

# ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

УДК 658.589

Турило А. М., Адаменко М. В.

## КЛАСИФІКАЦІЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У статті удосконалено класифікацію інноваційного потенціалу персоналу підприємства та надано характеристику його видів. Обґрунтовано необхідність визначення ознак класифікації та видів інноваційного потенціалу персоналу з урахуванням його приналежності до інноваційного потенціалу підприємства та залежності від інноваційних здібностей і можливостей його працівників. Запропоновано удосконалити класифікацію інноваційного потенціалу персоналу такими ознаками: за видами; за природою його формування; за джерелами формування; за якістю використання та ін.

*Ключові слова:* інноваційний потенціал персоналу підприємства, інноваційна діяльність, класифікація, класифікаційна ознака  
*Рис.:* 2. *Табл.:* 1. *Бібл.:* 9.

**Турило Анатолій Михайлович** – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри, кафедра економічного аналізу і фінансів, Криворізький національний університет (вул. XXII Партз'їзду, 11, Кривий Ріг, Дніпропетровська обл., 50027, Україна)

**Адаменко Марина Володимирівна** – доктор економічних наук, доцент, доцент, кафедра економічного аналізу і фінансів, Криворізький національний університет (вул. XXII Партз'їзду, 11, Кривий Ріг, Дніпропетровська обл., 50027, Україна)  
*Email:* adamenko@ua.fm

УДК 658.589

Турило А. М., Адаменко М. В.

## КЛАССИФИКАЦИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье усовершенствована классификация инновационного потенциала персонала предприятия и представлена характеристика его видов. Обоснована необходимость определения признаков классификации и видов инновационного потенциала персонала с учетом его принадлежности к инновационному потенциалу предприятия и зависимости от инновационных способностей и возможностей его работников. Предложено усовершенствовать классификацию инновационного потенциала персонала по таким признакам: по видам; по природе его формирования; по источникам формирования; по качеству использования и др.

*Ключевые слова:* инновационный потенциал персонала предприятия, инновационная деятельность, классификация, классификационный признак  
*Рис.:* 2. *Табл.:* 1. *Библ.:* 9.

**Турило Анатолій Михайлович** – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри, кафедра економічного аналізу і фінансів, Криворізький національний університет (вул. XXII Партсъезда, 11, Кривой Рог, Днепропетровская обл., 50027, Украина)

**Адаменко Марина Владимировна** – доктор економічних наук, доцент, доцент, кафедра економічного аналізу і фінансів, Криворізький національний університет (вул. XXII Партсъезда, 11, Кривой Рог, Днепропетровская обл., 50027, Украина)  
*Email:* adamenko@ua.fm

UDC 658.589

Turilo A. M., Adamenko M. V.

## CLASSIFICATION OF INNOVATION POTENTIAL OF THE COMPANY PERSONNEL

The article improves classification of innovation potential of the company personnel and provides a characteristic of its types. It justifies a necessity of determination of criteria of classification and types of innovation potential of the personnel with consideration of its belonging to the innovation potential of a company and dependence on innovation abilities and possibilities of its workers. It offers to improve classification of the innovation potential of the personnel with the following criteria: by types; by the nature of its formation; by the sources of formation; by the quality of use; etc.

*Key words:* innovation potential of the company personnel, innovation activity, classification, criterion of classification  
*Pic.:* 2. *Tabl.:* 1. *Bibl.:* 9.

**Turilo Anatoliy M.** – Doctor of Science (Economics), Professor, Head of the Department, Department of Economic Analysis and Finance, Kryvyi Rig National University (vul. XXII Partz'yizdu, 11, Kryvyi Rig, Dnipropetrovska obl., 50027, Ukraine)

**Adamenko Marina V.** – Doctor of Science (Economics), Associate Professor, Associate Professor, Department of Economic Analysis and Finance, Kryvyi Rig National University (vul. XXII Partz'yizdu, 11, Kryvyi Rig, Dnipropetrovska obl., 50027, Ukraine)  
*Email:* adamenko@ua.fm

**Вступ.** У період стрімкого розвитку науково-технічного прогресу та посилення конкуренції в сучасному економічному просторі пріоритетного значення набуває інноваційний розвиток промислових підприємств. Одним із найважливіших ресурсів забезпечення їх інноваційної діяльності є персонал – носій інноваційного потенціалу.

