

УДК 658.589

*А. І. Кабанов,**д. е. н., професор, кафедра менеджменту і адміністрування,
ДВНЗ "Криворізький національний університет", м. Кривий Ріг**М. В. Адаменко,**к. е. н., доцент, кафедра фінансів суб'єктів господарювання та інноваційного розвитку,
ДВНЗ "Криворізький національний університет", м. Кривий Ріг*

СУТНІСНІ АСПЕКТИ ТА ЦІЛЬОВИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

A. Kabanov,

DSc. (Economics), professor, Department of management and administration,
Kryvyi Rih National University

M. Adamenko,

CSc. (Economics), associate professor, Department of business entities finance and innovation development,
Kryvyi Rih National University

ESSENTIAL ASPECTS AND TARGETED APPROACH TO MANAGING OF THE INNOVATIVE POTENTIAL OF THE ENTERPRISE PERSONNEL

У статті розглянуто сутність управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства як спеціально організованого, цілеспрямованого, складного, безперервного, динамічного процесу здійснення різноманітних заходів та прийняття управлінських рішень, направлених на підвищення рівня віддачі персоналу на кожному етапі інноваційного процесу при продукуванні, сприйнятті, впровадженні та використанні інновацій у трудовій діяльності та у діяльності підприємства, шляхом управління інноваційними здібностями та можливостями його працівників. Визначено сутнісні аспекти управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства. Розглянуто сутність цільового підходу до управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства, на основі чого розроблено відповідну систему цілей. Удосконалено класифікацію системи цілей управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства за сутнісною ознакою, за ознаками реалізації інтересів та тривалістю досягнення цілей.

In the article the essence of innovative potential personnel as specially organized, focused, complex, continuous, dynamic process of implementation of various measures and management decisions aimed at improving the impact of staff at every stage of the innovation process in the production, perception, implementation and use of innovations in employment and in the enterprise. by means of innovative skills and capabilities of its employees. Determined essential aspects of innovative potential personnel. The essence of a targeted approach to managing innovation potential personnel on the basis of which develop a system goals. Classification of system management purposes innovative potential personnel on essential features, on the basis of realization of interests and lasting achievement.

Ключові слова: інноваційний потенціал, персонал, підприємство, управління, цільовий підхід.

Key words: innovative potential, personnel management, enterprise targeted approach.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Сучасний економічний розвиток багатьох українських підприємств зорієнтований на покращення інноваційної діяльності шляхом інтенсифікації виробництва, підвищен-

ня якості та впровадження новітніх технологій, що призводить до створення конкурентних переваг у бізнесі. Досягнення поставлених завдань, підвищення кінцевих результатів та ефективності діяльності підприємства можливе за

умови ефективного формування і використання інноваційного потенціалу його персоналу як здатності всіх працівників використовувати сукупність інноваційних здібностей та можливостей при продукуванні, прийнятті, впровадженні та використанні інновацій у трудовій діяльності та у діяльності підприємства. Досягнення ж найвищого рівня інноваційного потенціалу персоналу, здатного забезпечити найвищі результати інноваційної діяльності підприємства, можливе тільки при оптимальному поєднанні інноваційних здібностей і можливостей працівників. При цьому потрібно враховувати, що інноваційними здібностями є окремі індивідуально-психологічні особливості працівників, що виражають їх готовність до оволодіння інноваційними знаннями, вміннями, навичками та успішного виконання ними інноваційної діяльності на підприємстві, а інноваційними можливостями — сукупності певних умов, сприятливих обставин, ресурсів та джерел, які є, як правило, зовнішніми параметрами при формуванні інноваційного потенціалу персоналу та забезпечуються підприємством, навчальними закладами, соціумом тощо.

Як показує досвід, сьогодні в більшості українських підприємств управління інноваційним потенціалом персоналу відбувається без конкретизації означених цілей, без конкретно означеної системи управлінських дій, майже інтуїтивно, що призводить до його недовикористання та гальмування інноваційного розвитку підприємства. Отже, пошук оптимальних управлінських рішень у сфері формування та використання інноваційного потенціалу персоналу підприємства є тим засобом, який дозволить йому забезпечити ефективну і конкурентоспроможну діяльність. Саме тому дослідження управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства шляхом визначення його сутнісних аспектів та системи цілей є своєчасним та актуальним.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Питанням управління інноваційним потенціалом підприємств в науковій економічній літературі приділяється багато уваги. Серед авторів, які розглядають управлінські процеси в інноваційній діяльності Я. Кривич [1], Ю. Шипуліна [2], В. Яковенко [3] та інші [4—5].

