

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ІВАНА ПУЛЮЯ

ГРИЗОВСЬКА ЛІЛІЯ ОЛЕКСАНДРІВНА

УДК: 658.365.016:331.108.4(477)

**ТРАНСФОРМУВАННЯ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА В
ІННОВАЦІЙНО-АКТИВНЕ НА ОСНОВІ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Тернопіль – 2015

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі менеджменту Хмельницького національного університету Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор
Стадник Валентина Василівна,
Хмельницький національний університет
Міністерства освіти і науки України,
професор кафедри менеджменту

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Савіна Галина Григорівна,
Херсонський національний технічний університет
Міністерства освіти і науки України,
в.о. проректора з наукової роботи

кандидат економічних наук, доцент
Кузьмак Олег Іванович,
Рівненська філія Приватного вищого навчального
закладу “Європейський університет”,
завідувач кафедри менеджменту

Захист відбудеться “__”2015 р. о __⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 58.052.05 Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя за адресою: 46008, м. Тернопіль, вул. Білогірська, 50, зала засідань.

Із дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя за адресою: 46001, м. Тернопіль, вул. Руська, 56.

Автореферат розісланий “__”2015 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради

Л. М.Мельник

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Піднесення вітчизняної економіки, її сталий розвиток і поліпшення якості життя населення неможливі без підвищення ефективності діяльності промислових підприємств. У свою чергу, посилення конкуренції на більшості сегментів ринку потребує від менеджменту підприємств особливої уваги до інноваційної діяльності – як ключового джерела формування конкурентних переваг.

Висока активність підприємств у створенні й реалізації інновацій є основою їх життєздатності в умовах динамічних і глобальних змін середовища господарювання. Однак в Україні таких підприємств все ще недостатньо для того, щоб можна було стверджувати про перехід національної економіки до інноваційного типу розвитку. Це актуалізує питання створення науково-методичної основи управління процесами трансформування промислових підприємств у інноваційно-активні.

Зростання кількості інноваційно-активних і конкурентоспроможних промислових підприємств потребує переосмислення змісту і структури роботи з персоналом, зміщення акцентів у бік розвитку тих знань і вмінь, які є ключовими для реалізації конкурентних та інноваційних стратегій.

Питаннями розробки методичних основ управління розвитком персоналу як носія інтелектуальних ресурсів та основного джерела інноваційних ідей і розробок займалися і займаються багато науковців – як зарубіжних, так і вітчизняних. Значний внесок у вирішення цих питань внесли К. Беккер, Д. Белл, Н. Бонтіс, Е. Брукінг, О. Гупта і Г. Росс, Л. Едвінсон, М. Мелоун, Т. Стюарт, С. Софьян, М. Тайлес, Р. Піке та ін. В умовах перехідної економіки вагомий внесок у вирішення питань теоретико-методичного інструментарію управління розвитком персоналу в контексті підвищення ефективності інноваційної діяльності зробили Б. Андрушків, В. Антонюк, О. Анісімова, О. Бервено, Д. Богиня, М. Войнаренко, Н. Гавкалова, О. Герасименко, О. Грішнова, О. Даниленко, А. Жарінова, А. Колот, О. Королєв, О. Кузьмак, Е. Лібанова, Н. Маркова, В. Никифорова, Г. Савіна, М. Семикіна, С. Стрехова, Л. Смоляр, В. Стадник, О. Стрижак, А. Тельнов, І. Фріман, Ф. Хміль та ін. Разом із тим, значне коло питань науково-теоретичного і організаційно-методичного характеру стосовно управління трансформуванням промислового підприємств у інноваційно-активне на основі розвитку персоналу ще потребує свого вирішення. Це й зумовило вибір теми дисертаційної роботи, визначило її мету і завдання.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційну роботу виконано в межах тем, передбачених планами науково-дослідних робіт Хмельницького національного університету Міністерства освіти і науки України; зокрема, договору на створення (передачу) науково-технічної продукції на тему: «Фінансове забезпечення та інституційні

детермінанти ділової активності підприємства в контексті його інноваційно-технологічного розвитку» (номер державної реєстрації 0112U006190), де автором розроблено систему управління розвитком персоналу підприємства в контексті його стратегічних цілей та з урахуванням типу інноваційних стратегій та сформовано мотиваційну основу розвитку компетенцій персоналу; договору про науково-технічне співробітництво на тему «Формування ефективної системи управління ресурсами виробничого підприємства» (номер державної реєстрації 0110U003587) – автором розроблено науково-методичні рекомендації щодо управління розвитком персоналу підприємства шляхом обґрунтованого вибору форм і методів нарощування інтелектуального капіталу в розрізі його структурних елементів та співвідносно інноваційних стратегій; міжнародного проекту TEMPUS-IV 543873-TEMPUS-1-2013-1-DE-TEMPUS-JPCR «Підготовка педагогів і освітніх менеджерів до роботи з гетерогенними групами і організаціями» – автором розроблено науково-методичні рекомендації для врахування чинника гетерогенності у розвитку структурних складових інтелектуального капіталу інноваційно-активного машинобудівного підприємства.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є обґрунтування теоретичних положень, визначення методичних підходів і розробка практичних рекомендацій для трансформування промислового підприємства в інноваційно-активне на основі розвитку персоналу.

Для досягнення мети в роботі було поставлено і вирішено такі завдання:

- на основі діалектичного підходу до наукового пізнання явища виділити системні і структурні характеристики інноваційно-активного підприємства, розкрити його сутність;

- охарактеризувати роль і значення інтелектуального потенціалу персоналу підприємства для забезпечення його інноваційної активності;

- окреслити особливості системи розвитку персоналу інноваційно-активного підприємства;

- на основі аналізу змісту і результатів інноваційної діяльності вітчизняних промислових підприємств визначити її основні тенденції та рівень інноваційної активності;

- здійснити структурний аналіз персоналу машинобудівних підприємств з позицій впливу гетерогенності на їх інноваційну діяльність;

- шляхом дослідження форм і методів розвитку персоналу на вітчизняних машинобудівних підприємствах з'ясувати їх відповідність стратегічним цілям, у тому числі – цілям інноваційної діяльності;

- розробити науково-методичні засади трансформування промислового підприємства в інноваційно-активне на основі розвитку персоналу;

- розробити науково-методичні підходи до оцінки відповідності рівня розвитку інтелектуального капіталу підприємства типу інноваційної стратегії;

- сформувані науково-практичні рекомендації для побудови програм розвитку персоналу в контексті завдань інноваційно-активного машинобудівного підприємства.

Об'єктом дослідження є процеси трансформування промислового підприємства у інноваційно-активне на основі розвитку персоналу.

Предметом дослідження є теоретико-методичні основи і практичний інструментарій трансформування промислового підприємства у інноваційно-активне на основі розвитку його персоналу.

