

УДК 658.589

А.М. ТУРИЛО, д-р економ. наук, проф., М.В. АДАМЕНКО, канд. економ. наук, доц.,  
ДВНЗ «Криворізький національний університет»

## ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ЕКОНОМІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ «ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА»

У статті розглянуто наукові підходи до визначення сутності інноваційного потенціалу персоналу підприємства. Запропоновано його розглядати як поєднання інноваційного і кадрового потенціалів підприємства у межах здійснення ним інноваційної діяльності. Надано авторське визначення інноваційного потенціалу персоналу підприємства.

**Постановка проблеми та її зв'язок з науковими та практичними завданнями.** Розвиток ринкових відносин, загострення конкуренції та особливості господарювання українських підприємств в умовах обмеженості ресурсів вимагають від них розробки і застосування управлінських рішень, спрямованих на активізацію інноваційної діяльності. Саме інновації є джерелом конкурентних переваг та підґрунтям для забезпечення конкурентоспроможності як окремого суб'єкта господарювання, так і держави в цілому.

Головною рушійною силою продукування та впровадження інновацій на підприємстві є його персонал. Безумовно, технічний прогрес та створення нововведень є результатом діяльності, перш за все, окремих працівників, або трудових колективів підприємств. Як стверджує Галиця І.О., самі по собі інновації на підприємстві не виникають, а формуються завдяки інтелектуальній діяльності інноваторів (авторів інновацій) [1]. Отже, від ефективності їх праці та наявності потенціальних можливостей залежать рівень інноваційного потенціалу підприємства, та ступінь доведення інноваційної ідеї до кінцевої її реалізації. Зважаючи на це, особливу увагу при розгляді напрямів розвитку інноваційного потенціалу підприємства та активізації його інноваційної діяльності необхідно приділяти потенціалу працівників, які приймають активну участь в інноваційному процесі. Саме це визначає актуальність дослідження інноваційного потенціалу персоналу підприємства, що перетворюється на одну з важливіших наукових і практичних проблем.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання визначення інноваційного потенціалу підприємств та місця персоналу в їх інноваційній діяльності висвітлювалися у працях багатьох вітчизняних вчених: Л.А. Гайдук, І.О. Галиці, М.О. Кравченко, Н.В. Краснокутської, І.В. Новикової, О.В. Побережець, Л.І. Федулової, Н.І. Чухрай та інших. Також вказані питання займають важливе місце і у дослідженнях зарубіжних науковців: В.П. Горшеніна, П. Друкера, А.Я. Кибанова, К.О. Леги, Б. Санто, С.Г. Стешиної, Н.Р. Хадасевич, Й Шумпетера та інших.

Однак, як показав аналіз останніх досліджень і публікацій, проблемам формування і використання здібностей працівників в інноваційній сфері, визначенню сутності інноваційного потенціалу персоналу підприємств приділено недостатньо уваги. Тому цей напрям досліджень потребує подальшого розгляду.

**Постановка завдання.** В економічній науці дуже мало ґрунтових досліджень щодо визначення сутності інноваційного потенціалу персоналу підприємства, формування його структури, класифікації тощо. Хоча з'ясування цих питань дозволить не лише удосконалити теоретичні аспекти управління інноваціями, але й сприятиме інноваційному розвитку підприємств на основі якісного формування і використання інноваційних можливостей працівників. Отже, сутність економічної категорії «інноваційний потенціал персоналу підприємства» потребує ретельного вивчення.

**Викладення матеріалу та результати.** Розкриття економічної природи інноваційного потенціалу персоналу підприємства ґрунтується на попередньо проведених нами теоретичних дослідженнях щодо визначення сутності інноваційного потенціалу підприємства та формування його структури. Саме дослідження цієї структури та виділення у ній кадрової складової, а також поєднання окремих аспектів інноваційного та кадрового потенціалів підприємства лягло в основу визначення сутності інноваційного потенціалу персоналу.

