

В.А. КУЧИНСЬКИЙ, О.М. ГУЦАН, Д.Ю. КРАМСЬКОЙ

ІННОВАЦІЙНА СПРИЙНЯТЛИВІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОСНОВА ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Визначено роль інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства як головного чинника інноваційного виробництва та основи сучасного економічного розвитку підприємств України. Сформовано підхід до управління економічним розвитком підприємства на основі підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства. Інноваційну сприйнятливості персоналу підприємства визначено як характеристику працівників, яка відображає активність їх в інноваційній діяльності для забезпечення певного рівня конкурентоспроможності та отримання високих кінцевих фінансово-економічних результатів. Визначено, що формування та розвиток інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства забезпечується за рахунок трьох основних складових: освітньо-професійного рівня, мотивування персоналу та умов праці. Сформовані групи чинників формування складових інноваційної сприйнятливості персоналу, а саме: на освітньо-професійний рівень впливають – рівень освіти, кваліфікаційний рівень, досвід персоналу, інноваційні цінності і здатність до розвитку, рівень комунікабельності, гнучкості і адаптивності персоналу; на мотивування персоналу впливають – рівень задоволеності матеріальною винагородою, рівень задоволеності змістом праці, рівень задоволеності статусом на підприємстві, рівень задоволеності визнанням досягнутих результатів, рівень задоволеності умовами праці; на умови праці впливають – техніко-технологічний рівень розвитку підприємства, рівень інформатизації процесів виробництва, управління та збутової діяльності, ергономічні умови на робочих місцях, рівень розвитку організаційної культури, морально-психологічний клімат в колективі. Оцінку інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства запропоновано проводити з використанням інтегрального індексу інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства. Для вибору напрямку розвитку персоналу і формування заходів підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства запропоновано використовувати куб інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства. Також був сформований підхід до моніторингу інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства, який допоможе своєчасно виявляти недоліки в сфері інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства і розробляти заходи покращення ефективності використання трудового потенціалу.

Ключові слова: інноваційна сприйнятливості персоналу, економічний розвиток підприємства, персонал, трудовий потенціал, конкурентоспроможність персоналу, інноваційна діяльність, моніторинг, мотивація персоналу, управлінські рішення.

В.А. КУЧИНСКИЙ, А.Н. ГУЦАН, Д.Ю. КРАМСКОЙ

ИННОВАЦИОННАЯ ВОСПРИИМЧИВОСТЬ ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Определена роль инновационной восприимчивости персонала предприятия как главного фактора инновационного производства и основы современного экономического развития предприятий Украины. Сформирован подход к управлению экономическим развитием предприятия на основе повышения инновационной восприимчивости персонала предприятия. Инновационная восприимчивость персонала предприятия определена как характеристика работников, которая отражает активность их в инновационной деятельности для обеспечения определенного уровня конкурентоспособности и получения высоких конечных финансово-экономических результатов. Определено, что формирование и развитие инновационной восприимчивости персонала предприятия обеспечивается за счет трех основных составляющих: образовательно-профессионального уровня, мотивации персонала и условий труда. Сформированы группы факторов формирования составляющих инновационной восприимчивости персонала, а именно: на образовательно-профессиональном уровне влияют - уровень образования, квалификационный уровень, опыт персонала, инновационные ценности и способность к развитию, уровень коммуникабельности, гибкости и адаптивности персонала; на мотивацию персонала влияют - уровень удовлетворенности материальным вознаграждением, уровень удовлетворенности содержанием труда, уровень удовлетворенности статусом на предприятии, уровень удовлетворенности признанием достигнутых результатов, уровень удовлетворенности условиями труда; на условия труда влияют - технико-технологический уровень развития предприятия, уровень информатизации процессов производства, управления и сбытовой деятельности, эргономические условия на рабочих местах, уровень развития организационной культуры, морально-психологический климат в коллективе. Оценку инновационной восприимчивости персонала предприятия предложено проводить с использованием интегрального индекса инновационной восприимчивости персонала предприятия. Для выбора направления развития персонала и выработки мер повышения инновационной восприимчивости персонала предприятия предложено использовать куб инновационной восприимчивости персонала предприятия. Также был сформирован подход к мониторингу инновационной восприимчивости персонала предприятия, который поможет своевременно выявлять недостатки в сфере инновационной восприимчивости персонала предприятия и разрабатывать меры повышения эффективности использования трудового потенциала.

Ключевые слова: инновационная восприимчивость персонала, экономическое развитие предприятия, персонал, трудовой потенциал, конкурентоспособность персонала, инновационная деятельность, мониторинг, мотивация персонала, управленческие решения.

V.A. KUCHINSKYI, O.M. GUTSAN, D.Y. KRAMSKOI

INNOVATIVE ENHANCEMENT OF THE PERSONNEL AS A BASIS FOR THE ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE ENTERPRISE