Методи дослідження. Теоретико-методологічною основою дисертації є наукові концепції, теоретичні розробки провідних сучасних вітчизняних та зарубіжних науковців з питань управління інноваційною діяльністю та розвитком персоналу підприємств, а також основні положення теорії економічного розвитку, теорії конкурентних переваг, теорії інновацій, теорії людської поведінки, теорії фірми. Для досягнення поставленої мети і завдань у роботі використано загальнонаукові та спеціальні методи дослідження: системного і комплексного підходу, діалектики та гносеологічного аналізу (для визначення сутності і характеристик інноваційно-активного підприємства, структурних складових інтелектуального капіталу, форм і методів розвитку персоналу (розділ 1, підрозділи 1.1,1.2,1.3)); статистичні методи, аналізу і синтезу, методи індукції та дедукції (при дослідженні динаміки і результатів інноваційної діяльності машинобудівних підприємств Хмельницької області та рівня гетерогенності їх людського капіталу (розділ 2, підрозділи 2.1,2.2)); методи експертного оцінювання та нечіткої логіки – для дослідження структурних складових інтелектуального капіталу машинобудівних підприємств; когнітивного моделювання (для побудови логічних зв'язків між інвестуванням у розвиток ресурсних складових інноваційного потенціалу і очікуваними результатами); економіко-математичні методи – для оцінювання ефективності програм розвитку персоналу (розділ 3, підрозділи 3.1,3.2,3.3).

Інформаційною базою дослідження є публікації вітчизняних і зарубіжних вчених з питань управління персоналом та інноваційною діяльністю підприємств, правові та нормативні документи Верховної Ради України, офіційні матеріали Державної служби статистики України, Хмельницького обласного статистичного управління, первинні дані про результати господарської діяльності машинобудівних підприємств Хмельницької області, матеріали особистих досліджень автора.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в обґрунтуванні та вдосконаленні теоретичних положень, методичних підходів і практичних рекомендацій для трансформування промислового підприємства в інноваційно-активне на основі розвитку персоналу за складовими інтелектуального капіталу співвідносно їх значущості у зростанні активності й результативності інноваційної діяльності.

Найбільш вагомими теоретичними й практичними результатами, що характеризують новизну дослідження і особистий внесок здобувача, є такі:

вперше:

- розроблено науково-методичні засади трансформування промислового підприємства в інноваційно-активне на основі розвитку персоналу за складовими інтелектуального капіталу співвідносно їх значущості для зростання активності й результативності інноваційної діяльності; це дає змогу визначати сильні і слабкі елементи у структурі інтелектуального капіталу конкретного підприємства і планувати розвиток персоналу, виходячи із їх значущості для реалізації конкурентних інноваційних стратегій;

удосконалено:

- трактування сутності поняття «інноваційна активність підприємства», в основу якого, на відміну від інших, покладено системно-діяльнісний підхід: діяльнісна складова інноваційної активності показує результати інноваційної діяльності, а системна – способи її ефективної організації; це дало змогу визначити відмінності інноваційно-активного підприємства від традиційного і диференціювати функціональне наповнення системи розвитку персоналу промислового підприємства за системною і діяльнісною складовими інноваційної активності, забезпечуючи тим самим підвищення обґрунтованості складових програм розвитку персоналу;

- аналітичну основу формування програм розвитку персоналу промислового підприємства, у якій, на відміну від інших, виділено ті ознаки гетерогенності у структурі персоналу, які найбільшою мірою впливають на здатність підприємства бути інноваційно-активним;

- науково-методичні підходи до визначення сутності інноваційно-активного підприємства, які, на відміну від інших, опираються на його здатність формувати і ефективно використовувати інтелектуальний капітал; ним визначено таке підприємство, що здатне на основі ефективного використання інтелектуальної праці створювати нові споживчі цінності, завдяки ефективній організаційно-структурній взаємодії мультиплікувати й накопичувати кращі практики прийняття і реалізації управлінських рішень і, опираючись на взаємовигідні відносини із партнерами, розширювати свої ресурсні й ринкові можливості; це створює методичну основу для обґрунтованого вибору форм і методів розвитку персоналу з позицій максимального використання й розвитку усіх складових інтелектуального капіталу підприємства, необхідних для реалізації його стратегічних цілей;

- науково-практичні рекомендації для формування програм розвитку персоналу машинобудівного підприємства на основі побудови й аналізу профілю компетенцій; на відміну від інших, вони опираються на процедуру виділення важливості і проблемності компетенцій працівників співвідносно їх ролі у реалізації базової та інноваційної стратегій; це дало змогу визначити

сукупність критеріїв вибору методів і програм навчання персоналу і сформувані алгоритм оцінки їх ефективності;

дістали подальшого розвитку:

- ідентифікація основних характеристик системи розвитку персоналу промислового підприємства, в основі виділення яких, на відміну від інших лежать постулати теорії динамічних змін; це дало змогу виокремити відмітні особливості такої системи для інноваційно-активного підприємства та встановити зв'язок між стратегією підприємства, його кадровою політикою і формами розвитку персоналу;

- наукові погляди на визначення сутності інноваційного потенціалу підприємства, які відрізняються від існуючих тим, що в них поєднано системний, ресурсний і поведінковий підходи теорії управління; це дало змогу побудувати когнітивну карту нарощування інноваційного потенціалу підприємства, у якій виведено зв'язок між напрямками вкладання інвестицій у розвиток його ресурсних (в т.ч. кадрової) складових та очікуваними економічними результатами;

- теоретичні основи управління інноваціями, які доповнено принципами формування інноваційно-активного промислового підприємства; аргументовано, що вони мають охоплювати три функціональних підсистеми управління – стратегічне управління (збереження через розвиток; вибудовування стратегічної траєкторії; відносної оптимальності; збалансованості управління; диференціювання за ресурсами і стадіями життєвого циклу); управління інноваціями (неперервності інновацій; стратегічної спрямованості інновацій); управління персоналом (соціалізації відносин; інтелектуалізації розвитку; результативності знань; мотивації розвитку); це забезпечуватиме обґрунтованість напрямів і форм розвитку персоналу відповідно до стратегічних цілей та інноваційних завдань підприємства і підвищуватиме результативність його інноваційної активності;

- науково-методичні підходи до оцінки рівня розвитку інтелектуального капіталу підприємства, які ґрунтуються на використанні експертних методів і методичних підходів теорії нечітких множин; розроблено процедуру такого оцінювання і візуалізації його результатів; це дає змогу оцінити відповідність розвитку структурних складових інтелектуального капіталу завданням обраної інноваційної стратегії і доповнити програму розвитку персоналу заходами, що забезпечують таку відповідність.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що їх використання забезпечуватиме підвищення ефективності управління розвитком персоналу машинобудівних підприємств, що здійснюють активну інноваційну діяльність, а саме – шляхом обґрунтованого вибору форм і методів розвитку компетенцій персоналу співвідносно його базових та інноваційних стратегій та в контексті структурних складових

інтелектуального капіталу. Результати виконаної роботи знайшли практичне застосування в управлінні діяльністю машинобудівних підприємств, зокрема, ДП «Новатор» (довідка про впровадження № 1372/1 від 12.06.2014 р.), ПАТ «Темп» (довідка про впровадження № 1286/5 від 9.10.2014 р.), ДП «Красилівський агрегатний завод (довідка про впровадження № 1146/2 від 18.03.2014 р.). Окремі результати дисертації використовуються в навчальному процесі при викладанні дисциплін «Менеджмент», «Управління інноваціями» (довідка від 10.09.2013 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійно виконаною науковою працею, у якій викладено авторський підхід до формування інноваційно-активного підприємства на основі розвитку персоналу. Основні положення дисертаційної роботи, її висновки і рекомендації розроблено та обґрунтовано особисто автором. З наукових праць, виконаних у співавторстві, у дисертації використано ідеї та положення, запропоновані особисто автором.

