

СУТНІСТЬ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

У статті узагальнено підходи до визначення поняття «інноваційний потенціал»; виокремлено наукову проблему щодо опосередкованого розгляду інноваційного потенціалу в якості основи інтенсивного розвитку підприємства; уточнено поняття «інноваційний потенціал» та «інноваційний потенціал торговельного підприємства»; обґрунтовано поняття «інноваційний потенціал персоналу» та «інноваційний потенціал персоналу торговельного підприємства».

Ключові слова: інновації, інтенсивний розвиток, підприємство, персонал, потенціал, торговельне підприємство.

СУЩНОСТЬ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье обобщены подходы к определению понятия «инновационный потенциал»; выделена научная проблема опосредованного рассмотрения инновационного потенциала в качестве основы интенсивного развития предприятия; уточнены понятия «инновационный потенциал» и «инновационный потенциал торгового предприятия»; обоснованы термины «инновационный потенциал персонала» и «инновационный потенциал персонала торгового предприятия».

Ключевые слова: инновации, интенсивное развитие, предприятие, персонал, потенциал, торговое предприятие.

CONTENT OF TRADE ENTERPRISE INNOVATIVE POTENTIAL

The article summarizes the approaches to the definition of «innovation potential», singled out scientific problem concerning indirect consideration of innovative potential as the basis of enterprise intensive development, clarified definitions of «innovative potential» and «trade enterprise innovative potential», «innovation potential staff» and «innovative capacity of staff of commercial enterprise».

Keywords: innovation, enterprise intensive development, personnel, potential, trade enterprise .

Постановка проблеми. Розвиток підприємств будь-якої галузі економіки на сучасному етапі не можливий без упровадження інновацій. Не є винятком і торговельні підприємства.

Упровадження інновацій на підприємстві характеризує ступінь його інтенсивного розвитку. У той же час, для провадження інновацій підприємство повинно мати певний потенціал, який формується завдяки інноваційної активності його персоналу. Реалізація потенціалу персоналу для впровадження інновацій і, відповідно – реалізація інноваційного потенціалу підприємства є основою інтенсивного розвитку.

Відтак, на підприємствах загалом і, зокрема – на торговельних підприємствах, для забезпечення їх інтенсивного розвитку першочергову роль відіграють два види інноваційних потенціалів – власне підприємства та його персоналу. Очевидно, що відносно цих видів потенціалу цілком логічним є застосування терміну «інноваційний», оскільки саме інновації є запорукою їх формування, реалізації та, відповідно – запорукою інтенсивного розвитку торговельного підприємства.

Аналіз досліджень і публікацій за визначеною проблемою. Інноваційному потенціалу відведена належна роль у статті 2 Закону України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні» [1]. Суттєвий внесок у дослідження цієї економічної категорії зробили такі вчені, як О. Амоша [2], А. Акмаєв і Б. Кліяненко [3], О. Засць та

О. Осика [4], Л. Шаміна [5], А. Гриньов [6], О. Богма [7], А. Савчук [8], Л. Мартюшева та В. Камишенко [9], М. Данько [10], А. Дзюбіна [11], Н. Краснокутська [12] та інші.

Виділення невіршеної частини загальної проблеми. У той же час, як свідчить результат проведених досліджень і контент-аналіз наукових праць, серед учених-економістів не існує чітко визначеного сприйняття самого поняття «інноваційний потенціал» як із точки зору його використання відносно підприємства, так і з точки зору визнання в якості риси персоналу. Найменш дослідженою ця категорія залишається на торговельних підприємствах, оскільки здебільшого її ототожнюють із виробничою сферою.

Формування цілей статті, постановка завдання. Ця наукова проблема потребує більш докладного розкриття сутності інноваційного потенціалу підприємства (у т.ч. – торговельного) та персоналу. Для вирішення мети дослідження розв'язано наступні наукові завдання: узагальнено підходи до визначення поняття «інноваційний потенціал» та, на цих основах, виокремлено наукову проблему щодо його опосередкованого виділення в якості основи інтенсивного розвитку; уточнено поняття «інноваційний потенціал» та «інноваційний потенціал торговельного підприємства»; обґрунтовано поняття «інноваційний потенціал персоналу» та «інноваційний потенціал персоналу торговельного підприємства».

