

ТРУДОВІ РЕСУРСИ ТА ЇХ РОЛЬ В ІННОВАЦІЙНОМУ РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

WORKFORCE AND ITS ROLE IN THE INNOVATIVE DEVELOPMENT OF A MODERN ENTERPRISE

УДК 658:330.341.1

Побережна Н.М.

к.е.н., доцент,
доцент кафедри економічного аналізу та обліку

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

Пантелєєв М.С.

к.т.н., доцент,
доцент кафедри організації виробництва та управління персоналом

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

Гаркуша В.О.

магістр
Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

*У статті визначено загальні тенденції використання трудових ресурсів як складової інноваційного розвитку сукупності машинобудівних підприємств Харківського регіону. Запропоновано оцінку якості людського капіталу підприємства проводити з врахуванням показників: освітнього рівня персоналу; чисельності працівників, які мають науковий ступінь; кількості працівників які навчено новим професіям та таким, що підвищили кваліфікацію; кількості винахідників та раціоналізаторів; витрат на професійне навчання. **Ключові слова:** трудові ресурси, інноваційний розвиток, освітній рівень, підвищення кваліфікації, людський капітал, винахідники та раціоналізатори.*

В статье определены общие тенденции использования трудовых ресурсов как составляющей инновационного развития совокупности машиностроительных предприятий Харьковской области. Предложено оценить качество человеческого капитала предприятия с учетом следующих показателей: образовательного уровня персонала; численности работников, име-

ющих ученую степень; количества работников, обученных новым профессиям и тех, которые повысили квалификацию; количества изобретателей и рационализаторов; затрат на профессиональное обучение.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, инновационное развитие, образовательный уровень, повышение квалификации, человеческий капитал, изобретатели и рационализаторы.

General trends of the usage of workforce as a component of innovative development of the aggregate of machine-building enterprises of the Kharkov region were defined in the article. It was suggested that the assessment of the quality of the company's human capital should be carried out considering the following indicators: educational level of the staff; amount of employees with a degree; amount of employees trained in new professions and those who have upgraded their qualifications; amount of inventors and innovators; costs of vocational training.

Key words: Workforce, innovative development, educational level, advanced training, human capital, inventors and innovators.

Постановка проблеми. Радикальні зміни, які відбуваються в світі дозволяють говорити не тільки про інноваційну спрямованість економічного зростання, але й про трансформацію факторів, які сьогодні визначають таку спрямованість. Так, дедалі більшого значення набувають інформація, інтелект, інноваційна праця, творчий потенціал людини, її знання та професіоналізм. При цьому людина стає ключовим й найціннішим ресурсом підприємства.

Таким чином, в сучасних ринкових умовах розвитку нашої країни, саме управління трудовими ресурсами підприємства стає важливою передумовою як підвищення ефективності функціонування промислового підприємства, так і вибору напрямку його інноваційного розвитку і, з розумінням сприймається як державним керівництвом, так і суб'єктами підприємницької діяльності. Цю позицію підтримують і вчені. Тому, актуалізується необхідність подальшого дослідження особливостей формування, розвитку та використання людського капіталу як головного ресурсу інноваційного розвитку підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед наукових досліджень у сфері управління інноваційним розвитком підприємств сучасними науковцями розроблено та запропоновано низку теоретичних і методичних підходів до аналізу та оцінки інноваційного потенціалу підприємства, до визначення його складників,

формування стратегій розвитку та методів їх реалізації, методів управління та оцінки розвитку підприємства. Зазначеним питанням присвятили свої праці Косенко О.П., Перерва П.Г. [1], Манойленко О.В., Стригуль Л.С. [2], Мелень О.В. [3], Пантелєєв М.С. [4], Побережний Р.О. [5], Савченко О.І. [6], Шматько Н.М. [7], Юр'єва І.А. [8] та ін.

Попри велику цінність наукового внеску, зробленого науковцями, сьогодні існує багато питань, пов'язаних з формуванням та реалізацією управлінських заходів щодо інноваційного розвитку підприємства з позиції реальних можливостей підприємства до використання своїх ресурсів, серед яких основоположним вважаємо трудові.

Метою статті є подальше визначення загальних тенденцій формування та розвитку трудових ресурсів підприємств як підґрунтя їх інноваційної діяльності на прикладі сукупності машинобудівних підприємств Харківського регіону.