Апробація результатів дисертації. Основні положення і результати дисертаційної роботи оприлюднювалися й обговорювалися на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях: «Інформаційні технології в системі підготовки і підвищення кваліфікації фахівців у сфері освітнього менеджменту» (м. Хмельницький, 19-23 вересня 2011 р.); «Перспективи розвитку обліку, аналізу і аудиту в контексті інтеграційних і глобалізаційних процесів» (м. Севастополь, 26-28 квітня 2012 р.); «Актуальні проблеми і перспективи розвитку економіки України» (Алушта, 4-6 жовтня 2012 г.); «Актуальні напрями розвитку маркетингу, логістики та управління людськими ресурсами: теоретичні та прикладні аспекти» (м. Донецьк, 15-17 листопада 2012 р.); «Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики» (м. Харків, 22-23 листопада 2013р.); «Актуальні питання теорії і практики менеджменту» (м. Луганськ, 20березня 2014 р.), «Людина, бізнес, держава: реалії та перспективи соціально-економічного та інноваційного розвитку (м. Кіровоград, 17 квітня 2014), Міжнародному конгресі «Поддержка одаренности – развитие креативности» (Республіка Білорусь, м. Вітебськ, 23-26 вересня 2014 р.)

Публікації. Основні положення дисертації відображені у 15 наукових працях, загальним обсягом – 5,84 друк. арк., з яких особисто автору належить 4,46 друк. арк.; з них: 4 публікації – в наукових фахових виданнях, затверджених Міністерством освіти і науки України, загальним обсягом 1,92друк. арк., особисто автору належить 1,65 друк. арк.; 3 публікації – в зарубіжних періодичних виданнях та виданнях, віднесених до міжнародних наукометричних інформаційних баз загальним обсягом 2,52 друк. арк., особисто автору належить 1,71 друк. арк.; 8 публікацій у інших виданнях загальним обсягом 1,4 друк. арк., особисто автору належить 1, 1 друк. арк.

Структура і обсяг дисертації. Дисертація складається із вступу, трьох розділів, висновків, додатків та списку використаних джерел. Загальний

обсяг роботи викладено на 231 сторінці і включає 38 таблиць (з них 9 – на 10 повних сторінках), 31 рисунок (з них 3 рисунки займають повні сторінки). Робота містить 11 додатків, які розміщено на 30 сторінках. Список використаних джерел нараховує 176 найменувань і розміщений на 18 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У вступі обґрунтовано актуальність теми дослідження, визначено його мету, завдання, об'єкт, предмет та методи наукової розробки, розкрито наукову новизну й практичне значення одержаних результатів.

У першому розділі «**Теоретико-методичні основи трансформування промислового підприємства в інноваційно-активне на основі розвитку персоналу**» розкрито сутність і складові інноваційно-активного підприємства, виокремлено його відмінності від традиційного, охарактеризовано роль і значення інтелектуального потенціалу персоналу підприємства (втіленого у його інтелектуальному капіталі) для забезпечення результативності інноваційної активності, визначено особливості системи розвитку персоналу інноваційно-активного підприємства.

На основі діалектичного аналізу існуючих трактувань сутності інноваційної активності підприємства у роботі визначено, що вона охоплює як активність підприємства у пошуку і проектуванню нових способів перетворення доступних йому ресурсів у комерційно привабливий продукт (і це здійснюється за планом інноваційної діяльності на етапі генерування ідей і прикладних досліджень), так і активність в оперативній реалізації цих нових способів – щоб вивести новий продукт на ринок швидше конкурентів і отримати за рахунок цього максимальний зиск (це є змістом етапу комерціалізації інновації). Підкреслено, що рівень інноваційної активності підприємства доцільно відображати через порівняльну динаміку вкладання ним ресурсів у інноваційну діяльність, а ефективність цієї активності – їх співвідношення з отриманими результатами у вигляді виручки від реалізації інновацій на ринку.

Опираючись на ключові положення теорії систем і теорії інновацій у роботі виокремлено характерні відмінності підприємств, що не проявляють інноваційної активності (так звані інноваційно-пасивні підприємства) від інноваційно-активних – за характером цілей, пріоритетами у прийнятті рішень, алгоритмами управління, рівнем реалізації підходів та інструментів стратегічного управління. Відштовхуючись від цих відмінностей, запропоновано трактувати інноваційну активність як системно-діяльнісну характеристику підприємства, що відображає інтенсивні, цілеспрямовані і ефективні дії у сфері створення й реалізації інновацій. Діяльнісна складова оцінюється наявністю завершених інновацій і ступенем їх впливу на

економічні результати, а також ступенем участі підприємства у розробці інновацій. Системна складова оцінюється здатністю підприємства налагодити інноваційну діяльність ефективно, своєчасно виявляючи основні причини, що блокують інноваційний процес. Підкреслено, що ця складова залежить від тих алгоритмів управління, що стосуються роботи з персоналом і дають змогу ефективно налагодити співпрацю людей та повноцінно використовувати їх інтелектуальні можливості для зростання і реалізації інноваційного потенціалу підприємства, який є передумовою його інноваційної активності. З урахуванням цього запропоновано розглядати інноваційний потенціал підприємства як складну динамічну систему, що містить ресурси й інструменти впливу на поведінку людей, необхідні і достатні для генерування, накопичення і трансформування наукових ідей та науково-технічних результатів в інноваційні продукти і процеси.

Зважаючи на суттєві відмінності у ринкових позиціях різних промислових підприємств, вони обирають різні конкурентні стратегії. Аналізуючи їх зміст, у роботі доведено, що кожна із конкурентних стратегій опирається на певні пріоритети інноваційної діяльності, що в сукупності формують певний тип інноваційної стратегії. Ефективність її реалізації залежить від фаховості персоналу, його інтелектуального потенціалу. І трансформування промислового підприємства в інноваційно-активне якраз і ставить на меті вирішення завдання накопичення і збагачення цього потенціалу в контексті стратегічних цілей, конкурентних та інноваційних стратегій.

Для визначення шляхів перетворення інтелектуального потенціалу окремих працівників у інтелектуальний капітал підприємства в роботі узагальнено наукові погляди на структуру інтелектуального капіталу. Аргументовано, що з погляду системно-діяльнісного підходу на сутність інноваційної активності підприємства доцільно структурувати інтелектуальний капітал як сукупність людського, організаційно-структурного і капіталу відносин. Звідси інноваційно-активним запропоновано називати таке підприємство, яке здатне на основі ефективного використання інтелектуальної праці створювати нові споживчі цінності, завдяки ефективній організаційно-структурній взаємодії мультиплікувати й накопичувати кращі практики прийняття і реалізації управлінських рішень і, опираючись на взаємовигідні відносини із партнерами, розширювати свої ресурсні й ринкові можливості, зміцнювати конкурентоспроможність і збільшувати присутність на ринку.