Інноваційний потенціал персоналу підприємства як здатність працівників використовувати сукупність власних інноваційних здібностей та можливостей, що дозволяють

активно продукувати, сприймати, впроваджувати і використовувати інновації, на сьогоднішній день є дуже важливим, але досі мало вивченим. Хоча саме високий рівень інноваційного потенціалу персоналу дозволяє підприємству ефективно вести бізнес, бути конкурентоспроможним на ринку.

Сутність інноваційного потенціалу персоналу підприємства можна більш повно розкрити через дослідження його видів та формування відповідної класифікації. Саме це обумовлює актуальність обраного напрямку досліджень.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання класифікації інноваційного потенціалу підприємства розглядаються багатьма вітчизняними науковцями, а саме: Гайдук Л. А., Краснокутською Н. В., Новіковою І. В., Побережець О. В., Чухрай Н. І. та іншими. Однак ґрунтовних досліджень щодо визначення видів та класифікації інноваційного потенціалу персоналу підприємства в українській сучасній економічній науці поки що не існує. Це пов'язано з тим, що поняття «інноваційний потенціал персоналу підприємства» дотепер є недостатньо розробленою економічною категорією.

Натомість у російській економічній науці є спроби розв'язання цього проблемного питання. Наприклад, Горшенінін В. П. [1, с. 52] визначаються складові інноваційного потенціалу персоналу на основі структуризації інноваційного потенціалу корпорації. Науковець встановив, що кожному виду інноваційного потенціалу корпорації властиве застосування інноваційних можливостей та/або інноваційні здібності персоналу. У результаті чого ним виділено три складові інноваційного потенціалу персоналу: організаційно-інноваційну (характеризує інноваційні можливості персоналу у сфері управління), ресурсно-інноваційну (характеризує інноваційні можливості персоналу у сфері виробництва, досліджень та інвестицій), компетентісно-інноваційну (характеризує інноваційні здібності персоналу до постановки і вирішення творчих задач).

На відміну від Горшеніна В. П. Лега К. О. сутність і складові інноваційного потенціалу персоналу підприємства розглядає крізь специфіку інноваційної діяльності персоналу промислового підприємства, а також визначає, що інноваційний потенціал персоналу є «конкретизацією поняття «інноваційний потенціал» [2, с. 39]. У зв'язку з цим науковець пропонує розглядати його як окремий аспект (частину, елемент) інноваційного потенціалу підприємства та виділяти у ньому такі види: когнітивний (символізує наявність у персоналу знань про сутність нововведень); мотиваційно-ціннісний (характеризує основні рушійні мотиви та відображає в свідомості персоналу значущі аспекти інновацій); комунікативний (характеризує ступінь включеності в інноваційну діяльність на основі ділового спілкування); дієво-практичний (визначає володіння персоналом технологією розробки і здійснення новацій на підприємстві).

У роботі Хадасевич Н. Р. [3] при формуванні класифікації інноваційного потенціалу персоналу підприємства за основу приймаються надбані здібності людини (працівника), які утворюються на основі природних його властивостей, вродженої сили, характеру, таланту тощо. У результаті чого науковець виділяє такі види інноваційного потенціалу персоналу – природний, особистісний, трудовий, інтелектуальний, творчий, підприємницький – та зазначає, що вони формуються в процесі розвитку економіки у кожного працівника по мірі його життєдіяльності. Хадасевич Н. Р. зазначає, що види інноваційного потенціалу персоналу підприємства відповідають певній характеристиці людини та дозволяють на основі використання існуючого універсаль-

ного принципу єдності (працівник, особистість, індивід, інтелектуал) доповнити його п'ятим компонентом – інноватор, розглядаючи ці компоненти у взаємодії та цілісності.

**Постановка завдання.** Незважаючи на те, що роль працівників в інноваційній діяльності підприємства є надто важливою, в українській економічній науці практично немає ґрунтовних досліджень щодо визначення видів та формування класифікації інноваційного потенціалу персоналу підприємства. Враховуючи сказане, дане питання потребує ретельного вивчення.

