УДК 331.108.4 **JEL Classification: F66, J01**
DOI: https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4(37).101-108

З.В. Смутчак, доц., д-р екон. наук
Льотна академія Національного авіаційного університету, м. Кропивницький, Україна

Впровадження інновацій як запорука розвитку трудового потенціалу

Стаття присвячена питанню внеску впровадження інновацій в розвиток трудового потенціалу підприємств, як чинника покращення економічного потенціалу країни. Зазначена можливість використання ефективних інновацій, які застосовуються у практиці провідних країн світу (зокрема, Німеччини, Великобританії, Франції, США та Японії) у сфері професійного розвитку персоналу. Запропоновано механізми підвищення ефективності системи професійного розвитку персоналу. Увагу акцентовано на залучення соціальних партнерів до організації та здійснення контролю за якістю професійного навчання.

розвиток персоналу, трудовий потенціал, інтелектуальний потенціал, інновації, відтік кадрів, ринок праці

З.В. Смутчак, доц., д-р экон. наук
Лётная академия Национального авиационного университета, г. Кропивницкий, Украина

Внедрение инноваций как залог развития трудового потенциала предприятий Украины

Статья посвящена вопросу взноса внедрения инноваций в развитие трудового потенциала предприятий, как фактора улучшения экономического потенциала страны. Указана возможность использования эффективных инноваций, которые применяются в практике ведущих стран мира (в том числе, Германии, Великобритании, Франции, США и Японии) в сфере профессионального развития персонала. Предложены механизмы повышения эффективности системы профессионального развития персонала. Внимание акцентировано на привлечение социальных партнеров к организации и осуществлению контроля за качеством профессионального обучения.

развитие персонала, трудовой потенциал, интеллектуальный потенциал, инновации, отток кадров, рынок труда

Постановка проблеми. Надзвичайно важливою складовою економічного потенціалу країни є трудовий потенціал. Його якісні та кількісні характеристики суттєво впливають на темпи економічного зростання, а ступінь реалізації трудового потенціалу безпосередньо пов'язана з станом ринку праці, від якого, в свою чергу, залежить соціальна ситуація в країні. Варто зазначити, що сучасний світ розвивається в умовах жорсткої конкуренції на ринку високотехнологічної продукції, внаслідок формування нового глобального простору світової економіки, тому кожна країна намагається покращити чи зберегти свої позиції за нових умов. Досягнення України у міжнародному вимірі конкурентоздатності економіки та рівня розвитку й особливо ефективності функціонування національної інноваційної системи є недостатніми для забезпечення сталого розвитку вітчизняної економіки, гарантованої національної безпеки, виходу в найближчій перспективі за рахунок економічного зростання на європейські стандарти життя українських громадян. Прогресивність суспільного розвитку багато в чому залежить від спроможності освітньої сфери відтворювати інтелектуальний потенціал та якісну робочу силу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Висвітлення проблем формування, використання і розвитку трудового потенціалу за умовах трансформації економіки України є поширеним напрямом досліджень відомих вітчизняних науковців, а саме вони досліджувались: О. Амошею [1], В. Близнюк, С. Вовканичем, С. Писаренко,

© З. В. Смутчак, 2020

У. Садовою, Л. Шевчук [13]. Економічні та демографічні аспекти формування та використання трудового потенціалу досліджувались О. Макаровою [4; 6], О. Грішновою [2], В. Куценко, Е. Лібановою [4; 6] та іншими вченими-економістами. Попри проведення багатьох досліджень, є певні проблеми, які потребують свого подальшого розвитку, оскільки пошук підходів до формування якісно нового трудового потенціалу суспільства зумовлює необхідність розробки науково обґрунтованої програми його розвитку на середньострокову перспективу та визначає актуальність теми дослідження.

Мета статті полягає в тому, щоб обґрунтувати необхідність впровадження інновацій в розвиток трудового потенціалу підприємств, як чинника покращення економічного потенціалу країни.

Виклад основного матеріалу. Як відомо, досягти високих результатів можна тільки тоді, коли люди володіють певними знаннями, вміннями і цілеспрямованістю, тому за сучасних умов проблема розвитку трудового потенціалу набуває все більшої актуальності. Відмітимо, що всупереч проголошеному курсу держави на модернізацію економіки, яка потребує більш освічених і компетентних кадрів, в Україні обсяги професійного навчання та підвищення кваліфікації залишаються вкрай обмеженими.