Співвіднесення виділених структурних складових із постулатами динамічних змін М. Фулана дало змогу виокремити основні акценти системи розвитку персоналу інноваційно-активного підприємства. З одного боку – це розвиток професійних компетенцій персоналу, які дають змогу підприємству оперативно реагувати на виклики зовнішнього середовища. З іншого – наявність системи поширення знань для формування і оновлення

колективного знання. Цей висновок на наступному етапі досліджень став основою для встановлення зв'язку між стратегією підприємства, його кадровою політикою і формами розвитку персоналу.

У другому розділі дисертації «Аналіз результатів і складових інноваційної активності промислових підприємств» проаналізовано динаміку, структуру і результати інноваційної діяльності вітчизняних промислових підприємств, а також вплив на ці процеси гетерогенності людського капіталу і тих форм його розвитку, які практикуються на досліджених підприємствах.

Як впливає із діяльнісної складової інноваційної активності, одним із важливих її показників є частка інноваційної продукції у загальному її обсязі. Як видно із рис. 1, частка інноваційної продукції у загальних обсягах реалізації промислової продукції в цілому по Україні знижується, незважаючи на зростання кількості інноваційно-активних підприємств. Це підтверджує актуальність питань підвищення результативності інноваційної активності.



Рис.1. Порівняльна динаміка показників інноваційної активності та її результатів на промислових підприємствах

Зважаючи на те, що у структурі промислового сектору економіки значну роль відіграє машинобудування, продукція якого формує технологічну основу розвитку виробничих систем інших галузей промисловості, дослідження змісту інноваційної діяльності і її результатів проводили на машинобудівних підприємствах. Дослідження показали, що підприємства обирають для себе різні інноваційні пріоритети – як ті, що ґрунтуються на удосконаленні процесів, так і ті, що передбачають створення і реалізацію продуктових інновацій. Це передбачає різні інноваційні стратегії. Висловлено

припущення, що такий вибір пояснюється характеристиками кадрової складової підприємств, яка формує їх людський капітал.

Зважаючи на те, що нашим завданням визначено розробку науково-методичних основ для трансформування промислових підприємств у інноваційно-активні, важливо було побачити відмінності у структурних характеристиках людського капіталу таких підприємств. Для цього у процес дослідження включили два підприємства, які протягом 2007-2013 років не здійснювали інноваційну діяльність, тобто – не мали інноваційних витрат і не виводили на ринок продуктових інновацій. Дослідження проводили за різними ознаками гетерогенності – освітньо-кваліфікаційними, віковими і стажем практичної діяльності. Було встановлено, що на інноваційно-активних підприємствах у структурі персоналу більша частка працівників із вищою освітою, а також працівників, вік яких становить менше 40 років. Водночас на інших підприємствах значно більше працівників передпенсійного віку, які мають значний стаж роботи. На основі проведеного аналізу висловлено припущення, що значний рівень гетерогенності персоналу за різними структурними ознаками потребує різних підходів до розвитку персоналу – як за формами організації навчання, так і за змістом програм розвитку і методами проведення навчання.

Аналіз форм і методів розвитку персоналу машинобудівних підприємств показав, що основна увага кадровиків більшості підприємств приділяється питанням набору працівників із потрібним комплексом знань та навичок на ринку праці. Підприємства фактично відсторонились від формування держзамовлень на підготовку фахівців у системі вищої освіти, виділяють дуже незначні суми на підвищення кваліфікації своїх працівників тощо. При цьому підвищення кваліфікації і навчання новим професіям здійснюється переважно за рахунок внутрішнього навчання. Це видно на прикладі ДП «Новатор», одного із найбільш активних підприємств області, що постійно виводить на ринок інноваційну продукцію. Найбільша сума на розвиток персоналу була виділена у 2013 р., і це склало всього 1,23% від ФОП. На інших підприємствах це значно менше і не складає навіть 0,5%. Можливо це є однією із причин, чому частка інноваційної продукції на підприємствах є доволі низькою.

На основі аналізу результатів інноваційної активності провідних машинобудівних підприємств Хмельницької області логічно доведено, що існує зв'язок між здатністю підприємства за рахунок інноваційної діяльності забезпечувати сталу економічну динаміку, його кадровою політикою і формами розвитку персоналу (табл.1).

Таблиця 1

Взаємозв'язок інноваційної стратегії підприємства, кадрової політики і форм розвитку персоналу

Підприємство	Інноваційна стратегія	Тип кадрової політики	Форми розвитку персоналу
ДП «Новатор»	Наступальна за рахунок інноваційних проривів	Інвестування (2013 р.) Стимулювання	Саморозвиток персоналу. Підвищення кваліфікації у власному навчальному центрі, (в т.ч. у 2013 р. шляхом залучення зовнішніх фахівців з управління проектами)
ПАТ «Красилівський машинобудівний завод»	Захисна, виживання	Залучення із зовнішніх джерел Стимулювання	Саморозвиток персоналу, перепідготовка та підвищення кваліфікації силами провідних працівників підприємства
ПАТ «Термопластавтомат»	Захисна, пошук ринкових ніш	Стимулювання	Саморозвиток персоналу, перепідготовка та підвищення кваліфікації силами провідних працівників підприємства
ПАТ «Укрелектроапарат»	Наступальна, розвиток продуктів і ринків	Стимулювання	Саморозвиток персоналу. Підвищення кваліфікації у власному навчальному центрі
ПАТ «Темп»	Нішева	Залучення на засадах консалтингу Стимулювання	Проведення співбесід і обговорення умов співпраці за договором підяду. Саморозвиток персоналу, перепідготовка та підвищення кваліфікації силами провідних працівників підприємства
ДП «Красилівський агрегатний завод»	Імітаційна. Розвиток продуктів і ринків	Залучення із зовнішніх джерел Стимулювання	Проведення співбесід. Навчання персоналу, перепідготовка та підвищення кваліфікації силами провідних працівників підприємства
ТОВ «Вікс-Фільтрон»	Наступальна за рахунок розвитку продуктів і ринків	Залучення із зовнішніх джерел Стимулювання	Проведення співбесід і обговорення умов співпраці за договором підяду. Саморозвиток персоналу, перепідготовка та підвищення кваліфікації силами провідних працівників підприємства

Доведено, що планування розвитку персоналу має здійснюватись з урахуванням нарощування інноваційного потенціалу у тій частині, яка є ключовою для реалізації конкретної інноваційної стратегії. Це дасть змогу спрямувати інноваційну активність персоналу у русло створення інновацій, що складатимуть основу конкурентних переваг обраної стратегії.