**Викладення матеріалу та результати.** Розглянуті підходи науковців щодо визначення видів і формування класифікації інноваційного потенціалу персоналу дозволили визначити наступне. На наш погляд, авторський підхід Хадасевич Н. Р. найбільш повно відображає сутність інноваційного потенціалу персоналу підприємства, розглядаючи його як сукупність здібностей працівників, кожна з яких відповідає певному його виду – природному, особистісному, інтелектуальному та іншим. Однак, цей підхід потребує удосконалення, оскільки науковцем, на нашу думку, враховано не всі здібності і, відповідно, не всі потенціали працівників для застосування в інноваційному процесі. Крім того, Хадасевич Н. Р. не надається повна характеристика всім видам інноваційного потенціалу персоналу підприємства.

Зважаючи на це, нами запропоновано такі види інноваційного потенціалу персоналу підприємства (рис. 1), що дозволило удосконалити видову класифікацію, раніше запропоновану Хадасевич Н. Р. [3].

Отже, види інноваційного потенціалу персоналу підприємства, що запропоновані Хадасевич Н. Р., нами доповнено такими: комунікативним ІППП, адаптивним ІППП та мотиваційним ІППП. А визначені нею трудовий та творчий види інноваційного потенціалу персоналу нами запропоновано доповнити організаційною (організаційно-трудова ІППП) та креативною (творчо-креативний ІППП) складовими.

Розглядаючи сутність запропонованих видів інноваційного потенціалу персоналу підприємства, нами визначено такі їх характеристики.

Природний ІППП обумовлює наявність або відсутність у працівників підприємства, які можуть бути залучені до інноваційної діяльності, природних вроджених інноваційних здібностей і задатків, таких як талант, специфічні відчуття, інтуїція, фізичні та розумові задатки тощо.

Організаційно-трудова ІППП, на відміну від трудового, за роботою Хадасевич Н. Р. [3], обумовлює наявність або відсутність не лише трудової дієздатності та трудових можливостей працівників, а й організаційних здібностей (трудова дисциплінованість, відповідальність, обов'язковість тощо), які у сукупності можуть бути застосовані в для ефективної інноваційної діяльності підприємства.

Інтелектуальний ІППП характеризує здатність працівників підприємства застосовувати свої інтелектуальні здібності (широкий кругозір, глибину, широту та самостійність розуму, схильність до навчання, науково-пізнавальні та аналітичні здібності) у процесі активного продукування, впровадження та використання інновацій. На нашу думку,

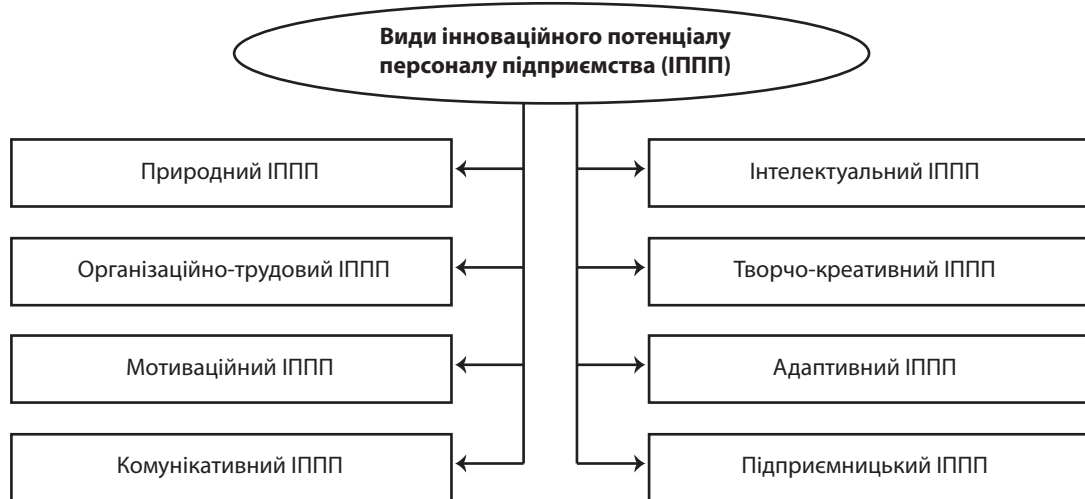


Рис. 1. Види інноваційного потенціалу персоналу підприємства

Примітка: розроблено на підставі матеріалів авторського дослідження.

наявність саме цього потенціалу у поєднанні з творчо-креативним інноваційним потенціалом персоналу забезпечують якість інноваційної діяльності підприємства.

