

## ДІАГНОСТИКА ЗДАТНОСТІ ВИРОБНИЧОГО ПЕРСОНАЛУ ЩОДО ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

Доведено актуальність теми дослідження, базуючись на головних принципах діяльності підприємств - провідниками усіх нововведень є людина, її здібності, потреби та людські цінності, що формуються під впливом чинників зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства. Згідно поставленої мети дослідження щодо означення напрямів проведення комплексної діагностики здатності виробничого персоналу забезпечувати сталий інноваційний розвиток, поставлено завдання визначити роль людського фактору та способи сатисфакції персоналу інноваційною діяльністю. Використання діалектичних та логістичних загальнонаукових та специфічних методів дослідження дозволило обґрунтувати теоретико-методичні та практичні рекомендації щодо проведення діагностики здатності персоналу щодо інноваційного розвитку підприємства. Звернено увагу на існування розподільної цінності на підприємствах, правильне керування якою може забезпечити позитивне досягнення задач, що висуваються до інноваційного розвитку. Обґрунтована необхідність діагностики причин й наслідків відхилень від визначених орієнтирів інноваційного розвитку. До такої оцінки залучено кількісні та якісні показники із врахуванням емоційного й психологічного стану працівників. Виділені групи чинників, що перешкоджають інноваційному розвитку персоналу та обмежують виконання поставлених задач, окреслюють наслідки не виконання поставлених орієнтирів та рівні незадоволення персоналу своєю роботою. Означено легітимний і нелегітимний характер здійснення інновацій та охарактеризовано методи виявлення нелегітимної інноваційної діяльності. Результати дослідження дозволили отримати наукову новизну, яка ґрунтується на нових науково-методичних підходах щодо визначення специфіки діагностики здатності виробничого персоналу до інноваційного розвитку підприємства, виходячи з врахування цінностей та пріоритетів, які ставить перед собою підприємство та необхідності їх врегулювання відповідно до умов соціально-економічного розвитку в країні та розподільних цінностей суспільства й кожної людини. Практична цінність визначається можливістю вирахувати рівень нелегітимної інноваційної діяльності на підприємстві із залученням прямими і непрямими методами дослідження та причин незадоволення і нелояльного ставлення персоналу щодо інноваційного розвитку, які спонукають ухід до тіньового сектору економіки.

**Ключові слова:** діагностика, виробничий персонал, здатність, потреба, розподільна цінність, інноваційний розвиток

### ВСТУП

Сучасний стан економіки в країні потребує активізації інноваційної діяльності всіх суб'єктів підприємництва, усвідомлення необхідності впровадження інновацій з метою забезпечення конкурентоспроможності товарів і послуг, як на вітчизняних, так і на світових ринках.

**Постановка проблеми.** Провідниками усіх нововведень на підприємствах є людський, інтелектуальний капітал, тобто, безпосередньо, виробничий персонал. Ця багатовекторна проблематика актуалізувала наукові дослідження у різних напрямках, галузях та сферах діяльності, дала поштовх для визначення певної специфіки. Але разом з тим розвиток науки і практики, нових форм і методів господарювання вносить певні корективи у методологію досліджень стосовно пошуку більш досконалих інструментів визначення проблем, обмежень у розвитку та означення тих ідеалів, до яких прямує кожна людина в рамках своїх інноваційних можливостей й компетенції. Таке існуюче коло обмежень викликає необхідність оцінювати здатність персоналу та його готовність до сприйняття тих інновацій, що здійснюються на підприємствах.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Переважна більшість наукових розробок з

проблематики інноваційної діяльності надають ключове значення оцінюванню рівня інноваційної діяльності підприємств щодо визначення їх конкурентних переваг [1, с. 325-340]. Проте ще й досі не знайдено шляхів комплексного розв'язання проблемних питань стосовно людського чинника інноваційного розвитку, пошуку оптимальної відповідності знань, вмінь та навичок персоналу можливостям існуючого устаткування, технологій, структури управління і таке інше, що не завжди можливо розв'язати тільки збалансуванням інтересів усіх зацікавлених в інноваціях осіб [2, 3, 4, 5].

**Мета статті (постановка завдання)** полягає у означенні напрямів проведення комплексної діагностики на підприємстві щодо здатності виробничого персоналу забезпечувати сталий інноваційний розвиток та визначенні ролі людського фактору у процесі сатисфакції такою діяльністю.

### РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

У результаті узагальнення існуючих теоретико-методологічних підходів до визначення інноваційного розвитку [6, с. 62-68; 7], можна визначити, що під ним у широкому сенсі розуміються закономірні зміни в діяльності підприємства, пов'язані зі створенням удосконалених конкурентоздатних технологій,

продукції, послуг; прийняттям організаційно-економічних, технічних, виробничих, адміністративних, комерційних та інших рішень, які суттєво покращують структуру, якість виробництва й соціальну сферу. У вузькому сенсі – інноваційний розвиток є перехід одного інноваційного процесу в інший, більш досконалий.

Обмеження у інноваційному розвитку існують тільки тоді, коли немає доступу до чогось. У якості цих обмежень можуть виступати будь-які ресурси. Проте ці обмеження формуються в уявленні людини шляхом задоволення її бажань, у тому числі відносно тих інноваційних спрямувань, що відбуваються на підприємстві. Чим більше розвинутий персонал на підприємстві, тим менше існує обмежень. Ця розвиненість може бути зафіксована на рівні фізичних можливостей людини. А от щодо духовних, то на рівні підприємства – може бути обмежена тільки компетентністю. Бо людські бажання безмежні [8, с. 251-252].

Щодо здатності персоналу до інноваційного розвитку, то це така властивість особи, що є умовою успішного здійснення певного роду діяльності [9], вона обмежується тими властивостями індивіда, які визначають його можливості, нахили, спроможності здійснювати інновації. Окрім того, здатність – це комплексне організаційне утворення, що пов'язане з людськими потребами. Рівні розвитку здібностей й потреб суттєво різняться. Тому виникає потреба у частковому відтворенні (поповненні), або у повній заміні недостатньо розвинутих здібностей і потреб людини. Тобто завжди існує необхідність їх компенсації. У кожному окремому випадку мають місце не тільки кількісні, але й якісні зміни, діагностика яких є важливою умовою, щоб приймати правильне рішення щодо протікання та передбачення результатів інноваційного розвитку підприємства.

У більшості випадків потреби людини пов'язані з її бажання та тими людськими цінностями [10], що ототожнюються з сучасними вимогами суспільства та соціальними орієнтирами на підприємстві. «Цінність» сприймається переважно більшістю науковців як суб'єктивний образ, що має людський, індивідуальний вимір [11]. Саме тому наразі культивується поняття як «розподільна цінність» [12], що формується на основі розуміння того, що:

а) у нинішньому суспільстві добробут створюється за рахунок розподілу. І той, хто шукає способи зробити ціннішою свою інноваційну діяльність, розподіляє її корисність з можливо більшою кількістю людей – буде мати успіх. Вводячи нові дієві розподільчі механізми, систему мотивації та сатисфакції [13] для виробничого персоналу, можна забезпечити додаткову цінність для людини у вигляді підвищення заробітної плати, додаткових прибутків та інших корисних надходжень не тільки на рівні підприємства, але й за його межами (громади й суспільства, де мешкають працівники).

б) добробут, стабільний інноваційний розвиток – це результат, який пов'язаний зі здатністю ефективного накопичення і збереження [14]. Тому однією з умов стабільності – є ефективна стратегія накопичення на довготривалій основі. Тому без чіткого

планування на короткостроковій і довгостроковій основі, зіставлення плану передбачуваних витрат і прибутків неможливо досягти успіху й упевненості у майбутньому. В зв'язку з цим рекомендується розробляти досить виважено план витрат, знижуючи потреби кожен звітний період мінімум на 10%, та направляти їх на інвестування в ті сфери, які вимагають більшої уваги і вливання додаткових капіталовкладень. Беззаперечно, такою сферою може бути й персонал підприємства, вкладання в його освіту, професійне зростання і таке інше.

в) слід збільшувати додаткові надходження виробничого персоналу шляхом прогресивного їх приросту. І ця прогресивність повинна виражатися не лише в прирості доходів персоналу в експонентній прогресії, а в задоволенні потреб працівника [15] та формуванні його лояльного ставлення [13] до того, що намагаються робити топ-менеджери у напрямі інноваційного розвитку для створення фінансової безпеки, конкурентоздатності та стабільності підприємства. Таке можливо тільки за наявності чітко поставленої мети щодо інноваційного розвитку та врахуванні сучасних тенденцій формування кадрової та соціально-економічної політики на підприємстві.