У третьому розділі роботи «**Науково-методичні засади і практичний інструментарій трансформування промислового підприємства в інноваційно-активне на основі розвитку персоналу**» обґрунтовано науково-методичні основи трансформування промислового підприємства в інноваційно-активне на основі розвитку персоналу, оцінено відповідності рівня розвитку інтелектуального капіталу підприємства завданням інноваційної стратегії і розроблено практичний інструментарій для управління процесом трансформування машинобудівних підприємств у інноваційно-активні на основі розвитку персоналу.

В першу чергу, було сформовано принципи побудови інноваційно-активного підприємства, зміст яких відображає системно-діяльнісний підхід у трактуванні інноваційної активності. Аргументовано, що вони мають охоплювати три функціональних підсистеми управління – стратегічне управління (збереження через розвиток; вибудовування стратегічної траєкторії; відносної оптимальності; збалансованості управління; диференціювання за ресурсами і стадіями життєвого циклу); управління інноваціями (неперервності інновацій; стратегічної спрямованості інновацій); управління персоналом (соціалізації відносин; інтелектуалізації розвитку; результативності знань; мотивації розвитку). Зазначено, що їх дотримання забезпечуватиме обґрунтованість напрямів і форм розвитку персоналу відповідно до стратегічних цілей та інноваційних завдань підприємства і підвищуватиме результативність його інноваційної активності

Опираючись на ці принципи і беручи до уваги авторське трактування терміну «інноваційно-активне підприємство», обґрунтовано науково-методичні засади трансформування промислового підприємства в інноваційно-активне на основі розвитку персоналу за складовими інтелектуального капіталу співвідносно їх значущості для зростання активності й результативності інноваційної діяльності. У роботі доведено, що це дає змогу визначати сильні і слабкі елементи у структурі інтелектуального капіталу конкретного підприємства і планувати розвиток персоналу, виходячи із їх значущості для реалізації конкурентних інноваційних стратегій. З позицій системно-діялісного трактування інноваційної активності промислового підприємства сформовано також функціональне наповнення системи розвитку персоналу.

Для практичної реалізації сформованих науково-методичних засад управління процесом трансформування промислового підприємства у інноваційно-активне розроблено процедуру оцінки рівня розвитку інтелектуального капіталу (ІК), яка ґрунтується на використанні експертних методів і методичних підходів теорії нечітких множин. Результати оцінювання наведено в табл.2.

Таблиця 2

**Характеристика рівня розвитку інтелектуального капіталу
машинобудівних підприємств Хмельницької області і його зв'язок з
типом інноваційної стратегії**

Структурні складові інтелектуального капіталу	Підприємства						
	ДП «Кривільський агрегатний завод»	ПАТ «Кривільський машинобудівний завод»	ДП «Новатор»	ПАТ «Термопласт-автомат»	ПАТ «Укрелектро-апарат»	ПАТ «Камянець-Подільський автоагрегат»	ПАТ «Темп»
Людський капітал, %	70,22	47,56	84,00	52,00	82,22	44,89	74,67
Організаційний капітал, %	53,33	33,00	62,67	39,00	55,33	29,67	64,00
Структурний капітал, %	58,00	39,33	80,00	42,00	66,67	36,67	56,67
Ринковий капітал, %	79,67	33,00	76,33	43,00	84,33	48,00	74,00
Загальний рівень розвитку інтелектуального капіталу з урахуванням значущості складових, %	68,92	40,09	78,77	46,00	77,06	42,66	69,80
Лінгвістична оцінка стану розвитку за шкалою Харрінгтона	Достатній	Задовільний	Достатній	Задовільний	Достатній	Задовільний	Достатній
Тип інноваційної стратегії	Наступально-імітаційна	Захисна (виживання)	Наступально-ризикова	Захисна (нішева)	Наступально-еволюційна	Залежна	Наступально-ризикова

Зазначено, що для досягнення сталої економічної динаміки необхідно забезпечувати розвиток усіх складових інтелектуального капіталу підприємства, для чого слід інвестувати кошти у поліпшення тієї з них, яка перешкоджає ефективному використанню інтелектуальних можливостей працівників. Для кращого розуміння напрямів вдосконалення роботи з персоналом доцільно візуалізувати результати досліджень, подавши їх у вигляді еніаграми. Її обриси охоплюють виділені характеристики

інтелектуального капіталу за п'ятибальною шкалою, які для кожного підприємства отримано в результаті усереднення думок респондентів. Порівняння таких еніграм для різних підприємств дає змогу побачити різницю у розвитку окремих складових інтелектуального капіталу і зіставити це із типом інноваційної стратегії, яке підприємство реалізує (рис.2).

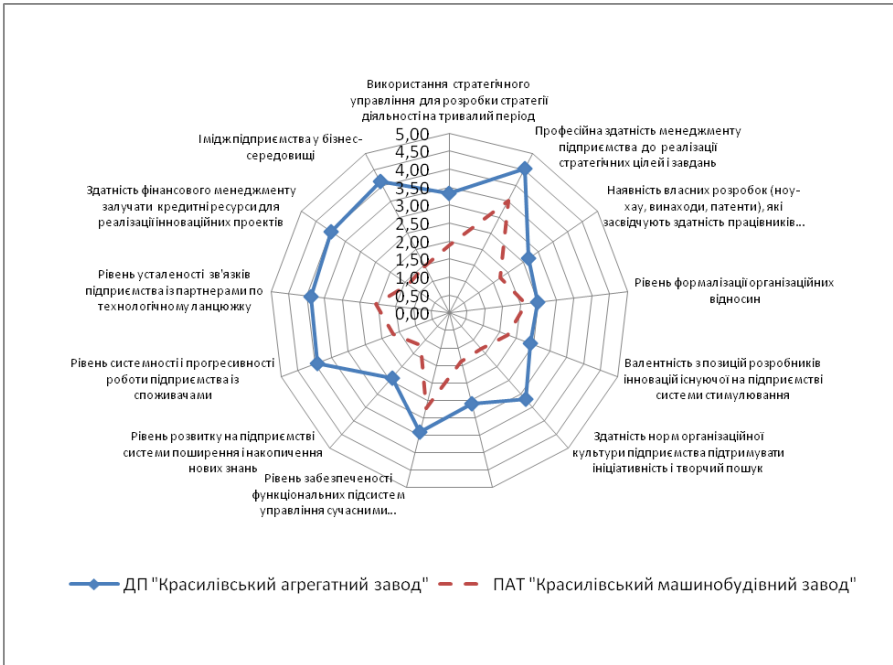


Рис. 2. Порівняльні характеристики інтелектуального капіталу інноваційно-активного та інноваційно-пасивного підприємств

У роботі також розроблено науково-практичні рекомендації для формування програм розвитку персоналу машинобудівного підприємства на основі побудови й аналізу профілю компетенцій. Вони опираються на процедуру виділення важливості і проблемності компетенцій працівників співвідносно їх ролі у реалізації базової та інноваційної стратегії. Такий підхід дає змогу визначити сукупність критеріїв вибору методів і програм навчання персоналу і сформуванати алгоритм оцінки їх ефективності.

