

ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ

УДК 331.101

О. А. Харун

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

В статті здійснено аналіз існуючих підходів щодо визначення інноваційного потенціалу персоналу підприємства. Наведено узагальнену класифікацію інноваційного потенціалу персоналу підприємства за класифікаційними ознаками. Виокремлено фактори, що визначають формування та розвиток інноваційного потенціалу підприємств. Виділено групи критеріїв розвитку інноваційного потенціалу персоналу підприємств.

Ключові слова: інноваційний потенціал персоналу підприємства, інноваційний розвиток, інноваційна діяльність, підприємство, інноваційні можливості.

Постановка проблеми. Інноваційний розвиток промислових підприємств, що дозволяє забезпечити їх довгострокове і успішне функціонування в умовах конкурентного середовища, вимагає перегляду процесів розвитку персоналу. Персонал є найважливішим ресурсом у забезпеченні інноваційної діяльності на підприємстві, носієм ідей, знань, досвіду, без яких неможливий перебіг будь-якого інноваційного процесу. З огляду на той факт, що персонал має здатність нарощувати компетенції, слід зазначити, що він володіє прихованими нереалізованими можливостями, які можуть бути реалізовані в спеціально створених умовах в короткостроковому і довгостроковому періоді і служити важливим активом інноваційного розвитку підприємства [1]. Тому виникає необхідність дослідження інноваційного потенціалу персоналу підприємств як основи прийняття рішення про впровадження інновацій, розвиток персоналу чи його мотивацію.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням ролі персоналу в інноваційній діяльності підприємств присвячено багато наукових досліджень, які викладено у працях вітчизняних та зарубіжних вчених: М.В. Адаменко, А.Г. Бистрова, Ю.А. Власенко, Е.В. Гасенко, В.П. Горшеніна, А.Я. Кібанова, Є.А. Лаптева, К.О. Леги, А.С. Лобачева, Т.В. Перегудова, В.Л. Смолюк, А.М. Турило, Н.Р. Хадасевич, З. Б. Янченко та ін. Однак проблема визначення сутності та формування інноваційного потенціалу персоналу підприємства до цього часу вважається недостатньо вирішеною.

Метою статті є розробка теоретико-методичних підходів щодо визначення сутності інноваційного потенціалу персоналу підприємства, формування його структури, класифікації та оцінки, що сприятиме інноваційному розвитку підприємств на основі якісного формування і використання інноваційних можливостей працівників.

Виклад основного матеріалу дослідження. Теорія інноваційного потенціалу персоналу достатньо інтенсивно почала розвиватися за кордоном в останні роки. 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 [2].

Аналіз існуючих підходів щодо визначення інноваційного потенціалу персоналу підприємства дозволив виявити відсутність єдності поглядів науковців на це питання (табл. 1).

Погляди науковців на сутність поняття «інноваційний потенціал персоналу підприємства»

Автор	Визначення
А.Я. Кібанов [3]	Інноваційний потенціал персоналу підприємства – це 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.
В.П. Горшенін [4]	Інноваційний потенціал персоналу підприємства – це інтегруюча сукупність його інноваційних можливостей і здібностей здійснювати стійкий розвиток організації на основі науково-технічного прогресу.
Н.Р. Хадасевич [5]	Інноваційний потенціал персоналу підприємства – це сукупність здібностей, 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.
К.О. Лега [6]	Інноваційний потенціал персоналу підприємства – є мірою готовності персоналу до реалізації комплексу задач, що забезпечують функціонування підприємства в умовах інноваційної діяльності, а також здатність виконувати інноваційні перетворення.
Є.В. Гасенко [7]	Інноваційний потенціал персоналу підприємства – це сукупність знань, навичок, здібностей і особистісних характеристик персоналу, що визначають міру його готовності до сприйняття, впровадження та продукування інновацій, забезпечують ефективне функціонування підприємства в умовах інноваційної діяльності.
В.А. Верба, Т.І. Решетняк [8]	Інноваційний потенціал персоналу підприємства – це наявність певного рівня суб'єктивної самосвідомості, що детермінує здатність персоналу до інновацій.
А. М.Турило, М. В.Адаменко [2]	Інноваційний потенціал персоналу підприємства – це 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.
З.Б. Янченко [9]	Інноваційний потенціал персоналу підприємства – це здатність працівників генерувати власні та освоювати запозичені інновації, здійснювати постійний розвиток та удосконалення, зважаючи на внутрішні потреби та зовнішні виклики, та здійснювати таке управління наявною сукупністю матеріальних та нематеріальних ресурсів підприємства, яке б забезпечило максимізацію ефективності інноваційної діяльності підприємства при інших рівних умовах.