З метою вивчення ефективних форм і методів професійного розвитку персоналу та впровадження соціальних інновацій в цій сфері, вироблених та апробованих в інших країнах, варто враховувати елементи зарубіжного досвіду. Особливо виправданим і надзвичайно актуальним сьогодні це стає саме у зв'язку із активними процесами становлення державності України та проведення адміністративної реформи.

Європейська система професійного навчання стратегічно орієнтована на досягнення конкурентних переваг, динамічного розвитку та сталого економічного росту. Безперервна підготовка робітничих кадрів (яку варто запроваджувати в Україні) у країнах ЄС здійснюється з відривом і без відриву від виробництва, на підприємствах постійно відбувається моніторинг потреб у професійній підготовці та планування подальшого використання навченого персоналу. Навчання без відриву від виробництва включає практичну підготовку на підприємстві і теоретичний курс у професійно-технічній школі або спеціалізованому центрі.

Вивчення і застосування зарубіжного досвіду професійної підготовки та навчання персоналу робить позитивний вплив на підвищення продуктивності праці і поліпшення діяльності персоналу на вітчизняних підприємствах.

Провідні зарубіжні підприємства витрачають на професійне навчання і підготовку кадрів на виробництві – від 2 до 10 % фонду оплати праці. Періодичність професійного навчання працівників у розвинених країнах складає не більше 3-х років. В Україні витрати на професійне навчання кадрів на виробництві складають менше 2% від фонду заробітної плати. Періодичність підвищення кваліфікації працівників в Україні становить в середньому 12 років [7; 8].

Зауважимо, що враховуючи можливість використання ефективних інновацій, що застосовуються у практиці провідних країн світу (зокрема Німеччини, Великобританії, Франції, США та Японії), у сфері професійного розвитку персоналу на підприємствах, варто пропонувати:

1. Визначення та законодавче закріплення соціальних пріоритетів професіоналізації кадрів, на рівні мікросоціального середовища – шляхом застосування індивідуально-орієнтованого підходу до процесу професійного становлення персоналу підприємства.

Саме індивідуально-орієнтований підхід реалізується як під час розвитку персоналу (полягає у переході до особистісно-орієнтованої освіти, що створює

максимально сприятливе середовище для підвищення творчого потенціалу слухачів, оволодіння ними навичками навчальної, практичної та самоосвітньої діяльності), так і в процесі праці за допомогою планування, мотивації (стимулювання), моніторингу, оцінювання і контролю професійного розвитку.

2. Залучення до вивчення та апробації зарубіжного досвіду у сфері управління професійним розвитком персоналу (у контексті адаптації України до європейських стандартів) як експертів – теоретиків (в необхідній галузі діяльності), так і практиків;

3. Вивчення та узагальнення освітніх потреб майбутніх слухачів за допомогою анкетування перед початком формування навчальних програм та організації навчального процесу (у зв'язку із переходом до особистісно-орієнтованої парадигми освіти від когнітивної);

4. Удосконалення процедури планування індивідуального професійного розвитку персоналу підприємства шляхом його доповнення такими пунктами як: цілі, підстави, заходи, тривалість, напрями проведення професійного розвитку, а також строки, очікувана результативність і фактичний результат виконання індивідуального плану;

5. Здійснення моніторингу потреб, які працівники бажають задовольнити в кінцевому результаті їхнього розвитку з метою визначення заходів стимулювання до їх активного особистісного та професійного вдосконалення;

6. Врахування, в процесі оцінювання виконання працівниками покладених на них обов'язків і завдань, й результатів їхнього професійного розвитку на основі індивідуального плану, при цьому використовуючи програмно-цільовий метод управління [14].

Як свідчить зарубіжний досвід, для професійного розвитку персоналу підприємства необхідно задіяти різні механізми фінансування і контролю.

