

УДК 658.589

А. І. Кабанов,

д. е. н., професор, ДВНЗ "Криворізький національний університет", м. Кривий Ріг

М. В. Адаменко,

к. е. н., доцент, ДВНЗ "Криворізький національний університет", м. Кривий Ріг

ПРИНЦИПИ ТА ФУНКЦІЇ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

A. Kabanov,

DSc. (Economics), professor, SIHE "Kryvyi Rih National University"

M. Adamenko,

CSc. (Economics), associate professor, SIHE "Kryvyi Rih National University"

THE PRINCIPLES AND FUNCTIONS OF ENTERPRISE PERSONNEL INNOVATIVE POTENTIAL MANAGEMENT

У статті на основі розгляду існуючих підходів до дослідження принципів і функцій управління інноваційним потенціалом запропоновано авторське бачення системи принципів і функцій управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства. Визначено, що при управлінні інноваційним потенціалом персоналу підприємства необхідно орієнтуватися на стратегію інноваційної діяльності підприємства, враховувати інтереси всіх учасників інноваційного процесу, вплив зовнішніх і внутрішніх факторів, забезпечувати баланс між інноваційними здібностями і можливостями персоналу, синергію управлінських рішень, доцільність та ефективність відповідного управління на підприємстві тощо. Запропоновано в системі функцій управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства виділяти загальні функції (обліково-аналітичну, планування, організаційну, координаційно-регулюючу, мотивуючу та контролюючу) та специфічні функції (функції управління інноваційними здібностями та інноваційних можливостей персоналу і підприємства).

In the paper on the basis of review of existing approaches to the study of the principles and functions of innovation potential management authors offered their outlook on principles and functions of employees innovative potential management system. It is determined that in the process of personnel innovative potential management, it is necessary to focus on enterprise innovative activity strategy, take into account the interests of all participants in the innovation process, the impact of external and internal factors, to ensure a balance between innovation skills and capabilities of staff, management solutions synergy, feasibility and effectiveness of proper management in the enterprise etc. It is offered to allocate general functions (accounting, analytical, planning, organizing, coordinating and regulating, controlling and motivating) and specific functions (functions of innovative skills and innovative capabilities of personnel and enterprise) in the system of functions of personnel innovative potential management.

Ключові слова: інноваційний потенціал, персонал, підприємство, принципи, управління, функції.

Key words: innovative potential, personnel, enterprise, principles, management, functions.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

У сучасних умовах господарювання для підприємств різних галузей економіки актуальності набуває управління інноваційним потен-

ціалом персоналу. Розглядаючи інноваційний потенціал персоналу як сукупність інноваційних здібностей та можливостей працівників необхідно забезпечувати ефективне управлін-

ня на підприємстві, що сприяє активному про-
дукуванню, сприйняттю, впровадженню та ви-
користанню інновацій.

Управління інноваційним потенціалом пер-
соналу підприємства ґрунтується на принципах
та забезпечує виконання відповідних функцій.
Тільки у поєднанні цих елементів управлінсь-
кої системи можливі якісна розробка і прийн-
яття управлінських рішень. Зважаючи на це,
визначення і розгляд принципів та функцій
управління інноваційним потенціалом персо-
налу підприємства потребує подальшого дослід-
ження.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Аналіз останніх досліджень і публікацій до-
вів, що принципи управління інноваційним по-
тенціалом персоналу підприємства у наукових
джерелах майже не розглядалися. Зважаючи на
це для їх формулювання досліджувалася нау-
кова база з вивчення принципів управління
інноваційним розвитком та інноваційним по-
тенціалом підприємства [1—5].

Так, у роботі Федулової Л.І. [1] наведено
такі принципи управління розвитком підприє-
мства: системності, пріоритетності інновацій-
ної політики, стратегічної цілеспрямованості,
рефлекторності, неперервності інноваційної
діяльності, науковості та інтеграції потенці-
алів.

Васильєва Т.А., Леонов С.В., Кривич Я.М. [2;
3] до принципів управління інноваційним по-
тенціалом підприємства відносять принципи
перспективності, прогресивності, співвідно-
шення, реальності, обмеженості та взаємоза-
мінності ресурсів, цільової направленості ви-
користання інноваційного потенціалу, адаптив-
ності, динамічності, здатності інноваційного
потенціалу до розвитку.