г) необхідно захищати свої досягнення та надбання (добробут, благополуччя, накопичений дохід). Виробничий персонал почуває себе незахищеними, коли йому є що втрачати. Розуміння цього робить суттєвий вплив на вибір видів й форм інновацій на підприємстві, у тому числі соціальних. Є і інші способи захисту – як створення спеціальних фондів. Слід передбачати не лише отримання додаткових доходів, але і систему мотивації, стимулювання і винагород. Тут працює і соціальна відповідальність, і розвиток виробничої демократії на підприємстві [16], і т.п.

Звідси інноваційний розвиток спонукає розглядати персонал як структурний елемент підприємства, на який впливає його внутрішнє і зовнішнє середовище (табл. 1).

Одним із інструментів досягнення поставлених цілей – є діагностика, яка дозволяє провести комплексне оцінювання результатів інноваційного розвитку підприємства. Не зосереджуючись на існуючих методологіях діагностики, слід підкреслити, що головна її задача зводиться до вимірювання і оцінювання результатів досягнення встановлених орієнтирів інноваційного розвитку на підприємстві. Таке оцінювання може бути як кількісне, так і якісне. Однак, воно має враховувати ще емоційний та психологічний стан працівників. Тобто, діагностика має правильно визначати причини, що не дозволяють персоналу долучитися до інноваційного розвитку підприємства через незадоволеність їх інтересів.

Тому слід досить виважено виділити групи чинників, що перешкоджають інноваційному розвитку персоналу, а значить й підприємству [17, с. 783, 788; 18]. До першої групи слід віднести ті чинники, що визначають причини та обмежувачі виконання поставлених завдань та сатисфакції роботою, до другої – наслідки не виконання встановлених орієнтирів та загального незадоволення інноваційним розвитком, а до третьої – рівні задоволення.

## Загальна характеристика чинників, що впливають на інноваційний розвиток підприємства та його персонал

Перелік чинників	Характеристика чинників
Політико-правові	Формують загальну нормативно-законодавчу базу інноваційного розвитку на підприємстві щодо обмеження автономних дій, політики протекціонізму, розвитку демократії і т.п.
Організаційно-управлінські	Впливають через інститути влади на всіх рівнях управління (державному, регіональному у самого суб'єкта господарювання) на зміни в організаційній структурі та управлінні підприємством щодо інноваційного розвитку
Фінансово-економічні	Визначають особливості здійснення інноваційної діяльності з позицій грошово-кредитної та бюджетно-податкової політики у державі та соціально-економічної та фінансової політики підприємства.
Техніко-технологічні	Впливають на розвиток матеріально-технічної бази підприємств та його виробничого персоналу; прогресивних технологій в галузі виробництва та управління; комунікаційних технологій і систем, форм організації праці; впровадження сучасних (світових) норм і стандартів.
Соціально-культурні	Визначають спектр перетворень у напрямках: а) проведення соціальної політики відповідно інноваційного розвитку, б) демографічних змін; в) переоцінки суспільних та індивідуальних цінностей; г) розширення кола бажань працівників, які приймають участь в управлінні підприємством та розв'язанні задач стратегічного інноваційного розвитку; г) інтеграції трудових проблем; д) задоволення екологічних вимог та інших.

Джерело: розроблено автором

Стосовно останнього, то рівні задоволення можна розглядати як:

– прогресивний – коли виробничий персонал відчуває певне задоволення загалом;

– стабільний – виникає, коли знижується рівень прагнень персоналу, відчувається певний дискомфорт у задоволенні інтересів усіх працюючих і необхідність знайти способи пристосування до негативної ситуації;

– смиренний описується ситуацією, коли виробничий персонал налаштовується на певні негативи і змиряється з тим станом справ, що є на підприємстві;

– конструктивний – характеризується прагненнями персоналу змінити ситуацію, хоча існує певна терпимість, досада щодо намагань керівництва щось змінити. Проте усі промахи набувають осмислення і саме це приводить до зміни ситуації на підприємстві;