Для вибору компетенцій, які потребують пріоритетного розвитку, запропоновано наступний алгоритм. Спершу експертним шляхом визначається ступінь важливості компетенції для реалізації поставлених

перед працівником цілей в руслі обраної базової та інноваційної стратегій (СВ). Потім визначається ступінь проблемності компетенції (СП), виходячи із фактичного рівня володіння нею працівником (РВ). З урахуванням п'ятибальної шкали оцінювання вона розраховується як різниця: $СП = 4 - РВ$. Пріоритетність компетенції визначається як сума СВ і СП. Далі результати оцінювання оформляються у вигляді матриці рангів компетенцій, яка будується за параметрами важливості і проблемності.

У цілому розроблена у роботі програма професійного розвитку персоналу охоплює такі етапи:

- побудова профілю компетенцій (формування їх переліку та диференціювання рівнів володіння ними);
- оцінка фактичного рівня володіння компетенціями співробітника з використанням розроблених рекомендацій для вибору методів такого оцінювання;
- визначення компетенцій, що є пріоритетними для розвитку, за значеннями важливості і проблемності кожної із виділеної сукупності компетенцій співвідносно стратегічних цілей підприємства і типу інноваційної стратегії;
- попередній вибір методу навчання за критеріями фаховості, практичності і комплексності;
- уточнення вибору методу навчання за критеріями мінімальних витрат коштів і тривалості навчання.

Ефективність вкладень коштів у розвиток персоналу доцільно визначати, зіставляючи витрати на реалізацію програм навчання із результатами. Витрати доцільно розраховувати за такою формулою:

$$S_{pi} = \left(1 + \frac{T_{\phi} - T_n}{T_n}\right) \cdot \frac{(S_{t_0} + S_{t_{n1}} + S_{t_{n2}})}{Q_n} + P_t n \quad (1)$$

$$S_{pi} \rightarrow \min$$

де T_n – встановлені на підприємстві для певного типу працівників періодичність підвищення кваліфікації, років; T_{ϕ} – фактична періодичність підвищення кваліфікації конкретним працівником, років; S_{t_0} – сумарні витрати на оцінювання фактичного рівня компетенцій працівника і його невідповідності рівню, необхідному для реалізації встановлених цілей; St_{n1} – сумарні витрати на організацію і проведення навчання, грн.; St_{n2} – сумарні витрати на оцінку результативності навчання, грн.; Q_n – кількість працівників, що пройшли навчання; P_t – середньоденний виробіток одного працівника, який навчається з відривом від виробництва, грн.; n – тривалість навчання, днів.

Для інноваційно-активного підприємства необхідно, щоб програми розвитку персоналу забезпечували зростання продуктивної ініціативності учасників програм розвитку, зокрема – в ініціюванні та доведенні до стадії

комерціалізації перспективних з погляду економічних результатів інноваційних проектів та завдань. Тому результати реалізації програм розвитку персоналу можна визначати за збільшенням обсягу реалізації продукції (проте це не обов'язково має бути інноваційна продукція, оскільки розвиток персоналу може сприяти кращому виконанню функціональних обов'язків і це відобразатиметься на загальних економічних результатах).

Таким чином, у роботі доведено, що трансформування промислових підприємств у інноваційно-активні доцільно здійснювати на основі розвитку персоналу, опираючись на теорію людського капіталу у поєднанні із теорією інновацій та стратегічного управління. Виділено також основні концепції управління, які можуть бути застосовані для розширення мотиваційної структури працівників у бік мотивацій вищого порядку. Аргументовано, що найкращими для поліпшення мотиваційного середовища з погляду системної складової інноваційної активності є концепція партисипативного управління, а з погляду діяльнійшої – концепція управління за цілями.

ВИСНОВКИ

У дисертації сформовано теоретичні основи, визначено методичні підходи, розроблено практичні рекомендації для трансформування промислового підприємства в інноваційно-активне на основі розвитку персоналу. Систематизація одержаних результатів дала підстави для таких висновків:

1. З урахуванням процесів глобалізації і посилення конкуренції на багатьох сегментах ринку, підвищенням вимог до стандартів ведення бізнесу у світовій економіці та значущістю промислового сектора національної економіки для загального соціально-економічного розвитку країни аргументовано необхідність підвищення ефективності діяльності вітчизняних промислових підприємств. Наголошено на важливості інноваційного чинника для формування конкурентних переваг і зростання конкурентоспроможності промислових підприємств, що потребує збільшення кількості серед них інноваційно-активних.

2. На основі критичного аналізу наукових поглядів на трактування сутності категорії «інноваційна активність» та її гносеологічного аналізу виділено системні і структурні характеристики інноваційно-активного підприємства і розкрито його сутність. Запропоновано розглядати її як системно-діяльнісну характеристику підприємства, яка відображає його інтенсивні, цілеспрямовані і ефективні дії у сфері створення й реалізації інновацій на основі накопиченого інноваційного потенціалу.

3. Опіраючись на існуючі визначення інноваційного потенціалу і виокремлюючи в них те, що дає змогу підкреслити найголовніше з погляду кореляційних зв'язків між інноваційним потенціалом та інноваційною

активністю підприємства, аргументовано, що його основною складовою є інтелектуальний потенціал працівників, які в процесі інноваційної діяльності вступають між собою у організаційну взаємодію. Зважаючи на значну залежність результатів організаційної взаємодії від мотиваційних переваг її учасників, аргументовано, що інноваційний потенціал підприємства треба розглядати не лише з позицій системного й ресурсного, а й поведінкового підходів у теорії управління.

4. У процесі систематизації завдань основних типів кадрової політики співвідносно особливостей інноваційно-активного підприємства визначено, за яких умов кожна з них може забезпечувати розвиток персоналу такою мірою, щоб інтелектуальний капітал підприємства у розрізі його структурних складових найбільшою мірою забезпечував зростання інноваційної активності. Окреслено коло завдань кадрової політики у сфері розвитку персоналу і їх фінансове забезпечення.

5. У результаті порівняльного аналізу інноваційної активності та економічної динаміки вітчизняних промислових підприємств з'ясовано, що інноваційно-активні підприємства мають більший потенціал конкурентоспроможності, оскільки здатні краще протистояти загрозам зовнішнього середовища. Водночас зроблено висновок про те, що ефективність їх інноваційної діяльності могла би бути вищою, якби підприємство краще працювало з цільовими ринками. Висловлено припущення про те, що в основі цієї проблеми лежить невідповідність між типом та завданнями інноваційної стратегії підприємства і рівнем компетенцій персоналу.

6. В ході структурного аналізу персоналу ряду машинобудівних підприємств Хмельницької області було встановлено, що існують відмінності у структурі персоналу на інноваційно-активних підприємствах і тих, що не є такими. Виокремлено основні недоліки систем розвитку персоналу на досліджених підприємствах. На основі проведеного аналізу висловлено припущення, що значний рівень гетерогенності персоналу за різними структурними ознаками потребує різних підходів до формування програм розвитку персоналу – як за формами організації навчання, так і за змістом програм розвитку і методами проведення навчання.