Отже, у наведених визначеннях інноваційний потенціал персоналу підприємства вченими розглядається як: готовність та можливість персоналу здійснювати інноваційну діяльність; 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.

Однак недостатньо уваги ними приділено аспектам мотивації і створення сприятливих умов на підприємстві, які і спонукають персонал.

Вважаємо, що інноваційний потенціал персоналу підприємства – це інтегрована сукупність складових трудового потенціалу, які відповідають інноваційному характеру

та забезпечують інноваційний розвиток підприємств на основі якісного формування і використання інноваційних можливостей працівників, їх мотивації та створення сприятливих умов на підприємстві як шляхом генерування, розробки, так і впровадження інновацій.

Вищевикладене свідчить, що інноваційний потенціал персоналу є найважливішим фактором розвитку підприємства. Для вибору і розробки ряду необхідних заходів щодо розвитку інноваційного потенціалу персоналу необхідно визначити його елементи і складові.

Так, В.П. Горшенін [4, с. 52] встановив, що кожному виду інноваційного потенціалу корпорації властиве застосування інноваційних можливостей та/ або інноваційні здібності персоналу. Відповідно, автором виділено три складові інноваційного потенціалу персоналу: організаційно-інноваційну (характеризує інноваційні можливості персоналу у сфері управління), ресурсно-інноваційну (характеризує інноваційні можливості персоналу у сфері виробництва, досліджень та інвестицій), компетентісно-інноваційну (характеризує інноваційні здібності персоналу до постановки і вирішення творчих задач).

К.О. Лега складові інноваційного потенціалу персоналу підприємства розглядає крізь специфіку інноваційної діяльності персоналу промислового підприємства [6, с. 39]. Науковець пропонує розглядати його як окремий аспект (частину, елемент) інноваційного потенціалу підприємства та виділяти у ньому такі види: когнітивний (символізує наявність у персоналу знань про сутність нововведень); мотиваційно-ціннісний (характеризує основні рушійні мотиви та відображає в свідомості персоналу значущі аспекти інновацій); комунікативний (характеризує ступінь включеності в інноваційну діяльність на основі ділового спілкування); дієво-практичний (визначає володіння персоналом технологією розробки і здійснення новацій на підприємстві).

При формуванні класифікації інноваційного потенціалу персоналу підприємства Н. Р. Хадасевич [5] за основу приймаються надбані здібності людини (працівника), які утворюються на основі природних його властивостей, вродженої сили, характеру, таланту тощо. Відповідно вченим виділено такі види інноваційного потенціалу персоналу – природний, особистісний, трудовий, інтелектуальний, творчий, підприємницький. На думку Н. Р. Хадасевич, визначені різновиди формуються в процесі розвитку економіки у кожного працівника по мірі його життєдіяльності.

Вітчизняними науковцями А.М. Турило та М.В. Адаменко види інноваційного потенціалу персоналу підприємства, запропоновані Н.Р. Хадасевич, доповнено такими: комунікативним, адаптивним та мотиваційним. А визначені нею трудовий та творчий види інноваційного потенціалу персоналу запропоновано доповнити організаційною (організаційно-трудова) та креативною (творчо-креативний) складовими [10].

Також авторами запропоновано й інші класифікаційні ознаки інноваційного потенціалу персоналу підприємства: за природою формування (вроджений; набутий); за дієздатністю (дієздатний; недієздатний); за можливістю використання (явний; прихований); за фактом використання (використовуваний; невикористовуваний); за відповідністю цілям (релевантний; не релевантний); за рівнем розвитку (високий; середній; низький); за джерелами формування (внутрішній; зовнішній); за фактом існування (існуючий (реалізований); нереалізований (резерв, надлишок); потенціал розвитку); за якістю використання (ефективний (продуктивний); неефективний (непродуктивний)) [10, с. 142-143].

Узагальнена класифікація видів інноваційного потенціалу персоналу утворює цілісну систему, що забезпечує направленість, виконання цілей та завдань інноваційної діяльності всього трудового колективу підприємства. Функціонуючи разом всі складові запропонованої видової структури визначають кількісні та якісні зміни інноваційного

потенціалу персоналу підприємства, а тісний їх взаємозв'язок обумовлює необхідність виявлення на практиці їх оптимального співвідношення [10].