Виклад основного матеріалу дослідження. Вирішуючи наукові завдання дослідження, на основі проведеного контент-аналізу узагальнено визначення самого поняття «інноваційний потенціал» (табл. 1).

Таблиця 1

Визначення поняття «інноваційний потенціал»

Автор, джерело	Поняття «інноваційний потенціал»
Закон України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні», ст.2 [1]	Сукупність науково-технологічних, фінансово-економічних, виробничих, соціальних та культурно-освітніх можливостей країни (галузі, регіону, підприємства тощо), необхідних для забезпечення інноваційного розвитку економіки.
О.І. Амоша [2, с.12, 32-33]	Сукупність наявних у країні інтелектуальних, технологічних, науково-виробничих ресурсів із відповідним інфраструктурним забезпеченням, які здатні продукувати нові знання, та ефективний механізм комерціалізації останніх; сукупність елементів, які необхідні для вирішення певних виробничих проблем, і готовність суб'єкта господарювання до їх вирішення; множина переваг, перспектив і змін, які можуть бути реалізовані за повного задоволення потреб у даній інновації в оптимальні терміни.
А.І. Акмаєв, Б.Т. Кліяненко [3, с.35-36, 46]	Структурована сукупність елементів продуктивних сил і виробничих, соціально-економічних відносин, що формуються на основі сучасних досягнень в області науки і техніки, що забезпечує стійкий розвиток соціо-еколого-економічної системи, є основою розвитку виробничого, економічного й соціального потенціалів суб'єкта будь-якого рівня господарювання.
О.В. Заєць, О.П. Осика [4, с.113]	Здатність різних галузей виробляти наукоємну продукцію, що відповідає вимогам світового ринку.

Л. Шаміна [5, с.58]	Сукупність природних і трудових ресурсів, організаційних та інформаційних компонентів, матеріальних умов, що функціонують як єдине ціле в умовах впливу факторів зовнішнього середовища з метою вирішення завдань інноваційної діяльності.
А.В. Гриньов [6, с.13]	Сукупність усіх наявних матеріальних і нематеріальних активів підприємства, що використовуються в процесі здійснення інноваційної діяльності і містить усі ресурси, що в змозі забезпечити досягнення конкурентних переваг підприємства з використанням інновацій.
О.С. Богма [7, с.15]	Міра готовності організації виконувати завдання, які забезпечують досягнення поставленої інноваційної цілі; визначає можливості й глибину інноваційних перетворень підприємства, залежно від його величини і якісного стану з урахуванням стадій інноваційного циклу.
А.В. Савчук [8]	Сукупність усіх ресурсів підприємства, які можуть бути задіяними у процесі здійснення інноваційної діяльності.
Л. Мартюшева, В. Камищенко [9, с.63]	Сукупність організованих в певних соціально-економічних формах ресурсів, що можуть при певних діючих внутрішніх і зовнішніх чинниках інноваційного середовища бути спрямованими на реалізацію інноваційної діяльності з метою задоволення потреб суспільства.
М. Данько [10, с.29]	Накопичена певна кількість інформації про результати науково-технічних робіт, винаходів, проектно-конструкторських розробок, зразків нової техніки і продукції.
А.В. Дзюбіна [11]	Спроможність до інноваційного розвитку підприємства з використанням усіх необхідних для цього ресурсів, що є в його розпорядженні.
Н.В. Краснокутська [12]	Здатність і готовність будь-якої організації здійснювати реалізацію інноваційного процесу; наявність і збалансованість усіх видів ресурсів, необхідних для інноваційної діяльності... та достатність потенціалу для неї..., серед яких головним є кадри, їх творчий потенціал; через розвиток якого йде розвиток організації.