7. З урахуванням зв'язку між здатністю підприємства забезпечувати сталу економічну динаміку, і структурою його інноваційного потенціалу, яка створює ресурсну основу конкурентної стратегії, побудовано когнітивну карту нарощування інноваційного потенціалу підприємства. Зазначено, що планування розвитку персоналу має здійснюватись з урахуванням нарощування інноваційного потенціалу у тій частині, яка є ключовою для реалізації конкретної інноваційної стратегії.

8. Розроблено логічну послідовність переходу промислового підприємства у статус інноваційно-активного шляхом розвитку його

персоналу і охарактеризовано функціональне наповнення системи розвитку персоналу (за основними функціями управління) з позицій системно-діяльнісного трактування інноваційної активності промислового підприємства. Підкреслено, що воно має враховувати як розвиток компетентнісної складової інноваційної діяльності, так і розвиток системи організаційних відносин.

9. Висловлено припущення, що недостатньо високі результати реалізації інноваційних стратегій є наслідком невідповідності їх змісту і завданням інтелектуального капіталу підприємства у розрізі його структурних складових. Обгрунтовано доцільність оцінки відповідності рівня розвитку інтелектуального капіталу підприємства завданням інноваційної стратегії і розроблено процедуру такого оцінювання на основі використання експертних методів і методичних підходів теорії нечітких множин.

10. Розроблено науково-практичні рекомендації для формування програми розвитку персоналу на основі виділення профілю компетенцій ключових для реалізації інноваційної стратегії працівників. Описано процедуру формування такої програми на прикладі посади начальника відділу маркетингу. Визначено критерії, за якими має здійснюватися вибір методу навчання і запропоновано порядок розрахунку ефективності програми навчання.

11. Виділено основні концепції управління, які можуть бути застосовані для розширення мотиваційної структури працівників у бік мотивацій вищого порядку. Аргументовано, що найкращими для поліпшення мотиваційного середовища з погляду системної складової інноваційної активності є концепція партисипативного управління, а з погляду діяльнісної – концепція управління за цілями.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Наукові праці, в яких опубліковані основні результати дисертації:

1.1. Статті у наукових фахових виданнях України

1. Гризовська Л.О. Чинники мотивації у підвищенні ефективності інноваційної діяльності підприємства / Л.О. Гризовська // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2014. – № 3, т.2. – С. 90-94 (0,54 друк. арк.).

2. Гризовська Л.О. Проблеми забезпечення адекватності форм розвитку персоналу стратегічним цілям підприємства / Л.О. Гризовська // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. – 2012. – Т. 2. – С. 50-53 (0,46 друк. арк.).

3. Гризовська Л.О. Сучасні управлінські концепції у зростанні інтелектуального капіталу підприємства / В.В. Стадник, Л.О. Гризовська // Формування ринкової економіки: збірник наукових праць. – Спец. вип.

«Стратегічні імперативи сучасного менеджменту». – 2012. – Ч.1. – С. 349-359 (0,54 друк. арк.; особистий внесок: розкрито особливості капіталу організаційної взаємодії і виділено управлінські концепції, які доцільно використовувати для його нарощування – 0,27 друк. арк.).

4. Гризовська Л.О. Актуальні проблеми управління розвитком персоналу на вітчизняних підприємствах / Л.О. Гризовська // Вісник Хмельницького національного університету. – Економічні науки. – 2011. – №5, т.2. – С.192-196 (0,38 друк. арк.).

1.2. Публікації у зарубіжних періодичних наукових виданнях та виданнях, віднесених до міжнародних наукометричних інформаційних баз:

5. Гризовська Л.О. Чинник гетерогенності персоналу у нарощуванні інтелектуального капіталу інноваційно-активного підприємства // В.В. Стадник, Л.О. Гризовська // Проблеми економіки. – 2014. – № 2. – С.197-204. (0,96 друк. арк., *особистий внесок: розкрито сутність розвитку структурних елементів інтелектуального капіталу інноваційно-активного підприємства в контексті стадій життєвого циклу та з урахуванням гетерогенності персоналу* – 0,48 друк. арк.).

6. Гризовська Л.О. Формування методичних підходів до оцінки ефективності систем розвитку персоналу інноваційно-активних промислових підприємств / Л.О. Гризовська // Економічний аналіз. – 2014. – Том 15, № 3. – с.12-20 (0,9 друк. арк.).

7. Гризовская Л.А. Развитие персонала в повышении эффективности инновационной деятельности промышленного предприятия / Н.А. Йохна, Л.А. Гризовская // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2013. – № 2, т.2 – С.68-75 (0,66 друк. арк.; *особистий внесок: розкрито вплив розвитку персоналу на підвищення ефективності інноваційної діяльності промислових підприємств* – 0,33 друк. арк.).

2. Опубліковані праці апробаційного характеру:

8. Гризовская Л.А. О формировании мотивационной составляющей развития креативности персонала предприятия / В.В. Стадник, Л.А. Гризовская // Поддержка одаренности – развитие креативности: сб. материалов Международного конгресса (22-27 сентября 2014 г.). – Витебск: ВГУ имени П.М. Машерова, 2014. – Т.1. – 324 с. (0,3 друк. арк.; *особистий внесок: розкрито вплив системи стимулювання креативності на результати діяльності підприємства* – 0,15 друк. арк.).

9. Гризовська Л.О. Мотиваційні основи розвитку персоналу інноваційно-активного підприємства / Л.О. Гризовська // Людина, бізнес, держава: реалії та перспективи соціально-економічного та інноваційного

розвитку : зб. доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції 17 квітня 2014 р. – Кіровоград : КОД, 2014. – С.75-76 (0,1 друк. арк.).

10. Гризовська Л.О. Інноваційний потенціал як основа інноваційної активності підприємства / Л.О. Гризовська // Актуальні питання теорії і практики менеджменту : зб. доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції 20 березня 2014 р. – м. Луганськ : Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, 2014 р. – 233 с. – С. 133 (0,1 друк. арк.).

11. Гризовська Л.О. Специфічність виробничих ресурсів у системі факторів міжнародної конкурентоспроможності промислового підприємства / М.А. Йохна, Л.О. Гризовська // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики», Харків : ХНЕУ, 2013 [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://konfecon.com.ua/files/november_15_2013/2_21_iohana_grisovska.pdf (0,2 друк. арк.; особистий внесок: виділено в сукупності специфічних ресурсів інтелектуальні як ключові для інноваційно-активного підприємства – 0,1 друк. арк.).

12. Гризовська Л.О. Планування розвитку персоналу у системі стратегічного управління підприємством: проблеми і завдання / Л.О. Гризовська, В.В. Стадник // Актуальные проблемы и перспективы развития экономики Украины: материалы XI Международной научно-практической конференции (4-6 октября 2012 г.). – Алушта-Симферополь: СНУ им. Вернадского, 2012. – С. 92 (0,1 друк. арк.; особистий внесок: виділено три типи кадрової політики співвідносно розвитку персоналу – 0,05 друк. арк.).