Вважаємо, що персонал підприємства повинен бути здатний до сприйняття і впровадження інновацій на своєму робочому місці, а також до їх продукування. Розробка інноваційних ідей та їх успішне впровадження на підприємстві можливі лише при створенні умов для розкриття і розвитку інноваційного потенціалу персоналу.

Є. А. Лаптева стверджує, що готовність персоналу до інновацій є одним з основних елементів інноваційного потенціалу підприємства і визначається наступними факторами [11]:

- наявність кількісного складу персоналу, необхідного для здійснення інновацій;
- наявність у працівників підприємства необхідних базових знань і навичок, здібностей до здійснення інновацій;
- наявність у працівників необхідних професійних, спеціальних знань і якостей;
- відсутність в середовищі персоналу опору до інновацій на підприємстві;
- наявність у працівників необхідної мотивації до використання свого людського капіталу для здійснення інновацій;
- наявність розвиненої системи комунікацій між співробітниками для обміну досвідом і знаннями в процесі здійснення інновацій.

Дослідження інноваційного потенціалу працівників вказує на складність, різноаспектність цієї категорії, що викликає певні труднощі при її оцінюванні, оскільки кожний компонент потребує окремої методики, методичного підходу. Наслідком цього є зниження ефективності оцінювання, оскільки методики можуть бути не пов'язані між собою. Це ускладнює питання щодо систематизації та узгодження показників і методик оцінювання зазначених потенціалів [12, с. 88].

Оцінювання інноваційного потенціалу працівника має ґрунтуватися на конкретних показниках. У наукових працях з питань інноваційної діяльності для оцінювання інноваційного потенціалу працівника вирізняються кількісні та якісні показники. У різних джерелах [13; 14] пропонується доволі велике різноманіття таких показників, серед яких: рівень професійної освіти, кількість наукових розробок, досліджень, пізнавальні здібності, аналітичне мислення, здатність оцінювати ситуацію, здатність приймати вірні рішення, креативність мислення, здатність до сприйняття нової інформації та до власного розвитку, здатність до генерування нових ідей та вирішення нестандартних, нестандартних завдань, систематичний прояв ініціативи щодо удосконалення діяльності організації, участь у творчих гуртках, що займаються питаннями раціоналізації, економії ресурсів, інноваційною організацією праці, використання нових методів, техніки в повсякденному житті й трудовій діяльності тощо.

Розв'язання проблеми кількісного виміру інноваційного потенціалу працівників вимагає дотримання ряду вимог, яким повинні відповідати запропоновані показники, визначення можливих індикаторів стану інноваційного потенціалу підприємств, інакше кажучи – проведення класифікації показників та критеріїв, згідно з якими підприємства будуть відноситись до того чи іншого класу. Йдеться також про те, як визначати оцінки «добре/погано» за результатами виміру показників (кількісним чи якісним, тобто експертним, шляхом). Лише органічна та правильно скомпонована сукупність критеріїв дозволить визначити та проаналізувати інноваційні можливості підприємств щодо підготовленості їх персоналу, діагностувати існуючі переваги та недоліки, а також порівняти між собою показники різних підприємств, що здійснюють господарську діяльність у схожих умовах, або ж відстежувати динаміку їх стану за роками [9].

На основі сформованих авторами [5; 6] параметрів оцінки трудового потенціалу підприємств, Є.В. Гасенко запропоновано наступні групи критеріїв розвитку

інноваційного потенціалу персоналу [7]:

1. Критерії, що характеризують інтелектуальну готовність до інноваційної діяльності: стан освіти і самоосвіти персоналу; рівень професійних знань, навичок і умінь; рівень загального інтелекту.

2. Критерії, що охоплюють мотиваційні якості персоналу: провідне джерело мотивації; готовність до подолання перешкод, стресостійкість; готовність брати на себе відповідальність за прийняття рішень і їх результат.

3. Критерії, що характеризують комунікативні якості персоналу: робота з інформацією і обмін знаннями; формування бази знань підприємства; здатність залучення людей в групову діяльність.

4. Критерії, що відображають інноваційну активність персоналу: володіння інформацією про галузеві НДДКР і участь в НДДКР; генерування нових ідей; пошук і реалізація шляху практичного втілення ідеї.

4. Критерії, що характеризують особистісні якості працівника-новатора: ставлення до змін; готовність сприймати і використовувати нові можливості; ініціативність; гнучкість мислення .