Узагальнюючи наведені визначення поняття «інноваційний потенціал» (табл. 1), можна відмітити суттєву наукову проблему: у жодному з них не вказується на те, що реалізація інноваційного потенціалу повинна забезпечити інтенсивний розвиток будь-то підприємства, або будь-якої економічної системи, відносно якої власно й надається визначення цього поняття. У цьому контексті не можна визнати такими, що зорієнтовано саме на інтенсивний розвиток визначення в Законі України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні», де йдеться про «інноваційний», а не інтенсивний «розвиток економіки» [1]; надані А.І. Акмаєвим і Б.Т. Кліяненко, які вказують на «стійкий розвиток» [3, с.36]; надане А.В. Дзюбіною, яка зосереджується на «інноваційному розвитку» [11] та М.В. Краснокутською, яка концентрує увагу на загальному «розвитку організації» [12]: ці види розвитку не можна визнати аналогічними до інтенсивного.

При цьому, у наведених визначеннях (табл. 1) мають наступні протиріччя: - при обґрунтуванні інноваційного потенціалу за змістом джерел [1; 3; 5] не визначено, що в основі цього процесу повинні бути закладені інновації; - за змістом джерел [8; 10] не визначено мету реалізації інноваційного потенціалу; - навіть з урахуванням того, що автори у понятті «ресурс» («актив») закладали наявність трудового, за змістом джерел [1; 10] не має жодного натяку на врахування цього (трудоного) ресурсу, або персоналу у

процесі формування та (або) реалізації інноваційного потенціалу; - за змістом джерела [10] не простежується зв'язок із загальним потенціалом, або його складовими елементами (можливостями, ресурсами).

Отже, встановлені проблеми та протиріччя в характеристиці поняття «інноваційний потенціал» зумовлюють необхідність його уточнення загалом та, зокрема – для торговельного підприємства.

Необхідність обґрунтування цього поняття саме для торговельних підприємств зумовлюється, передусім, тим, що при вирішенні важливих наукових завдань розвитку підприємств торговельної галузі та управління ними, які, з нашої точки зору, повинні бути пов'язані з інноваційним потенціалом, цій категорії не приділяється належної уваги, та не надається відповідного визначення, а саме: при формуванні структури економічного потенціалу [13, с.33]; при розкритті значення інноваційних технологій, дослідженні інноваційної активності, обґрунтуванні інноваційних блоків підприємств оптової торгівлі [14, с.170-175, 182-183, 288-289, 307-310]; при пошуку шляхів формування потенціалу підприємства, управління та розвитку з використанням інноваційних ресурсів [15, с.19-24]; при розкритті сутності потенціалу торговельного підприємства та його структури [16, с.6-26]; при обґрунтуванні теоретичних засад інноваційної політики [17, с.9-24] і сучасних підходів до управління інноваційними процесами на підприємствах роздрібної торгівлі [там саме, с.25-31]; при розкритті сутності інноваційної діяльності підприємств торгівлі [18, с.10-30] та формуванні методологічних засад управління результативністю інноваційною діяльністю на них [там саме, с.30-45]. Вважаємо, що при вирішенні всіх цих завдань, ученими необхідно було б приділити увагу інноваційному потенціалу, та визначити його роль у процесах, які описано. Однак, нажаль, ця важлива категорія проігнорована.

Отже, з урахуванням вищевикладених наукових проблем, нами надаються визначення «інноваційний потенціал» та «інноваційний потенціал торговельного підприємства». При цьому приймається умова, що загальний потенціал повинен бути сформованим на підприємстві, що визначає наявність рушійних сил (зокрема – освіченого, кваліфікованого та творчого персоналу, здатного впроваджувати інновації); ефективність його (потенціалу) реалізації дозволяє отримати бажаний результат розвитку підприємства.