13. Гризовська Л.О. Проблема оптимального структурування витрат підприємства на розвиток персоналу/ Л.О. Гризовська // Перспективи розвитку обліку, аналізу і аудиту в контексті інтеграційних та глобалізаційних процесів : матеріали Всеукраїнської науково-методичної конференції (26-28 квітня 2012 р.). – Севастополь: СевНТУ, 2012. – С. 237-239. (0,2 друк. арк.).

14. Гризовська Л.О. Менеджмент знань у системі розвитку персоналу виробничого підприємства / Л.О. Гризовська // Информационные технологии в системе подготовки и повышения квалификации специалистов в области образовательного менеджмента: сборник научных статей Международной научно-практической конференции (19-23 сентября 2011 г.). – Хмельницький : ПП Гонга А.С., 2011. – С. 282-287 (0,3 друк. арк.).

15. Гризовська Л.О. Витрати підприємства на управління розвитком персоналу / Л.О. Гризовська // Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери: матеріали VIII Міжнародної

науково-теоретичної конференції молодих вчених і студентів (19-20 травня 2011 р.). – Донецьк, ДНТУ, 2011. – С. 91-93 (0,1 друк. арк.).

АНОТАЦІЯ

Гризовська Л.О. Трансформування промислового підприємства в інноваційно-активне на основі розвитку персоналу. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Тернопіль, 2015.

У дисертації розкрито сутність і складові інноваційно-активного підприємства, охарактеризовано роль і значення інтелектуального потенціалу персоналу підприємства (втіленого у його інтелектуальному капіталі) для забезпечення результативності інноваційної активності, визначено особливості системи розвитку персоналу інноваційно-активного підприємства.

Проаналізовано зміст і результати інноваційної діяльності вітчизняних промислових підприємств, встановлено її основні тенденції та рівень інноваційної активності. Здійснено структурний аналіз персоналу машинобудівних підприємств за чинниками гетерогенності. Досліджено форми і методи розвитку персоналу на машинобудівних підприємствах з позицій їх відповідності цілям інноваційної діяльності.

Обґрунтовано науково-методичні основи трансформування промислового підприємства у інноваційно-активне на основі розвитку персоналу. Розроблено науково-методичні підходи до оцінки відповідності рівня розвитку інтелектуального капіталу підприємства типу інноваційної стратегії. Сформовано науково-практичні рекомендації для побудови програм розвитку персоналу в контексті завдань інноваційно-активного машинобудівного підприємства.

Ключові слова: інноваційно-активне підприємство, інноваційний потенціал, інтелектуальний капітал, гетерогенність, компетенції, інноваційні стратегії, розвиток персоналу, машинобудування.

ANNOTATION

Hryzovska L.O. Transforming an Industrial Enterprise into Innovation Active Based on Personnel Development. – Manuscript.

Thesis for obtaining Candidate's Degree in Economics in speciality 08.00.04 – Economy and management of enterprises (by kinds of economic activity). – Ternopil Ivan Puluj National Technical University, Ternopil, 2015.

The thesis outlines the nature and components of innovation active enterprise. The author describes the importance of intellectual potential of enterprise's employees (represented as its intellectual capital) for providing its efficient

innovative activity as well as the system of personnel development.

The author analyzes the process and results of innovative activity of Ukrainian industrial enterprises; defines trends and levels of their innovative activity. Structural analysis of machine-building enterprises' personnel was conducted based on heterogeneity factors. Forms and methods of personnel development at machine-building enterprises are explained in compliance with the objectives of enterprise's innovative activity.

The study defines methodological aspects of transforming an industrial enterprise into an innovation active one based on various strategies of its personnel development. The author outlines methodology of assessment approaches to define correspondence between the level of enterprise's intellectual capital and the type of its innovation strategy. Corresponding recommendations for developing personnel of machine-building enterprises in the context of their innovative-based tasks are suggested.

Key words: innovation active enterprise, innovation potential, intellectual capital, heterogeneity, competences, innovation strategies, personnel development, machine-building.

АННОТАЦИЯ

Гризовская Л.А. Трансформирование промышленного предприятия в инновационно-активное на основе развития персонала. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). – Тернопольский национальный технический университет имени Ивана Пулюя, Тернополь, 2015.

Диссертационная работа посвящена обоснованию теоретических положений, определению методических подходов и разработке практических рекомендаций для трансформирования промышленного предприятия в инновационно-активное на основе развития персонала. В работе раскрыты сущность и составляющие инновационно-активного предприятия, выделены его отличия от традиционного – по характеру целей, приоритетам в принятии решений, алгоритмам управления, уровнем реализации подходов и инструментов стратегического управления. Предложено рассматривать инновационную активность предприятия как его системно-деятельностную характеристику, являющуюся производной от его инновационного потенциала и отражающую интенсивные, целенаправленные и эффективные действия в области создания и реализации инноваций. Деятельностная составляющая оценивается наличием завершенных инноваций, их влиянием на экономические результаты и степенью участия предприятия в разработке инноваций. Системная составляющая оценивается способностью предприятия организовать инновационную деятельность эффективно, своевременно выявлять и устранять причины, тормозящие инновационный

процесс. Подчеркнуто, что эта составляющая зависит от алгоритмов управления, используемых в работе с персоналом, которые позволяют сформировать эффективное организационное взаимодействие и полноценно использовать интеллектуальные возможности персонала для результативной инновационной деятельности.

Раскрыты роль и значение интеллектуального потенциала персонала промышленного предприятия (воплощенного в его интеллектуальном капитале) для обеспечения результативности инновационной активности. В структуре интеллектуального капитала предприятия выделены составляющие, соответствующие деятельности и системной характеристикам инновационной активности. С учетом этого определены особенности системы развития персонала инновационно-активного предприятия.

Исследованы динамика, структура и результаты инновационной деятельности отечественных промышленных предприятий, выделены ее основные тенденции и уровень инновационной активности. Выполнен структурный анализ персонала машиностроительных предприятий с учетом тех факторов гетерогенности, которые в наибольшей степени влияют на способность персонала к эффективному сотрудничеству в создании и реализации инноваций. Исследованы формы и методы развития персонала на ведущих машиностроительных предприятиях Хмельницкой области с позиций их соответствия целям инновационной деятельности.

Обоснованы научно-методические подходы и разработаны научно-методические основы трансформирования промышленного предприятия в инновационно-активное на основе развития персонала по составляющим интеллектуального капитала сообразно их значимости для роста активности и результативности инновационной деятельности. Подчеркнуто, что это дает возможность определять сильные и слабые элементы в структуре интеллектуального капитала конкретного предприятия и планировать развитие персонала, исходя из их значимости для реализации конкурентных инновационных стратегий. С использованием экспертных методов и методических подходов теории нечетких множеств разработана процедура оценки соответствия уровня развития структурных составляющих интеллектуального капитала предприятия типу его инновационной стратегии.

Разработаны научно-практические рекомендации для формирования программ развития персонала машиностроительного предприятия с учетом особенностей его инновационной стратегии, в основе которой лежит составление профиля компетенций.

Ключевые слова: инновационно-активное предприятие, инновационный потенциал, интеллектуальный капитал, гетерогенность, компетенции, инновационные стратегии, развитие персонала, машиностроение.