

КОЗАК К.Б., асистент

Одеська національна академія харчових технологій

## ВПЛИВ РОЗВИТКУ ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ НА ІННОВАЦІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА

Розкрито проблеми функціонування системи управління підприємством. Проведено аналіз взаємозв'язку між потенціалом персоналу підприємства та його інноваційним розвитком. Обґрунтовано перспективні напрямки розвитку інноваційної діяльності підприємства.

**Ключові слова:** потенціал персоналу, конкурентоспроможність підприємства, інноваційна діяльність підприємства, підвищення рівня потенціалу працівників підприємства, персонал з відповідним рівнем знань.

The functional problems of enterprise management system are uncovered in article. There are analyzed the interrelation between personnel potential of enterprise and its innovation development. The perspective directions of enterprise innovation activity development have been grounded.

**Keywords:** personnel potential, competitiveness of enterprise, enterprise innovation activity, rise of enterprise personnel potential level, personnel with specified level of knowledge.

**Вступ.** Ефективне функціонування системи управління підприємством можливе лише за умови високого рівня його персоналу. Отже, саме від потенціалу персоналу залежить ефективне функціонування системи менеджменту на підприємстві. Якісний розвиток потенціалу персоналу практично реалізується через запровадження програм професійного росту, внутрішньої реорганізації підприємства. Деякі теоретичні аспекти дослідження впливу потенціалу персоналу на ефективність функціонування та розвитку підприємства розглядали в своїх працях такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як В.Г. Воронкова, Ю.М. Воробйова, Б.І. Холод, Д.П. Богиня, О.А. Грішнов, Ю.В. Богоявленська, В.С. Савельєва, О.Л. Єськов та ін. [1, 2, 3, 4, 7].

Оскільки основою функціонування будь-якого підприємства є його ресурсне забезпечення, то трудові ресурси більшою мірою, ніж інші чинники виробництва, визначають стратегічний успіх підприємства, є основою забезпечення його конкурентоспроможності [8]. Виходячи з цього, розвиток потенціалу персоналу підприємства слід розглядати як головний напрямок його подальшого економічного зростання.

В сучасних умовах конкурентоспроможність підприємства та його продукції визначається великою кількістю чинників. Одним з чинників, який сприяє розвитку виробництва та виходу підприємства на новий рівень, є наявність трудового потенціалу підприємства, його якість, ефективне використання та управління трудовим потенціалом персоналу підприємства.

Л.А. Радкевич визначає, що за умов бурхливого запровадження інноваційних технологій і приходу на ринок України таких великих європейських виробників харчових продуктів, як Unilever, Sun Interbrew, Baltic Beverages Holding,

Kraft Food's Nestle, особливо гостро постають питання виживання вітчизняних підприємств і конкуренції [11]. Прем'єр-міністр України, Ю.В. Тимошенко (2009 р.) на Парламентських слуханнях у Верховній Раді України 17 червня 2009 р. щодо стратегії інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів визначила, що перехід України на інноваційний розвиток є принципово важливим для підвищення конкурентоспроможності вітчизняної економіки [10]. Так, все більшого значення набувають питання вибору високоефективного обладнання, мінімізації витрат на сировину та економії енергоносіїв, більш ефективного використання персоналу. Але впровадження інноваційних технологій неможливе без висококваліфікованих працівників з вищою освітою. Так, Г.О. Зимовець визначає, що останнім часом промислові підприємства все більше уваги приділяють таким поняттям, як якість, надійність, конкурентоспроможність і безпека продукції, сертифікація продукції, дотримання закону про захист прав споживачів [15]. Для забезпечення якості продукції потрібна не тільки матеріальна база, але й висококваліфікований персонал.

**Постановка завдання.** У ринкових умовах ефективність і конкурентоспроможність підприємства багато в чому залежать від його здатності мати та розвивати кадровий потенціал (трудові ресурси підприємства) [16]. Але механізм ефективного формування, використання та розвитку кадрів на підприємстві залежить від змін, які відбуваються на макро- та мікрорівнях, у зовнішньому і внутрішньому середовищах підприємства. Так, аналізуючи дані статистичного збірника «Праця України», слід звернути увагу на те, що на кінець 2006 р. в Україні кількість працівників, які мали повну, базову або неповну вищу освіту складала 6,0 млн. працівників,

що становить більше половини працюючих (52%) [5, 6]. Необхідно зазначити, що важливим напрямком подолання дефіциту потенціалу підприємства є навчання персоналу. Проте найбільшого значення в умовах переходу економіки України до інноваційних засад промислового виробництва набуває частка працівників з вищою освітою, особливо за профілями розвитку регіонів. Ситуація в Україні стосовно цієї сфери поліпшується, проте кількість учасників навчальних програм залишається низькою.