Творчо-креативний ІППП визначає здатність працівників використовувати свої творчі задатки та креативні властивості в інноваційній діяльності підприємства, при вирішенні винахідницьких завдань та розробці інноваційних ідей. Доповнення творчого ІППП (за роботою Хадасевич Н. Р.) креативною складовою, запропонованою нами, є важливим, оскільки творчі задатки працівників, що характеризують їхню схильність до творчості, образного мислення, здібності генерувати ідеї не можуть бути якісно реалізовані в інноваційній діяльності без креативних властивостей працівників – готовності до створення і прийняття принципово нових ідей, здатності до нестандартного та оригінального розв'язання творчих задач тощо. Саме оцінка креативної складової в творчо-креативному ІППП, на нашу думку, дозволяє визначити можливості підприємства по створенню абсолютно нового, відмінного від існуючих, інноваційного продукту.

Мотиваційний ІППП характеризує наявність або відсутність у працівників підприємства рушійних мотивів та внутрішніх побудників до активної інноваційної діяльності, а також визначає життєві цілі й цінності при продукуванні, впровадженні і використанні інновацій.

Адаптивний ІППП обумовлює наявність або відсутність у працівників здатності пристосовуватися до будь-яких техніко-технологічних, організаційних, економічних й інших змін під час та в результаті інноваційної діяльності на підприємстві. Саме цей потенціал визначає готовність персоналу сприймати інновації та всі ті зміни, які вони викликають.

Комунікативний ІППП характеризує здатність працівників використовувати специфічні особистісні якості (комунікабельність, гнучкість у спілкуванні, вміння працювати у команді, збирати, обробляти, відтворювати та передавати інформацію тощо), які проявляються при взаємодії та

співпраці персоналу під час інноваційного процесу. Реалізація цього потенціалу проявляється у формах спілкування, відповідності комунікативної поведінки працівника вимогам моральних, етичних та інших норм в інноваційній діяльності підприємства.

Підприємницький ІППП визначає здатність працівників, що приймають участь в інноваційному процесі, використовувати свої підприємницькі здібності та можливості при впровадженні та застосуванні інновацій. До цих здібностей відносяться організаторські та лідерські здібності, комерційний хист, вміння «проштовхнути» свою ідею тощо.

Єдність всіх розглянутих видів інноваційного потенціалу персоналу утворює цілісну систему, що забезпечує направленість, виконання цілей та завдань інноваційної діяльності всього трудового колективу підприємства. Разом функціонуючи всі складові запропонованої видової структури визначають кількісні та якісні зміни інноваційного потенціалу персоналу підприємства, а тісний їх взаємозв'язок обумовлює необхідність виявлення на практиці їх оптимального співвідношення.

Отже, інноваційний потенціал персоналу визначає здатність працівників використовувати сукупність власних здібностей і можливостей, тобто сукупність окремих видів інноваційного потенціалу персоналу, в інноваційній діяльності підприємства.

Огляд спеціалізованих літературних джерел [1–3 та ін.] дозволив визначити, що поділ інноваційного потенціалу персоналу підприємства за видами доцільно доповнити й іншими ознаками, що дозволить побудувати його класифікацію.

Спираючись на вивчення багатьох наукових джерел та зважаючи на слабку розробленість економічної категорії «інноваційний потенціал персоналу підприємства», можна відмітити, що питанню його класифікації приділено дуже мало уваги. На нашу думку, його нерозробленість обумовлена певною специфікою та вузькопрофільністю ін-

новаційного потенціалу персоналу підприємства, а також тим, що підвищену увагу людиноорієнтованому напрямку в інноваційній діяльності українські науковці почали приділяти не так давно – при переході до інтенсифікованого розвитку виробництва.

Враховуючи сказане виникає потреба у розробці розширеної класифікації інноваційного потенціалу персоналу підприємства. При її розробці вважаємо за необхідне спиратися на існуючі підходи до класифікації інноваційного потенціалу підприємства, оскільки саме у його склад включається інноваційний потенціал персоналу. У зв'язку з цим доцільно звернутися до аналізу джерел, у яких визначаються підходи до класифікації інноваційного потенціалу підприємства.

Так, багато дослідників розрізняють явний, (статичний) і прихований (можливий, динамічний) інноваційний потенціал [4; 5 та ін.]. Також існує поділ на використовуваний, невикористовуваний і бажаний інноваційні потенціали [5; 6 та ін.]. Доповненням до наведених видів інноваційного потенціалу є його ділення на дієздатний і недієздатний, релевантний і не релевантний, людиноорієнтований та технікоорієнтований [4–5; 7 та ін.]. Останній поділ у класифікації інноваційного потенціалу персоналу підприємства наводити недоречно, оскільки сама його сутність визначає орієнтованість на людину.