– фіксований – підтримує певний рівень прагнень виробничого персоналу на підприємстві, проте незадоволеність балансує на межі терпимості. Це самий небезпечний рівень, який може привести до певного негативу на підприємстві і зовсім відключає у індивідуума бажання думати та щось робити;

– псевдозадоволеність – це рівень, на якому через жорсткі соціальні стандарти, виробничі норми й нормативи виникає викривлене сприйняття реальної ситуації щодо інноваційного розвитку на підприємстві. Людина постійно знаходиться у стресовій ситуації через встановлені обмеження і псевдо сприйняття вмотивованості виконувати поставлені завдання щодо інноваційного розвитку.

Крім того, необхідно розрізняти легітимний та нелегітимний інноваційний розвиток. Саме сучасні інструменти діагностики інноваційного розвитку мають виявити ступінь нелегітимної діяльності підприємства. Дослідження нелегітимного

(неформального) сектору економіки [19], з яким пов'язаний й інноваційний розвиток, – це той аспект, що має достатньо глибокі та різнопланові корені, тому шукати причини і тенденції його поширення слід у різних сферах діяльності підприємства, держави і людини, а, особливо, – у соціальній. Для цього потрібні довгострокові спостереження за зміною цінностей й пріоритетів розвитку не тільки на підприємстві, але і у регіоні та державі.

Традиційно, для виявлення нелегітимного розвитку використовуються прямі й непрямі методи дослідження:

– перші, у більшості випадків, базуються на опитуванні респондентів стосовно частки їх роботи за сумісництвом [20, с. 22; 21, с. 271; 23].

– другі – використовують систему індикаторів, таких як попит на гроші, рівень інфляції, рівень податкового тягаря і т. ін. [21, с. 271; 22, 23, 24]. Але найбільш привабливими в цьому плані є модельні гіпотези, які базуються на аналізі схованих змінних, що впливають на збільшення масштабів та сприяють руху у бік неформального розвитку економіки підприємства. При чому ці змінні – різні для кожного окремого випадку та враховують вплив факторів [21, с. 32-43; 25, 26, 27]: праці (витрати робочого часу, зайнятість працівників, продуктивність праці і т. ін.), виробництва (темпи його зростання, використання ресурсів та устаткування та інші), загальні макроекономічні індикатори (обсяги валового внутрішнього продукту, грошової маси, темпи зростання інфляції, податковий тягар і т.п.) та інші.

## ВИСНОВКИ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Різні підприємства – мають різні діагнози щодо інноваційного розвитку та різні стани на момент діагностування. Тому мають бути для кожного

підприємства і свої способи діагностики готовності персоналу щодо інновацій.

Кожна окрема галузь виробництва та її рівень – визначає свій набір чинників, що впливає на рівень інноваційного розвитку та створює необхідність формування своєї особистої моделі діагностування, з урахуванням обсягів її легітимності.

В процесі діагностики існує потреба щодо врегулювання цінностей, які ставить на перший план підприємство у відповідності з умовами інноваційного розвитку та держава відповідно до розподільної цінності кожного громадянина суспільства. Тому

перспективи подальших досліджень пов'язані:

1) з трансформацією механізмів формування цінностей виробничого персоналу підприємств в умовах глобальних викликів, інтернаціоналізації діяльності підприємств, жорсткої конкуренції та необхідності налаштовуватися на ті обмеження, які продиктовані складною соціально-економічною ситуацією в країні;