У табл. 1 наведено погляди науковців на формування структури інноваційного потенціалу підприємства, з якої видно, що одним з головних його елементів є кадрова складова.

Це і зрозуміло, оскільки, саме персонал є носієм інноваційного потенціалу, знань та вмінь, виробником інноваційних ідей та реалізатором новацій на підприємстві.

Між інноваційним потенціалом та іншими складовими потенціалу підприємства існують складні діалектичні зв'язки. Так реалізація інноваційного потенціалу на підприємстві неможлива без такого важливого фактору як інноваційні здібності персоналу та його спроможність впроваджувати інновації.

Таблиця 1

Погляди науковців на формування структури інноваційного потенціалу підприємства	
Автор	Складові інноваційного потенціалу підприємства
Ілляшенко С.М.	Ринковий, інтелектуальний, <i>кадровий</i> , технологічний, інформаційний, науково-дослідний та інтерфейсний потенціали.
Кузьменко С.М. та ін.	Інтелектуальна, <i>кадрова</i> , технологічна, інформаційна, науково-дослідна, фінансова, організаційно-управлінська складові.
Вовчок С.В.	Підсистеми інноваційного потенціалу та їх елементи: інноваційні ресурси (техніко-технологічні, інформаційні, інтелектуальні, фінансово-економічні, <i>кадрові</i> , маркетингові); інноваційні мережі (взаємодія з ринком, з місцевими та державними органами влади, партнерами по бізнесу, навчальними закладами та науковими установами); результативність використання інноваційного потенціалу (наявність та рівень новизни інновацій, фінансові показники від впровадження інновацій).
Фарат О.В., Русин-Гриник Р.Р.	Ринковий, інтелектуальний, <i>кадровий</i> , техніко-технологічний, інформаційний, фінансовий, мотиваційний, комунікативний, науково-дослідний потенціали
Михайлишин Н.П., Мельник Н.Г.	Інтелектуальний, матеріальний, фінансовий, <i>кадровий</i> , інфраструктурний потенціали
Кравченко М.О.	<i>Кадрова</i> , інформаційно-методологічна, організаційна та матеріально-технічна складові
Головіна Ю.С.	Ринковий, інтелектуальний, науково-дослідний, <i>кадровий</i> , організаційно-управлінський, маркетинговий, виробничо-технологічний, фінансовий потенціали

Виходячи з цього та враховуючи погляди науковців на формування структури інноваційного потенціалу підприємства ми вважаємо, що інноваційний потенціал персоналу необхідно розглядати з урахуванням кадрового потенціалу підприємства. Тим більше, що велика кількість науковців зазначає, що однією з головних складових інноваційного потенціалу підприємства є кадровий потенціал, так само як однією зі складових кадрового потенціалу є інноваційна складова.

Отже, взаємозв'язок інноваційного і кадрового потенціалів підприємства та місце інноваційного потенціалу персоналу в них наведено на рис. 1.



**Рис. 1.** Місце інноваційного потенціалу персоналу у системі взаємозв'язку інноваційного і кадрового потенціалів підприємства

Отже, інноваційний потенціал персоналу можна розглядати як поєднання інноваційного та кадрового потенціалів у межах здійснення інноваційної діяльності. Зважаючи на це необхідно узагальнити сутність кадрового потенціалу підприємства та розглянути його структуру.

Загалом у сучасній економічній науці досі існують дискусії щодо визначення сутності поняття «кадровий потенціал підприємства». Джерелом кадрового потенціалу підприємства є кадри - працівники підприємства з певними професійними навичками і знаннями, які уклали трудовий договір (контракт) з роботодавцем.

На думку Маслова С.В. кадровий потенціал підприємства – це сукупна трудова дієздатність його колективу, ресурсні можливості у сфері праці облікового складу підприємства, виходячи з їх віку, фізичних можливостей, знань і професійно-кваліфікаційних навичок [2]. Як вважає Турчинов А.І., кадровий потенціал є персоніфікованою робочою силою, взятою в сукупності кількісних і якісних характеристик, реалізованих у певних соціально-економічних, організаційно-технічних, природно-біологічних, історичних і духовних умовах виробництва [3]. Федонін О.С., Рєпіна І.М., Олексюк О.І. кадровий потенціал розглядають як існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними та іншими характеристиками персоналу підприємства [4].