Однак, віддаючи належну повагу науковцям у сфері інноваційного менеджменту, необхідно відмітити, що залишається мало вивченим питання управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства. Незважаючи на наявність відповідних фундаментальних досліджень (автори В. Горшенін [6] та К. Лега [7]), існують деякі прогалини, без заповнення яких неможливо утворити дієву та ефективну систему управління інноваційним потенціалом на підприємстві. Так, наприклад, при розгляді сутності управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства не приділено увагу управлінню інноваційними здібностями і можливостями працівників, які утворюють інноваційний потенціал персоналу підприємства. При дослідженні системи управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства не розглянуто цільовий підхід до її побудови. Враховуючи сказане вважаємо, що управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства ще недостатньо вивчена наукова сфера, яка потребує додаткового дослідження в сутнісному аспекті та напрямках застосування цільового підходу.

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є викладення результатів авторського дослідження щодо визначення сутнісних аспектів та цільового підходу до управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства.

ВИКЛАДЕННЯ ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ І РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

Проблема ефективного управління інноваційним потенціалом персоналу будь-якого підприємства має виключно важливе значення і потребує системності у ході дослідження. Словосполучення "управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства" містить дві складові — "управління" та "інноваційний потенціал персоналу підприємства". Відповідно, для повного і глибокого розуміння сутнісних аспектів управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства слід визначити сутність кожної з них.

Розглянемо поняття "управління". Так, філософським енциклопедичним словником [8] воно трактується як "функція організованих систем різної природи (біологічних, соціальних, технічних та ін.), що забезпечує збереження їхньої структури, підтримання режиму діяльності, реалізацію цілі та програми діяльності".

У праці [9] зазначається, що "управління є впливом на процес, об'єкт чи систему для збереження їх стійкості або переведення з одного стану в інший відповідно до визначення цілей. Найскладніші процеси управління — в суспільстві, оскільки потребують цілеспрямованого впливу на діяльність людей, груп, колективів, класів з різноманітними інтересами". Враховуючи те, що управління, пов'язане з людським фактором, вважаємо за необхідне зазначити:

— управління є цілеспрямованим, тобто таким, що здійснюється людиною або групою людей спеціально для досягнення певних цілей та виконання функцій, з яскраво вираженим домінуванням волі людини;

— управління є таким, що направлене на відтворення певних властивостей і здібностей людини користуватися накопиченим досвідом;

— управління є засобом підтримання цілісності управлінської системи (підприємства), його найефективнішого функціонування і розвитку.

Як зазначає К. Лега, "управлінська діяльність є сукупністю вироблених історичним досвідом, науковим пізнанням і талантом людей навичок, вмінь, способів та засобів доцільних вчинків і дій людини у сфері управління" [7].

Раніше проведені нами дослідження сутності інноваційного потенціалу персоналу підприємства [10] дозволили розглядати його як економічну категорію, яка є складовою інноваційного потенціалу підприємства та являє собою здатність персоналу використовувати сукупність власних інноваційних здібностей та можливостей, які дозволяють активно продукувати, приймати, впроваджувати і використовувати інновації у трудовій діяльності та у діяльності підприємства з метою отримання позитивного ефекту та досягнення цілей функціонування підприємства.

При дослідженні управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства найбільш повну сутнісну характеристику йому надано у роботі К. Леги [7].