Природно, що існують й інші підходи до класифікації інноваційного потенціалу. Так, наприклад, Фірсова С. М., Чеботар С. В. [8, с. 206] інноваційний потенціал підприємства поділяють на такі види: за сферами формування – інноваційні потенціали у виробничій і невиробничій сферах; залежно від рівня розвитку – інноваційні потенціали з високим або низьким рівнем; за направленістю формування нововведень – інноваційний потенціал підприємства, сформований на основі продуктивних і процесних нововведень, сформований на основі технічних і організаційних нововведень та сформований на основі базових і модифікованих нововведень; залежно від орієнтації на пріоритети в конкуренції – інноваційний потенціал, орієнтований на високу продуктивність, на пристосування до певного ринку, на підвищення гнучкості виробництва, на прискорення нововведень; за тенденціями до змін – переважно динамічний та переважно статичний інноваційні потенціали підприємства.

У роботі [9] Івасюк В. В. пропонує поділяти інноваційний потенціал підприємства на: гіпотетичний (потенціал, який теоретично можна використати для розвитку інноваційної діяльності, але який не використовується, оскільки суб'єктивні або об'єктивні можливості для цього відсутні або дуже обмежені) і фактичний потенціал (потенціал, який реалізовується при здійсненні інноваційної діяльності).

Отже, пропоновані науковцями види інноваційного потенціалу підприємства можуть бути використані при формуванні класифікації інноваційного потенціалу персоналу.

Нами пропонується у цій класифікації виділяти такі ознаки інноваційного потенціалу персоналу підприємства:

- за можливістю використання – явний і прихований;
- за дієздатністю – дієздатний та недієздатний;

- за фактом використання – використовуваний та невикористовуваний;
- за відповідністю цілям – релевантний та не релевантний;
- за рівнем розвитку – високий, середній та низький.

Явний інноваційний потенціал персоналу характеризує здатність працівників підприємства здійснювати інноваційну діяльність у теперішній час, а прихований – у перспективі за умови його виявлення та розвитку.

Використовуваний інноваційний потенціал персоналу – це певна його частина, що фактично використовується (реалізується) на підприємстві для продукування, впровадження та використання інновації працівниками. Відповідно інша частина, яка не залучається до здійснення інноваційної діяльності на підприємстві, складає невикористовуваний інноваційний потенціал персоналу. Його, у свою чергу, нами пропонується поділити на наявний невикористовуваний (фактично виявлений резерв або надлишок, що за потребою або певних умов у будь-який час може перетворитися на використаний) та потенціал розвитку (той прихований потенціал, що за певних умов у майбутньому може розвинути та перетворитися на використовуваний).

Поділ інноваційного потенціалу персоналу підприємства на дієздатний та недієздатний визначається тим, що перший у будь-який час і за будь-яких умов може бути задіяний в інноваційну діяльність підприємства, а другий, у силу об'єктивних або суб'єктивних причин, у певний момент часу та за певних умов задіяти неможливо.

Релевантний інноваційний потенціал персоналу характеризує той потенціал, можливості якого відповідають досягненню цілей інноваційного стратегії підприємства та умовам його ефективної діяльності, відповідно нерелевантний – не відповідає цілям підприємства.

Високий інноваційний потенціал персоналу характеризує здатність працівників до інноваційної діяльності вище середнього рівня, середній – на його рівні, а низький, відповідно, – нижче середнього рівня.

Зважаючи на те, що інноваційний потенціал персоналу підприємства має певну особливість – залежність від здібностей і можливостей працівників, нами пропонується додатково доповнити удосконалену його класифікацію такою ознакою – поділ ІППП за природою його формування.

Отже, всі здібності і можливості працівників можна поділити на дві групи: вроджені та набуті. Зважаючи на це, інноваційний потенціал персоналу підприємства також можна поділити на вроджений і набутий. Поділ видів ІППП за цією ознакою наведений на рис. 2.