The role of innovative susceptibility of the personnel of the company as the main factor of innovation production and the basis of modern economic development of enterprises of Ukraine is determined. The approach to management of economic development of the enterprise is formed on the basis of increase of innovative susceptibility of the personnel of the enterprise. Innovative susceptibility of the personnel of the company is defined as a characteristic of employees, which reflects their activity in innovation activities to ensure a certain level of competitiveness and obtain high finite financial and economic outcomes. It is determined that the formation and development of innovative susceptibility of the personnel of the enterprise is provided at the expense of three main components: educational-professional level, motivation of personnel and working conditions. The formed groups of factors of formation of the components of the innovative susceptibility of the personnel, namely: the level of education, qualification level, personnel experience, innovative values and ability to development, level of communication, flexibility and adaptability of the personnel influence the educational-professional level; the motivation of the staff is influenced by - the level of satisfaction with material remuneration, the level of satisfaction with the content of work, the level of satisfaction with the status of the enterprise, the level of satisfaction with the recognition of the results achieved, the level of satisfaction with the conditions of work; the working conditions are influenced by the technological and technological level of the enterprise development, the level of information of production processes, management and marketing activities, ergonomic conditions at workplaces, the level of development of organizational culture, moral and psychological climate in the team. An assessment of the innovative susceptibility of the personnel of the enterprise is proposed to be carried out using the integral index of innovative susceptibility of the personnel of the enterprise. To select the direction of personnel development and the formation of measures to increase the innovative susceptibility of the personnel of the enterprise, it is proposed to use a cube of innovative susceptibility of the personnel of the enterprise. An approach was also developed to monitor the innovative responsiveness of the personnel of the company, which will help to timely identify shortcomings in the field of innovative susceptibility of the personnel of the enterprise and develop measures to improve the efficiency of the use of labor potential.

Keywords: innovative personnel susceptibility, economic development of the enterprise, personnel, labor potential, staff competitiveness, innovation activity, monitoring, personnel motivation, managerial decisions.

Вступ. В сучасних умовах функціонування і розвитку вітчизняної економіки персонал є головним ресурсом інноваційного виробництва, основним чинником, який формує систему економічних відносин і забезпечує підвищення конкурентоспроможності. Інноваційна сприйнятливість персоналу дає можливість мінімізувати вплив зовнішнього середовища на стабільний і стійкий економічний розвиток підприємства. Інноваційна сприйнятливість виступає головним чинником розвитку трудових здібностей людини до створення нового, раніше невідомого блага, забезпечує отримання різного роду переваг перед конкурентами. Сталий економічний розвиток вимагає, у свою чергу, формування оптимальних умов нарощування трудових здібностей працівників до інноваційної діяльності, як безперервного джерела створення конкурентних переваг країни та суб'єктів господарювання [1].

Вивчення ролі персоналу в підвищенні ефективності функціонування і конкурентоспроможності набуває все більшого значення з огляду на те, що інноваційний підхід до розвитку підприємства передбачає формування інтелектуального працівника, який володіє знаннями, вміннями та навичками, що дозволяють підприємству успішно конкурувати на ринку [2].

Аналіз стану питання. Визначення особливостей формування інноваційної сприйнятливості персоналу як головного чинника інноваційного виробництва є нагальною проблемою сучасного економічного розвитку України, підвищення інноваційної активності вітчизняних підприємств. Протягом останніх двох десятиліть перехідні та кризові явища в суспільстві та економіці мали наслідком зниження якості трудового потенціалу, частки інтелектуальних працівників у промисловості, конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці. Стимули до науково-технічної творчості за ці роки було практично зруйновано низькою оплатою праці та її знеціненням в умовах інфляції [1].

У цих умовах важливою складовою економічного розвитку підприємства є ефективне управління інноваційною сприйнятливістю його персоналу.

Аналіз основних досягнень і літератури. Проблеми формування та розвитку інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства досліджували багато вітчизняних науковців, зокрема Дюжев В.Г., Ілляшенко С.М. [6], Краснокутська Н.В [10], Микитюк П.П., Перерва П.Г. [14] та інші. Ними розкрито окремі аспекти інноваційної сприйнятливості персоналу як фактора активізації інноваційної діяльності.

Разом з тим, питання управління інноваційною сприйнятливістю персоналу підприємства в умовах переходу на інноваційний шлях економічного розвитку, нарощення трудових здібностей працівників до інноваційної діяльності, інноваційно-економічного розвитку сучасних підприємств як чинника формування і забезпечення ефективного функціонування вітчизняних підприємств та їх конкурентоспроможності на ринку у науковій літературі висвітлені недостатньо. Зазначене й зумовило вибір теми даного дослідження [1].

Мета дослідження. Метою статті є розробка підходів до управління і моніторингу інноваційної

сприйнятливості персоналу задля забезпечення економічного розвитку підприємства.

Викладення основного матеріалу дослідження. Вирішальним фактором ефективного впровадження інновації є персонал підприємства та його ставлення до них. Управління інноваційними знаннями є одним із інструментів формування й розвитку інноваційного середовища підприємства, під яким розуміється сукупність механізмів, інструментів, процесів інфраструктурних елементів і людського капіталу, що забезпечують інноваційну діяльність підприємства. Тому завдання керівників при впровадженні інновації – сформувати інноваційну сприйнятливість персоналу, яка проявляється в усвідомленні виробничої та економічної необхідності здійснення нововведення, особистої та колективної значущості нововведення, а також способів особистого включення у здійснення нововведення [3].

За великої значущості інших чинників в активізації інноваційної діяльності, за межами уваги дослідників і керівників підприємств часто залишається праця винахідника, раціоналізатора, науковця, завдяки якій створюється та реалізується на ринку інноваційний продукт. Уявлення про інноваційну діяльність має збагатити сприйняття людини як носія нововведень на сучасному виробництві. При цьому першочергову увагу як на макро-, так і на мікрорівні потрібно звернути на сфери формування трудового потенціалу інноваційного зразка, оскільки інноваційна сприйнятливість як основа інтелектуальної праці, інноваційної діяльності залежить від рівня освіти та кваліфікації працівника [1].

Готовність персоналу підприємства до змін репрезентує рівень усвідомлення працівниками через поінформованість, сутності і наслідків впровадження інновацій, а також рівень зацікавленості працівників у результатах реалізації інновацій [4, с. 430].