Отже, виходячи з необхідності усунення протиріч, які встановлені при розкритті сутності інноваційного потенціалу та його визначень (табл. 1), нами надається наступне визначення: – «Інноваційний потенціал – це внутрішні можливості системи «підприємство» впроваджувати нововведення з метою формування та реалізації потенціалу підприємства для забезпечення інтенсивного розвитку за рахунок генерації знань і комерціалізації ідей персоналу». У свою чергу, інноваційний потенціал торговельного підприємства визначається нами як можливості торговельного підприємства впроваджувати на стадіях закупівлі, зберігання та збуту товару процесні та продуктові нововведення завдяки генерації знань персоналу, що дозволяє сформувати та реалізувати потенціал торговельного підприємства задля його інтенсивного розвитку.

З наведених визначень стає зрозумілим, що вони ґрунтуються на головній ідеї управління розвитком підприємства – розвиток підприємства не можливий поза інноваційної активності персоналу.

Не менш проблематичним, як це встановлено вище, є сприйняття вченими інноваційного потенціалу персоналу. Проведені дослідження дозволяють констатувати, що при визначенні інноваційного потенціалу вченими, маються такі характеристики, які враховують у ньому роль людського чинника (працівників, персоналу, кадрів тощо). Логічним у цьому контексті є обґрунтування поняття «інноваційний потенціал персоналу» для рівня підприємства (у т.ч. – торговельного). Але, як свідчить проведений контент-аналіз наукових праць, такий термін ученими не обґрунтовано.

Найбільш наблизились до можливості обґрунтування поняття «інноваційний потенціал персоналу» такі вчені, як А.В. Дзюбіна [11] та Н.В. Краснокутська [12]. Так,

розкриваючи сутність інноваційного потенціалу підприємства, перша (А.В. Дзюбіна) виділяє у ньому кадрову складову поруч із іншими та, при цьому, наголошує, що вона («кадрова складова») є «...рушійною силою усього інноваційного потенціалу... ефективність реалізації інноваційного потенціалу безпосередньо залежить від управління кадровим потенціалом підприємства... Через ступінь готовності персоналу до реалізації програми її інноваційного розвитку виявляється сутність кадрової складової інноваційного потенціалу підприємства...» [11]. Очевидно, що у цих характеристиках учена оперує двома термінами («кадрова складова» та «кадровий потенціал») для визначення важливого місця персоналу в інноваційному потенціалі підприємства.

У свою чергу, Н.В. Краснокутська при розкритті сутності інноваційного потенціалу відмічає, що «...основу інноваційного потенціалу складають кадрові та матеріально-технічні складові... Особливо важливою є наявність кадрів..., що забезпечують інноваційний процес новими знаннями, ідеями, винаходами, ноу-хау, новими технологіями. Саме цій складовій інноваційного потенціалу має приділятися головна увага в стратегії її підтримки, розвитку і перебудови» [12, с.244]. При цьому, ця вчена відносно кадрів із вищевизначеними властивостями, що дозволяють формувати та реалізувати інноваційний потенціал підприємству, оперує терміном «творчий потенціал», і використовує його відносно не персоналу підприємства у цілому, а відносно окремих категорій – «...дослідників, які мають критичну масу ідей, яка забезпечує отримання життєздатного нового технічного рішення...», та «...спеціалістів, які сприятливі до нововведень..., мають певний рівень науково-технічної компетенції, творчої активності та володіють методами інноваційного менеджменту...» [там саме, с.250-251].

Погоджуючись із думками цих учених відносно важливості ролі персоналу у формуванні та реалізації інноваційного потенціалу підприємства, дискусійними можна визнати використання двох термінів («кадрова складова» та «кадровий потенціал») у першому випадку [11], і обмеження категорій персоналу до дослідників і спеціалістів при застосуванні терміну «творчий потенціал» – у другому [12]. Вважаємо, що використання будь-якого з цих термінів не у повній мірі відповідає ролі персоналу у формуванні та реалізації інноваційного потенціалу, завдяки якому відбувається інтенсивний розвиток підприємства.