На думку Радзівіло І.В. [4], принципами
управління інноваційним потенціалом підприє-
мства є принципи цілеспрямованості, ефектив-
ності, комплексності, наукової обґрунтова-
ності, гнучкості адаптивності, систематичності,
своєчасності та безперервності.

У роботі Каширнікової І.О. було здійснено
систематизацію принципів управління іннова-
ційним потенціалом підприємства [5], за ре-
зультатами якої автором виділено загальні та
критеріальні принципи. До загальних нею відне-
сено принципи цілеспрямованості, правової
регламентації, наукової обґрунтованості,
єдності науки і практики, балансу інтересів,
динамічності, адаптивності, плановірності,

своєчасності та системності. Останньому прин-
ципу підпорядковуються принципи цілісності,
відкритості, структурності, ієрархічності, си-
нергії, комплексності, взаємозамінності та вза-
ємозалежності.

Критеріальними принципами управління
інноваційним потенціалом підприємства як
зазначено у роботі [5] є принципи достат-
ності, затребуваності, прогресивності та уні-
кальності, націленості на розвиток, зваже-
ності рішень, своєчасності, прозорості, швид-
кості реалізації, орієнтації на якість та еко-
логічність.

На нашу думку, у розглянутих вище дос-
лідженнях при наведенні принципів управлі-
ння інноваційним потенціалом не враховано
його інтегрованість із загальною системою
управління підприємства та орієнтованість на
стратегію його інноваційної діяльності. Крім
того, серед вищенаведених принципів управ-
ління інноваційним потенціалом підприє-
мства не наведено принципи, які б враховува-
ли можливість вибору підходів до управлі-
ння та альтернативності управлінських дій,
впливу факторів середовища та пріоритет-
ності використання ресурсів і джерел форму-
вання й використання інноваційного потен-
ціалу підприємства.

Що стосується функцій управління іннова-
ційним потенціалом, то в наукових джерелах [3;
5] виділяють "такі класичні функції управлі-
ння: прогнозування, планування; організація,
контроль". Ми погоджуємося з авторами, од-
нак вважаємо, що функції управління іннова-
ційним потенціалом персоналу підприємства
необхідно поділяти на загальні (класичні) та
специфічні, які властиві тільки цьому виду уп-
равління.

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є викладення результатів ав-
торського дослідження щодо визначення прин-
ципів і функцій управління інноваційним по-
тенціалом персоналу підприємства.

ВИКЛАДЕННЯ ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ І РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

Спочатку розглянемо принципи управління
інноваційним потенціалом персоналу підприє-
мства.

Базуючись на проведених раніше наукових
дослідженнях, враховуючи недоліки при ви-
значенні принципів управління інноваційним
потенціалом підприємства, а також зважаю-
чи на сутність інноваційного потенціалу пер-



Рис. 1. Принципи управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства

Авторська розробка.

соналу підприємства та управління ним нами запропоновано виділяти такі принципи (рис. 1).

Розглядаючи сутність наведених принципів управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства, можна відмітити наступне.

Утворення цілеспрямованої системи управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства, в якій в єдиний комплекс об'єднуються всі елементи, повинно відповідати головній меті діяльності підприємства та бути узгоджено із загальною системою управління ним. Безумовно, що управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства повинно бути складовим елементом загальної системи управління підприємством та вирішувати ті управлінські завдання, які ним ставляться в поточному і перспективному періодах.

Крім того, управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства повинно базуватися на інтегральному поєднанні управлінських заходів у сфері інноваційного і кадро-

вого менеджменту підприємства. Тому принцип інтегрованості управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства із загальною системою управління підприємством є базовим принципом, на якому ґрунтується формування відповідної управлінської системи.

Принцип застосування системного і процесного підходів при управлінні інноваційним потенціалом персоналу підприємства ґрунтується на концептуальній ідеї гармонізації цього управління із сучасними системами менеджменту якості, заснованими на філософії TQM. Серед базових принципів управління якістю на підприємствах є принципи забезпечення процесного і системного підходів до управління та досягнення бажаних результатів. Враховуючи це, управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства повинно також бути засноване на застосуванні процесного та системного підходів.