В Україні зобов'язання з фінансування професійного навчання покладаються тільки на роботодавця, тому значна кількість підприємств (особливо малих і середніх) не мають можливості підвищувати кваліфікацію персоналу відповідно до вимог сучасного виробництва. У той же час відсутнє законодавче забезпечення взаємовідносин роботодавців та навчальних закладів у сфері підготовки, що має стимулювати роботодавців у підготовці кваліфікованих кадрів. В контексті зазначеного, слід відмітити, що надання роботодавцям державою субсидій (задля навчання на робочих місцях, створення додаткових навчальних місць тощо) може бути механізмом підвищення ефективності системи професійного розвитку персоналу організації.

В той час, як розвинені країни світу рухаються до інформаційного суспільства, в якому швидко зростає цінність освіти й здатність до інновацій, в Україні (на відміну від 90-х років) знижується попит на професіоналів і зростає попит на найпростіші професії та осіб без професій.

Варто зазначити, що протиріччя між потребами модернізації вітчизняних підприємств і нестачею кадрів професійних, висококваліфікованих працівників, фахівців-представників новітніх видів діяльності (такі сотнями з'являються у світі щорічно), погіршенням якості підготовки – усе це неодмінно накладає негативний відбиток на соціально-трудові відносини, оскільки гальмує реалізацію головних економічних інтересів соціальних партнерів у сфері праці, передусім, заважає отримувати бажаний дохід. Наявні переваги в освіті кадрів Україна швидко втрачатиме за умов відсутності системи безперервного навчання найманих працівників. Наслідком такої ситуації стає перетворення України в «постачальника» дешевої робочої сили для країн Європи та інших розвинених держав світу [12].

Слід зауважити, що останні десятиліття Україна була ареною активних міграційних процесів. За оцінкою Світового банку країна входить до п'ятірки найбільших постачальників мігрантів у світі, поступаючись лише Мексиці, Індії, Китаю та Росії. Починаючи з 2010 року з України виїхало та не повернулося близько 4 мільйонів українців, що складає майже 10% населення.

За даними Державної служби статистики, у 2014 році кількість людей, які виїхали за кордон, становила 519914 осіб. З кожним роком даний показник зростає, що збільшує чисельність українців, які працюють за кордоном тимчасово та на постійній основі, використовуючи свої знання та навички на благо інших країн. Кількість мігрантів у 2016 р. порівняно з 2015 р. зменшилась з 519045 до 246188 осіб. Проте у 2017 та 2018 рр. можна спостерігати стрімке збільшення населення, яке мігрувало: від 430290 осіб у 2017 році до 610687 осіб у 2018 році. Варто зазначити, що станом на 2019 рік кількість іммігрантів та емігрантів практично зрівнялись (рис. 1).