Формування вродженого ІППП обумовлюється наявністю або відсутністю певних вроджених природних, інтелектуальних, творчих, креативних та комунікативних задатків кожної людини, що можуть бути застосовані в інноваційній діяльності. Формування вроджених задатків не пов'язано з життєвими цілями, пріоритетами, впливом культурно-педагогічних та інших середовищних факторів життєдіяльності людини, а визначаються генотипними факторами, сполученням вроджених антропометричних,

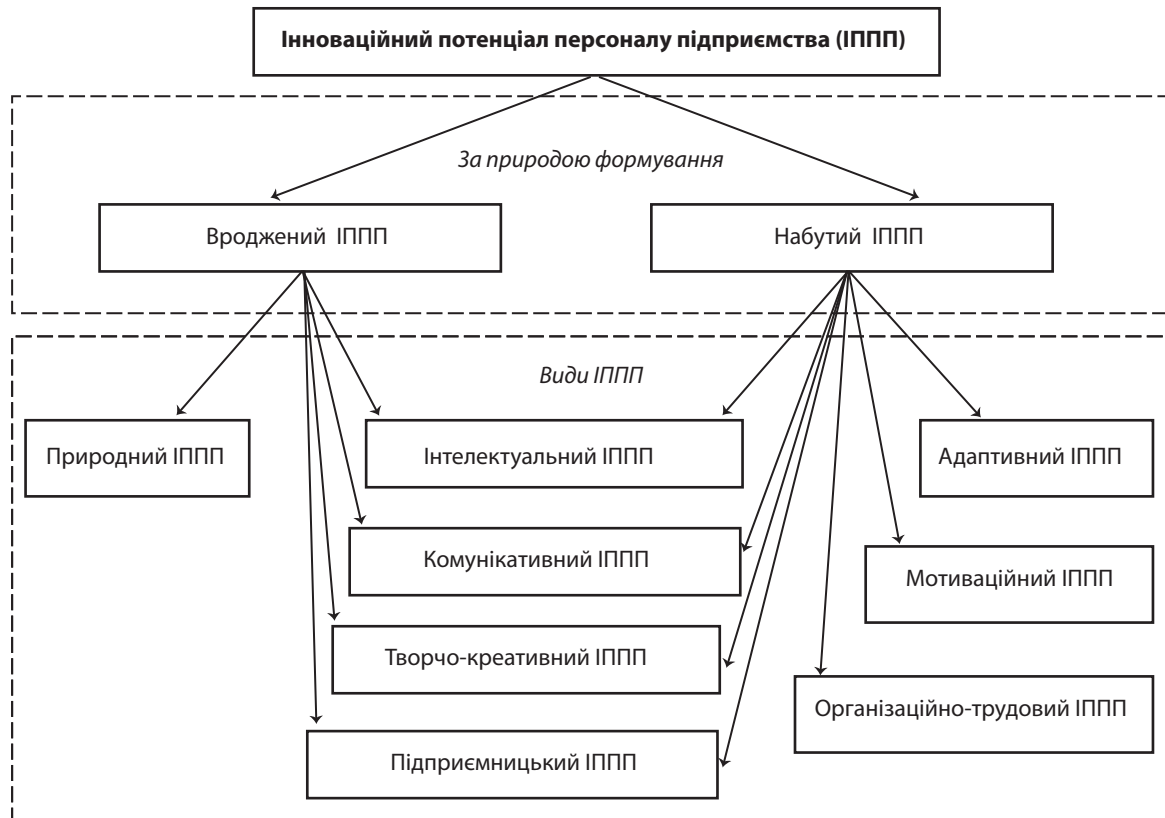


Рис. 2. Поділ видів інноваційного потенціалу персоналу підприємства за природою формування

Примітка: розроблено на підставі матеріалів авторського дослідження.

морфологічних, фізіологічних, психологічних біохімічних властивостей людини, що впливають на успішність у будь-якій діяльності, у тому числі інноваційній.

Формування ж набутого ІППП, у який включаються всі набуті (інтелектуальний, творчо-креативний, комунікативний, організаційно-трудоий, підприємницький, мотиваційний, адаптивний) потенціали, обумовлюється впливом середовищних факторів – виховних, культурно-педагогічних, соціальних, економічних та інших. Ці фактори, впливаючи на людину з моменту її народження, формують особистість, наділену певними здібностями, знаннями, вміннями, навичками, які можуть бути використані в інноваційній діяльності підприємства.