В інших наукових дослідженнях також використовуються терміни, за допомогою яких учені намагаються підкреслити важливість персоналу у розвитку підприємства, та пов'язують потенціальні можливості персоналу з інноваційною діяльністю (процесом, потенціалом, розвитком тощо). Умовно, сутність застосування цих термінів можна поділити на три групи: перша, до якої віднесено визначення термінів, де у самій назві присутня інноваційна складова («інтелектуально-інноваційний потенціал», «соціально-економічний потенціал інноваційної праці», «інноваційний потенціал соціо-культурної сфери»); друга, до якої віднесено визначення термінів, які характеризують потенційні можливості персоналу, але за характеристикою не вміщують інноваційну складову («трудова потенціал», «кадровий потенціал», «інтелектуально-освітній потенціал», «інтелектуальний потенціал», «освітній потенціал», «управлінський потенціал», «науковий потенціал»); третя, до якої віднесено визначення термінів, які за назвою не вміщують інноваційну складову, але, при цьому, у самій характеристиці вона врахована тим, чи іншим ученим – при визначенні трудового потенціалу [19], кадрового потенціалу [11], інтелектуального потенціалу [16].

Так, найбільш конкретно визначають потенційні можливості персоналу до інноваційної діяльності (третя група) такі вчені, як: Н.Д. Лук'яненко та Л.В. Шаульська при характеристиці трудового потенціалу, як «Інтегрована сукупність можливостей населення до трудової, у тому числі підприємницької, інноваційної активності як її суб'єктів; характеризується високим рівнем загальної та професійної освіти, її відповідністю потребам економіки, високою культурою праці, схильністю до інновацій, мобільністю та здатністю адаптуватись до нових умов трудової діяльності» [19, с.3, 11];

А.В. Дзюбіна при характеристиці кадрового потенціалу, як «Сукупність висококваліфікованих кадрів підприємства, здатних працювати творчо, генерувати нові ідеї і безпосередньо їх впроваджувати» [11]; О.В. Березін при характеристиці інтелектуального потенціалу, як «Важлива системоутворююча структурна складова науково-технічного потенціалу підприємства..., носіями якої є персонал торговельного підприємства..., важливим елементом якої є інформаційні технології, що реалізують функції отримання, збору, нагромадження, збереження, обробки, аналізу і передачі інформації» [16, с.25-26].

Вважаємо, що обґрунтування терміну «інноваційний потенціал персоналу» є актуальним, оскільки його використання у науковому обігу дозволить усунути недоліки та багатозначне сприйняття місця персоналу в інноваційних процесах загалом та, зокрема – у формуванні та реалізації інноваційного потенціалу підприємства. При цьому, вихідним положенням можна вважати те, що інноваційний потенціал персоналу є складовим елементом трудового та кадрового потенціалів; відносно керівників – управлінського потенціалу; вміщує у собі такі складові (види потенціалів персоналу), як інтелектуальний, освітній, науковий. Виходячи з цих положень, і з урахуванням обґрунтованих понять «інноваційний потенціал» та «інноваційний потенціал торговельного підприємства», нами надаються наступні визначення:

- «Інноваційний потенціал персоналу – це здатність і накопичені можливості персоналу генерувати знання в інновації та комерціалізувати творчі ідеї у процесі трудової діяльності для формування та реалізації потенціалу підприємства з метою забезпечення його інтенсивного розвитку, є складовим елементом трудового та кадрового потенціалів і вміщує у собі інтелектуальний, освітній і науковий потенціали».

- «Інноваційний потенціал персоналу торговельного підприємства – це здатність персоналу розвивати свої підприємницькі здібності на стадіях закупівлі, зберігання та збуту товару, накопичені можливості та вмотивованість генерувати знання для комерціалізації творчих ідей у процесних і продуктових інноваціях задля формування та реалізації потенціалу підприємства, забезпечення інтенсивного розвитку, збільшення обсягу збуту товару та прибутку, є складовим елементом трудового і кадрового потенціалів торговельного підприємства, і вміщує у собі інтелектуальний, освітній та науковий потенціали».