У 2007 році частка працівників, які проходили професійне навчання та підвищення кваліфікації складала 11,2 % від облікової кількості працівників (у 2002 р. – 10,3%). Із усієї кількості працівників, які проходили навчання протягом 2007 року, професійну підготовку та перепідготовку отримали 310,6 тис. осіб, або лише 2,6% облікової кількості штатних працівників та 180 осіб пройшли навчання за кордоном. У більшості випадків це працівники підприємств промисловості (69,9 % від усіх навчених новим професіям). При цьому основною формою навчання працівників була їхня

професійна перепідготовка безпосередньо на виробництві [5, 6]. Також з даних статистичного збірника «Праця України» видно, що у 2008 р. кількість працівників, які оволоділи новими професіями, в цілому по Україні зменшилась на 20,5 тис. осіб, а підвищили свою кваліфікацію лише 1022,7 тис. осіб, що на 69,0 тис. осіб менше, ніж у 2007 р.

Метою даного дослідження є вивчення впливу розвитку потенціалу персоналу на інноваційну діяльність підприємства.

**Результати.** Як визначає А.І. Бутенко, найбільш актуальною проблемою сьогодення є проблема підвищення економічної ефективності вітчизняної промисловості і, перш за все, харчової промисловості [14]. Харчова промисловість була і має залишатися стратегічно важливою складовою в господарському комплексі України. Аналізуючи проблеми підвищення ефективності підприємств харчової промисловості А.І. Бутенко наводить показники внутрішньої ефективності підприємств харчової промисловості (табл. 1).

Таблиця 1

**Деякі показники внутрішньої ефективності підприємств харчової промисловості**

Показники	Січень-травень 2007 р.	Січень-травень 2008 р.	Січень-травень 2009 р.
Відсоток підприємств, які одержали прибуток, %	60,6	61,5	59,2
Відсоток підприємств, які одержали збиток, %	39,4	38,5	40
Збиток, млн. грн.	768,6	1073,7	1334,9

Аналізуючи дані табл. 1, бачимо, що відсоток підприємств, що отримали прибуток, зменшився, а відсоток підприємств, що одержали збиток, зріс. Таким чином, можливо припустити, базуючись на попередньому аналізі статистичних даних, що вихід економіки України та підприємств з економічної кризи міг відбуватися значно швидше та ефективніше при наявності персоналу та керівників зі здатністю приймати та реалізувати стратегічні та інноваційні рішення.

З точки зору експертів, сприйнятливість підприємства до інновації визначається [14]:

- її технологічною специфікою (ступенем інтегрованості технологічного процесу і можливістю його вдосконалення);
- ємністю ринку і перспективами продукту;
- фінансовим становищем фірми;
- технологічними можливостями фірми (наявністю технологічної бази для інновації);
- ринковою стратегією фірми;
- суб'єктивними чинниками (підприємливість та гнучкість керівництва);
- віком фірми.

Як видно з наведеного переліку, сприятливе інноваційне середовище складається для

підприємства з належного стану ринку, фінансів та менеджменту.

Аналіз джерел інформації щодо впливу розвитку потенціалу підприємства та підвищення кваліфікації персоналу на ефективність функціонування та інноваційний розвиток підприємства показав, що ця проблема є ще недостатньо дослідженою. Так, для вирішення багатьох проблем щодо розвитку потенціалу персоналу підприємства, необхідно на рівні держави створювати державні програми розвитку трудового потенціалу країни в цілому та окремо по регіонах, враховуючи специфіку місцевості та її людський і трудовий потенціали, а це можливо тільки при системному підході щодо підвищення рівня кваліфікації персоналу підприємства та планування його подальшого розвитку.