Однозначно визначити «першість» вроджених чи набутих здібностей при формуванні інноваційного потенціалу персоналу неможливо. Існує велика кількість праць, в основному з психології творчості, креативності, обдарованості, що вивчають різноманітні аспекти здібностей. В результаті існування у науці протилежних точок зору щодо «першості» вроджених чи набутих здібностей сформувалися особистісно-діяльнісний та функціонально-генетичний підходи до генезису здібностей. Також існує підхід, який поєднує їх, розглядаючи діяльність людини як умову прояву й розвитку здібностей. Прихильники цієї точки зору зазначають, що кожна людина від народження має індивідуальні задатки, які при її взаємодії з суспільством розвиваються та

приймають участь у формуванні й удосконаленні здібностей. Саме ця група дослідників відображає наші погляди на генезис і роль вроджених та набутих здібностей у формуванні інноваційного потенціалу персоналу підприємства.

Ми вважаємо, що вроджені задатки і здібності людини, за умови їх постійного розвитку та удосконалення, є базою інноваційного потенціалу персоналу підприємства. Їх виявлення є відправною точкою для формування і розвитку набутих здібностей, навчання творчості, креативності, що забезпечує підвищення рівня інноваційності працівників. Однак необхідно зауважити, що розвиток і прояв вроджених та набутих здібностей можливий за умови позитивного впливу середовищних факторів: виховання, культури, праці тощо. Крім того, багато науковців визнають, і ми у цьому з ними згодні, що велике значення у формуванні інноваційного потенціалу персоналу відводиться самонавчанню та саморозвитку задатків та здібностей, які можна використати в інноваційній діяльності підприємства.

Крім наведеного вище нами запропоновано й інші класифікаційні ознаки інноваційного потенціалу персоналу підприємства: за джерелами формування; за якістю використання (табл. 1).

Отже, за джерелами формування інноваційний потенціал персоналу підприємства доцільно поділяти на внутрішній і зовнішній. Внутрішній потенціал формується за рахунок внутрішніх джерел робочої сили підприємства,

Узагальнення удосконаленої класифікації інноваційного потенціалу персоналу підприємства

Ознака класифікації	Види інноваційного потенціалу персоналу підприємства
За видами	Природний; організаційно-трудоий; інтелектуальний; творчо-креативний; мотиваційний; адаптивний; комунікативний; підприємницький
За природою формування	Вроджений; набутий
За дієздатністю	Дієздатний; недієздатний
За можливістю використання	Явний; прихований
За фактом використання	Використовуваний; невикористовуваний
За відповідністю цілям	Релевантний; нерелевантний
За рівнем розвитку	Високий; середній; низький
За джерелами формування	Внутрішній; зовнішній
За фактом існування	Існуючий (реалізований); нереалізований (резерв, надлишок); потенціал розвитку
За якістю використання	Ефективний (продуктивний); неефективний (непродуктивний)

Примітка: розроблено на підставі матеріалів авторського дослідження.

його штатних працівників, які утворюють постійний склад персоналу. Зовнішній інноваційний потенціал персоналу формується за рахунок залучення працівників-сумісників, або персоналу на умовах контракту для виконання певних інноваційних завдань.

За якістю використання інноваційний потенціал персоналу підприємства можна поділити на ефективний (продуктивний) та неефективний (непродуктивний). Ефективний (продуктивний) інноваційний потенціал персоналу – це той, застосування якого в інноваційному процесі приводить до отримання підприємством або працівником певного ефекту (продукту). Відповідно, неефективний (непродуктивний) не спричиняє отримання ефекту.

**Висновки.** За результатами проведених досліджень можна зробити такі висновки:

1. В українській економічній науці сутність та класифікація інноваційного потенціалу персоналу підприємства є слабо дослідженими, незважаючи на високу актуальність. Російська інноватика налічує декілька ґрунтовних робіт з цієї проблематики, однак єдиного підходу до класифікації інноваційного потенціалу персоналу підприємства не існує.
2. Нами запропоновано удосконалену класифікацію інноваційного потенціалу персоналу підприємства

та надано характеристику його видів. При розробці класифікації враховувалося наступне: інноваційний потенціал персоналу є складовою інноваційного потенціалу підприємства, а отже йому властиві деякі класифікаційні ознаки останнього; особливістю інноваційного потенціалу персоналу є його залежність від інноваційних здібностей і можливостей працівників підприємства, а отже при його визначенні потрібно враховувати цей факт.

