

02.12.2010 No 2755-VI [Elektronnyjresurs]. - Rezhimostupa: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> 4. *International Accounting Standard 38 "Nonmaterialni assets" International Financial Reporting Standards (IFRS)*. [Elektronnyjresurs]. - Rezhimostupa: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929_050 5. *Beskosta GM Justification nature of intangible assets accounted* // *Journal of Business Inform.* - 2013. - No 10 - P. 306-310 6. *Law of Ukraine "On the assessment of property, property rights and professional valuation activities in Ukraine"* from 09.09.2004 No 1992-IV. [Elektronnyjresurs]. - Rezhimostupa: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2658-14> 7. *Ishchenko YP, Sweden AG Accounting for intangible assets for international and national standards*. [Elektronnyjresurs]. - Rezhimostupa: http://www.rusnauka.com/5_PNW_2010/Economics/59153.doc.htm 8. *Poberezhcz` O.V., Ivanova K.V. Identyfikacijataklasyfikacijanematerialny`xakty`vivtaproblemy`yixvy`znachennyja* [Elektronnyjresurs]. - Rezhimostupa: <http://economics.opu.ua/files/archive/2012/No2/98-104.pdf>

Надійшла (received) 13.03.2015

УДК 331.108.2 : 339.166.5

К.В. ПОБЕРЕЖНА, аспірант, НТУ «ХПІ»;
В.Ю. ВЕРЮТИНА, ст. викл., НТУ «ХПІ»

АКТИВІЗАЦІЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ЗАПОРУКА ЙОГО ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

У статті наведено фактори інноваційного розвитку підприємств та виклики, які з цим пов'язані. Визначена потреба створення науково обгрунтованої системи управління процесами формування, ефективного використання і розвитку трудового потенціалу на підприємствах, які мають інноваційну спрямованість розвитку. Наведено основні завдання, розвитку системи трудового потенціалу, його впливу на інноваційну та технологічну складову підприємства. Проведено компаративний аналіз категорії «інновація» з позиції підприємницького підходу. Зосереджено увагу на структурно-технологічній перебудові виробництва.

Ключові слова: трудовий потенціал, виробничий потенціал, інноваційний розвиток, інноваційна активність підприємств, внутрішня міграція.

Вступ.

Однією з головних умов становлення ефективної моделі економічного зростання стає інноваційна спрямованість сучасної економіки. Перехід економіки України на інноваційний шлях розвитку зумовлює динаміку економічного зростання і рівень конкурентоспроможності підприємств всередині галузей і на світовому рівні. В свою чергу, важливим елементом інноваційного розвитку економіки в глобалізованому світі є управління трудовим потенціалом інноваційних підприємств. Саме тому існує потреба в створенні науково обгрунтованої системи управління процесами формування, ефективного використання і розвитку трудового потенціалу на підприємствах, які мають інноваційну спрямованість свого розвитку.

© К.В. Побережна, В.Ю. Верютина, 2015

Управління трудовим потенціалом підприємства дозволяє реалізувати і узагальнити питання адаптації персоналу до нововведень, стимулювати його інноваційну активність, підвищувати продуктивність праці та мотиваційну складову. Такі дії призводять до інноваційного розвитку виробництва шляхом його інтенсифікації.

Актуальним залишається питання оцінки трудового потенціалу в умовах інноваційного розвитку підприємства, зокрема, технологічних змін.

До пріоритетних завдань необхідно віднести підвищення обсягу інвестицій для цілей розвитку, формування необхідного технологічного забезпечення, зростання інноваційного потенціалу, підвищення ефективності управлінських рішень, створення умов для розвитку трудової складової, тощо. Приділяючи необхідну увагу інноваційному потенціалу, слід пам'ятати про кадровий потенціал. І тут відзначаємо, що однією із головних проблем України є слабка внутрішня міграція. Без міграції відсутня єдність суспільства, його цілеспрямованість на інноваційний шлях розвитку.