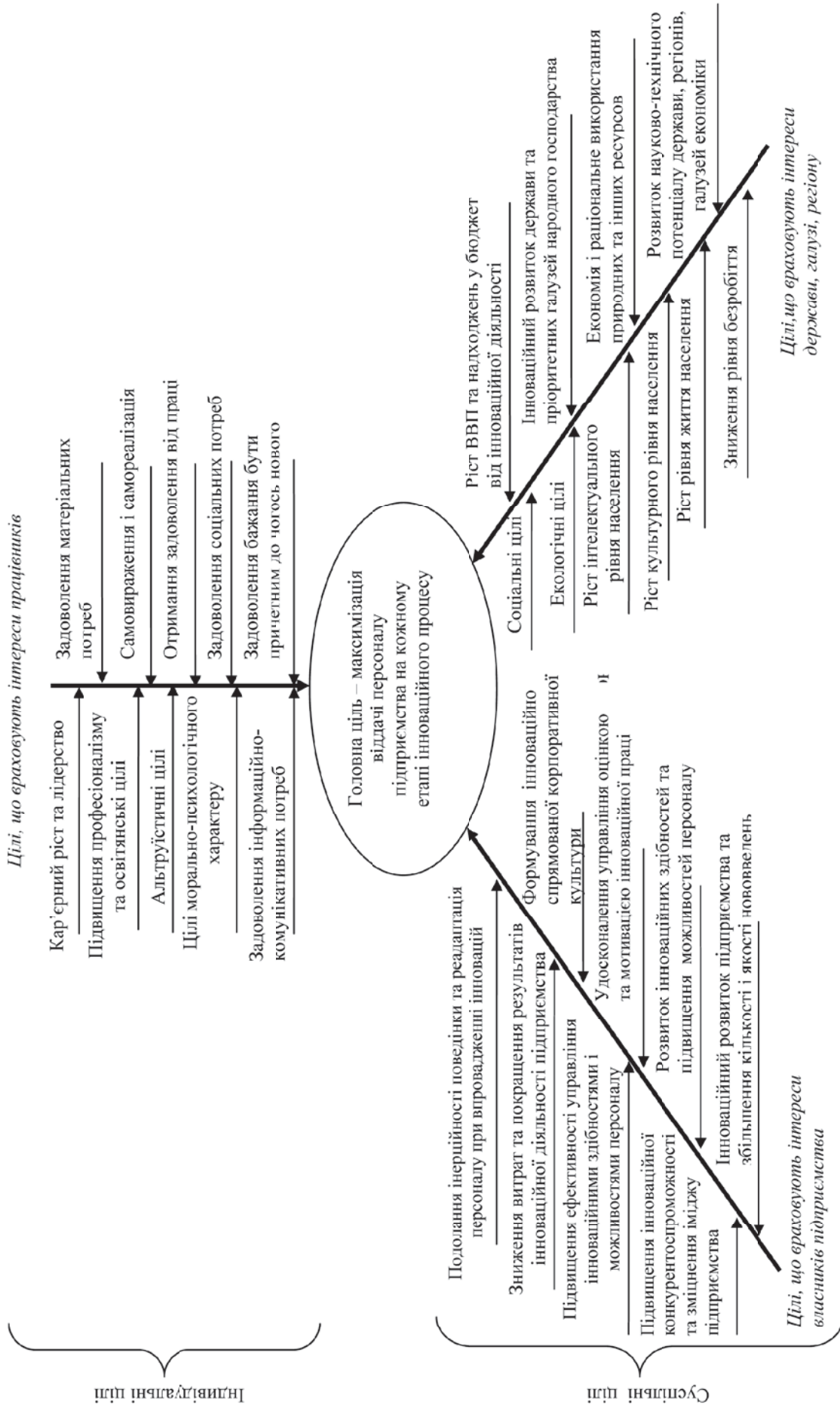


Рис. 1. Система цілей в управлінні інноваційним потенціалом персоналу підприємства

Джерело: розроблено автором.

Автор розуміє його як "...ціленаправлений, безперервний, динамічний процес, який являє собою проведення різних процедур, заходів та операцій, направлених на зміну рівня інновативності персоналу". Однак це визначення не достатньо змістовне, оскільки у ньому не розкривається сутність управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства з точки зору способу його здійснення та досягнення кінцевого результату.

Розгляд понять "управління" та "інноваційний потенціал персоналу підприємства" дозволив визначити такі сутнісні аспекти:

- управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства є спеціально організованим, безперервним процесом;

- управління інноваційним потенціалом персоналу є цілеспрямованим процесом, який приймає участь у реалізації кінцевої мети підприємства;

- управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства є засобом реалізації інноваційного процесу при продукуванні, сприйнятті, впровадженні та використанні інновацій у трудовій діяльності та у діяльності підприємства;

- управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства є симбіозом управлінських дій і рішень відносно формування, розвитку і використання інноваційних здібностей і можливостей персоналу;

- управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства є засобом його економічного розвитку.

Враховуючи попередньо зазначене, нами запропоновано сутність управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства розуміти як спеціально організований, цілеспрямований, складний, безперервний, динамічний процес здійснення різноманітних заходів та прийняття управлінських рішень, направлених на підвищення рівня віддачі персоналу на кожному етапі інноваційного процесу при продукуванні, сприйнятті, впровадженні та використанні інновацій у трудовій діяльності та у діяльності підприємства шляхом управління інноваційними здібностями та можливостями його працівників.