3. Удосконалена нами класифікація інноваційного потенціалу персоналу підприємства, на відміну від існуючих, поєднує різні фундаментальні підходи до інноваційної поведінки людини та її залучення в інноваційний процес, враховує економічні, соціальні, інтелектуально-розумові та особистісно-психологічні аспекти діяльності інноваційно спрямованих працівників, а також приналежність інноваційного потенціалу персоналу до інноваційного потенціалу підприємства.
4. Запропонована класифікація інноваційного потенціалу персоналу може бути основою для подальших досліджень у сфері управління інноваційною діяльністю на підприємстві.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Горшенин В. П. Управление инновационным потенциалом персонала корпорации: монография / Владимир Петрович Горшенин. – Челябинск : Изд-во ЮУрГУ, 2006. – 287 с.
2. Лега К. А. Формирование механизма управления инновационным потенциалом персонала корпорации: дис... канд. экон. наук: 08.00.05 / Константин Александрович Лега. – Челябинск, 2008. – 194 с.
3. Хадасевич Н. Р. Формирование инновационного потенциала персонала организации: дис... канд. экон. наук: 08.00.05 / Наиля Ракиповна Хадасевич. – Сургут, 2008. – 152 с.
4. Кокурин Д. И. Инновационная деятельность / Кокурин Д. И. – М. : Экзамен, 2001. – 575 с.
5. Усик М. К. Класифікація видів інноваційного потенціалу машинобудівного підприємства / М. К. Усик // Європейський вектор економічного розвитку. – 2010. – № 2(9). – С. 216–226.
6. Поповенко Н., Заварная Н. Оценка инновационного потенциала хозяйственной системы / Н. Поповенко, Н. Заварная // Бизнес Информ. – 1998. – №3. – С.51–52.
7. Кравченко С. И., Кладченко И. С. Исследование сущности инновационного потенциала / С. И. Кравченко, И. С. Кладченко // Научные труды Донецкого национального технического университета. Серия: экономическая. – 2003. – Выпуск 68. – С. 88–96.
8. Фірсова С. М. Основні елементи інноваційного потенціалу / С. М. Фірсова, С. В. Чеботар // Економічний вісник Донбасу. – 2011. – №3(21). – С. 202–207.
9. Івасюк В. В. Реалізація інноваційного потенціалу машинобудівного підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. экон. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / Володимир Васильович Івасюк // – Львів, 2010. – 21 с.

## REFERENCES

- Firsova, S. M., and Chebotar, S. V. «Osnovni elementy innovatsiinoho potentsialu» [The main elements of innovation potential.]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu*, no. 3(21) (2011): 202–207.
- Gorshenin, V. P. *Upravlenie innovatsionnym potentsialom personala korporatsii* [Managing innovation potential staff of the corporation.]. Cheliabinsk: Izdatelstvo YuUrGU, 2006.
- Ivasiuk, V. V. «Realizatsiia innovatsiinoho potentsialu mashynobudivnoho pidpriemstva» [Implementation of innovative capacity-building enterprise]. *avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk: spets. 08.00.04.*, 2010.
- Kokurin, D. I. *Innovatsionnaia deiatelnost* [Innovative activities]. Moscow: Ekzamen, 2001.
- Kravchenko, S. I., and Kladchenko, I. S. «Issledovanie sushchnosti innovatsionnogo potentsiala» [The study essentially innovative capacity]. *Nauchnye trudy DNTU*, no. 68 (2003): 88–96.
- Khadasevich, N. R. «Formirovanie innovatsionnogo potentsiala personala organizatsii» [Formation of the innovative capacity of the staff of the organization]. *dis... kand. ekon. nauk: 08.00.05.*, 2008.
- Lega, K. A. «Formirovaniemekhanizma upravleniia innovatsionnym potentsialom personala korporatsii» [Formation mechanism of management innovation potential staff of the corporation]. *dis... kand. ekon. nauk: 08.00.05.*, 2008.
- Popovenko, N., and Zavarina, N. «Otsenka innovatsionnogo potentsiala khoziaystvennoy sistemy» [Evaluation of innovative capacity of the economic system]. *Biznes Inform*, no. 3 (1998): 51–52.
- Usyk, M. K. «Klasyfikatsiia vydiv innovatsiinoho potentsialu mashynobudivnoho pidpriemstva» [Classification of innovative capacity-building enterprise]. *Yevropeyskiy vektor ekonomichnoho rozvytku*, no. 2(9) (2010): 216–226.