Виклад основного матеріалу. В умовах ринкової трансформації економіки України підвищується роль персоналу в системі управління розвитком сучасного підприємства, яке обирає саме інноваційний напрямок такого розвитку. Проте сьогодні, не дивлячись на проголошений курс інноваційної моделі економічного зростання держави, спостерігається низький рівень інноваційної активності національних підприємств.

Так, кількість інноваційно активних підприємств (табл. 1) в 2011 році складала 16,2% від

загальної сукупності підприємств, в 2012 році – 17,4%, в 2013 році – 16,8%, в 2014 році – 16,1% та в 2015 році їх кількість трохи збільшилась до рівня 17,3%. Також необхідно зазначити, що за напрямками інноваційної діяльності (табл. 1)

найбільшу питому вагу серед інноваційно активних підприємств складають підприємства, що займались придбанням машин, обладнанням та програмним забезпеченням (10,3% в 2011 році та 9,8% в 2015 році), а найменшу – що займа-

Таблиця 1

Структура інноваційно активних підприємств у 2011–2015 рр., % [9, 10]

	2011	2012	2013	2014	2015
Інноваційно активні підприємства	16,2	17,4	16,8	16,1	17,3
За напрямками інноваційної діяльності:					
внутрішні науково-дослідні розробки	12,4	12,2	12,5	1,9	3,2
придбання науково-дослідних розробок	7,6	7,6	6,6	0,9	1,5
придбання машин, обладнання та програмного забезпечення	10,3	10,86	10,62	9,9	9,8
придбання інших зовнішніх знань	1,0	4,9	4,9	0,8	0,7
навчання та підготовка	2,9	18,2	19,4	3,2	1,6
ринкове запровадження інновацій	1,3	5,8	5,5	0,8	X
інші	12,2	11,5	9,6	1,4	4,4

Таблиця 2

Розподіл обсягу фінансування інноваційної діяльності в промисловості, % [9, 10]

Показник	2011	2012	2013	2014	2015
Усього у т. ч за рахунок коштів:	100	100	100	100	100
держбюджету	1,04	2,0	0,3	4,47	0,39
місцевих бюджетів	0,1	0,1	1,6	0,07	0,27
власних коштів	52,92	63,9	72,9	84,9	97,2
коштів вітчизняних інвесторів	1,3	1,3	1,3	0,1	0,53
коштів іноземних інвесторів	0,39	8,7	13,1	1,8	0,42
інших джерел	4,24	3,0	4,2	8,1	1,1

Таблиця 3

Кадровий склад науково-технічної діяльності в Україні, (тис. осіб) [9, 10]

Показники	2011	2012	2013	2014	2015
Кількість працівників наукових організацій, тис. осіб	134,7	129,9	123,2	109,6	101,6
з них: дослідники і техніки	85,0	82,0	77,91	69,4	63,9
доктори наук	4,4	4,5	4,5	4,3	4,1
кандидати наук	16,1	15,9	15,9	14,7	13,9
Чисельність організацій, які виконують наукові та науково-технічні роботи, од.	1255	1185	1063	999	978

Таблиця 4

Динаміка обсягу наукових та науково-технічних робіт за видами робіт у цінах 2011 р., млн грн. [9, 10]

	2011	2012	2013	2014	2015
Загальний обсяг	9050,2	8926,4	8992,5	8587,9	10385,3
науково-технічні розробки	4352,6	4235,3	4407,9	4189,0	5371,7
науково-дослідні роботи	3555,6	3725,2	3644,9	3439,2	3900,9
науково-технічні послуги	1142,1	965,8	939,7	959,8	1112,6

Таблиця 5

Динаміка обсягу фінансування науково-технічних робіт за джерелами [9, 10]

	2011	2012	2013	2014	2015
Усього, млн грн.	8396,7	8385,4	8497,7	8093,5	10066,0
держбюджет	3377,2	3758,0	3624,7	3153,8	3470,4
власні кошти	729,4	883,9	1125,3	1511,9	2473,5
кошти замовників	4188,0	3577,4	3594,7	3290,2	3852,5

лись придбанням інших зовнішніх знань (1,0% в 2011 році та 0,8% в 2015 році).

Привертає увагу той факт, що кількість підприємств які впроваджували інновації в навчання та підготовку персоналу зменшилась з рівня 18,2% в 2012 році до рівня 1,6% в 2015 році (табл. 1), що є дуже негативним моментом.