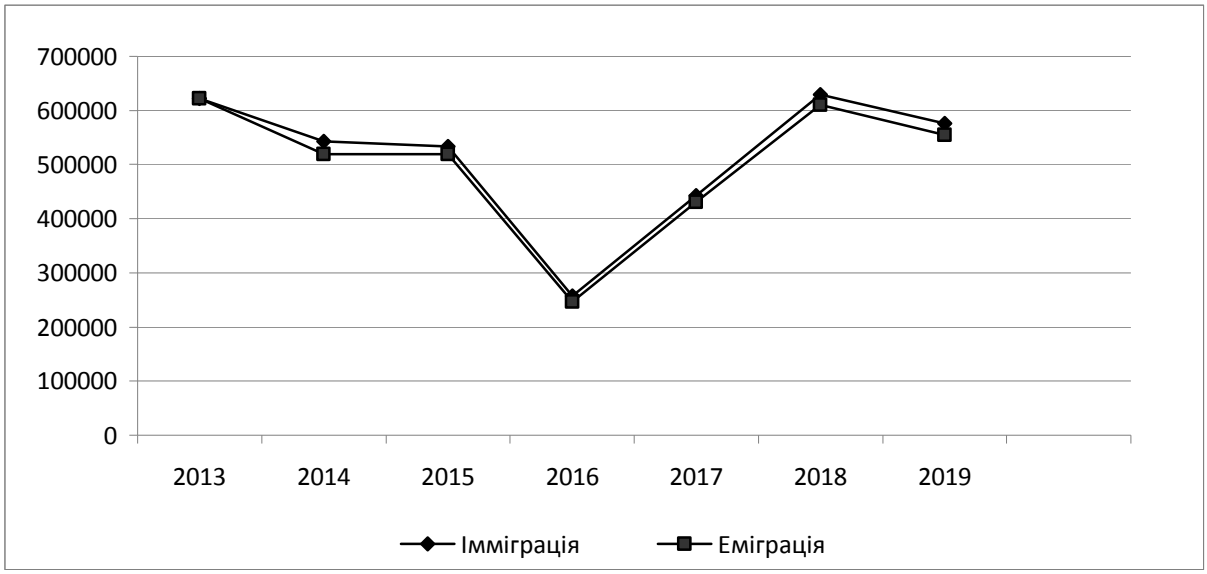

Рисунок 1 – Міграційний рух населення України (2013-2019 рр.)
Джерело: складено за даними [11]

Трудова міграція, негативно впливає на соціально-економічний розвиток України, так як зменшується кількість кваліфікованих працівників. Слід зауважити, що міграція некваліфікованих робітників дозволяє знизити рівень безробіття і скоротити пов’язані з ними витрати. Частина мігрантів отримує за кордоном освіту, додаткову професійну підготовку, цінний досвід роботи. Спостерігається зростання рівня кваліфікації робітників, які виїжджають в інші країни з метою працевлаштування, оскільки за кордоном мігранти залучаються до передових технологій, стандартів трудової дисципліни і організації виробництва. Але така ситуація не завжди має місце, тому що трудові мігранти з України, це найчастіше, освічені люди, з вищою освітою, які виконують за кордоном далеко не престижну, але більш високооплачувану роботу, ніж роботу за фахом у себе не батьківщині. У такому випадку відбувається їх повна декваліфікація. Щодо негативних наслідків трудової міграції, то вони більшою мірою впливають на соціально-економічний розвиток країни – експортера робочої сили. Суть полягає в тому, що в країні, яка експортує робочу силу, часто погіршується ситуація на ринку праці, знижується її інтелектуальний потенціал.

Посилення мотивації роботодавців до професійного навчання персоналу може бути забезпечено створенням Фонду професійного навчання, фінансування якого відбуватиметься за рахунок відрахувань 0,1% внесків із заробітної плати працівників та 0,5% внесків з фондів роботодавців. Управління цим Фондом здійснюватиметься соціальними партнерами на паритетних засадах. До функцій Фонду професійного навчання належатиме надання безвідсоткових кредитів на організацію професійного навчання працівників тих підприємств, які сплачують внески у цей фонд [12].

Застосування системи пільг і бонусів може стимулювати роботодавців до професійного розвитку робітничих кадрів.

Водночас слід зазначити, що навчання персоналу на власній матеріально-технічній базі забезпечуватиме підприємству право на отримання щорічної субсидії на розвиток персоналу.

Підготовка кадрів безпосередньо на виробництві, на існуючій матеріально-технічній базі та за участю кваліфікованих майстрів-наставників виробничників залишається ресурсом вирішення кадрових проблем підприємства. Однак отримання сертифікату по закінченню курсу навчання, що дозволяє робітнику працювати за фахом лише на цьому підприємстві, суттєво обмежує можливості працевлаштування на інших підприємствах.

Це підтверджує можливість застосування зарубіжного досвіду «сертифікації знань», який передбачає можливість видачі працівникам сертифікат після проходження професійного навчання працівників безпосередньо на виробництві. Цей сертифікат підтверджується у ході атестації Незалежної кваліфікаційної комісії, та передбачає видачу сертифікату державного зразку, що визнається іншими підприємствами [12].

Посилення мотивації роботодавців до професійного розвитку персоналу підприємства передбачає активізацію розвитку соціального діалогу на макро, мезо- та мікрорівнях.

Залучення соціальних партнерів до організації та здійснення контролю за якістю професійного навчання може бути забезпечено на основі:

1. Включення умов організації та проходження навчання до колективного договору на національному, галузевому рівнях і на рівні підприємств;
2. Забезпечення участі в процедурі оцінювання та сертифікації знань, отриманих у ході навчального процесу;
3. Надання оплачуваної відпустки для підготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів [10; 13].