Принцип орієнтованості управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства на стратегію інноваційної діяльності та

кінцеві результати роботи підприємства обумовлюється тим, що таке управління має бути націлене на вирішення стратегічних і тактичних цілей інноваційного менеджменту підприємства, повинна бути узгоджена із стратегією та політикою його функціонування. Робоча сила є головним ресурсом інноваційної діяльності підприємства, тому реалізація стратегії цієї діяльності та досягнення кінцевих її результатів обов'язково повинні відбуватися за принципом орієнтованості на них процесу управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства.

Також обов'язковим до дотримання є принцип забезпечення балансу між інноваційними здібностями і можливостями персоналу підприємства. Безумовно, що ці дві компоненти інноваційного потенціалу персоналу підприємства взаємопов'язані і не можуть існувати одна без іншої. Наявність інноваційних здібностей працівників без можливостей їх застосування на підприємстві не може у повній мірі реалізувати інноваційний потенціал персоналу підприємства. І навпаки, інноваційні можливості без достатніх інноваційних здібностей персоналу для підприємства є марними, оскільки саме інноваційні здібності працівників є "рушійною силою" розробки і впровадження інновацій на підприємстві.

Не менш важливим для якісного управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства є принцип врахування інтересів власників підприємства (роботодавців), найманих працівників та держави. Тільки у поєднанні інтересів означених учасників такого управління можливе досягнення найкращих результатів інноваційної діяльності підприємства.

Управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства не є сталим, а постійно змінюється під впливом ринку, зовнішнього та внутрішнього середовища. Саме принцип врахування реальності ринкових ситуацій, впливу внутрішньогосподарських факторів та факторів зовнішнього середовища, високого динамізму дозволяє побудувати систему управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства з високою адаптивністю до змін у всіх сферах господарювання.

Орієнтація українських підприємств на внутрішні джерела розвитку обумовлює необхідність дотримання при управлінні інноваційним потенціалом персоналу підприємства принципу пріоритетності використання внутрішніх резервів, ресурсів та джерел формування інноваційних здібностей і можливостей працівників. Наявність і підготовка висококвалі-

фікованого персоналу, формування стратегічних програм розвитку здібностей працівників, існування науково-технічних баз для продукування та впровадження інновацій та достатність внутрішніх фінансових джерел для інноваційної діяльності сприяє формуванню, розвитку і використанню інноваційного потенціалу персоналу підприємства.

Не менш важливим є принцип послідовності, повного висвітлення та варіативності підходів при управлінні інноваційним потенціалом персоналу підприємства. Дотримання цього принципу разом із принципом альтернативності управлінських дій, можливості регулювання рівня інноваційного потенціалу персоналу забезпечує підвищення ефективності управлінських заходів. Наголошуємо на тому, що саме можливість обирати з різноманітних підходів та управлінських дій ті, які будуть найбільш доречними та ефективними у тій чи іншій ситуації, призводить до досягнення кінцевої цілі управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства.

Забезпечення грамотного та ефективного управління пов'язане з принципом безперервності та превентивності управлінських дій при формуванні розвитку і використанні інноваційного потенціалу персоналу підприємства. Цей принцип виявляється у створенні таких організаційно-економічних умов, за яких управлінські дії спрямовані на вчасне виявлення недоліків та попередження проблем при розвитку і використанні інноваційного потенціалу персоналу підприємства. Це досягається завдяки узгодженості дій між всіма структурними підрозділами підприємства та наявності зворотного зв'язку при управлінні.

І наостанок, управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства повинно дотримуватися принципу синергії управлінських дій, доцільності та ефективності. За своєю суттю управлінську синергію потрібно розглядати як налагоджену взаємодію між різними ланками управління та менеджерами всіх рівнів; як додатковий ефект, що виникає внаслідок спільного управління підприємством, та є результатом спільного прийняття управлінських рішень менеджерами. Безумовно, що при управлінні інноваційним потенціалом персоналу необхідно забезпечувати таку взаємодію між управліннями різних ланок стосовно продукування, впровадження та використання інновацій на підприємстві, яка б забезпечувала отримання додаткового ефекту та спричиняла доцільність та ефективність прийняття управлінських рішень.