Готовність до нововведень на підприємстві формується з декількох складових [5, с. 52]: розуміння важливості проблеми та знання реальної ситуації; готовності персоналу до інновацій (бажання, досвід, здібності); фінансових можливостей підприємства (наявності власних коштів або доступних фінансових джерел поза підприємством); рівня технологічної оснащеності підприємства; бажання і вміння користуватися запозиченою компетенцією (ідеї, проекти, консультації); інформаційної готовності (рівень розвитку та якість інформаційної системи); організаційно-функціональної готовності.

С.М. Ілляшенко використовує поняття інноваційної культури підприємства для визначення готовності персоналу до нововведень. Таким чином, поняття інноваційної культури підприємства слід розглядати як накопичені знання, досвід, переконання, особливості поведінки і взаємовідносин персоналу, систему його мотивації, порядки в організації тощо, які характеризують ступінь сприйнятливості окремих працівників, груп працівників і підприємства в цілому до нововведень, готовність втілити їх у нові продукти, технології, управлінські рішення тощо [6].

Поряд з інноваційною культурою і готовністю персоналу до нововведень вчені також розглядають поняття сприйнятливості. Так, О.М. Кузьменко та І.М. Літвінова зазначають, що «сприйнятливість до

нововведень – здатність працівників або підприємства сприймати нововведення. Вона визначається часом впровадження конкретного нововведення або загальним числом нововведень, прийнятих до освоєння даним працівником або даним підприємством до певного моменту часу» [7].

Термін «інноваційна сприйнятливість» у науковому обігу використовується найчастіше на позначення здатності суб'єкта господарювання виявляти інновації в інформаційному полі, розрізняти та ідентифікувати їх окремі ознаки, виділяти в них інформативний зміст і приймати інновацію до використання з метою підвищення своєї конкурентно-спроможності [1].

Однак, інноваційна сприйнятливість підприємства передусім ґрунтується на інноваційній сприйнятливості його персоналу. А в інноваційній економіці інноваційна сприйнятливість трудового потенціалу стає вирішальним економічним ресурсом відтворення на основі ряду закономірностей розвитку продуктивних сил: заміни природних ресурсів штучно створеними; заміни речових складових виробництва інтелектуальними (високі технології, комп'ютерні програми тощо). При цьому основу трудового потенціалу формують здібності до інновацій і наукові знання прикладного, специфічного характеру, які можуть бути застосовані у виробництві [1].

Тоді інноваційну сприйнятливість персоналу можна визначити як здатність виявити інновації в інформаційному полі, розрізнити та ідентифікувати їх окремі ознаки, виділити в них інформативний зміст, адекватний меті діяльності, сформованому образу розвитку трудового потенціалу, прийняти інновацію до використання з метою підвищення своєї конкурентоспроможності. Отже, інноваційна сприйнятливість являє собою процес оцінки інновації, ініціації її прийняття, здійснення інновації та її рутинізації, тобто перетворення інновації на звичну, яка характеризується передбачуваною структурою поведінки працівників і повторюваними схемами діяльності [1].

На думку авторів, інноваційну сприйнятливість персоналу підприємства пропонується визначати як характеристику працівників, яка відображає активність їх в інноваційній діяльності для забезпечення певного рівня конкурентно-спроможності та отримання високих кінцевих фінансово-економічних результатів.

Управління інноваційною сприйнятливістю працівників на мікрорівні є важливим, але й доволі складним процесом. Зокрема, для оцінювання інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства може використовуватись система показників. Н.Є. Леванова виокремлює такі: позитивне або негативне сприйняття інновацій співробітниками організації, тобто сприйнятливості до інноваційного процесу та інноваційної діяльності; готовність іти на ризики та долати труднощі, прагнення до інновацій і змін; позитивне або негативне сприйняття співробітниками інформації, тобто участь організації у спеціалізованих виставках, конференціях, семінарах, готовність отримувати і вивчати отриману інформацію; внутрішню готовність до інновацій, тобто досвід співробітників, професійні навички в інноваційній діяльності; самовдосконалення співробітників, тобто участь в інноваційних проектах, готовність приймати інновації та використовувати їх, потреба в освіті та кар'єрному зростанні [8].

Аналізуючи процес формування та розвитку інноваційної культури, доцільно зазначити, що на нього впливають різноманітні фактори прямого та опосередкованого впливу [9]. До факторів прямого впливу

відносять: систему організації та управління інноваційною діяльністю команди інноваційного проекту (часовий ресурс, який забезпечує здатність оперативної й ефективно реагувати на зміни умов зовнішнього і внутрішнього середовища); мотивацію ефективної діяльності, участі у плануванні та управлінні інноваційними проектами (фінансовий ресурс, що надає можливість матеріально і морально стимулювати інноваційну діяльність); націленість на розвиток та реалізацію інтелектуально-креативного потенціалу кожного члена команди інноваційного проекту (людський ресурс, спроможний знаходити шляхи розв'язання нестандартних завдань). До факторів опосередкованого впливу, на погляд С.М. Ілляшенко, належать: ринкові фактори (запити споживачів, рівень конкуренції, тенденції змін кон'юнктури тощо); методи державного стимулювання і регулювання інноваційної діяльності тощо [6].

Видокремлюють декілька груп факторів, що здійснюють вплив на інноваційну сприйнятливості персоналу: підтримуючі, підсилюючі, блокуючі [3].

На думку авторів, формування та розвиток інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства забезпечується за рахунок трьох основних складових: освітньо-професійного рівня, мотивування персоналу та умов праці. Чинники формування складових інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства представлені на рис. 1.