2) оцінкою можливостей підприємства відповідати усім викликам та ідентифікацією індивідуальних, колективних і національних пріоритетів до розподільних цінностей суспільства.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Труніна І. М. Забезпечення конкурентоспроможності суб'єктів підприємницької діяльності / І. М. Труніна: Монографія. – Харків: Вид-во «Точка», 2013. – 436 с.
2. Ткаченко О. А. Удосконалення системи мотивації праці в умовах інноваційного розвитку економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук за спец. 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика / О. А. Ткаченко. – Кіровоград: Кіровоградський національний технічний університет, 2014. – 21 с.
3. Літвінова І. М. Інформаційне забезпечення інноваційного розвитку підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук за спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / І. М. Літвінова. – Северодонецьк: СХУ ім. В. Даля, 2015. – 20 с.
4. Уварова Ю. М. Удосконалення управління інноваційними процесами на підприємстві: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук за спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / Ю. М. Уварова. – Северодонецьк: СХУ ім. В. Даля, 2015. – 21 с.
5. Мархайчук М. М. Оцінювання інвестиційної привабливості підприємства з урахуванням балансу інтересів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук за спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / М. М. Мархайчук. – Луганськ: СХУ ім. В. Даля, 2014. – 21 с.
6. Акофф Р. Планирование будущего корпорации / Р. Акофф. – М.: Прогресс, 1985. – 328 с.
7. Абібуллаєв М. С. Методи забезпечення інноваційного розвитку підприємств (за матеріалами промислових підприємств Автономної Республіки Крим): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук за спец. 08.06.01 – Економіка, організація і управління підприємствами / М.С. Абібуллаєв. – Київ: КНЕУ, 2005. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zavantag.com/docs/531/index-1649265.html>.
8. Калинеску Т. В. Налоговый федерализм: украинские реалии и компромиссы / Т. В. Калинеску // Налоги и налогообложение. Палитра современных проблем: монография для магистрантов, обучающихся по программам направления «Финансы и кредит» / [И. А. Майбуров и др.]; под ред. И. А. Майбурова, Ю. Б. Иванова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. – С. 251-258.
9. Спосібності // Вікіпедія. Свободна енциклопедія. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D1%EF%EE%F1%EE%E1%ED%EE%F1%F2%E8>.
10. Калинеску Т. В. Качество жизни как характеристика социально-экономических потребностей и ценностей славян / Т. В. Калинеску // Вестник КИГИТ (Камский институт гуманитарных и инженерных технологий). Серия 8. Инновационные методы и технологии в экономике и управлении народным хозяйством. – 2013. – № 08(38). – С. 51-67.
11. Человеческое измерение ценности [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.textfighter.org/teology/Philos/gurevich/imeyuschee\\_chelovecheskoe\\_izmerenie\\_tsennost\\_tsennosti.php](http://www.textfighter.org/teology/Philos/gurevich/imeyuschee_chelovecheskoe_izmerenie_tsennost_tsennosti.php).
12. Распределительная система будущего. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://bookap.info/book/robbins\\_razbudi\\_v\\_sebe\\_ishpolina/gl134.shtm](http://bookap.info/book/robbins_razbudi_v_sebe_ishpolina/gl134.shtm).
13. Калінеску Т. В. Сатисфакція лояльності та соціальна відповідальність бізнесу як шляхи задоволення потреб людини / Т.В. Калінеску // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Науковий журнал. – № 11 (153). – Частина 1, 2010. – С. 68-74
14. Калінеску Т.В. Теоретико-методологічне підґрунтя економіки добробуту / Т.В. Калінеску, О.М. Алекса // Часопис економічних реформ. Науково-виробничий журнал. - № 3(15), 2014. – С. 82-87.
15. Calinescu T. Progressive taxation as form of social contract / T. Calinescu. // Управление и образование. – Кн. 1. – Том 8. – vol. №1.-2012. - Бургас: Университет «Проф. д-р Асен Златаров», България. – С. 171-175.
16. Калінеску Т.В. Використання рефлексивних технологій для розвитку виробничої демократії на підприємствах / Т.В. Калінеску // Часопис економічних реформ. Науково-виробничий журнал. – № 3(7). – 2012. – С. 78-84.
17. Бюссинг А. Мотивация и удовлетворенность / А. Бюссинг // Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб: Питер, 2002. – С. 777-792.
18. Калінеску Т. В. Управління гнучким розвитком підприємств / Т. В. Калінеску // Теорія і практика управління економічним розвитком підприємства: монографія в 2 т. / За заг. ред. О. В. Кендюхова. – Т.2. –

Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2013. – С. 131-137.

19. Calinescu T. The evaluation of level informal economy / T. Calinescu // Управление и Образование. – Кн. 1. – Том 10. – vol. №1. – 2014. – Бургас: Университет «Проф. д-р Асен Златаров», Бългрия. – С. 17-21

20. Соколовська О. В. Розробка методичних підходів по розрахунку рівня неформальної економіки в Україні на регіональному рівні (аналітична записка) / О. В. Соколовська, Д. Б. Соколовський. – Донецьк: ІЕП НПП України, 2013. – 46 с.