До основних причин, які привели до погіршення показників можна віднести недостатню фінансову підтримку державою інноваційних досліджень (табл. 2) та невелику інноваційну привабливість національних сучасних підприємств [11], що зменшує рівень зацікавленості іноземних інвесторів до інвестицій та фінансування їх інноваційної діяльності (табл. 2).

В роботі [11] автором визначено, що найбільший вплив на розвиток інноваційного потенціалу промислового підприємства має наявність кадрового складу його науково-технічної діяльності (табл. 3, табл. 4) та фінансування науково-технічних робіт (табл. 5).

В дослідженні визначено, що державна політика щодо підтримки інноваційного розвитку підприємств в напрямку мотивації до наукової праці, підвищення кваліфікації персоналу та розвитку інтелектуального капіталу підприємств є занадто слабкою. Так, розподіл працівників за розмірами заробітної плати у 2016 році (табл. 6) свідчить про відсутність залежності розміру зарплати від професійно-кваліфікаційного рівня працівників як у видах діяльності з надання послуг, так і у виробництві.

Доцільно визначити, що серед факторів впливу на інноваційний розвиток підприємства (табл. 1–5), ключову роль відіграє фактор наявності головного ресурсу підприємства – трудових ресурсів, і саме наявність кваліфікованого персоналу, який має знання та необхідні підприємству навички і володіє високим творчим та інтелектуальним потенціалом.

Таким чином, для успішного формування та реалізації будь – яких планів, напрямків та стратегій інноваційної діяльності підприємства потрібні оптимально підібрані кадри, якісне навчання, організаційна культура, ефективна кадрова політика, можливості для вияву ініціативи та творчості, програми стимулювання та мотивації до процесу продукування нових ідей.

Якість трудових ресурсів, їх здатність до адаптації щодо змін в умовах виробництва та спроможність до командної роботи, безпосередньо впливає на можливості підприємства до розвитку саме в умовах мінливості та невизначеності зовнішнього середовища. При цьому, трудові ресурси є носієм людського капіталу підприємства і є «... ресурсом, що акумулює знання, уміння, навички, творчі та інтелектуальні здібності, досвід, мотиваційні настанови, потенціал мобільності, командної

роботи, орієнтації на високі кінцеві результати. Цей капітал формується шляхом інвестицій у людину у вигляді затрат на освіту, підготовку на виробництві, на охорону здоров'я, інші складові, що примножують параметри людського фактора» [13, с. 100–101].

З метою визначення загальних тенденцій розвитку трудових ресурсів як основи інноваційної діяльності сучасних підприємств, в дослідженні проаналізовано якість людського капіталу підприємств Харківського регіону за 2009–2015 роки, що визначається досягнутим рівнем знань та освіти, професійно-кваліфікаційним і віковим складом, рівнем забезпеченості персоналу та ін. Як об'єкт дослідження обрано провідні машинобудівні підприємства: ПАТ «Турбоатом», ПАТ Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря», ПАТ «Завод ім. Фрунзе», ПАТ «ФЕД».

За результатами аналізу чисельності та якісного складу персоналу (табл. 7), визначено, що показник середньооблікової чисельності працівників майже на всіх підприємствах має тенденцію до скорочення в 2015 році в порівнянні з 2009 роком за всіма віковими групами.

Постійне скорочення чисельності за період 2009–2015 рр. відзначено у ПАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря», що складає 42,96% (1134 осіб). У таких підприємствах як ПАТ «ФЕД» та ПАТ «завод ім. Фрунзе», помічено збільшення чисельності персоналу. У ПАТ «ФЕД» збільшення чисельності складає 669 осіб, а у ПАТ «завод ім. Фрунзе» збільшення показника чисельності персоналу визначено тільки за період 2009–2013 рр. (дорівнює 28,8% – 100 особам). Вже в 2015 році кількість працюючих заводу зменшилась на 17,9%, що становить 68 осіб.

Привертає увагу рух персоналу у ПАТ «Турбоатом», який є флагманом енергетичного машинобудування Харківського регіону та України в цілому. Встановлено, що за період 2009–2013 рр. підприємство має зростання середньооблікової чисельності підприємства з 5004 осіб до рівня 6016 осіб. Проте, вже в 2015 році визначено зменшення цього показника на 21,93% до рівня 4697 осіб (зменшення на 1319 осіб).