Збереження і розвиток трудового потенціалу є необхідною передумовою та стратегічним завданням сталого розвитку держави, проте наразі в Україні існує ціла низка причин, які негативно впливають на стан ринку праці, серед яких (рис. 2).

Рисунок 2 – Чинники, які впливають на стан ринку праці в Україні

Джерело: складено за даними [9]

Серед чинників, які створюють загрозливі тенденції на ринку праці також слід зазначити: демографічна ситуація, тіньова зайнятість населення, загрозливі розміри трудової міграції кваліфікованої робочої сили з України за кордон та ін.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Незалежно від кризової ситуації слід розуміти, що надалі перспективи інноваційного розвитку означатимуть більший попит на кваліфікованих працівників, здатних до інновацій. Тому варто мати на увазі необхідність особливої турботи про цю категорію персоналу. Виходом з такої ситуації має бути організація масового перенавчання працівників в інтересах підвищення їхньої конкурентоспроможності й створення модернізованих робочих місць, яким притаманна більш висока оплата праці й привабливі умови праці.

Система розвитку персоналу на підприємстві повинна бути гнучкою, здатною змінювати зміст, методи і організаційні форми відповідно до потреб виробництва і ситуації, яка складається на ринку праці. Відповідно з цим управління розвитком персоналу має сконцентрувати свої зусилля на вирішенні таких проблем, як розробка стратегії з питань формування кваліфікованого персоналу, визначення потреб у навчанні працівників, вибір форм і методів професійного розвитку персоналу, фінансове забезпечення всіх видів навчання в необхідній кількості.

В Україні розвиток професійного навчання – це важлива умова як забезпеченості виробництва висококваліфікованими кадрами, так і підвищення його ефективності. Однак вона має певні недоліки і вимагає зміни підходів як із сторони держави, так і зі сторони роботодавців, що і визначає перспективи подальших досліджень.

Список літератури

1. Амоша О., Новікова О. Соціальна відповідальність в контексті розвитку людського потенціалу. *Держава і суспільство*. 2011. Вип. 1. С. 122-127.
2. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. К. : КНЕУ, 2005. 403 с.
3. Дрозач М.І. Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві в контексті зарубіжного досвіду. *Наука та інновації*. 2008. Т 4. № 3. С. 88–94.
4. Лібанова Е.М., Макарова О.В., Курило І.О. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки (кол. моногр.). Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. К., 2012. 320 с.
5. Любимова К.О. Світовий досвід професійного навчання персоналу підприємства. *Економічний часопис*. 2011. № 3. С. 59–61.
6. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій (колективна науково-аналітична монографія): за ред. Лібанової Е.М. К. : Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2006. 356 с.
7. Магура М.И., Курбатова М.Б. Обучение персонала как конкурентное преимущество. М.: Интел-Синтез, 2005. 216 с.
8. Нестеренко О.М. Шляхи вдосконалення професійного розвитку персоналу на підприємстві. *Вісник економіки, транспорту і промисловості*. 2010. № 30. С. 87–88.
9. НТСЕР обговорила проблему збереження та розвитку трудового потенціалу України. URL: https://pon.org.ua/novyny/6286-ntser-obgovorila-problemu-zberezhennya-ta-rozvitku-trudovogo-potencalu-ukrayini.html (дата звернення 10.09.2020)
10. Орлова А.А. Стимулювання розвитку системи професійного навчання робітничих кадрів в Україні. *Ефективна економіка*. 2012. № 11. URL: http://www.economy.nayka.com. ua/index.php?operation=1&iid=1572 (дата звернення 10.09.2020)
11. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: www.ukrstat.gov.ua (дата звернення 10.09.2020)
12. Черненко С.М. Професійне навчання робітничим професіям: проблеми державного регулювання *Ефективна економіка*. 2012. №12. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1911 (дата звернення 10.09.2020)
13. Шевчук Л. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз. Львів, 2003. 489 с.
14. Яшина Ю.В. Соціальні фактори професійного розвитку державних службовців України: автореф. дис. … канд. наук з держ. упр.: 25.00.03. Дніпропетровськ, 2012. 20 с.