Передумовами ефективного управління інноваційним потенціалом персоналу на підприємстві, як ми вважаємо, є:

- свобода здійснення інноваційної діяльності, вільний інформаційний простір та самостійність у прийнятті інноваційних рішень;

- правовий захист та правове забезпечення інноваційної діяльності всіх суб'єктів підприємницької діяльності;

- обмеження і регламентація державного втручання в інноваційну діяльність підприємств;

- вільна конкуренція та ринкове ціноутворення в інноваційній сфері, висока конкуренція на ринку праці;

- самофінансування і самоокупність діяльності підприємств, достатнє ресурсне (у т.ч. фінансове) забезпечення їх інноваційної діяльності;

- орієнтація керівництва і менеджерів на інноваційний розвиток та довгострокові цілі підприємства;

- висока мотивація персоналу до інноваційної діяльності.

Саме ці передумови враховано нами при формуванні цільового підходу до управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства.

Теоретико-методичні основи цільового підходу в управлінні отримали почали розвиватися з 1954 року

після введення П. Друкером поняття "управління за цілями" (англ. Management by Objectives, MBO).

Сьогодні цільовий підхід ґрунтується на визначенні головної мети (місії) функціонування і розвитку підприємства, системи стратегічних, тактичних і оперативних цілей, які взаємопов'язані між собою не лише термінами, а й проектами, планами, бюджетами та іншими елементами їх досягнення.

Перевагами цільового підходу до управління є: концентрація зусиль персоналу підприємства на поставлених цілях та їх досягненні; покращення показників діяльності підприємства за рахунок постановки та досягнення цілей; участь працівників у визначенні та досягненні цілей, покращенні їх мотивації до праці та досягнення кінцевих результатів діяльності підприємства.

Враховуючи сказане зазначаємо, що управління інноваційним потенціалом підприємства підпорядковується системі цілей. Розроблена нами така система цілей наведена на рисунку 1.

Вважаємо, що головною метою управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства є максимізація віддачі персоналу підприємства на кожному етапі інноваційного процесу, досягнення якої можливе лише за рахунок оптимального поєднання суспільних та індивідуальних цілей, а також цілей, що враховують інтереси держави, регіону, галузі, підприємства та його працівників.

Індивідуальні цілі управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства відповідають інтересам окремих працівників, які задіяні в його інноваційній діяльності, а суспільні цілі — інтересам суспільства, окремих трудових колективів, груп населення тощо.

Виходячи з сутності інноваційного потенціалу персоналу підприємства пропонуємо цілі управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства поділяти на: цілі управління інноваційними здібностями працівників; цілі управління інноваційними можливостями працівників і підприємства. Крім того, в межах управління окремими видами інноваційного потенціалу персоналу можуть бути визначені цілі управління природним, організаційно-трудовим, інтелектуальним, творчо-креативним, адаптивним, мотиваційним, комунікативним та підприємницьким інноваційними потенціалами персоналу підприємства.

Систему цілей управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства запропоновано також класифікувати за тривалістю досягнення, поділяючи їх на стратегічні, тактичні та оперативні. Вважаємо, що реалізація стратегічних цілей управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства повинна відбуватися у термін від п'яти років, що пов'язано з необхідністю отримання працівниками спеціальної освіти, нових знань, вмінь, навичок в інноваційній сфері. Термін досягнення тактичних цілей обмежується 1—5 роками, а оперативних цілей — до одного року.

Враховуючи поділ цілей управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства за тривалістю досягнення виникає необхідність розробки відповідних стратегії та політики.

Пропонуємо стратегією управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства розглядати як узгоджений зі стратегією інноваційної діяльності підприємства, перспективний (довгостроковий) план формування, розвитку і використання інноваційного потенціалу

персоналу, його інноваційних здібностей та можливостей.

Політику управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства пропонуємо визначати як комплекс концептуальних засад та тактичних управлінських заходів, послідовне дотримання яких сприяє реалізації стратегії такого управління у різних напрямках формування, розвитку та використання інноваційного потенціалу персоналу.

ВИСНОВКИ

За результатами проведених досліджень можна зробити такі висновки:

1. Вивчення сутності та особливостей реалізації управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства є актуальним напрямом дослідження, однак, в сучасній економічній науці воно розглядається фрагментарно.

2. Набуло подальшого розвитку визначення сутності управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства, яке, на відміну від існуючих, розглядає його не лише як цілеспрямований безперервний, динамічний процес здійснення управлінських заходів у сфері зміни інновативності персоналу, а і з точки зору способу здійснення цього управління та досягнення його кінцевого результату на кожному етапі інноваційного процесу при продукуванні, прийнятті, впровадженні та використанні інновацій у трудовій діяльності та у діяльності підприємства.