Аналіз останніх досліджень та літератури.

Інновації сьогодні є ключовим фактором технологічного прориву і конкурентоспроможності економіки. Важливо наголосити на тому, як різні автори визначають сутність цього явища. Ф. Никсон, відзначав, що це «сукупність технічних, виробничих та комерційних заходів, що приводять до появи на ринку нових і поліпшених промислових процесів і обладнання». Б. Санто – «суспільно-економічний процес, який через практичне використання ідей і винаходів приводить до створення кращих за своїми властивостями виробів, технологій, і у випадку, якщо інновація орієнтована на економічну вигоду, прибуток, її поява на ринку може принести додатковий дохід». Особливо важливе визначення у Й. Шумпетера, який стверджував, що «інновація – це нова науково-організаційна комбінація виробничих факторів, мотивована підприємницьким духом». Отже саме визначення ефективних підходів до формування трудового потенціалу буде сприяти створенню інноваційного середовища на підприємстві.

Значний внесок у вдосконалення методів управління трудовим потенціалом промислових підприємств регіонів і країни в цілому внесли А.І. Амоша, С.І. Бандур, Н.Г., Д.І. Богиня, О.С. Власюк, В.І. Герасимчук, М.І. Долішній, С.М. Злупко, І.Д. Крижко, Н.Д. Лук'яненко, О.Ф. Новікова, В.В. Онікієнко.

Мета дослідження.

Дослідження теоретичних питань та визначення вагомості персоналу для підвищення створення нематеріальних активів інноваційного підприємства, а також пошуки шляхів їх ефективного використання.

Постановка проблеми.

Інноваційний шлях розвитку України потребує активізації інноваційної діяльності, підвищення інновативності підприємств, а саме: їх здатності чітко і адекватно реагувати на зміни на ринку шляхом випуску нової або

удосконалення існуючої продукції, впровадження нових технологій виробництва і збуту з використанням новітніх маркетингових стратегій на підставі креативних ідей та інноваційних рішень. В умовах світової фінансово-економічної кризи конкурентоспроможними є підприємства та галузі, що ґрунтуються на впровадженні та використанні інноваційних технологій.

На сьогодні резерви зростання України за рахунок не інноваційного шляху розвитку - вичерпані. Тому необхідно окреслити основні проблеми та труднощі, що є характерними для інноваційної сфери української економіки, та запропонувати низку заходів щодо їх усунення.

До основних викликів відносимо: вибір ефективного інструментарію розробки та впровадження стратегії інноваційного розвитку підприємства, оцінки економічного впливу факторів зовнішнього середовища на інноваційний потенціал, вибір стратегічних пріоритетів інноваційного розвитку на основі ефективного управління трудовими ресурсами. Вирішення цих проблем дозволить підвищити конкурентоспроможність підприємств і визначити внутрішні можливості їх інноваційної діяльності.

Матеріали досліджень.

Трудовий потенціал країни - це сукупна суспільна здібність до праці, потенційна дієздатність суспільства, його ресурси праці, яка охоплює і тих, хто ще тільки готується до ефективної трудової діяльності (діти), і тих, хто вже вийшов з сфери зайнятості (пенсіонери). При цьому у одній частині формально непрацездатного населення цей потенціал має тенденцію швидко зростати (учнівська та студентська молодь), в інших - знижуватись (люди пенсійного віку).

Трудовий потенціал – це інтегральна оцінка кількісних та якісних характеристик, здібностей і можливостей економічно активного населення, які реалізуються в межах і під впливом системи відносин.

Він залежить від демографічних, професійно-кваліфікаційних, соціально-економічних факторів і складається з багатьох компонентів: здоров'я; освіта; моральність, вмотивованість і уміння працювати в колективі; творчий потенціал; активність; організованість; професіоналізм; ефективне використання ресурсів робочого часу.