References

1. Amosha, O., & Novikova, O. (2011) Sotsial′na vidpovidal′nist′ v konteksti rozvytku lyuds′koho potentsialu. [Social responsibility in the context of human development]. *Derzhava i suspil'stvo – State and society, 1,* 122-127 [in Ukrainian].
2. Vasilchenko, V. S., Grinenko, A. M., Grishnova, O. A., & Kerb, L. P. (2005). *Upravlinnya trudovym potentsialom [Management of labour potential]*. Kyiv: KNEU [in Ukrainian].
3. Drozach, M. I.(2008). Rozvytok profesiynoho navchannya kadriv na vyrobnytstvi v konteksti zarubizhnoho dosvidu [Development of professional training of personnel in production in the context of foreign experience]. *Nauka ta innovatsiyi – Science and innovations, Vol. 4 (3),* 88–94. [in Ukrainian].
4. Libanova, E. M., Makarova, O. V., & Kurilo, I. O. (2012). *Lyuds'kyy rozvytok v Ukrayini: sotsial'ni ta demohrafichni chynnyky modernizatsiyi natsional'noyi ekonomiky (kol. monohr.) [Human development in Ukraine: social and demographic factors of modernization of the national economy (monograph)]*. Institute of Demography and Social Research. M.V. Birds of the National Academy of Sciences of Ukraine. K. [in Ukrainian].
5. Lyubymova, K. O. (2011). Svitovyy dosvid profesiynoho navchannya personalu pidpryyemstva [World experience of professional training of enterprise personnel]. *Ekonomichnyy chasopys – Economic magazine, 3,* 59–61 [in Ukrainian].
6. Libanova, E. M. (Eds.). (2006). *Human development in Ukraine: opportunities and directions of social investment* . Institute of Demography and Social Research of the National Academy of Sciences of Ukraine, State Statistics Committee of Ukraine.
7. Magura, M. I., & Kurbatova, M. B. (2005). *Obucheniye personala kak konkurentnoye preimushchestvo* [*Staff training as a competitive advantage*]. M.: Intel-Sintez [in Russian].
8. Nesterenko, O. M. (2010). Shlyakhy vdoskonalennya profesiynoho rozvytku personalu na pidpryyemstvi. Ways to improve the professional development of staff at the enterprise]. *Visnyk ekonomiky, transportu i promyslovosti – Bulletin of Economics, Transport and Industry*, *30*, 87–88 [in Ukrainian].
9. NT·SER obhovoryla problemu zberezhennya ta rozvytku trudovoho potentsialu Ukrayiny [STCER discussed the problem of preserving and developing the labour potential of Ukraine]. *pon.org.ua.* Retrieved from https://pon.org.ua/novyny/6286-ntser-obgovorila-problemu-zberezhennya-ta-rozvitku-trudovogo-potencalu-ukrayini.html [in Ukrainian].
10. Orlova, A. A. (2012). Stymulyuvannya rozvytku systemy profesiynoho navchannya robitnychykh kadriv v Ukrayini [Stimulating the development of the system of professional training of workers in Ukraine]. *Efektyvna ekonomika – Effective economy, 11.* Retrieved from http://www.economy.nayka.com. ua/index.php?operation=1&iid=1572 [in Ukrainian].
11. Ofitsiynyi sayt Derzhavnoyi sluzhby statystyky Ukrayiny [The official website of the State Statistics Service of Ukraine]. *www.ukrstat.gov.ua.* Retrieved from http //www.ukrstat.gov.ua [in Ukrainian].
12. Chernenko, S. M. (2012). Profesiyne navchannya robitnychym profesiyam: problemy derzhavnoho rehulyuvannya. [Vocational training for working professions: problems of state regulation]. *Efektyvna ekonomika – Effective economy.* Retrieved from http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1911 [in Ukrainian].
13. Shevchuk, L. (2003). *Medyko-sotsial'ni aspekty vykorystannya trudovoho potentsialu: rehional'nyy analiz i prohnoz [Medical and social aspects of the use of labour potential: regional analysis and forecast]*. Lviv [in Ukrainian].
14. Yashyna, Y. V. (2012). Sotsial′ni faktory profesiynoho rozvytku derzhavnykh sluzhbovtsiv Ukrayiny - Social factors of professional development of civil servants of Ukraine. *Extended abstract of candidate's thesis*. Dnipropetrovsk [in Ukrainian].