Зайченко І.В. доводить, що кадровий потенціал представляє собою відкриту соціально-економічну систему, яка включає «сукупний ефект від взаємодії кадрів певного складу та стру-

ктури, які володіють відповідними до потреб підприємства загальноосвітніми та професійними знаннями і навичками, рівнем творчості, людськими якостями, рівнем мотивованості, для забезпечення ефективного функціонування підприємства, досягнення мети його довгострокового розвитку в ринковому середовищі, що постійно змінюється та завчасної адаптації до його змін» [5]. На нашу думку, це одне з найбільш повних формулювань кадрового потенціалу підприємства.

Враховуючі попередньо наведені визначення, нами сформовано власне бачення сутності кадрового потенціалу підприємства, який доцільно розглядати як наявну і майбутню можливість використовувати здатність до праці, якою володіє конкретне підприємство за даного рівня чисельності працівників, їх якісних характеристик, розвитку науки і техніки тощо. Кадровий потенціал підприємства характеризує його можливість у повному обсязі формувати, залучати, використовувати та розвивати кадри (персонал) відповідних професій і кваліфікацій, що мають спеціальні освіти, знання, навички і досвід для виконання функціональних обов'язків і певних видів робіт.

Загалом існує ще багато інших поглядів на тлумачення кадрового потенціалу, у тому числі і в межах інноваційної діяльності підприємства. Так, наприклад, Кравченко М.О. визначає сутність кадрового потенціалу інноваційної діяльності підприємства як сукупність ділових і особистісних характеристик, знань, здібностей і спроможностей зайнятих на підприємстві працівників, що зумовлюють ступінь їх готовності до процесу розробки і використання інновацій в своїй діяльності [6]. Такої ж думки дотримується і Краснокутська Н.В., визначаючи кадровий потенціал інноваційної організації та доповнює, що саме він є базою забезпечення її інноваційного лідерства і конкурентоспроможності на ринку [7].

Зважаючи на вищевикладене, кадровий потенціал в межах інноваційної діяльності підприємства, на нашу думку, необхідно сприймати як складову частину усього його кадрового потенціалу, яка базується на використанні інноваційних здібностей і можливостей як окремих працівників, так і всього персоналу на будь-якому етапі інноваційного процесу. Отже, по суті інноваційний потенціал персоналу підприємства є тільки частиною кадрового потенціалу та «ядром» інноваційного потенціалу підприємства. Його дослідження в українській сучасній економічній науці в такому аспекті не розглядалося.

Достатньо інтенсивно теорія інноваційного потенціалу персоналу в останні роки почала розвиватися за кордоном. Так, наприклад, російська економічна наука має декілька ґрунтовних робіт, що висвітлюють механізм формування та управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства [8-12]. Однак системних знань та єдиного підходу цей напрям дослідження поки що не отримав. Незважаючи на це всіма науковцями, які досліджують це питання, визнано, що існування інноваційної діяльності на підприємстві, впровадження та використання інновацій без підготовленого висококваліфікованого персоналу просто неможливе.

Спираючись на праці вчених [8-12 та ін.], визначено, що поняття «інноваційний потенціал персоналу підприємства» є недостатньо розробленою категорією. Відсутність ґрунтовних досліджень, на нашу думку, обумовлюється специфічністю цієї категорії – при її уточненні необхідно враховувати, що інноваційний потенціал персоналу є складовою інноваційного потенціалу підприємства; у кожній складовій інноваційного потенціалу підприємства міститься людський фактор [11]; інноваційний потенціал персоналу є складовою частиною кадрового потенціалу підприємства; формування інноваційного потенціалу персоналу пов'язане з формуванням інтелектуального капіталу на підприємстві.