Вважаємо, що представлені групи критеріїв розвитку інноваційного потенціалу персоналу відповідають основним вимогам специфіки діяльності підприємства і можуть послужити основою для розробки методу оцінки інноваційного потенціалу персоналу підприємства.

Висновки. Отже, серед дослідників не існує єдиного наукового бачення стосовно того, що саме брати за основне джерело формування інноваційного потенціалу персоналу підприємства – інноваційні здібності, властивості, можливості, запаси ресурсів, міру готовності або суб'єктивну самосвідомість. Звідси виникає і суттєва розбіжність у формулюванні сутності інноваційного потенціалу персоналу підприємства як економічної категорії.

Дослідження інноваційного потенціалу персоналу дозволяє отримати інформацію про стан інноваційного потенціалу персоналу, виявити проблемні області в розвитку інноваційної компетенції співробітників, розробити програми навчання і розвитку персоналу і, тим самим, сконцентрувати зусилля і ресурси підприємства (в тому числі і фінансові) на формуванні механізмів підвищення ефективності інноваційного потенціалу персоналу.

Подальші дослідження будуть спрямовані на розробку та впровадження методики оцінки інноваційного персоналу промислових підприємств, яка дозволить оцінити інноваційний потенціал персоналу за кількісними та якісними групами показників, отримати підсумкову інтегральну оцінку інноваційного потенціалу персоналу, зробити висновок про направлення стратегії управління розвитком інноваційного потенціалу персоналу підприємств.

Список використаної літератури

1. Сокерина С. В. Система развития инновационного потенциала персонала: формируем новые подходы / С. В. Сокерина // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2016. – № 4. – С. 365–376 ; Sokerina S. V. Sistema razvitiya innovatsionnogo potentsiala personala: formiruem novye podkhody / S. V. Sokerina // Vestnik Permskogo natsionalnogo issledovatelskogo politekhnicheskogo universiteta. Sotsialno-ekonomicheskie nauki. – 2016. – № 4. – S. 365–376

2. Турило А. М. Визначення сутності економічної категорії «інноваційний потенціал персоналу підприємства» / А. М. Турило, М. В. Адаменко // Вісник

Криворізького національного університету. – 2013. – Вип. 34. – С. 264–266 ; Turylo A. M. Vyznachennia sutnosti ekonomichnoi katehorii «innovatsiinyi potentsial personalu pidpriemstva / A. M. Turylo, M. V. Adamenko // Visnyk Kryvorizkoho natsionalnoho universytetu. – 2013. – Vyp. 34. – S. 264–266

3. Управление персоналом организации : учебн. / под ред. А. Я. Кибанова. – Москва : ИНФРА-М, 2005. – 638 с. ; Upravlenie personalom organizatsii : uchebn. / pod red. A. Ya. Kibanova. – Moskva : INFRA-M, 2005. – 638 s.

4. Горшенин В. П. Управление инновационным потенциалом персонала корпорации : моногр. / В. П. Горшенин. – Челябинск : ЮУрГУ, 2006. – 287 с. ; Gorshenin V. P. Upravlenie innovatsionnym potentsialom personala korporatsii : monogr. / V. P. Gorshenin. – Chelyabinsk : YuUrGU, 2006. – 287 s.

5. Хадасевич Н. Р. Формирование инновационного потенциала персонала организации : дис. канд. экон. наук : спец. 08.00.05 / Наиля Ракиповна Хадасевич; Всерос. центр уровня жизни. – Москва, 2008. – 152 с. ; Khadasevich N. R. Formirovanie innovatsionnogo potentsiala personala organizatsii : dis. kand. ekon. nauk : spets. 08.00.05 / Nailya Rakipovna Khadasevich; Vseros. tsentr urovnya zhizni. – Moskva, 2008. – 152 s.

6. Лега К. А. Формирование механизма управления инновационным потенциалом персонала корпорации : дис... канд. экон. наук : спец.