Таблиця 1. Загальні функції управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства

| Назва функції | Зміст функції |
|-------------------------|--|
| обліково-аналітична | Полягає у зборі та реєстрації необхідної інформації про формування, розвиток і використання інноваційного потенціалу персоналу підприємства, а також проведенні їхнього аналізу |
| планування | Полягає у визначенні стратегічних та поточних цілей, перспективних напрямів забезпечення ефективного управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства, а також розробці в його межах системи поточних та перспективних планів |
| організаційна | Полягає у визначенні або створенні організаційних структур, що забезпечують прийняття і реалізацію управлінських рішень стосовно організації управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства, у розподілі завдань і відповідальності між працівниками цих структур для досягнення мети управління |
| координаційно-регулююча | Полягає у проведенні координації, регулювання та оптимізації процесів управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства внаслідок впливу зовнішніх і внутрішніх факторів |
| мотивуюча | Полягає у визначенні мотивів і стимулів ефективного управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства та забезпеченні реалізації відповідної системи мотивації |
| контролююча | Полягає у створенні системи внутрішнього контролю за процесами управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства, визначенні системи контролюючих показників і контрольних періодів та оперативному реагуванні на результати контролю, що здійснюється |

Авторська розробка.

Серед запропонованих нами принципів можуть бути й інші, які властиві управлінню інноваційним потенціалом підприємства [2; 4; 5]. Але вищенаведені принципи є базою для управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства, а їх дотримання забезпечує підвищення якості відповідних управлінських дій.

Процес управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства, базуючись на пев-

них принципах, повинен здійснюватися через реалізацію відповідних функцій.

Розгляд поглядів науковців щодо управління інноваційним потенціалом дозволяє відзначити наступне. У більшості робіт [3; 5; 6] такі функції поділяють на: загальні (класичні, базові) — функції планування, організації, контролю та мотивації; специфічні (другорядні, інтегруючі, оперативні). Деякі автори до них відносять управлінські рішення, комунікації, лідерство і керівництво [6].

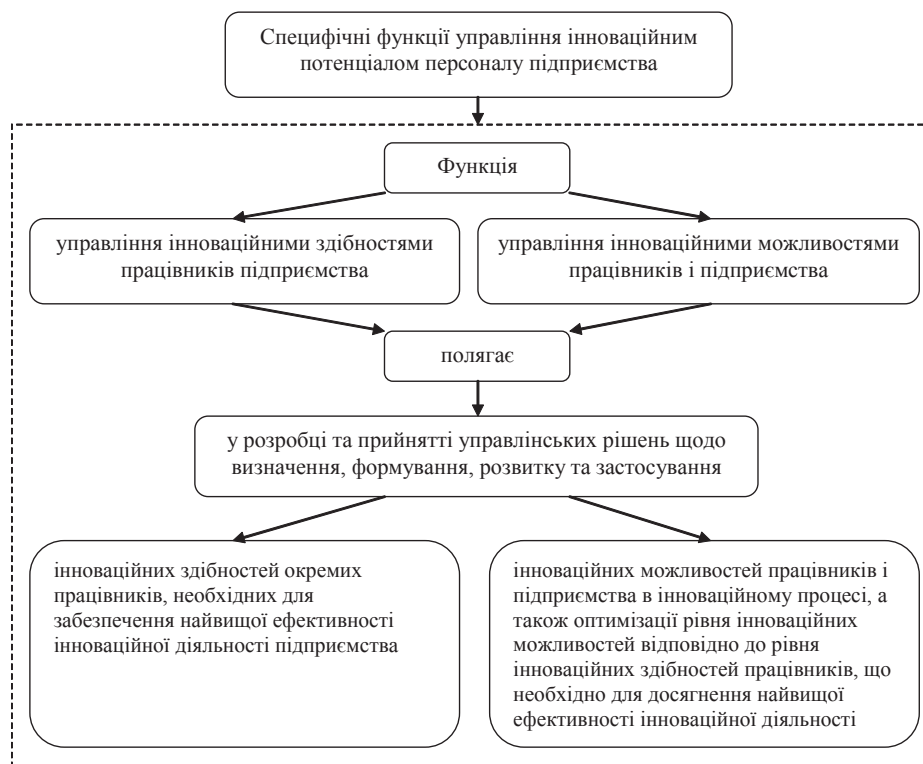


Рис. 2. Специфічні функції управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства

Авторська розробка.