Визначено, що причиною такого зменшення чисельності персоналу є відповідний етап розвитку України, на якому держава переживає глибоку соціально-економічну кризу, пов'язану із загостренням політичних, економічних та соціальних проблем у глобальному масштабі. Розвиток подій призводить до втрати частки ринків збуту, сегменту покупців та замовників, зменшення обсягу виготовлення продукції, скорочення персоналу, погіршення соціальних умов життєдіяльності та зростання безробіття.

В дослідженні встановлено, що процес функціонування та інноваційного розвитку машинобу-

Таблиця 6

Середньомісячна заробітна плата у 2016 році [12]

Галузі промисловості	Середньомісячна заробітна плата у 2016 році, грн	
	жінки	чоловіки
Усього	4480	6001
Сільське господарство	3635	4423
Промисловість	4857	6503
Будівництво	4402	4811
Транспорт, складське господарство	4900	6331
Фінансова та страхова діяльність	8815	13154
Освіта	3712	3963
Охорона здоров'я, надання соціальної допомоги	3327	3727
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	3654	7314

Таблиця 7

Професійно-кваліфікаційний та віковий склад персоналу підприємств *

Роки	Чисельність працівників, осіб	Склад працівників за освітнім рівнем, осіб		Кількість працюючих у віці, роки		
		неповна та базова вища освіта	повна вища освіта	від 15 до 34	від 35 до 54	від 55 до 59
ПАТ «ФЕД»						
2009	88	24	50	37	39	12
2010	134	36	78	58	61	15
2011	204	54	122	107	80	17
2012	227	49	146	131	81	15
2013	282	12	193	169	148	21
2014	628	36	221	236	358	34
2015	757	48	224	278	437	42
ПАТ «ХМЗ «Світло шахтаря»						
2009	2640	793	599	759	1530	351
2010	2696	815	629	805	1546	345
2011	2890	910	688	947	1577	366
2012	2836	913	711	1006	1618	212
2013	1957	627	504	667	1140	150
2014	1743	597	450	523	1088	132
2015	1506	704	653	386	1008	112
ПАТ «Завод ім. Фрунзе»						
2009	347	127	165	180	151	16
2010	378	127	191	194	167	17
2011	426	142	221	211	189	26
2012	426	144	228	235	175	16
2013	447	157	234	229	190	28
2014	407	146	226	208	176	22
2015	379	132	208	201	163	15
ПАТ «Турбоатом»						
2009	5004	1137	1515	1201	3148	655
2010	5316	1158	1604	1022	3672	622
2011	5334	1200	1711	1506	3210	618
2012	5444	1257	1877	1882	3233	329
2013	6016	1319	2022	2117	3513	386
2014	5811	1286	1964	1921	3523	367
2015	4697	1254	1932	1850	2606	241

Джерело: Розраховано автором на основі звітності підприємств

дівних підприємств знаходиться у взаємозв'язку з процесом формування та функціонування трудового колективу підприємства, складовими частинами якого є: комплектування кадрів та їх виробнича адаптація; розвиток освітнього та кваліфікаційного рівня персоналу; управління мобільністю, внутрішньовиробничим просуванням та плінністю кадрів; розвиток інтелектуального потенціалу персоналу.

До основних показників інноваційного розвитку підприємства за складовою трудові ресурси, у відповідності з метою дослідження, доцільно відносити запропоновані в роботах [4, с. 133; 14, с. 228–229; 15, с. 104–105] такі показники, як: освітній рівень персоналу; чисельність працівників, які мають науковий ступінь; кількість працівників, що підвищили кваліфікацію; кількість працівників, які навчено новим професіям; кількість винахідни-

ків та раціоналізаторів; витрати на професійне навчання (табл. 7 та табл. 8).

За згрупованими показниками розвитку персоналу сукупності підприємств, що аналізуються (табл. 8) з'ясовано, що рівень і тенденції цих показників демонструють відсутність позитивної спрямованості. Це стосується: показника кількості працівників, які мають науковий ступінь (найбільший показник – у ПАТ «Турбоатом» в 2009 році (13 осіб), що складає 0,25% загальної чисельності персоналу підприємства, найменший у ПАТ «ФЕД» в 2011 році (1 особа), що складає 0,49% загальної чисельності персоналу); кількості працівників, що підвищили кваліфікацію (у ПАТ «ФЕД» цей показник не перевищує 5,67% від всієї сукупності працівників, у ПАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря» – в середньому складає 32,63%, у ПАТ «Завод ім. Фрунзе» –

Таблиця 8

Показники розвитку персоналу за 2009–2015 рр.