3. Визначено, що до управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства необхідно застосовувати цільовий підхід. Запропоновано систему цілей управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства та удосконалено їхню класифікацію за такими ознаками: за сутнісною ознакою; за реалізацією інтересів; за тривалістю досягнення; за окремими видами інноваційного потенціалу персоналу підприємства тощо. Це дозволяє поглибити теорію управління та забезпечити підвищення ефективності інноваційної діяльності на підприємстві.

Таким чином, управління інноваційним потенціалом персоналу є перспективним напрямом економічного розвитку підприємства, а застосування цільового підходу до нього є основою удосконалення формування, розвитку та використання здібностей і можливостей працівників в інноваційній діяльності.

Література:

1. Кривич Я.М. Управління інноваційним потенціалом банку: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.08 / Кривич Яна Миколаївна; ДВНЗ "Українська академія банківської справи НБУ". — Суми, 2010. — 282 с.
2. Шипуліна Ю.С. Механізм управління потенціалом інноваційного розвитку промислових підприємств: монографія / Ю.С. Шипуліна. — Суми: ТОВ Друкарський дім "Папірус", 2012. — 460 с.
3. Яковенко В.С. Методи управління інноваційним розвитком підприємств: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.05 / Яковенко В.С.; С.-Петербург. гос. ун-т экономики и финансов. — Санкт-Петербург, 2011. — 155 с.
4. Каширнікова І.О. Принципи та функції управління інноваційним потенціалом будівельного підприємства

/ І.О. Каширнікова // Економічний простір. — 2014. — №81. — С. 206—215.

5. Шилова О.Ю. Інноваційний потенціал підприємства: сутність і механізм управління / О.Ю. Шилова, Є.С. Чермошенцева // Маркетинг і менеджмент інновацій. — 2012. — № 1. — С. 220—227.

6. Горшенин В.П. Управление инновационным потенциалом персонала корпорации: монография / В.П. Горшенин. — Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2006. — 287 с.

7. Лега К.А. Формирование механизма управления инновационным потенциалом персонала корпорации: дис... канд. экон. наук: 08.00.05 / К.А. Лега. — Челябинск, 2008. — 194 с.

8. Философский энциклопедический словарь / Сост. Л.Ф.Ильичев, П.Н. Федосеев, С.И. Ковалев, В.Г. Панов. — М.: Сов. энциклопедия, 1983.

9. Васильченко В.С. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. / Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П. — К.: КНЕУ, 2005. — 403 с.

10. Турило А.М. Визначення сутності економічної категорії "інноваційний потенціал персоналу підприємства" / А.М. Турило, М.В. Адаменко // Вісник Криворізького технічного університету. — 2013. — Вип. 34. — С. 325—329.

References:

1. Kryvych, Ya.M. (2010), "Management of innovative potential bank", Abstract of Ph.D. dissertation, Economy, Ukrain's'ka akademiia bankivs'koi spravy NBU, Sumy, Ukraine.

2. Shypulina, Yu.S. (2012), Mekhanizm upravlinnia potentsialom innovatsijnoho rozvytku promyslovykh pidpryemstv [Mechanism of innovative potential of industrial enterprises], TOV Drukars'kyj dim "Papirus", Sumy, Ukraine.

3. Jakovenko, V.S. (2011), "Control methods of innovative development of enterprises", Abstract of Ph.D. dissertation, Economy, S.-Peterb. gos. un-t jekonomiki i finansov, St.Petersburg, Russia.

4. Kashyrynikova, I.O. (2014), "The principles and features of innovative potential construction company", Ekonomichnyj prostir, vol. 81, pp. 206—215.

5. Shylova, O.Yu. (2012), "The innovative potential of the enterprise: the nature and mechanism of", Marketynh i menedzhment innovatsij, vol. 1, pp. 220—227.

6. Gorshenin, V.P. (2006), Upravlenie innovacionnym potencialom personala korporacii [Management of innovative potential of the corporation staff], Izd-vo JuUrGU, Chelyabinsk, Russia.

7. Lega, K.A. (2008), "Formation of a controlling mechanism by innovative potential corporate staff", Abstract of Ph.D. dissertation, Economy, Chelyabinsk, Russia.

8. Il'ichev, L.F. Fedoseev, P.N. Kovalev, S.I. and Panov, V.G. (1983), Sov. jenciklopedija, Moscow, Russia.

9. Vasylychenko, V.S. (2005), Upravlinnia trudovym potentsialom [Management of labor potential], KNEU, Kyiv, Ukraine.

10. Turylo, A.M. (2013), "Determination of the nature of the economic category of "innovative potential of personnel"", Visnyk Kryvoriz'koho tekhnichnoho universytetu, vol. 34, pp. 325—329.

Стаття надійшла до редакції 06.02.2017 р.