Для аналізу інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства, на думку авторів, доцільно використовувати інтегральний індекс інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства, який пропонується розраховувати за формулою:

$$I_{\text{ІСП}} = I_{\text{ОПР}} * I_{\text{МП}} * I_{\text{УМП}}, \quad (1)$$

де $I_{\text{ІСП}}$ – інтегральний індекс інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства;

$I_{\text{ОПР}}$ – індекс освітньо-професійного рівня персоналу;

$I_{\text{МП}}$ – індекс рівня вмотивованості персоналу;

$I_{\text{УМП}}$ – індекс рівня відповідності умов праці розвитку інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства.

В свою чергу кожний індекс, який входить до інтегрального індексу інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства пропонується розраховувати за наступною формулою:

$$I_j = \sum_{i=0}^5 I_{ji} * \gamma_{ji}, \quad (2)$$

де I_j – індекс j -ої складової інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства;

I_{ji} – оцінка i -ого чинника формування j -ої складової інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства;

γ_{ji} – ваговий коефіцієнт i -ого чинника формування j -ої складової інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства.

Розрахунок інтегрального індексу інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства пропонується здійснювати в табличній формі (табл. 2).

Для підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу вища ланка управління підприємства розробляє певні заходи, які забезпечують активізацію впровадження нововведень.

Н.В. Краснокутська виділяла наступні засоби подолання опору нововведенням в організації: навчання і надання інформації; залучення до участі в проекті; стимулювання та підтримка; переговори й угоди; кадрові перестановки і призначення; приховані та явні примусові заходи [10].

Таблиця 1 – Складові інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства

Складові інноваційної сприйнятливості персоналу	Чинники формування складових інноваційної сприйнятливості персоналу
Освітньо-професійний рівень (ОПР)	Рівень освіти
	Кваліфікаційний рівень
	Досвід персоналу
	Інноваційні цінності і здатність до розвитку
	Рівень комунікабельності, гнучкості і адаптивності персоналу
Мотивування персоналу (МП)	Рівень задоволеності матеріальною винагородою
	Рівень задоволеності змістом праці
	Рівень задоволеності статусом на підприємстві
	Рівень задоволеності визнанням досягнутих результатів
	Рівень задоволеності умовами праці
Умови праці (УМП)	Техніко-технологічний рівень розвитку підприємства
	Рівень інформатизації процесів виробництва, управління та збутової діяльності
	Ергономічні умови на робочих місцях
	Рівень розвитку організаційної культури
	Морально-психологічний клімат в колективі

Таблиця 2 – Розрахунок інтегрального індексу інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства

Чинники формування складових інноваційної сприйнятливості персоналу	Оцінка чинника	Ваговий коефіцієнт	Зважена оцінка
1 Освітньо-професійний рівень (ОПР)			
Рівень освіти	I_{11}	γ_{11}	$I_{зв11}$
Кваліфікаційний рівень	I_{12}	γ_{12}	$I_{зв12}$
Досвід персоналу	I_{13}	γ_{13}	$I_{зв13}$
Інноваційні цінності і здатність до розвитку	I_{14}	γ_{14}	$I_{зв14}$
Рівень комунікабельності, гнучкості і адаптивності персоналу	I_{15}	γ_{15}	$I_{зв15}$
<i>Індекс освітньо-професійного рівня персоналу ($I_{опр}$)</i>			I_1
2 Мотивування персоналу (МП)			
Рівень задоволеності матеріальною винагородою	I_{21}	γ_{21}	$I_{зв21}$
Рівень задоволеності змістом праці	I_{22}	γ_{22}	$I_{зв22}$
Рівень задоволеності статусом на підприємстві	I_{23}	γ_{23}	$I_{зв23}$
Рівень задоволеності визнанням досягнутих результатів	I_{24}	γ_{24}	$I_{зв24}$
Рівень задоволеності умовами праці	I_{25}	γ_{25}	$I_{зв25}$
<i>Індекс рівня вмотивованості персоналу ($I_{мп}$)</i>			I_2
3 Умови праці (УМП)			
Техніко-технологічний рівень розвитку підприємства	I_{31}	γ_{31}	$I_{зв31}$
Рівень інформатизації процесів виробництва, управління та збутової діяльності	I_{32}	γ_{32}	$I_{зв32}$
Ергономічні умови на робочих місцях	I_{33}	γ_{33}	$I_{зв33}$
Рівень розвитку організаційної культури	I_{34}	γ_{34}	$I_{зв34}$
Морально-психологічний клімат в колективі	I_{35}	γ_{35}	$I_{зв35}$
<i>Індекс рівня відповідності умов праці розвитку інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства ($I_{умп}$)</i>			I_3

Для вибору напрямку розвитку персоналу і формування заходів підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства доцільним буде користуватися запропонованим авторами кубом інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства (рис. 1).

Здійснення вибору напрямку впровадження заходів поліпшення інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства авторами пропонується з допомогою класифікації оцінок її основних складових (табл. 3).

На основі всього вище наведеного авторами розроблено підхід до управління економічним розвитком підприємства на основі підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства (рис. 2).

Сутність моніторингу у рамках управління інноваційною сприйнятливістю персоналу підприємства полягає в забезпеченні ефективного та своєчасного зворотнього зв'язку, який відбувається протягом періоду оцінювання діяльності. Моніторинг стану інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства має орієнтуватися на оцінювання її

складових задля збільшення ефективності трудового процесу та покращення фінансово-економічних показників діяльності підприємства [1]. Авторами запропоновано підхід до моніторингу інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства який представлено на рис. 3.