21. Бланкарт Шарль. Державні фінанси в умовах демократії: Вступ до фінансової науки / Пер. з нім. С. І. Терещенко та О. О. Терещенка; Передмова та наук. редагування В. М. Федосова. – К.: Либідь, 2000. – С. 233-271.

22. Cagan P. The Demand for Currency Relative to Total Money Supply / P. Cagan // NBER. – 1958. – WP №5783. – 37 p.

23. Gutmann P.M. The subterranean economy / P.M. Gutmann // Financial Analyst Journal. – 1977. – №34(1). – P. 24-27.

24. Tanzi V. The underground economy in the United States: Annual estimate, 1930-1980 / V. Tanzi // IMF Staff Paper. – 1983. – №30(2). – P. 283-305.

25. Schneider F. The Size and Development of the Shadow Economics in the Asia-Pacific / F. Schneider. C. Bajada // Johannes Kepler University Linz. – Working Paper № 0301. – Apr., 2003. – 37 p.

26. Buehn A. Shadow economy and Do it yourself activities: the German Case / A. Buehn, A. Karamann, F. Schneider // Journal of Institutional and Theoretical Economics JITE. – 2009. – P. 701-722.

27. Giles D. Taxes and the Canadian Underground Economy / D. Giles, L. Tedds // Canadian Tax paper. – 2002. – № 106. – 270 p.

**Калинеску Татьяна Васильевна**

### **ДИАГНОСТИКА СПОСОБНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА К ИННОВАЦИОННОМУ РАЗВИТИЮ ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Доведена актуальность выбранной темы исследования, которая основывается на главных принципах деятельности предприятий, что проводником всех нововведений является человек, его способности, потребности и человеческие ценности, которые формируются под воздействием факторов внешней и внутренней среды предприятия. Согласно цели исследования, связанной с определением направлений комплексной диагностики способностей производственного персонала обеспечивать устойчивое инновационное развитие, поставлены задачи определить роль человеческого фактора и способы сатисфакции персонала инновационной деятельностью. Выбранные диалектические и логические общенаучные и специфические методы исследования позволили обосновать теоретико-методические положения и практические рекомендации по проведению диагностики способностей персонала относительно инновационного развития предприятия. Уделено внимание существованию распределительной ценности на предприятиях, правильное управление которой может обеспечить позитивное достижение задач, которые выдвигаются к инновационному развитию. Обоснована необходимость диагностики причин и последствий отклонений от установленных ориентиров инновационного развития. Для оценки привлечены количественные и качественные показатели, учитывающие эмоциональное и психологическое состояние работников. Выделенные группы факторов, которые препятствуют инновационному развитию персонала и ограничивают выполнение поставленных задач, характеризуют последствия невыполнения поставленных ориентиров и уровни неудовлетворенности персонала своей работой. Отмечен легитимный и нелегитимный характер осуществления инноваций и указаны методы выявления нелегитимной инновационной деятельности. Результаты исследования позволили получить научную новизну, которая основывается на новых научно-методических подходах к определению специфики диагностики способностей производственного персонала относительно инновационного развития предприятия, исходя из учета ценностей и приоритетов, которые ставит перед собой предприятие и необходимости их урегулирования в соответствии с условиями социально-экономического развития в стране и распределительных ценностей общества и его граждан. Практическая ценность определяется возможностью вычислить уровень нелегитимной инновационной деятельности на предприятии, с привлечением прямых и косвенных методов исследования и выявить причины неудовлетворенности и нелояльного отношения персонала к инновационному развитию, которые порождают уход в теневой сектору экономики.*

**Ключевые слова:** диагностика, производственный персонал, способность, потребность, распределительная ценность, инновационное развитие

