукових працях Ващенко Н.В., Горшеніна В.П., Есаулової І.А., Леги К.А., Меркушевої А.А., Хадасевич Н.Р. та інших. Однак дослідженню інноваційних можливостей, які його формують, не приділено належної уваги.

Вважаємо, що інноваційними можливостями є сукупність певних умов, сприятливих обставин, ресурсів, джерел тощо, що забезпечують формування і використання інноваційного потенціалу персоналу підприємства. На відміну від інноваційних здібностей персоналу інноваційні можливості визначаються зовнішніми параметрами.

В контексті авторського дослідження інноваційні можливості персоналу підприємства визначаються на рівнях особистості (людини), працівника та трудового колективу. До інноваційних можливостей особистості (людини) можна віднести, наприклад, сім'ю, яка стимулює розвиток інноваційних здібностей, або наявність друзів, спілкування з якими сприяє дослідженню чогось нового. До інноваційних можливостей працівника можна віднести, наприклад, фінансування його навчання, доступ до новітньої інформації, організацію умов праці і відпочинку, що сприяють розвитку креативності та інше. А до інноваційних можливостей трудових колективів – формування організаційних структур, що сприяють ефективній роботі над інноваційними проектами, сприятливий клімат у трудовому колективі, комунікації, соціально-трудова відносинами, що сприяють інноваційному розвитку тощо.

Враховуючи сутність інноваційних можливостей персоналу підприємства автором розроблено їх класифікацію. Отже, інноваційні можливості персоналу можна виокремити у такі групи:

1) за їх видовою характеристикою – виробничі, правові, організаційні, управлінські, фінансові, інформаційні, освітні, соціальні, комунікаційні, часові та інші;

2) за їх відношенням до видової структури інноваційного потенціалу персоналу [1] – інтелектуальні, творчо-креативні, організаційно-трудова, адаптивні, мотиваційні, комунікативні, підприємницькі;

3) за часовою ознакою – інноваційні можливості короткочасної дії та довгочасної дії;

4) за просторовою ознакою – внутрішні (в межах підприємства) та зовнішні (поза межами підприємства);

5) за проявом – реальні (можливості, які можна реалізувати, перетворити у дійсність) та формальні (можливості з низькою ймовірністю здійснення);

6) за ступенем абсолютності – абсолютні (можливості, що визначаються безвідносно від інших – наприклад, час) та співвідносні (можливості, пов'язані одна з одною – наприклад, наявність фінансових можливостей пов'язана з реалізацією освітніх можливостей працівника);

7) за ступенем залежності від воли людини (працівника, керівника підприємства) – суб'єктивні та об'єктивні;

8) за ступенем впливу на інноваційний потенціал персоналу – прогресивні, регресивні, варіантні;

9) за ступенем розповсюдження – широкі (можливості, які можуть мати всі працівники підприємства), частково обмежені та обмежені;

10) за можливістю використання для формування інноваційного потенціалу персоналу – використовувані та резервні (у т.ч. за способом виявлення – явні та приховані);

11) За можливістю виміру – вимірювані, частково вимірювані та не вимірювані;

12) за ступенем доступності – доступні та недоступні працівникові.

Таким чином, запропонована класифікація інноваційних можливостей працівників дозволяє поглибити наукове дослідження інноваційного потенціалу персоналу підприємства.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адаменко М.В., Турило А.М. Класифікація інноваційного потенціалу персоналу підприємства. Проблеми економіки. 2013. №2. С. 138-144.

Наукове електронне видання  
Можна використовувати в локальному  
та мережному режимах

**Стратегічні пріоритети розвитку підприємництва, торгівлі та біржової  
діяльності**

Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції  
присвяченої до 120-річчя Національного університету  
«Запорізька політехніка».  
**(14-15 травня 2020 року)**

Один електронний оптичний диск (DVD-ROM); супровідна документація.  
Тираж 100 прим. Зам. № 564

Видавець і виготовлювач  
Національний університет «Запорізька політехніка»  
Україна, 69063, м. Запоріжжя, вул. Жуковського, 64  
Тел.: (061) 769–82–96, 220–12–14

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 6952 від 22.10.2019.