Є доречним дослідження поняття трудового потенціалу у різних його аспектах. В загальній концепції трудовий потенціал – це ресурсні можливості в сфері праці спискового складу підприємства виходячи з його віку, фізичних можливостей, існуючих знань і професійно-кваліфікаційних навичок. Зокрема, у дослідженнях О.Я. Кібанова, який визначає трудовий потенціал як сукупність фізичних і духовних якостей людини, що визначають можливості і межі її участі у трудовій діяльності, здатність досягти у певних умовах певних результатів, а також вдосконалювати в процесі праці.

Р.А. Фатхутдінов порушував проблему забезпечення конкурентних переваг підприємства через розвиток його персоналу. О.С. Федонін, І.М.

Репіна, О.І. Олексюк підкреслювали, що трудовий потенціал оцінює рівень використання потенційних можливостей як окремо взятого працівника, так і колективу в цілому, що є необхідним для активізації людського фактора у розвитку факторів виробництва. А. Данілюк відзначав, що трудовий потенціал є головним ресурсом підприємства, оскільки саме людський інтелект створює нову, конкурентоздатну продукцію. А. Кінах підкреслював, що трудовий потенціал є самостійним об'єктом інновацій, його розвиток є однією з кінцевих цілей реалізації інноваційної соціально - орієнтованої економічної моделі.

Однак, зважаючи на вирішальне значення цієї економічної категорії, комплексне теоретичне обґрунтування ролі трудового потенціалу в інноваційному розвитку підприємства залишається актуальним та визначає необхідність подальшої наукової роботи у цьому напрямку.

Інтелектуальний капітал співробітника може ніколи не стати інтелектуальним ресурсом підприємства. Саме тому, система управління трудовим потенціалом повинна бути: психофізіологічною, соціальною, організаційною та економічною.

Трудовий потенціал і механізм його формування характеризується кількісними і якісними факторами, тобто може розглядатись як соціально-економічна, так і обліково-статична категорія.

Трудовий потенціал як складне структурне соціально-економічне утворення, містить наступні компоненти: кадрову, професійну, кваліфікаційну, організаційну. Цей поділ має відносний характер і призначений чіткіше визначити ступінь цілеспрямованого впливу на ту чи іншу групу факторів, що формує кожну зі складових трудового потенціалу інноваційного підприємства (табл. 1).

Таблиця 1 – Змістовне наповнення складових трудового потенціалу інноваційного підприємства

Складова	Зміст
Кадрова складова	професійні знання, уміння і навички, що обумовлюють професійну компетентність (кваліфікаційний потенціал); освітній потенціал, креативний потенціал.
Професійна структура	нові професії, ускладнення і підвищення функціонального змісту трудових операцій. Нові умови створення робочих місць.
Кваліфікаційна структура	якісні зміни в трудовому потенціалі (зростання інноваційних умінь, знань, навичок)
Організаційна складова	ефективне використання трудового потенціалу, через систему прийняття креативних управлінських рішень.

Трудовий потенціал характеризується змінами в складі самих працівників і використанні інноваційних технологій виробництва.

Важливо оптимізувати співвідношення джерел екстенсивного й інтенсивного зростання трудового потенціалу.

Сучасний стан інноваційного розвитку національної економіки не є до кінця сформованим і ефективним, оскільки з боку держави немає відповідної підтримки інноваційних проєктів. Це, насамперед, пов'язано з незначною часткою витрат на інновації з державного бюджету, необхідністю вдосконалення правового регулювання, інфляційними процесами, ненадійністю партнерів і т.д.

Інноваційна активність підприємств України, на жаль, невелика. Одним з найважливіших питань сьогодні є впровадження ефективної системи фінансового забезпечення інноваційної діяльності через механізми державного і приватного фінансування, всебічної підтримки розвитку підприємницької діяльності. Рішення проблеми пошуку фінансових ресурсів, необхідних для здійснення інноваційної діяльності, може бути забезпечене тільки в тому випадку, якщо будуть використовуватися самі джерела фінансування, починаючи з державних і закінчуючи підприємницьким сектором економіки.