**Kalinesku T.**

### **DIAGNOSIS OF ABILITY OF PRODUCTION STAFF FOR INNOVATIVE DEVELOPMENT ENTERPRISES**

*The urgency of the research has been proved, based on the main principles of enterprises – the man, abilities, needs and human values, which are formed under the influence of factors of external and internal environment of an enterprise are the conductors of all innovations. According to the aim of the research on a definition of areas of comprehensive diagnostic of personnel capability to ensure sustainable innovative development, tasks have been set to define the role of the human factor and the ways of staff satisfaction with innovation activity. The use of dialectical and logistics general and specific research methods made it possible to ground theoretical, methodological and practical recommendations for diagnostic ability of personnel to innovative development of the company. Attention has been paid to the existence of*

distributive value in business, proper management of which can provide positive development of tasks imposed on innovative development. The necessity to diagnose the causes and consequences of deviations from certain targets of innovative development has been justified. Qualitative and quantitative indicators have been used in this assessment, taking into account the emotional and psychological state of employees. Selected groups of factors that prevent innovative development of staff and limit the fulfillment of set objectives, outline the consequences of not fulfillment of goals and level of staff dissatisfaction with their work. Basic legitimate and illegitimate features of innovation have been determined and methods of detection of illegitimate innovation have been described. The results of the study have provided scientific novelty, based on new scientific and methodological approaches to determine the diagnostic specificity of production personnel ability to innovative development of the company, based on consideration of the values and priorities that sets the company and the need to regulate it under the terms of the social and economic development in the country and the distribution values of society and every individual. The practical value is determined by the ability to calculate the level of illegitimate innovation at the enterprise, involving direct and indirect methods of investigation and the reasons for dissatisfaction and disloyal attitude of staff to innovative development that encourage entry to the shadow economy.

**Keywords:** diagnosis, production staff, ability, need, value distribution, innovative development.

Одержано 20.03.2015 р.

УДК 658.8:005.523

**Нагорный Евгений Игоревич,**  
к.э.н., доцент кафедры маркетинга и управления  
инновационной деятельностью,  
Сумский государственный университет

## **ПРОБНЫЙ МАРКЕТИНГ ПРОМЫШЛЕННОЙ ИННОВАЦИОННОЙ ПРОДУКЦИИ: СУЩНОСТЬ, ВИДЫ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ**

Темой данной научной статьи является раскрытие содержательной характеристики пробного маркетинга как одного из методов повышения уровня рыночной адекватности разработанной промышленной инновационной продукции. Целью данной научной статьи является сущностное определение пробного маркетинга промышленной инновационной продукции, анализ основных видов его реализации, а также их положительных и отрицательных сторон. Для решения поставленных задач были использованы: сравнительный и системно-структурный анализ, метод логического обобщения, факторный анализ и метод экспертных оценок. Основными результатами научного исследования, которые составляют соответственно и научную новизну данного исследования, является то, что: в статье раскрыты научные подходы отечественных и зарубежных ученых по определению понятия пробный маркетинг, и на этой основе предложено его авторское изложение именно для промышленной инновационной продукции; определена необходимость проведения данной процедуры; рассмотрены новые и традиционные виды пробного маркетинга, выделены сильные и слабые их стороны. Для сложной и высоко стоимостной промышленной инновационной продукции с низким коэффициентом повторных закупок предложено использовать виртуальный пробный маркетинг, который позволяет с помощью виртуальной реальности проанализировать реакцию целевых потребителей на предложенную производителем продукцию с целью анализа возможности ее покупки. В исследовании выполнен сравнительный анализ различных видов пробного маркетинга по основным ключевым характеристикам. Предложен авторский научно-методический подход по выбору того или иного вида пробного маркетинга, посредством использования различных критериев отбора. Критериями целесообразности проведения пробного маркетинга являются: затраты на создание опытного образца продукции; стоимость единицы продукции; период эксплуатации продукции; серийность изготовления продукции. Практическое значение полученных результатов заключается в том, что предложенный метод повышения рыночной адекватности продукции, посредством использования процедуры пробного маркетинга, способствует повышению эффективности инновационной деятельности промышленного предприятия. Дальнейшие исследования должны быть направлены на практическое внедрение процедуры пробного маркетинга в инновационную деятельность отечественных промышленных предприятий, занимающихся разработкой, изготовлением и реализацией инновационной продукции.

**Ключевые слова:** пробный маркетинг, рыночная адекватность, тестирование, математическое моделирование, лабораторный эксперимент, инновационная продукция.

### **ВВЕДЕНИЕ**

**Постановка проблемы.** В современных

сложных условиях хозяйствования, отечественной промышленности необходим качественно новый виток развития. Одним из таких импульсов развития должен