У цих визначеннях закладено пріоритетна функція персоналу для реалізації інноваційного потенціалу торговельного підприємства задля його інтенсивного розвитку.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Відтак, проведені наукові дослідження та отримані результати дозволили визначити вирішальну роль інноваційного потенціалу в інтенсивному розвитку торговельного підприємства.

З урахуванням недосконалої точок зору вчених щодо визначення вирішальної ролі інноваційного потенціалу в інтенсивному розвитку підприємств та, зокрема – торговельних підприємств, уточнено поняття «інноваційний потенціал» та «інноваційний потенціал торговельного підприємства».

Доведено вирішальну роль персоналу у формуванні та реалізації інноваційного потенціалу на користь інтенсивного розвитку підприємства, що дозволило обґрунтувати поняття «інноваційний потенціал персоналу» та «інноваційний потенціал персоналу торговельного підприємства».

У той же час, виходячи з того, що сам інноваційний потенціал персоналу формується та реалізується завдяки управлінському потенціалу керівників підприємства, стає зрозумілим, що інноваційний потенціал персоналу необхідно формувати та управляти ним. При цьому, формування основ управління інноваційним потенціалом персоналу торговельного підприємства повинно враховувати як сутність, принципи та методи управління будь-яким підприємством, так і концептуальні основи управління розвитком підприємства на інноваційних засадах. За відсутності чіткого сприйняття вченими самого поняття «інноваційний потенціал персоналу торговельного підприємства», проблема його

формування та управління ним є вельми актуальною як з теоретичної, так і з практичної точок зору, та потребує поглибленого дослідження. Саме цей аспект визнається нами перспективним напрямком проведеного дослідження, над яким на цей час працюють вчені-економісти Донецького національного університету економіки і торгівлі імені М. Туган-Барановського.

Література

1. Закон України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні» від 16 січня 2003 року N 433-IV.
2. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення: монографія / О.І. Амоша, В.П. Антонюк, А.І. Землянкін та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром.-сті. – Донецьк, 2007. – 328 с.
3. Економіка й організація інноваційної діяльності / А.І. Акмаєв, Б.Т. Кліяненко, О.П. Осика та ін. – Луганськ: ІЕПД НАН України, СНУ ім. В. Даля; Алчевськ: ДонДТУ, 2008. – 341 с.
4. Інструментарій економічної науки і практики. Ч. 2. Фінанси, бізнес: наукове видання / О.В. Заєць, О.П. Осика, Т.І. Титова, Л.А. Костирко. – Луганськ: вид-во СУДУ, 1998. – 480 с.
5. Шамина, Л. Инновационный потенциал предприятия / Шамина Л. // Инновации. – 2007. – №9. – С. 58 – 60.
6. Гриньов А. В. Оцінка інноваційного потенціалу підприємства / А. В. Гриньов // Проблеми науки. – 2003. – № 12. – С. 12–17.
7. Богма О.С. Сутність інноваційного потенціалу підприємства / О.С. Богма // Вісник Запорізького національного університету. – 2011. – №1(9). – С. 13 – 15.
8. Савчук А.В. Теоретические основы анализа инновационных процессов в промышленности: Монография / НАН Украины. Ин-т экономики пром.-сти. – Донецьк, 2003. – 448 с.
9. Мартюшева Л. Інноваційний потенціал підприємства як об'єкт економічного дослідження / Л. Мартюшева, В. Калишенко // Фінанси України. – 2002. – № 10. – С. 61 – 66.
10. Данько М. Інноваційний потенціал у промисловості України / М. Данько // Економіст. – 1999. – № 10. – С. 26 – 32.
11. Дзюбіна А.В. Розкриття змісту поняття “інноваційний потенціал” та визначення його складових / А.В. Дзюбіна [Електронний ресурс]: Режим доступу: http://vlp.com.ua/files/12_34.pdf
12. Краснокутська Н.В. Інноваційний менеджмент: навч. посібник / Н.В. Краснокутська. – К.: КНЕУ, 2003. – 504 с.
13. Григораш О.В. Управління економічним потенціалом торговельних підприємств / Оксана Володимирівна Григораш: Дис...канд. екон. наук спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Донецьк: Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, 2013. – 133 с.
14. Юрченко Ю.Ю. Трансформація інституту оптової торгівлі України / Юлія Юрїївна Юрченко: Дис. доктора економ. наук спец. 08.00.03 – Економіка та управління національним господарством. – Донецьк: Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, 2013. – 370 с.
15. Яременко М.О. Управління потенціалом торговельних підприємств / Марина Олександрівна Яременко Дис...канд. екон. наук спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Донецьк: Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, 2013. – 143 с.
16. Березін О.В. Теорія і практика забезпечення ефективного використання потенціалу торговельних підприємств: монографія / О. В. Березін, Ю. В. Карпенко. – Полтава: ІнтерГрафіка, 2012. – 203 с.