Огляд означених вище наукових досліджень щодо визначення сутності інноваційного потенціалу персоналу підприємства дозволив виявити відсутність єдності поглядів науковців на це питання.

Кибанов А.Я. визначає інноваційний потенціал персоналу підприємства як здатність кадрів до позитивно-критичного сприйняття нової інформації, до приросту загальних і професійних знань, висунення нових конкурентоздатних ідей, знаходження вирішень нестандартних завдань, нових методів вирішення традиційних завдань, використання знань для передбачення, практичної матеріалізації нововведень [8].

У свою чергу Горшенін В.П. дає визначення інноваційного потенціалу персоналу як інтегруючої сукупності його інноваційних можливостей і здібностей здійснювати стійкий розвиток організації на основі науково-технічного прогресу [9].

Хадасевич Н.Р. визначає, що інноваційний потенціал персоналу організації - це сукупність властивостей, можливостей, запасів ресурсів окремого індивіда, колективу, для здійснення інноваційної діяльності в організації, які реалізуються або можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку і управління організацією [10].

Лега К.О. у своїй роботі [11] під інноваційним потенціалом персоналу підприємства у найбільш загальному плані розуміє «міру готовності персоналу до реалізації комплексу задач, що забезпечують функціонування підприємства в умовах інноваційної діяльності, а також здатність виконувати інноваційні перетворення. Відповідно у вузькому сенсі під інноваційним потенціалом персоналу слід розуміти його готовність до реалізації інноваційних проектів або програм інноваційної діяльності».

Верба В.А., Решетняк Т.І. під інноваційним потенціалом персоналу розуміють наявність певного рівня суб'єктивної самосвідомості, що детермінує здатність персоналу до інновацій [12].

Отже, у наведених визначеннях інноваційний потенціал персоналу розглядається як: здатність кадрів до інноваційної діяльності; сукупність інноваційних можливостей, здібностей та запасів ресурсів окремих працівників або колективу; міра готовності персоналу до інноваційної діяльності та здатність її здійснення; наявність суб'єктивної самосвідомості персоналу до інноваційної діяльності.

На наш погляд, поняття «інноваційний потенціал персоналу підприємства» найкраще розкривається через здатність персоналу до інноваційної діяльності.

Здатність - це доволі містке поняття, під яким, за тлумачним словником Єфремової Т.Ф., розуміється: 1) схильність до засвоєння чого-небудь, до занять чим-небудь; 2) можливість, уміння що-небудь робити; 3) стан, якість, властивість, що дає можливість проводити ті або інші дії, і роботу. Відповідно до цього тлумачення під здатністю персоналу до інноваційної діяльності нами розуміється схильність, уміння, властивість як окремих груп працівників, так і всього персоналу використовувати поєднання своїх інноваційних здібностей і можливостей, що дозволяють приймати активну участь у впровадженні інновацій на підприємстві на будь-якій стадії інноваційного процесу.

На нашу думку, визначення Леги К.О., який під інноваційним потенціалом персоналу розуміє його готовність до реалізації інноваційних проектів (програм), є недостатньо обґрунтованим. Це пояснюється тим, що ця готовність відображає не лише здатність працівників використовувати свої здібності та існуючі можливості при здійсненні інноваційної діяльності, а й їх бажання це робити, що, на нашу думку, суперечить сутності поняття «потенціал». Так, наприклад, окремі працівники можуть мати достатньо великий інноваційний потенціал (знання, навички, ідеї, ресурси для їх впровадження та ін.), однак не мати бажання його застосовувати на користь підприємства та/або для власної вигоди.

Також достатньо вузько розглядається інноваційний потенціал персоналу і на погляд В.А. Верби та Т.І. Решетняк, оскільки визначає тільки внутрішнє усвідомлення та мотивацію працівників, що детермінують їх здатність до інноваційної діяльності, а існуючі здібності та можливості персоналу до продукування інновацій взагалі не розглядає.