Головним джерелом фінансування інновацій на підприємствах і організаціях залишаються власні кошти. Так, у структурі витрат на інновації в 2014 році власні кошти становили 86%. Дана ситуація пояснюється рядом причин, серед яких можна виділити нестачу бюджетних коштів, нецільове використання деяких позабюджетних фондів, недосконалість кредитної системи, відсутність пільгових механізмів підтримки інноваційної діяльності.

Низький рівень інноваційної активності відноситься і до процесів технологічного обміну. У придбанні нових технологій бере участь менше тисячі промислових підприємств, у передачі - кілька десятків. Питома вага інноваційних товарів, робіт і послуг у загальному обсязі відвантажених товарів, виконаних робіт, послуг промисловими підприємствами склав у 2014 році 4,6%. Про досить низьку результативність інноваційної діяльності в промисловості свідчать і відповідні показники експорту інноваційної продукції. В цілому обсяг світового ринку наукомісткої продукції оцінюється в 2,5-3,0 трлн. дол. на рік. В українському експорті промислової продукції частка товарів з високою доданою вартістю не перевищує 1,5%, в той час як в Ірландії питома вага високотехнологічної продукції в загальному обсязі експорту товарів становить 30,9%, Великобританії - 26,5%, США - 26,6%, Швейцарії - 22,4%, Японії - 19% та Фінляндії - 17,8%. Такі показники, що характеризують реальні досягнення у сфері високих технологій, свідчать про значне відставання України від розвинених країн. Вони показують сировинну орієнтацію вітчизняної економіки і низьку конкурентоспроможність українських підприємств на міжнародному ринку наукомісткої продукції.

Ефективність реального сектора економіки визначається на 49% впровадженням результатів науково-технічних досліджень та розробок, на 27% робочою силою і на 24% капіталом. На частку нових або вдосконалених

технологій, продукції, обладнання, що містять нові наукові рішення в провідних країнах світу припадає від 70 до 85% приросту валового внутрішнього продукту. Оцінка на промислових підприємствах України розробок і винаходів, що мають інноваційну перспективу, певною мірою носить інтегруючий характер.

Висновки. Активізація інноваційної діяльності, на нашу думку, можлива тільки на основі розвинутої системи трудового потенціалу та фінансування, які покликані забезпечувати вирішення завдань:

1) створення необхідних передумов для швидкого та ефективного впровадження нововведень, забезпечення структурно-технологічної перебудови підприємств;

2) швидкий розвиток стартапів, підсилення підприємницької активності;

2) збереження і розвиток стратегічного науково-технологічного потенціалу в пріоритетних напрямках розвитку;

3) створення необхідних мотиваційних систем та механізмів для збереження і розвитку наукового кадрового потенціалу, запобігання його відтоку за кордон;

4) створення необхідних умов для забезпечення внутрішньої міграції, яка буде сприяти підвищенню активності населення.

Трудовий потенціал – це форма прояву людського фактору на виробництві.

Таким чином, трудовий потенціал є найважливішим джерелом розвитку інноваційної діяльності, що дозволяє підвищувати конкурентоспроможність як окремих підприємств, так і економіки, в цілому, а інновації є своєрідним індикатором ділової активності, які визначають швидкість розвитку перспективних секторів за умов сприятливого інноваційного та інвестиційного клімату.

Список літератури: 1. Чухрай Н.І. Формування інноваційного потенціалу промислових підприємств: маркетингове та логістичне забезпечення: Монографія.- Львів: Націон.ун-т «Львівська політехніка», 202.-315 с. 2. Лисин Б.К., Фридлянов В.Н. Инновационный потенциал как фактор развития // Инновации. -2002.-№7(54).-С.17-34. 3. Лепейко Т.И., Колесников А.А. Сущность и структура потенциала предприятия в современных условиях. // Экономика: проблемы теории та практики. Збірник наукових праць. Випуск 199: в 4 т. том 1. –Дніпропетровськ: ДНУ, 2005. –с.284-292. 4. Sackett P. R., Laczko R. M. Job and work analysis / P.R. Sackett // Handbook of psychology. – 2003. – № 12 – P. 21-37 5. Swanson R.A. Human resource development and its underlying theory / R.A. Swanson // Human Resource Development International. – 2001. – №4 – P. 299-312. 6. Karl-Heinz Paqué. Full employment: The new German job miracle: Paqué K.H. – Carl Hanser Verlag. – Munich. – 2012. – 340 p.