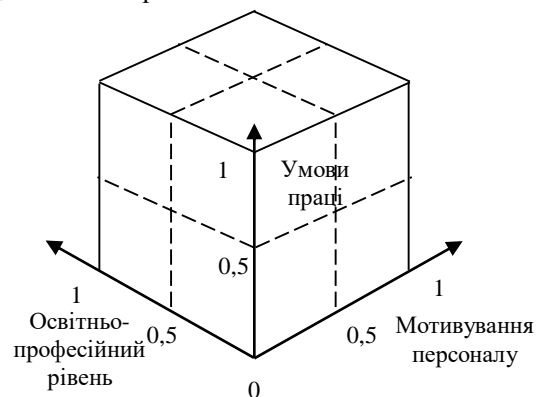


Рис. 1. Куб інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства

Розвиток інноваційних характеристик трудового потенціалу означає не тільки підвищення компетентності окремих працівників, але й перетворення отриманих ними знань і навичок у корпоративну цінність, придатну для швидкого та багаторазового використання всіма співробітниками з метою нарощування вартості компанії.

Основні результати розвитку інноваційних характеристик трудового потенціалу організації можуть бути представлені в позитивних результатах впровадження інновацій, оперативності прийняття рішень, зростанні вартості організації [1].

Таблиця 3 – Вибір напрямку впровадження заходів поліпшення інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства

Оцінка основних складових інноваційної сприйнятливості персоналу на підприємстві	Напрямок заходів поліпшення інноваційної сприйнятливості персоналу
$0,5 < I_{OPR} \leq 1; 0,5 < I_{MP} \leq 1; 0,5 < I_{YMP} \leq 1$	Заходи підтримки інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства
$0,5 < I_{OPR} \leq 1; 0,5 < I_{MP} \leq 1; 0 < I_{YMP} \leq 0,5$	Заходи розвитку інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства за рахунок поліпшення умов праці
$0,5 < I_{OPR} \leq 1; 0 < I_{MP} \leq 0,5; 0,5 < I_{YMP} \leq 1$	Заходи розвитку інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства за рахунок активізації мотиваційних процесів на підприємстві
$0 < I_{OPR} \leq 0,5; 0,5 < I_{MP} \leq 1; 0,5 < I_{YMP} \leq 1$	Заходи розвитку інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства за рахунок підвищення освітньо-професійного рівня працівників
$0 < I_{OPR} \leq 0,5; 0 < I_{MP} \leq 0,5; 0,5 < I_{YMP} \leq 1$	Заходи формування інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства за рахунок підвищення освітньо-професійного рівня працівників та активізації мотиваційних процесів на підприємстві
$0 < I_{OPR} \leq 0,5; 0,5 < I_{MP} \leq 1; 0 < I_{YMP} \leq 0,5$	Заходи формування інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства за рахунок підвищення освітньо-професійного рівня працівників та поліпшення умов праці
$0,5 < I_{OPR} \leq 1; 0 < I_{MP} \leq 0,5; 0 < I_{YMP} \leq 0,5$	Заходи формування інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства за рахунок активізації мотиваційних процесів на підприємстві та поліпшення умов праці
$0 < I_{OPR} \leq 0,5; 0 < I_{MP} \leq 0,5; 0 < I_{YMP} \leq 0,5$	Заходи формування інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства

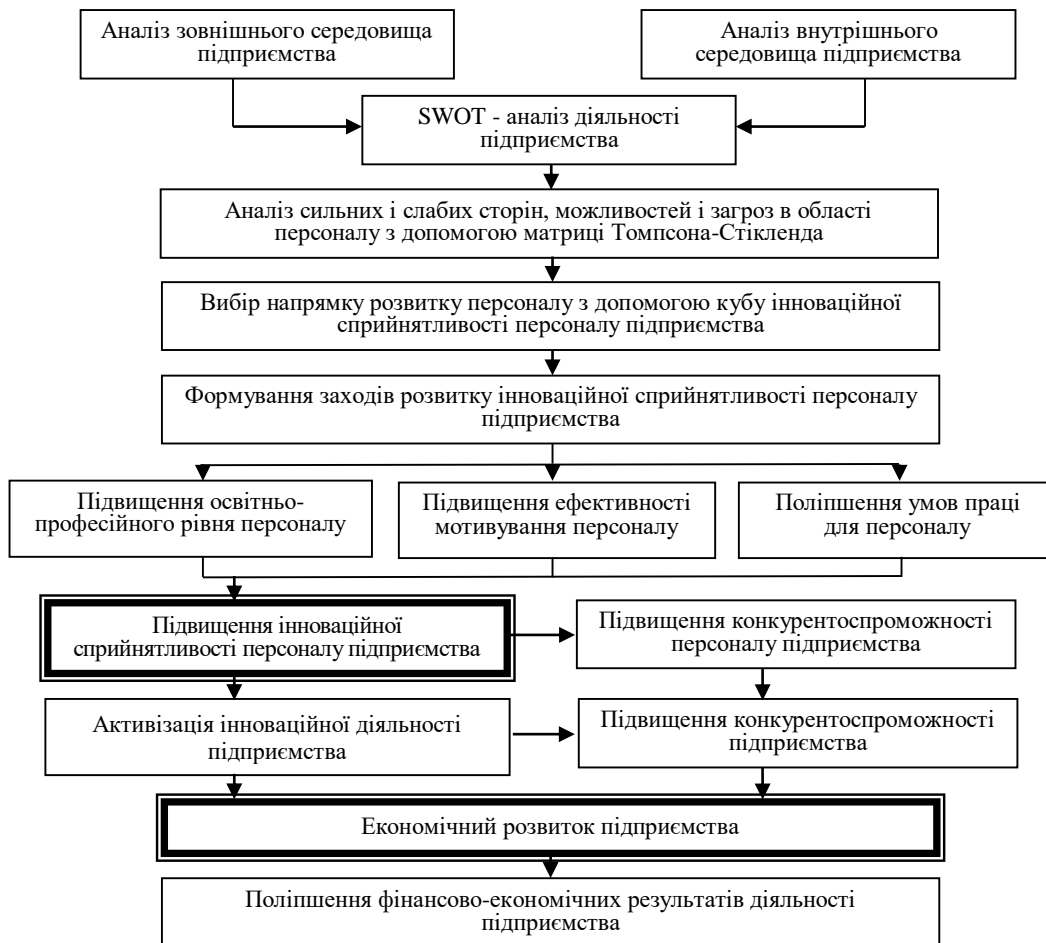


Рис. 2. Підхід до управління економічним розвитком підприємства на основі підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства

Підвищення інноваційності потенціалу трудових ресурсів суспільства слід розглядати як головний, провідний фактор соціального та економічного прогресу. Причина цього криється у тому, що найважливішою цінністю і основним капіталом сучасного суспільства стає креативна людина, працівник з інноваційним типом мислення, здатний до пошуку і засвоєння нових знань, прийняття нестандартних рішень. Реалізація позитивних змін в інноваційній сприйнятливості вітчизняних трудових

ресурсів як фактора їх розвитку повинна розглядатися як головний пріоритет соціально-економічного розвитку України [1].

Таким чином, економічний розвиток підприємств та їх конкурентоспроможність може бути досягнуто тільки за допомогою забезпечення інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства.

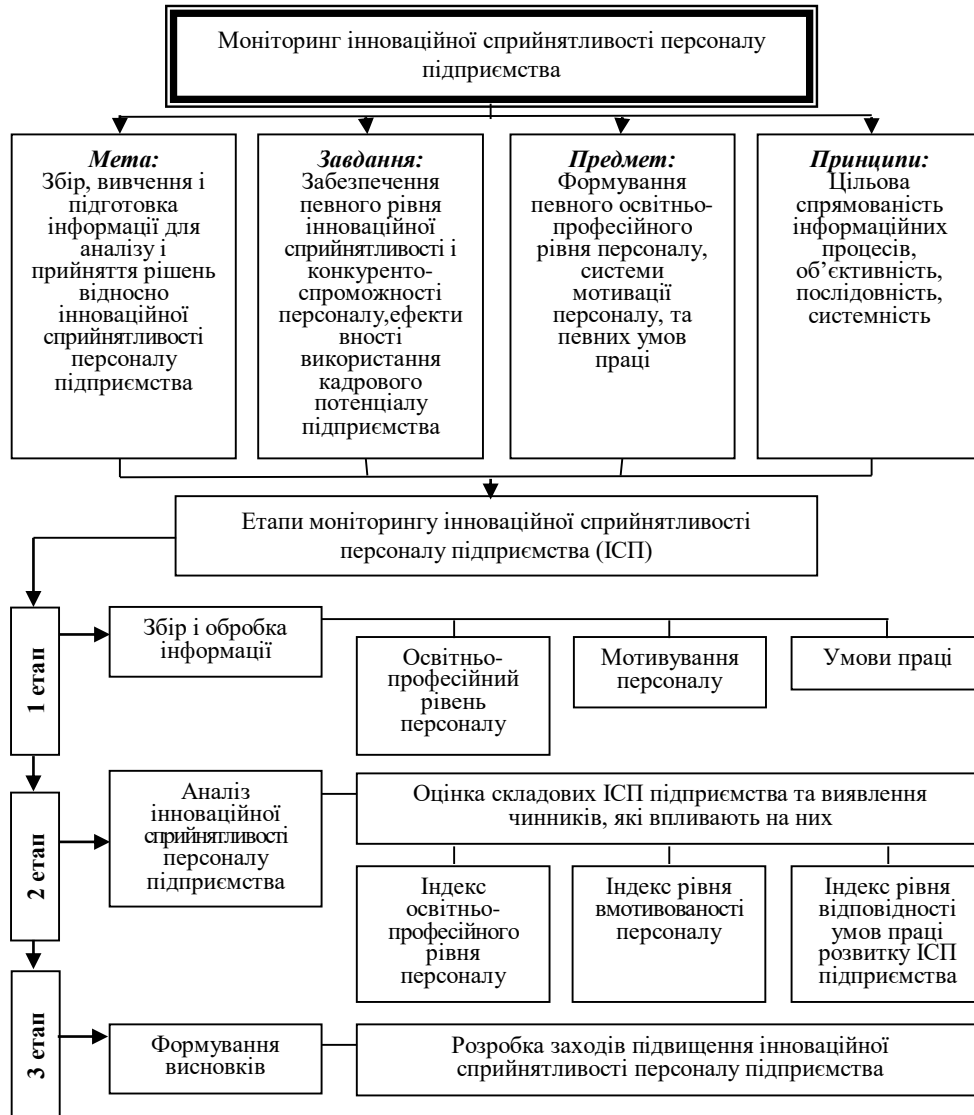


Рис. 3. Підхід до моніторингу інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства

Висновки. Виходячи з проведеного дослідження, можна зробити наступні висновки:

1. Визначено роль інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства як головного чинника інноваційного виробництва та основи сучасного економічного розвитку підприємств України.
2. Сформовано підхід до управління економічним розвитком підприємства на основі підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства.
3. Інноваційну сприйнятливості персоналу підприємства визначено як характеристику працівників, яка відображає активність їх в інноваційній діяльності для забезпечення певного рівня конкурентоспроможності та отримання високих кінцевих фінансово-економічних результатів.
4. Визначено, що формування та розвиток інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства забезпечується за

рахунок трьох основних складових: освітньо-професійного рівня, мотивування персоналу та умов праці.