Роки	Чисельність працівників, які мають науковий ступінь, осіб	Підвищили кваліфікацію, осіб (до загальної кількості,%)	Навчено новим професіям, осіб (до загальної кількості,%)	Винахідники і раціоналізатори, осіб (до загальної кількості,%)	Витрати на професійне навчання, тис. грн.
ПАТ «ФЕД»					
2009	1	0 (0,00)	3 (3,40%)	16 (18,18)	0,00
2010	1	2 (1,45)	1 (0,74)	16 (11,94)	0,00
2011	1	2 (0,98)	2 (0,98)	16 (7,87)	0,00
2012	1	4 (5,67)	2 (0,88)	16 (7,04)	0,00
2013	1	15 (5,32)	8 (2,84)	16 (5,67)	0,00
2014	2	28 (4,45)	4 (0,63)	21 (3,34)	0,00
2015	2	32 (4,23)	5 (0,68)	28 (3,69)	0,00
ПАТ «ХМЗ «Світло шахтаря»					
2009	4	758 (28,71)	680 (25,75)	18 (0,68)	227,6
2010	4	581 (21,55)	327 (12,12)	10 (0,37)	324,1
2011	4	693 (23,97)	453 (15,67)	10 (0,34)	476,9
2012	5	742 (26,16)	508 (17,91)	8 (0,28)	323,4
2013	4	898 (45,88)	341 (17,42)	8 (0,40)	201,5
2014	3	319 (18,30)	326 (18,70)	8 (0,45)	212,5
2015	3	963 (63,90)	223 (14,8)	6 (0,39)	157,5
ПАТ «Завод ім. Фрунзе»					
2009	0	41 (11,82)	20 (5,76)	3 (0,86)	0,00
2010	0	31 (8,20)	45 (11,91)	2 (0,52)	0,00
2011	0	71 (16,67)	27 (6,33)	3 (0,70)	0,00
2012	0	54 (12,67)	27 (6,33)	2 (0,46)	0,00
2013	0	36 (8,05)	26 (5,82)	3 (0,67)	0,00
2014	0	22 (5,41)	16 (3,93)	2 (0,49)	0,00
2015	0	18 (4,75)	19 (5,01)	2 (0,53)	0,00
ПАТ «Турбоатом»					
2009	13	667 (13,33)	301 (6,12)	916 (18,30)	815,4
2010	12	671 (12,62)	341 (6,42)	830 (15,61)	150,9
2011	12	734 (13,76)	490 (9,18)	790 (14,81)	110,3
2012	10	871 (15,9)	883 (16,21)	740 (13,59)	124,6
2013	11	1088 (18,08)	811 (13,48)	725 (12,05)	159,5
2014	11	1451 (24,96)	968 (16,65)	722 (12,42)	164,3
2015	10	1896 (40,36)	1089 (23,2)	716 (15,24)	157,8

Джерело: Розраховано автором на основі звітності підприємств

показник не перевищує рівня 16,67% та має тенденцію до зменшення, у ПАТ «Турбоатом» – найвищим показником є 24,96% від загальної кількості працівників); кількості працівників, що навчено новим професіям (для ПАТ «ФЕД» цей показник має коливання від 3,4% в 2009 році до 0,68% в 2015 році; для ПАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря» такий показник має коливання від 25,75% до загальної кількості працівників в 2009 році до 14,8% у 2015 році, для ПАТ «Завод ім. Фрунзе» – від 5,76% в 2009 році до 5,01% в 2015 році та для ПАТ «Турбоатом» – від 6,12% в 2009 році до рівня 12,42% в 2015 році відповідно); кількості винахідників та раціоналізаторів (цей показник також має тенденцію до зниження: у ПАТ «ФЕД» від 18,18% до загальної кількості працівників в 2009 році до рівня 3,69% в 2015 році, у ПАТ «ХМЗ «Світло шахтаря» від 0,68% в 2009 році до 0,39% в 2015 році, у ПАТ «Завод ім. Фрунзе» від 0,86% в 2009 році до рівня 0,53% в 2015 році та у ПАТ «Турбогаз» такий показник має коливання від 18,30% в 2009 році до рівня 12,42% в 2015 році відповідно).