Так, необхідно зазначити, що Профільний комітет ВРУ підтримав законопроект щодо активізації інвестиційно-інноваційної діяльності [11]. За даними Держкомстату України у 2008 р. інноваційною діяльністю займалося 1397 підприємств, або 13,0% від їхньої загальної кількості [12]. А згідно з матеріалами Парламентських слухань у Верховній Раді України 17 червня 2009 р. Стратегії інноваційного розвитку України на 2010 –

2020 рр. в умовах глобалізаційних викликів, зазначено, що інноваційні процеси в економіці не набули вагомих масштабів, кількість підприємств, що впроваджують інновації, зменшується з кожним роком і становить зараз 12-14%, що менше в 3-4 рази, ніж в інноваційно розвинутих країнах. При цьому майже третина коштів, що витрачаються на інноваційну діяльність, припадає на закупівлю обладнання, в той час, як на придбання прав на нову інтелектуальну власність або на проведення НДДКР, витрати на порядок менше. Майже половина з інноваційних підприємств взагалі не фінансують проведення в інтересах свого виробництва наукових досліджень [10].

Таке становище, безумовно, має певну кількість причин, але, однією з них може бути проблема відсутності бажання керівників підприємств підвищувати рівень потенціалу свого персоналу. Разом з тим Україна має певний потенціал зростання інтелектуальної власності і можливості підвищення ефективності її використання: незважаючи на суттєвий занепад вузівської науки, в цій сфері залишився значний потенціал творців інноваційної вартості; наявний значний потенціал аграрної науки щодо створення нових сортів рослин і селекції нових порід тварин [13]. Згідно Закону України "Про інвестиційну діяльність", інноваційна діяльність є однією з форм інвестиційної діяльності, яка здійснюється з метою впровадження науково-технічного прогресу у виробництво або соціальну сферу.

Основними принципами державної інноваційної політики Законом України «Про інноваційну діяльність» встановлено [16]:

- орієнтацію на інноваційний шлях розвитку економіки України;
- визначення державних пріоритетів інноваційного розвитку;
- формування нормативно-правової бази у сфері інноваційної діяльності;
- створення умов для збереження, розвитку і використання вітчизняного науково-технічного та інноваційного потенціалу;
- забезпечення взаємодії науки, освіти, виробництва, фінансово-кредитної сфери у розвитку інноваційної діяльності;

- ефективне використання ринкових механізмів для сприяння інноваційній діяльності, підтримку підприємництва у науково-виробничій сфері;
- здійснення заходів на підтримку міжнародної науково-технологічної кооперації, трансферу технологій, захисту вітчизняної продукції на внутрішньому ринку та її просування на зовнішній ринок;
- фінансову підтримку, здійснення сприятливої кредитної, податкової і митної політики у сфері інноваційної діяльності;
- сприяння розвитку інноваційної інфраструктури;
- інформаційне забезпечення суб'єктів інноваційної діяльності;
- підготовку кадрів у сфері інноваційної діяльності.

Законом України «Про інноваційну діяльність» передбачено, що державне регулювання інноваційної діяльності здійснюється шляхом [16]:

- визначення і підтримки пріоритетних напрямів інноваційної діяльності державного, галузевого, регіонального і місцевого рівнів;
- формування і реалізації державних, галузевих, регіональних і місцевих інноваційних програм;
- створення нормативно-правової бази та економічних механізмів для підтримки і стимулювання інноваційної діяльності;
- захисту прав та інтересів суб'єктів інноваційної діяльності;
- фінансової підтримки виконання інноваційних проектів;
- стимулювання комерційних банків та інших фінансово-кредитних установ, що кредитують виконання інноваційних проектів;
- встановлення пільгового оподаткування суб'єктів інноваційної діяльності;
- підтримки функціонування і розвитку сучасної інноваційної інфраструктури.

Як визначає Л.А. Радкевич (табл. 2), питома вага підприємств, які впроваджували інновації не має чіткої тенденції до зростання, а саме впровадження технологічних інновацій взагалі стрімко скорочується від 158 – у 2000 р. до 52 одиниць у 2007 р.

Таблиця 2

**Впровадження інновацій на промислових підприємствах [9]**

Рік	Питома вага підприємств, що впроваджували інновації, %	Впроваджено нових технологічних процесів, од.	Освоєно інноваційні види продукції, найменувань	З них нові види техніки	Питома вага реалізованої інноваційної продукції в обсязі промисловості, %
2000	21,7	158	866	42	23
2001	17,3	150	767	43	9,6
2002	18,0	121	848	62	8,9
2003	8,8	117	321	57	7,2
2004	8,9	115	151	67	3,8
2005	6,7	90	172	68	5,8
2006	6,8	54	132	53	5,5
2007	8,0	52	80	39	4,6