5. Сформовані групи чинників формування складових інноваційної сприйнятливості персоналу.
6. Оцінку інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства запропоновано проводити з використанням інтегрального індексу інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства.
7. Для вибору напрямку розвитку персоналу і формування заходів підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства запропоновано використовувати куб інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства.
8. Також був сформований підхід до моніторингу інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства, який допоможе своєчасно виявляти недоліки в сфері інноваційної

сприйнятливості персоналу підприємства і розробляти заходи покращення ефективності використання трудового потенціалу.

Список літератури

1. Василик А.В. Підвищення інноваційної сприйнятливості в контексті розвитку трудового потенціалу / А.В. Василик // *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. – 2013. – № 1. – С. 113-118.
 2. Алексич К. Особливості управління персоналом в системі формування конкурентоспроможності підприємства / К. Алексич // *Економіко-правова парадигма розвитку сучасного суспільства*. – 2017. – № 2. – С. 8-17.
 3. Недобіга О.О. Теоретичні аспекти визначення готовності персоналу підприємств до інноваційної активності / О.О. Недобіга, М.О. Наталенко // *Часпис економічних реформ*. – 2012. – № 2(6). – С. 131–137.
 4. Князь С.В. Оцінювання інвестиційно-інноваційного потенціалу підприємства на засадах активізування маркетингової діяльності / С.В. Князь, О.В. Князь, Ю.О. Андріанов // *Вісник НУ «Львівська політехніка». Логістика*. №594. – Львів: НУ «Львівська політехніка». – 2007. – С.429-439.
 5. Хан Т.Ф. Готовність підприємств до вирішення задач енергозбереження / Т.Ф. Хан // *Бизнес-Інформ*. – 2010. – № 1. – С. 48-55.
 6. Ілляшенко С.М. *Інноваційний менеджмент: підручник* / С.М. Ілляшенко. – Суми: Університетська книга, – 2010. – 334 с.
 7. Кузьменко О.М. *Потенціал розвитку інноваційної діяльності промислового підприємства* [Електронний ресурс] / О.М. Кузьменко, І.М. Літвінова // *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Дяка*. – 2011. – №1(01).
 8. Леванова Н.Е. Разработка методики оценки инновационной активности персонала организации [Текст] / Н.Е. Леванова // *Молодой ученый*. – 2011. – № 5. – Т. 1. – С. 203-206.
 9. Христенко О.В. Управління розвитком інноваційної культури на підприємстві / О.В. Христенко, С.І. Городницька // *Економіка і регіон*. – 2015. – № 5(54). – С. 53-59.
 10. Краснокутська Н.В. *Інноваційний менеджмент: Навч. посібник*. – К.: КНЕУ, 2003. – 504 с.
 11. Кучинський В.А. Інноваційні технології в менеджменті персоналу і управлінні виробничими системами / В.А. Кучинський // *Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки): зб. наук. пр.* – Харків: НТУ "ХПІ", 2018. – № 19 (1295). – С. 127-130.
 12. Кучинський В.А. Складові ефективного управління підприємством і його персоналом в умовах інноваційного розвитку / В.А. Кучинський // *Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки): зб. наук. пр.* – Харків: НТУ "ХПІ", 2018. – № 20 (1296). – С. 121-124.
 13. Кучинський В. А. Сучасні підходи до ефективного управління поведінкою персоналу для підвищення продуктивності праці / В.А. Кучинський // *Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки): зб. наук. пр.* – Харків: НТУ "ХПІ", 2017. – № 46 (1267). – С. 166-169.
 14. Pererva Petro Evaluating elasticity of costs for employee motivation at the industrial enterprises / Petro Pererva, Olexsandr Hutsan, Valerii Kobieliev, Andrii Kosenko, Volodymyr Kuchynskiy // *Problems and Perspectives in Management*. – Volume 16. – Issue №1. – 2018. – pp. 124-132. Doi: [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.16\(1\).2018.12](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.16(1).2018.12)
2. Aleksy'ch K. Osobly'vosti upravlinnya personalom v sy'stemi formuvannya konkurentosprozhnosti pidpr'yemstva [Features of personnel management in the system of formation of enterprise competitiveness] *Ekonomiko-pravova parady'gma rozvytku suchasnoho suspil'stva*. [Economic and legal paradigm for the development of modern society.] – 2017. – no2. – pp. 8-17.
 3. Nedobyega O.O. Teorety'chni aspekty' vy'znachennya gotovnosti personalu pidpr'yemstva do innovacijnoyi akty'vnosti [Theoretical aspects of determination of personnel readiness of enterprises for innovation activity] *Chasopy' s ekonomichny' x reform*. [Journal of Economic Reforms] – 2012. – no 2(6). – pp. 131–137.
 4. Knyaz' S.V. Ocinyuvannya investy'cijno-innovacijnoho potencijalu pidpr'yemstva na zasadaх akty'vizuvannya markety'ngovoyi dyal'nosti [Estimation of investment and innovation potential of the enterprise on the basis of activation of marketing activity] *Visnyk NU «Lvivs'ka politehnyka». Logisty'ka*. [Bulletin of the Lviv Polytechnical National University. Logistics] no 94. – Lviv: NU «Lvivs'ka politehnyka». – 2007. – pp.429-439.
 5. Han T.F. Gotovnost' predpr'yaty'jk reshery'yu zadach energosberezheny'a [The readiness of enterprises to solve energy-saving problems] *By'znes-Y'nform*. [Business-Infom] – 2010. – no 1. – pp. 48-55.
 6. Ilyashenko S.M. Innovacijny'j menedzhment [innovation management]: pidruchny'k. – Sumy': Universty'tets'ka kny'ga, – 2010. – 334 p.
 7. Kuz'menko O.M. Potencial rozvytku innovacijnoyi dyal'nosti promy'slovogo pidpr'yemstva [Elektronny'j resurs] [Potential of development of innovative activity of industrial enterprise] *Visnyk Svidnoukrayins'kogo nacional'nogo universy'tetu imeni Volodymy'ra Daka*. [Bulletin of the Volodymyr Dahl East-Ukrainian National University] – 2011. – no 1(01).
 8. Levanova N.E. Razabotka metody'ky' ocenky' y'nnovacy'onoj akty'vnosti' personala organy'zacy'y' [Development of a methodology for evaluating the innovative activity of the personnel of the organization] [Tekst] *Molodoy uchensij*. [Young scientist] – 2011. – no 5. – T. 1. – pp. 203-206.
 9. Xry'stenko O.V. Upravlinnya rozvytkom innovacijnoyi kul'tury' na pidpr'yemstvi [Management of the development of innovative culture at the enterprise] *Ekonomika i region*. [Economy and region] – 2015. – no 5(54). – pp. 53-59.
 10. Krasnokuts'ka N.V. *Innovacijny'j menedzhment: Navch. posibny'k*. [Innovation management] – Kiev: KNEU, 2003. – 504 p.
 11. Kuchynskiy V.A. Innovacijni tehnologiyi v menedzhmenti personalu i upravlinni vy'robny'chy'my' sy'stemamy' [Innovative technologies in the management of personnel and management of production systems] *Visnyk Nacional'nogo tekhnichnoho universy'tetu "Xarkivs'ky'j politechny'j insty'tut" (ekonomichni nauky')* [Bulletin of the National Technical University "KhPI" (economic sciences)]: *zb. nauk. pr.* – Xarkiv: NTU "KhPI", 2018. – no 19(1295). – pp.127-130.
 12. Kuchynskiy V.A. Skladovi efekty'vnogo upravlinnya pidpr'yemstvom i jogo personalom v umovax innovacijnoho rozvytku [Components of effective management of the enterprise and its personnel in conditions of innovative development] *Visnyk Nacional'nogo tekhnichnoho universy'tetu "Xarkivs'ky'j politechny'j insty'tut" (ekonomichni nauky')* [Bulletin of the National Technical University "KhPI" (economic sciences)]: *zb. nauk. pr.* – Xarkiv : NTU " KhPI ", 2018. – no 20 (1296). – pp. 121-124.
 13. Kuchynskiy V.A. Suchasni pidkody' do efekty'vnogo upravlinnya povedinkoyu personalu dlya pidvy'shennya produkty'vnosti pracj [Modern approaches to effective employee behavior management to increase productivity] *Visnyk Nacional'nogo tekhnichnoho universy'tetu "Xarkivs'ky'j politechny'j insty'tut" (ekonomichni nauky')*: *zb. nauk. pr.* – Xarkiv: NTU "KhPI" [Bulletin of the National Technical University "KhPI" (economic sciences)], 2017. – no 46(1267). – pp.166-169.
 14. Pererva Petro Evaluating elasticity of costs for employee motivation at the industrial enterprises *Problems and Perspectives in Management*. – Volume 16. – Issue no1. – 2018. – pp. 124-132. Doi: [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.16\(1\).2018.12](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.16(1).2018.12)