08.00.05 / Константин Александрович Лега; Юж.-Ур. гос. ун-т. – Челябинск, 2008. – 194 с. ; Lega K. A. Formirovanie mekhanizma upravleniya innovatsionnym potentsialom personala korporatsii : dis... kand. ekon. nauk : spets. 08.00.05 / Konstantin Aleksandrovich Lega; Yuzh.-Ur. gos. un-t. – Chelyabinsk, 2008. – 194 s

7. Гасенко Е. В. Критерии развития инновационного потенциала персонала наукоемкого предприятия / Е. В. Гасенко // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2012. – № 2. – С. 44–49 ; Gasenko Ye. V. Kriterii razvitiya innovatsionnogo potentsiala personala naukoemkogo predpriyatiya / Ye. V. Gasenko // Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika. – 2012. – № 2. – S. 44–49

8. Верба В. А. Організація консалтингової діяльності / В. А. Верба, Т. І. Решетняк. – Київ : КНЕУ, 2000. – 228 с. ; Verba V. A. Orhanizatsiia konsaltnhovoї diialnosti / V. A. Verba, T. I. Reshetniak. – Kyiv : KNEU, 2000. – 228 s.

9. Янченко З. Б. Оцінка людського капіталу як складової інноваційного потенціалу підприємства / З. Б. Янченко // Інвестиції : практика та досвід. – 2013. – № 14. – С. 45–48 ; Yanchenko Z. B. Otsinka liudskoho kapitalu yak skladovoi innovatsiinoho potentsialu pidpriemstva / Z. B. Yanchenko // Investytsii : praktyka ta dosvid. – 2013. – № 14. – S. 45–48

10. Турило А. М. Класифікація інноваційного потенціалу персоналу підприємства / А. М. Турило, М. В. Адаменко // Проблеми економіки. – 2013. – № 2. – С. 138–144 ; Turylo A. M. Klyasyfikatsiia innovatsiinoho potentsialu personalu pidpriemstva / A. M. Turylo, M. V. Adamenko // Problemy ekonomiky. – 2013. – № 2. – S. 138–144

11. Лаптева Е. А. Готовность персонала к инновациям как фактор развития инновационного потенциала предприятия [Электронный ресурс] / Е. А. Лаптева // Проблемы формирования новой экономики XXI столетия : зб. наук. праць VI Міжнар. наук.-практ. конф., м. Рівне, 19–20 груд. 2013 р. у

2-х т. – Дніпропетровськ : Біла К. О., 2013. - Режим доступу : http://www.confcontact.com/2013-problemi-novoj-ekonomiki/pne2013_tom1.pdf ; Lapteva Ye. A. Gotovnost personala k innovatsiyam kak faktor razvitiya innovatsionnogo potentsiala predpriyatiya [Elektronnyi resurs] / E. A. Lapteva // Problemy formuvannia novoi ekonomiky XXI stolittia : zb. nauk. prats VI Mizhnar. nauk.-prakt. konf., m. Rivne, 19–20 hrud. 2013 r. u 2-kh t. – Dnipropetrovsk : Bila K. O., 2013. - Rezhym dostupu : http://www.confcontact.com/2013-problemi-novoj-ekonomiki/pne2013_tom1.pdf

12. Перегудова Т. В. Оцінювання інноваційного потенціалу працівників при впровадженні інновацій в організації: теоретико-методологічний аспект / Т. В. Перегудова, А. Г. Бистров // Український соціум. – 2014. – № 3. – С. 78–88 ; Perehudova T. V. Otsiniuvannia innovatsiinoho potentsialu pratsivnykiv pry vprovadzhenni innovatsii v orhanizatsii: teoretyko-metodolohichni aspekt / T. V. Perehudova, A. H. Bystrov // Ukrainskyi sotsium. – 2014. – № 3. – S. 78–88

13. Смолюк В. Л. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.04 / Вікторія Леоніївна Смолюк ; Харківський національний економічний університет. – Харків, 2008. – 20 с. ; Smoliuk V. L. Upravlinnia rozvytkom trudovoho potentsialu pidpriemstva : avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk : spets. 08.00.04 / Viktoriia Leontiiivna Smoliuk ; Kharkivskyi natsionalnyi ekonomichni universytet. – Kharkiv, 2008. – 20 s.

14. Лобачева А. С. Организационно-методические аспекты стимулирования трудовой активности молодых специалистов на предприятии : автореф. дис. ... канд. экон. наук : спец. 08.00.05 / Анастасия Сергеевна Лобачева, Государственный университет управления. – Москва, 2012. – 27 с. ; Lobacheva A. S. Organizatsionno-metodicheskie aspekty stimulirovaniya trudovoy aktivnosti molodykh spetsialistov na predpriyatii :

avtoref. dis. ... kand. ekon. nauk : spets. 08.00.05 / Anastasiya Sergeevna Lobacheva, Gosudarstvennyu universitet upravleniya. – Moskva, 2012. – 27 s.