17. Іжевський В.В. Інноваційний розвиток роздрібної торгівлі та ресторанного господарства: Дис. канд. екон. наук за спец. 08.00.04 – Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / Володимир Віталійович Іжевський. – Львів: Львівська комерційна академія, 2011. – 189 с.

18. Молодоженя М.С. Управління результативністю інноваційної діяльності підприємств торгівлі: Дис. канд. екон. наук за спец. 08.00.04 – Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / Марина Сергіївна Молодоженя. – Київський національний торговельно-економічний університет, 2012. – 166 с.

19. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення: монографія / Н.Д. Лукьянченко, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська, Л.Л. Шамільова та ін. / ДонНУ, Ін-т економіки пром.-ті. – Донецьк, 2004. – 340 с.

1. Law of Ukraine "On priority directions of innovative activity in Ukraine " dated January 16, 2003 N 433- IV.

2. Enhancing innovation : the legal and socio -economic security: monograph / O. Amosha , VP Antonjuk AI Zemlyankin et al. / NAS Ukraine . Institute of Economics prom. -tion . - Donetsk, 2007. - 328 p.

3. Economics and organization innovations / AI Akmayev , BT Kliyanenko , AP Aspen and others. - Lugansk: IEPD NAS Ukraine , EUNU . Dal , Alchevsk: State Technical University , 2008. - 341 p.

4. Tools of economic science and practice. Part 2 . Finance , business : scientific publications / O. Hare, AP Aspen , TI Titov , LA Kostyrko . - Lugansk: publ COURT , 1998. - 480 p.

5. Shamyna , L. Ynnovatsyonnyy BUILDING enterprise / Shamyna L. // Innovation . - 2007. - № 9. - S. 58 - 60.

6. Green A. Evaluation of the innovation capacity of enterprises / A. Green // Problems of science. - 2003. - № 12. - P. 12-17.

7. Bohma OS The essence of the innovation potential of enterprises / OS Bohma // Journal of Zaporizhzhya National University. - 2011. - № 1 (9). - p. 13 – 15

8. Savchuk AV Theoretical bases of analysis ynnovatsyonnyh processes in industry : Monohrafiyya / NAS of Ukraine. In- t Economy prom- sti. - Donetsk , 2003. - 448 p.

9. Martyshev L. innovative potential of enterprises as an object of economic research / L. Martysheva , V. Kalyshenko // Finance Ukraine . - 2002. - № 10. - S. 61 - 66.

10. Danko M. innovative potential promyslovostiUkrayiny / M. Danko // Economist. - 1999 . - № 10. - S. 26 – 32

11. Dzyubina AV Uncovering the meaning of " innovation potential " and identifying its components / AV Dzyubina [electronic resource] : Access : http://vlp.com.ua/files/12_34.pdf

12. Krasnokutskaya NV Innovation management : teach. manual / NV Krasnokutskaya . - K.: MBK , 2003. - 504 p.

13. Grigorash O. Managing the economic potential of commercial establishments / Oksana Grigorash : Dis ... candidate. Econ. Science specials. 08.00.04 - economics and management (economic activity). - Donetsk : Donetsk National University of Economics and Trade named after Mykhailo Tugan- Baranovsky, 2013. - 133 p.