References (transliterated)

1. Vasylyk A.V. Pidvy'shennya innovacijnoyi spr'y'nyatly'vosti v konteksti rozvytku trudovogo potencijalu [Increase of innovative susceptibility in the context of labor potential development] *Social'no-trudovi vidnosyny': teory'a ta prakty'ka*. [Social-Labor Relations: Theory and Practice] – 2013. – no 1. – pp. 113-118.

Надійшло (received) 21.01.2019

Відомості про авторів / Сведения об авторах / About the Authors

Кучинський Володимир Анатолійович (Кучинский Владимир Анатольевич, Kuchinskyi Volodymyr Anatoliyovych) – кандидат економічних наук, доцент, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», доцент кафедри менеджменту інноваційного підприємництва та міжнародних економічних відносин; м. Харків, Україна; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6058-3709>; e-mail: kuchinskyi09@gmail.com.

Гуцан Олександр Миколайович (Гуцан Александр Николаевич, Gutsan Olexsandr Mikolayovich) – кандидат економічних наук, Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут», доцент кафедри менеджменту інноваційного підприємництва та міжнародних економічних відносин; м. Харків, Україна; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9989-5195>; e-mail: gutsan.f@gmail.com.

Крамської Дмитро Юрійович (Крамской Дмитрий Юрьевич, Kramskoi Dmiro Yuriovich) – кандидат економічних наук, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», доцент кафедри менеджменту інноваційного підприємництва та міжнародних економічних відносин; м. Харків, Україна; ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7964-4092>; e-mail: kramskoy2007@gmail.com