Bibliography (transliterated): 1. Chuxraj N.I. *Formuvannya innovacijnogo potencialu promislovix pidpriemstv: marketingove ta logistichne zabezpechennja*: Monografiya.- L'viv: Nacionyuun-t «L'vivs'ka politexnika», 202.-315 p. 2. Lisin B.K., Fridlyanov V.N. *Innovacijnyj potencial kak faktor razvitiya* // Innovacii. -2002.-No 7(54).-P.17-34. 3. Lepejko T.I., Kolesnikov A.A. *Sushhnost' i struktura potenciala predpriyatiya v sovremennyx usloviyax*. // Ekonomika: problemi teorii ta praktiki. Zbirnik naukovix prac'. Vipusk 199: No 4 t. tom 1. –Dnipropetrovs'k: DNU, 2005. – P.284-292. 4. Sackett, P. R., & Laczko, R. M. (2003). Job and work analysis. In W.C. Borman, D.R. Ilgen, & R.J.

Klimoski (Eds.), Handbook of psychology (No 12, pp. 21-37). Hoboken, NJ: Wiley. 5. Swanson, R. A. (2001). Human resource development and its underlying theory. Human Resource Development International, 4, P. 299-312. 6. Karl-Heinz Paqué (2012) Full employment: The new German job miracle. Carl Hanser Verlag, Munich

Надійшло (received) 16.03.2015

УДК 330.34

С.В. ГАРМАШ, старший викладач, НТУ «ХП»

ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД ТРАНСФОРМАЦІЙ НАЦІОНАЛЬНИХ ЕКОНОМІК ТА МОЖЛИВІСТЬ ЙОГО ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЗАГОСТРЕННЯ СИСТЕМНОЇ КРИЗИ

У статті аналізується можливість застосування іноземного досвіду трансформування національної економіки в результаті проведення радикальних реформ у контексті розвитку українського суспільства в цілому в умовах загострення системної кризи. Розкривається сутність реформ «шокової терапії» Л. Бальцеровича у Польщі, проводиться порівняльний аналіз та робиться висновок щодо доцільності впровадження таких реформ в Україні у сучасних умовах.

Ключові слова: радикальні реформи, «шокова терапія», трансформування національної економіки, системна криза, закордонний досвід.

Вступ. Останнім часом дуже наполегливо в Україні та за кордоном обговорюється можливість застосування досвіду «шокової терапії» для врятування національної економіки від повного краху, а країни – від колапсу та розпаду, коли соціальна складова невдоволення на фоні занепаду економіки, «військового тягаря» та зuboжіння рівня життя населення може призвести до знищення об'єднуючого фактору – збереження територіальної цілісності країни. Необхідно зазначити, що певні кроки урядом країни вже зроблено, щоб стабілізувати ситуацію від подальшої некерованості. Достатність та компетентність цих дій виявиться з часом.

Понад 23 роки, з дня проголошення незалежності України, мова постійно йшла про необхідність проведення реформ у всіх сферах. Але далі обговорювання та «розмитих» кроків справа не просувалася тому, що це було вигідно тим, хто розкрадав і продовжує розкрадати країну. Перший заступник генпрокурора України Давид Сакварелідзе^[1] зараз дивуються: який треба мати країні потужний запас, щоб в умовах тотального роздирання на приватні інтереси, ще існувати.

Актуальність дослідження. У ситуації, яка край назріла, слід звернути увагу на досвід розвитку економік іноземних країн в умовах трансформації