14. Yurchenko YY Transformation Institute wholesale Ukraine / Julia Y. Yurchenko : Dis. Doctor economy. Science specials. 08.00.03 - Economy and management of a national economy. - Donetsk : Donetsk National University of Economics and Trade named after Mykhailo Tugan- Baranovsky, 2013. - 370 p.

15. Jaremenko MO Management of potential commercial establishments / Marina A. Jaremenko Dis ... candidate. Econ. Science specials. 08.00.04 - economics and management (economic activity). - Donetsk : Donetsk National University of Economics and Trade named after Mykhailo Tugan- Baranovsky, 2013. - 143 p.

16. A. Berezin Theory and practice of ensuring the effective use of the potential of commercial enterprises : monograph / AV Berezin, V. Karpenko. - Poltava: InterHrafika , 2012. - 203 p.

17. Izhevsk V. Innovative development of the retail and restaurant industry : Dis. candidate. Econ. Science for specials. 08.00.04 - Economy and management (economic activity) / Vladimir V. Izhevsk . - Lviv: Lviv Academy of Commerce , 2011. - 189 p.

18. Molodozhenya MS Performance management innovation of enterprises trading : Dis. candidate. Econ. Science for specials. 08.00.04 - Economy and management (economic activity) / Marina S. Molodozhenya . - Kyiv National Trade and Economic University , 2012. - 166 p.

19. Regional problems of formation of the employment potential and their solutions : monograph / ND Lukyanchenko, VP Antonjuk , L. Shaulska , LL Shamilova et al. / Donetsk National University, Institute of Economics prom.-ti. - Donetsk , 2004. - 340 p.

Рецензент Фролова Л.В., д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки підприємства Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського.

4.03.2014

УДК 005.331.08

Донець Любов, Лиходєдова Тетяна

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ СТРАТЕГІЯ В ЗАГАЛЬНІЙ СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Стаття присвячена висвітленню актуальної проблеми формування кадрової стратегії в контексті стратегічного розвитку підприємства з урахуванням особливостей управління персоналом. У процесі дослідження використано методи аналізу, синтезу, узагальнення, систематизації, а також методи візуалізації. На підставі проведеного аналізу надано теоретичне обґрунтування сутності та змісту поняття стратегічного управління персоналом підприємства; визначено місце та роль кадрової стратегії в управлінні персоналом підприємства; визначено типи стратегічного управління персоналом, на засадах яких розробляються кадрові стратегії; виокремлено інструментарій реалізації кадрової стратегії; запропоновано системний підхід до розробки кадрової стратегії підприємства, відмінність якого полягає в угрупованні зв'язків, що поєднують стадію життєвого циклу підприємства, його місію і загальні цілі з урахуванням стратегічних змін зовнішнього і внутрішнього середовища.

Ключові слова: стратегічне управління персоналом, кадрова стратегія, системний підхід, реалізація.

Донець Любовь, Лиходедова Татьяна

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ В ОБЩЕЙ СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Статья посвящена рассмотрению актуальной проблемы формирования кадровой стратегии в контексте стратегического развития предприятия с учетом особенностей управления персоналом. В процессе исследования использованы методы анализа, синтеза, обобщения, систематизации, а также методы визуализации. На основе проведенного анализа раскрыта сущность и содержание понятия стратегического управления персоналом предприятия, определены место и роль кадровой стратегии в управлении персоналом предприятия, выявлены типы стратегического управления персоналом, на основе которых разрабатываются кадровые стратегии; выделен инструментальный реализации кадровой стратегии; предложен системный подход к разработке кадровой стратегии предприятия, отличительная особенность которого состоит в группировке связей, объединяющих стадию жизненного цикла предприятия, его миссию и общие цели с учетом стратегических изменений внешней и внутренней среды.

Ключевые слова: стратегическое управление персоналом, кадровая стратегия, системный подход, реализация.