Стаття надійшла до редакції 19.10.2017.

O. Kharun

THEORETICAL ASPECTS OF FORMATION OF INNOVATION POTENTIAL OF THE PERSONNEL OF THE ENTERPRISE

The purpose of the article is to develop theoretical and methodical approaches to determine the essence of the innovation potential of the personnel of the enterprise, formation of its structure, classification and evaluation. All this will facilitate the innovative development of enterprises on the basis of qualitative formation and use of innovative capabilities of employees.

The article analyzes the existing approaches to definition of the innovation potential of the company's personnel, which made it possible to identify diversity in opinions among scientists regarding this concept.

The authors proposes the generalized classification of innovation potential of the personnel based on the following classification groups: types; the nature of formation; capacity; fact of use; goals; level of development; sources of formation; fact of existence; quality of use.

The author states that assessment of the innovation potential of the personnel should be based on specific indicators (quantitative and qualitative). The proposed groups of such indicators of development of innovation potential of the personnel include: indicators characterizing intellectual readiness for innovation activity; indicators that cover the motivational characteristics of personnel; indicators characterizing communicative characteristics of personnel; indicators that reflect the innovation activity of personnel; indicators characterizing qualities of an individual employee-innovator.

Consequently, among researchers, there is no single scientific vision as to what it is to take as the main source of the formation of the innovative potential of the company's personnel - the innovation capabilities, properties, possibilities, resources, readiness or subjective consciousness. Hence there is a significant divergence in definition of the

innovation potential of the company's personnel as an economic concept, its structure, classification and evaluation.

Key words: *innovation potential of the personnel of the enterprise, innovative development, innovation activity, enterprise, innovation possibilities.*

УДК 336.02

Р. Г. Сніщенко

ОСНОВНІ АСПЕКТИ ПОЛІТИКИ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ УЧАСНИКІВ ФІНАНСОВОГО РИНКУ

У статті автором запропонований підхід, за яким політика фінансової безпеки учасників фінансового ринку реалізується відповідною структурою органів на основі нормативно-методичної бази з використанням спеціальних методів і засобів, що визначають архітектуру системи фінансової безпеки. За результатами проведеного дослідження визначені основні складові політики фінансової безпеки учасника фінансового ринку. Зроблений висновок, що вдосконалення захисту у вимогах політики безпеки викликане постійним удосконаленням загроз, збільшенням дії негативних чинників. Це зумовлює пряму залежність фінансової безпеки учасника фінансового ринку від результативності його політики фінансової безпеки.

Ключові слова: *політика фінансової безпеки, учасник фінансового ринку, фінансові інтереси, фінансові ресурси, управління захистом, загрози.*

Постановка проблеми Фінансова сфера завжди під щільним контролем держави, адже знаходиться в площині національних інтересів. Разом з цим, дотримуючись принципів ринкової капіталістичної економіки, держава не може застосовувати командно-адміністративні методи управління фінансовим ринком, тому він характеризується динамічністю та неконтрольованою конкуренцією. Глобалізація, інтеграція, які передбачають відкриття торгових кордонів, стрімкий розвиток інформаційних технологій, зокрема Інтернет, не тільки надають його учасникам можливості розширення ринків сировини, виробництва і збуту, збільшення доходності господарської діяльності, але й посилюють всі види ризиків, пов'язаних з її проведенням. Забезпечення фінансової безпеки учасників фінансового ринку набуває все більшої актуальності

Аналіз останніх досліджень і публікацій Вивченням питань та вирішенням проблем, пов'язаних з фінансовою безпекою учасників фінансового ринку займається багато українських і закордонних вчених. Серед них відомі праці фундаментального спрямування з вивчення фінансової безпеки О. І. Барановського, М. М. Єрмошенка, К. С. Горячевої, І. А. Бланка, О. Й. Шевцової, Л. С. Мартюшевої, А. О. Єпіфанова, В. А. Аллена, Дж. Вуда та інші.

Аналізуючи праці українських та закордонних дослідників, можна дійти до висновку, що досі не вироблено єдиного і повного термінологічного і методичного базису фінансової безпеки. Зокрема це стосується розробки політики фінансової безпеки учасників фінансового ринку. Це, на нашу думку, заважає подальшому розвитку науково-теоретичних положень тактичного і стратегічного фінансового менеджменту.

Формулювання цілей Метою роботи є узагальнення і вдосконалення знань про фінансову безпеку учасників фінансового ринку.