Крім того, на наш погляд, всі наведені вище визначення [8-12] мають загальний недолік – залишається поза увагою деталізація ступеню участі персоналу в інноваційному процесі та неозначена загальна кінцева мета формування та використання інноваційного потенціалу персоналу на підприємстві.

Зважаючи на наведені специфічні особливості розуміння економічної категорії «інноваційний потенціал персоналу підприємства» та враховуючи наведені погляди науковців нами сформувано власне бачення сутності інноваційного потенціалу персоналу підприємства.

Отже, на нашу думку, інноваційний потенціал персоналу підприємства як економічна категорія є складовою інноваційного потенціалу підприємства та являє собою 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.

На відміну від визначень інших авторів, запропоноване нами визначення сутності інноваційного потенціалу персоналу підприємства є більш змістовним, деталізує ступінь участі персоналу в інноваційному процесі та визначає її цілеспрямованість.

**Висновки та напрямок подальших досліджень.** Таким чином, сутність підходу до дослідження поняття інноваційного потенціалу персоналу підприємства, який нами пропонується, полягає у тому, що на кожному етапі інноваційного процесу на підприємстві відбувається залучення і використання інноваційних здібностей та можливостей працівників. Отже, кожний з етапів інноваційного процесу містить людський фактор. Зважаючи на це можна визначити, що реалізація всього інноваційного потенціалу підприємства та окремих його складових неможлива без залучення здатності персоналу активно продукувати, сприймати, впроваджувати і використовувати інновації. Це й обумовило необхідність виділення інноваційного потенціалу персоналу підприємства як самостійного поняття для подальших досліджень.

### *Список літератури*

1. **Галиця І.О.** Механізми використання потенціалу інноваторів: теорія і практика: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-р екон. наук спец. 08.02.02 – Економіка та управління науково-технічним прогресом / І.О. Галиця. – Одеса, 2006. – 38 с.
2. **Маслов Е.В.** Управление персоналом предприятия: учеб. пособ. / Е.В. Маслов. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. – 312 с.
3. **Турчинов А.И.** Управление персоналом: учебник. – [2-е изд., доп. и перераб.] / А.И. Турчинов. – М.: Изд-во РАГС, 2008. – 608 с.
4. **Федонін О.С.** Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посіб. / Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І. – К.: КНЕУ, 2004. – 316 с.
5. **Зайченко І.В.** Теоретико-методологічні підходи до визначення сутності поняття «кадровий потенціал підприємства» / Зайченко І.В. // Вісник КТУ. – 2011. – Вип. 28. – С. 260-264.
6. **Кравченко М.О.** Вдосконалення управління кадровим потенціалом інноваційної діяльності промислових підприємств: дис... канд. екон. наук: 08.06.02 / Кравченко Марина Олегівна. К., 2002. – 196 с.
7. **Краснокутська Н. В.** Інноваційний менеджмент: навч. посіб. / Н.В. Краснокутська. – К.: КНЕУ, 2003. - 504 с.
8. Управление персоналом организации: учебник./ под ред. А.Я. Кибанова. – [2-е изд., доп. и перераб.] – М.: ИНФРА-М. – 638 с.
9. **Лега К.А.** Формирование механизма управления инновационным потенциалом персонала корпорации: дис... канд. екон. наук: 08.00.05 / Лега Константин Александрович. – Челябинск, 2008. – 194 с.
10. **Горшенин В.П.** Управление инновационным потенциалом персонала корпорации [монографія] / В.П. Горшенин. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2006. – 287 с.
11. **Хадасевич Н.К.** Формирование инновационного потенциала персонала организации: дис... канд. екон. наук: 08.00.05 / Наиля Ракиповна Хадасевич. – Сургут, 2008. – 152 с.
12. **Верба В.А.** Організація консалтингової діяльності: навч. посібник / Верба В.А., Решетняк Т.І. – К.: КНЕУ, 2000. – 228 с.

Рукопись поступила в редакцию 17.03.13