**Висновки.** Відповідно до скорочення технологічних інновацій відбувається і скорочення інноваційних видів продукції – з 866 у 2000 р. до 80 найменувань у 2007 р. Інноваційна діяльність на підприємствах, особливо харчової промисловості, потребує якісно нового підходу. Вона повинна бути не поодиноким актом впровадження будь-якого типу інновацій, а стратегічно орієнтованою системою заходів з розробки, впровадження, освоєння, виробництва, комерціалізації та оцінки ефективності інновацій [9]. На думку Л.А. Радкевич – харчова промисловість є тією галуззю економіки, де впровадження інновацій, у тому числі й технологічних, одразу знаходить відображення на товарних ринках [9]. Але інноваційна діяльність не можлива, якщо на підприємстві відсутній персонал з відповідним рівнем знань. Отже, аналізуючи підходи різних авторів і різних статистичних джерел, стає очевидним, що розвиток потенціалу персоналу підвищує ефективність його використання на підприємстві та сприяє виходу підприємства на новий інноваційний рівень. Як визначає М.О. Жуковський, інвестування в розвиток людського

капіталу дає можливість досягти не тільки короткострокового економічного успіху, а й закласти основу для формування позитивних довгострокових тенденцій у розвитку національної економіки і кожного підприємства зокрема [8]. Стан інноваційної діяльності в Україні більшістю експертів-науковців визначається як кризовий і такий, що не відповідає сучасному рівню інноваційних процесів у промислово-розвинених країнах та потребам інноваційного розвитку. Стабільне скорочення реальних обсягів фінансування науково-технічного комплексу та відсутність дієвої державної науково-технічної політики не дають підстав для висновку про наявність реального підґрунтя для переходу до інноваційної моделі розвитку. Сьогодні, основним завданням для всіх українських підприємств стає подолання економічної кризи. Це можливо шляхом забезпечення стійкого зростання вітчизняної економіки за рахунок запровадження інноваційних продуктів і технологій їх отримання. Успішне вирішення цього питання можливе за умови формування конкурентоспроможного підприємства з високим рівнем кваліфікації його персоналу.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Воронкова В.Г. Кадровий менеджмент: навчальний посібник / В.Г. Воронкова. – К.: ВД «Професіонал», 2004.- 192 с.
2. Воробйова Ю.М. Управління ресурсами підприємства: навчальний посібник / Ю.М. Воробйова, Б.І. Холода. - К.: 2004.- 288 с.
3. Богиня Д.П. Основи економіки праці: навч. посібник / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова – К.: Знання - Прес, 2000. – 312 с.
4. Богоявленська Ю.В. Людський розвиток як наукова інституція управління персоналом / Перспективи становлення конкурентоспроможності регіональної економіки / Матеріали 6 Пленуму Спілки економістів України та міжнародної науково-практичної конференції / Ю.В. Богоявленська. - Під заг. редакцією В.В. Оскольського. - Київ, 2007. – 402 с.
5. Статистичний збірник Праця України-2006 . - К: 2007. - 335 с.
6. Статистичний збірник Праця України-2008 . - К: 2009. - 306 с.
7. Савельєва В.С. Управління персоналом: навчальний посібник / В.С. Савельєва, О.Л. Єськов - К.: ВД «Професіонал», 2005. – 336 с.
8. Жуковський М.О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства / М.О. Жуковський // Економіка та управління підприємствами № 2 (68), 2007 р.
9. Радкевич Л.А. Технологічні інновації у харчовій промисловості та проблеми їх впровадження / Л.А. Радкевич // “Економіка харчової промисловості”, №2, 2009 р. С. 5-11
10. Матеріали Парламентських слухань у ВРУ щодо Стратегії інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів / Г.О. Андрощук, І.Б. Жилияєв, Б.Г. Чижевський, М.М. Шевченко.—К: Парламентське вид-во, 2009. — 632 с.
11. Офіційний сайт Державного агентства України з інвестицій та інновацій. Режим доступу: [www.in.gov.ua](http://www.in.gov.ua)
12. Офіційний сайт Держкомстату України. Режим доступу: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)
13. Рябуха М.С. Про формування та використання кадрового потенціалу в сільському господарстві / М.С. Рябуха // Економіка АПК №10, 2009 р.- С. 132.
14. Бутенко А.І. Проблеми підвищення ефективності підприємств харчової промисловості / А.І. Бутенко // Економіка харчової промисловості №4, 2009 р. С. 8
15. Зимовець Г.О. Підходи до створення системи управління якістю промислових підприємств/ Г.О. Зимовець // Вісник економічної науки України №1(13), 2008 р.
16. Закон України «Про інноваційну діяльність» /Відомості Верховної Ради України, 2002, N 36, ст.266