Нами запропоновані такі загальні функції управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства та їх характеристика (табл. 1).

До специфічних функцій, ми вважаємо, слід відносити, наприклад, ті, що дозволяють здійснювати управління інноваційними здібностями та інноваційними можливостями працівників, або окремими видами інноваційного потенціалу персоналу підприємства (рис. 2).

Необхідно зауважити, що функції управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства тісно між собою пов'язані. Неповна реалізація однієї з функцій призводить до деформації у реалізації інших, що у кінцевому рахунку негативно впливає на загальний стан та досягнення його цілей управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства.

Підсумовуючи можна визначити, що процес управління повинен ґрунтуватися на принципах та виконувати певні функції. Враховуючи це, нами проведено дослідження щодо визначення принципів і функцій управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства. Запропоновано систему принципів і функцій та надано характеристику кожному з них. Визначено, що при управлінні інноваційним потенціалом персоналу підприємства необхідно орієнтуватися на стратегію інноваційної діяльності підприємства, враховувати інтереси всіх учасників інноваційного процесу, вплив зовнішніх і внутрішніх факторів, забезпечувати баланс між інноваційними здібностями і можливостями персоналу, синергію управлінських рішень, доцільність та ефективність відповідного управління на підприємстві тощо. Запропоновано в системі функцій управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства виділяти загальні функції (обліково-аналітичну, планування, організаційну, координаційно-регулюючу, мотивуючу та контролюючу) та специфічні функції (функції управління інноваційними здібностями та інноваційних можливостей персоналу і підприємства). Така система функцій дозволяє упорядкувати процес управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства, а їх виконання призводить до підвищення якості такого управління.

Література.

1. Федулова Л.І. Концептуальні засади управління інноваційним розвитком підприємств / Л.І. Федулова // Маркетинг і менеджмент інновацій. — 2014. — № 2. — С. 122—135.

2. Васильєва Т.А. Концептуальні основи формування системи управління потенціалом інноваційного розвитку підприємства на засадах маркетингу / Т.А. Васильєва, С.В. Леонов, Я.М. Кривич // Маркетинг і менеджмент інновацій. — 2011. — № 4. — Т. I. — С. 160—171.

3. Кривич Я.М. Управління інноваційним потенціалом банку: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.08 / Кривич Яна Миколаївна; ДВНЗ "Українська академія банківської справи НБУ". — Суми, 2010. — 282 с.

4. Радзівіло І.В. Організаційно-економічний механізм забезпечення системи управління інноваційним потенціалом підприємства / І.В. Радзівіло // Інновації: практика та досвід. — 2012. — № 15. — С. 30—34.

5. Каширнікова І.О. Принципи та функції управління інноваційним потенціалом будівельного підприємства / І.О. Каширнікова // Економічний простір. — 2014. — № 81. — С. 206—215.

6. Аньшин В.М. Инновационный менеджмент: концепции, многоуровневые стратегии и механизмы инновационного развития / Аньшин В.М., Дагаев А.А. и др.; 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Дело, 2007. — 584 с.

References:

1. Fedulova, L.I. (2014), "Conceptual bases of innovative development of enterprises", *Marketing and management innovations*, vol. 2, pp. 122—135.

2. Vasyl'ieva T.A. (2011), "Conceptual bases of formation of system of innovative development potential on the basis of marketing", *Marketing and management innovations*, vol. 4, pp. 160—171.

3. Kryvych, Ya.M. (2010), "Management of innovative potential bank", *Abstract of Ph.D. dissertation, Economy, Ukrain'ska akademiia bankiv'skoi spravy NBU, Sumy, Ukraine*.

4. Radzivilo I.V. (2012), "Organizational-economic mechanism for the system of innovative potential of enterprise", *Innovatsii: praktyka ta dosvid*, vol. 15, pp. 30—34.

5. Kashyrynikova, I.O. (2014), "The principles and features of innovative potential construction company", *Ekonomichnyj prostir*, vol. 81, pp. 206—215.

6. An'shin V.M. (2007), *Innovatsionnyj menedzhment: koncepcii, mnogourovnevnye strategii i mehanizmy innovatsionnogo razvitija* [Innovative management: concepts, multilevel strategies and innovative development mechanisms], Delo, Moscow, Russia.

Стаття надійшла до редакції 02.03.2017 р.