Що стосується витрат на професійне навчання (табл. 8), в дослідженні визначено динаміку зменшення цього показника на двох підприємствах: ПАТ «ХМЗ «Світло шахтаря» та ПАТ «Турбоатом» (від 227,6 тис. грн. в 2009 році до 157,5 тис. грн. в 2015 році у ПАТ «ХМЗ «Світло шахтаря» і зменшення показника у ПАТ «Турбоатом» від 815,4 тис. грн. в 2009 році до рівня 164,3 тис. грн. в 2015 році) та відсутність такої статті витрат в системі формування та розвитку трудового колективу таких підприємств як ПАТ «ФЕД» та ПАТ «Завод ім. Фрунзе».

Висновки з проведеного дослідження. За результатами проведеного дослідження, доведено що обрана сукупність машинобудівних підприємств характеризується недостатнім рівнем показників розвитку трудових ресурсів, низьким рівнем підготовки кадрів та інноваційного менеджменту, неефективністю систем мотивації та стимулювання персоналу, незатребуваністю творчою працею та низьким рівнем освітньої та кваліфікаційної підготовки кадрів. Це свідчить про те, що сьогодні інноваційна діяльність українських підприємств є недостатньо забезпечена кадрами інноваційного типу, а більшість керівників та менеджерів ще не зовсім усвідомили важливу роль трудових ресурсів в інноваційному розвитку підприємств.

Проте, запорука інноваційного розвитку підприємства – це не тільки збереження трудових ресурсів підприємства та використання максимального обсягу знань та навичок своїх співробітників, але й примноження людського капіталу, що потребує від керівництва створення сприятливих умов для розвитку якісних рис працівників; зростання інвес-

тицій в освіту, підвищення професійного рівня працівників, стажування, перепідготовку та перекваліфікацію співробітників; розробки заходів щодо підвищення рівня мотивації та стимулювання до навчання та підвищення рівня інноваційної активності працівників.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Экономическая оценка инновационного потенциала: монография [Електронний ресурс] / А.П. Косенко [и др.]; ред. П.Г. Перерва, Д. Коциски. – Харьков: НТУ «ХПИ»; Мишкольц: Мишкольц. техн. ун-т, 2008. – 170 с. – Режим доступа: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/26335>
2. Манойленко О.В. Напрямки удосконалення методичного підходу до оцінки інвестиційної привабливості підприємства / О.В. Манойленко, Л.С. Стригуль // Сталый розвиток економіки. – 2012. – № 7(17). – С. 88–94.
3. Мельник О.В. Інноваційні та інвестиційні процеси на промислових підприємствах України: сучасний стан і передумови розвитку: монографія [Електронний ресурс] / О.В. Мельник, Л.С. Стригуль. – Харків: ТОВ «Щедра садиба плюс», 2014. – 375 с. – Режим доступа: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/23704>
4. Пантелеев М.С. Оцінка потенціалу інноваційного розвитку підприємства: практичний аспект [Електронний ресурс] / М.С. Пантелеев, Н.М. Побережна, А.О. Ярошенко // Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПИ»: зб. наук. пр. Темат. вип.: Технічний прогрес та ефективність виробництва. – Харків: НТУ «ХПИ», – 2015. – № 60 (1169). – С. 132–136. – Режим доступа: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/21100>
5. Побережний Р.О. Методологічні аспекти сучасних підходів до сутності розвитку підприємства в умовах мінливого зовнішнього середовища / р.О. Побережний, Н.М. Побережна // Соціально-економічний розвиток України: проблеми та перспективи: кол. монографія / ред. О.В. Манойленко. – Харків: НТУ «ХПИ», 2015. – Розд. 5. – С. 229–242.
6. Савченко О.І. Використання системи збалансованих показників для інноваційно – інвестиційного розвитку підприємств [Електронний ресурс] / О.І. Савченко // Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПИ»: зб. наук. пр. Економічні науки. – Харків: НТУ «ХПИ», 2016. – № 28(1200). – С. 3–8. – Режим доступа: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/25690>
7. Шматько Н.М. Організація інформаційно-аналітичного забезпечення управління стійким розвитком інтегрованих об'єднань промислових підприємств / Н.М. Шматько // Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, Харків, 30–31 березня 2017 року. – Харків: Видавець ФОП Панов А.М. – 2017. – С. 472–473.
8. Линник О.І. Антикризове управління на вітчизняних та закордонних підприємствах: теорія, діагностика кризового стану, соціально-економічні аспекти управління: монографія [Електронний