Zinaida Smutchak, Associate Professor, Doctor in Economics (Doctor of Economic Sciences)
Flight Academy of National Aviation University, Kropyvnitskiy, Ukraine

Introduction of Innovations as a Guarantee of Labour Potential Development

The article is devoted to the introduction of innovations in the development of labour potential of enterprises as a factor in improving the economic potential of the country. The possibility of using effective innovations used in the practice of the world's leading countries (including Germany, Great Britain, France, the United States and Japan) in the field of professional development of personnel is mentioned. Mechanisms for improving the efficiency of the system of professional development of staff are proposed. Attention is focused on the involvement of social partners in the organization and control over the quality of vocational training.

In order to study effective forms and methods of professional development of staff and the introduction of social innovations in this area, developed and tested in other countries, it is necessary to take into account

elements of foreign experience. This is especially justified and extremely relevant today in connection with the active processes of statehood of Ukraine and administrative reform.

Contradictions between the needs of modernization of national enterprises and the lack of professional, highly qualified workers, specialists representing the newest activities (there are hundreds of them in the world every year), deteriorating quality of training - all this inevitably has a negative impact on social and labour relations. The main economic interests of the social partners in the field of labour, above all, prevents the desired income. Ukraine will quickly lose the existing advantages in personnel training in the absence of a system of continuous training of employees. The consequence of this situation is the transformation of Ukraine into a «supplier» of cheap labour for European countries and other developed countries.

In Ukraine the development of vocational training is an important condition for both the provision of production with highly qualified personnel and increasing its efficiency. However, it has certain shortcomings and requires a change of approach both on the part of the state and on the part of employers, which determines the prospects for further research.

personnel development, labour potential, intellectual potential, innovations, outflow of personnel, labour market

Одержано (Received) 16.09.2020 *Прорецензовано (Reviewed) 22.09.2020*
Прийнято до друку (Approved) 28.09.2020

УДК 331.102.344:658 **JEL Classification**: **D23; O15; 032; O34**
DOI: https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4(37).108-118

Г.Й. Островська, доц., канд. екон. наук
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, м. Тернопіль, Україна

Концептуальні засади управління використанням інтелектуального потенціалу промислового підприємства

У статті запропоновано концепцію управління використанням інтелектуального потенціалу сучасних промислових підприємств на основі інфраструктурного підходу. Побудовано матрицю управлінського впливу на компоненти-фактори якісного рівня інтелектуального потенціалу за відтворювальними етапами інтелектуалізації персоналу підприємства. Виокремлено низку заходів організаційно-економічного та морально-психологічного характеру, що забезпечують позитивну динаміку розвитку інтелектуального потенціалу в процесі впровадження інновацій на підприємстві. Реалізація сформульованої концепції є пріоритетом генерального задуму стратегічної спрямованості інноваційних промислових підприємств.

промислове підприємство, інноваційний розвиток, інтелектуальний потенціал, інтелектуально-інноваційна діяльність, мотивація, культура знань, креативний менеджмент

Г.И. Островская, доц., канд. экон. наук
Тернопольский национальный технический университет имени Ивана Пулюя, г. Тернополь, Украина

Концептуальные основы управления использованием интеллектуального потенциала промышленного предприятия

В статье предложена концепция управления использованием интеллектуального потенциала современных промышленных предприятий на основе инфраструктурного подхода. Построено матрицу управленческого воздействия на компоненты-факторы качественного уровня интеллектуального потенциала по воспроизводственным этапам интеллектуализации персонала предприятия. Выделены мероприятия организационно-экономического и морально-психологического характера, обеспечивающие положительную динамику развития интеллектуального потенциала в процессе внедрения инноваций на предприятии. Реализация сформулированной концепции является приоритетом генерального плана стратегической направленности инновационных промышленных предприятий.

промышленное предприятие, инновационное развитие, интеллектуальный потенциал, интеллектуально-инновационная деятельность, мотивация, культура знаний, креативный менеджмент

© Г.Й. Островська, 2020