ресурс] / О.І. Линник, р.Ф. Смоловик, І.А. Юр'єва; Харківський політехнічний ін-т, нац. техн. ун-т. – Харків: Підручник НТУ «ХПІ», 2013. – 544 с. – Режим доступу: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/24020>

9. Інноваційний розвиток промисловості як складова структурної трансформації економіки України: аналітична доповідь [Електронний ресурс] / [О.В. Собкевич, А.І. Сухоруков, А.В. Шевченко та ін.]. – К.: Національний інститут стратегічних досліджень, 2014. – 152 с. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua>

10. Наукова та інноваційна діяльність в Україні: стат. зб. [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. – К.: ДП «Інформ-вид. Державної служби України», 2016. – 257 с. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

11. Побережна Н.М. Аналіз факторів впливу на інноваційний розвиток промислових підприємств: практичний аспект / Н.М. Побережна // Науковий вісник міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Економіка і менеджмент. – Одеса: МГУ, 2016. – № 21. – С. 81–86.

12. Заробітна плата та стан її виплати

у 2016 році [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України: [викон. Н.О. Усик, І.В. Яценко] – К.: ДП «Інформ-вид. Державної служби України», 2017. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

13. Колот А.М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань [Електронний ресурс] / А.М. Колот // Глобальна економіка XXI століття: людський вимір: монографія / [Д.Г. Лук'яненко, А.М. Поручник, А.М. Колот, Я.М. Столярчук та ін.]; за заг. ред. Д.Г. Лук'яненка, А.М. Поручника; М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». – Київ: КНЕУ, 2008. – С. 93–104. – Режим доступу: <http://ir.kneu.edu.ua:8080/handle/2010/11431>

14. Побережний Р.О. Методологический подход к оценке потенциала развития машиностроительных предприятий / Р.О. Побережний // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – Курск: ИП Горохов А.А. – 2013. – № 1. – С. 224–230.

15. Гриньова В.М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства: наукове видання / В.М. Гриньова, О.М. Ястремська. – Харків. Вид. ХНЕУ. – 2006. – 192 с.

ТРАНСФОРМАЦІЯ КОНКУРЕНТНОЇ ПОВЕДІНКИ ПІДПРИЄМСТВ

TRANSFORMATION OF THE COMPETITIVE BEHAVIOR OF ENTERPRISES

В статті розглянуто й уточнено сутність та модель проактивної конкурентної поведінки підприємств та обґрунтовано напрями трансформації конкурентної поведінки підприємств у зрізі її проактивності та відповідно до сучасного мінливого ринкового середовища.

Ключові слова: конкурентна поведінка, підприємства, конкурентоспроможність.

В статье рассмотрены и уточнены сущность и модель проактивного конкурентного поведения предприятий и обоснованы направления трансформации конкурентного

поведения предприятий в срезе их проактивности и в соответствии с современными изменяющимися рыночными условиями.

Ключевые слова: конкурентное поведение, предприятия, конкурентоспособность.

In the article the essence and model of proactive competitive behavior of enterprises are examined and the directions of transformation of competitive behavior of enterprises in the context of their pro-activity are justified and in accordance with modern changing market conditions.

Key words: competitive behavior, enterprises, competitiveness.

УДК 339.33:338.43

Халімон Т.М.

к.е.н., докторант кафедри менеджменту, Державний університет телекомунікацій

Постановка проблеми. Нині функціонування вітчизняних підприємств характеризується прискоренням змін у конкурентному середовищі, євроінтеграційними процесами в економіці України, загостренням конкурентної боротьби за споживача, розвитком інформаційних технологій, інноваційними процесами в усіх сферах діяльності, що зумовлює необхідність трансформації конкурентної поведінки підприємств. Успішний розвиток підприємства визначається адекватністю його конкурентної поведінки. Для ефективного управління конкурентоспроможністю підприємства необхідно передбачати майбутні дії конкурентів і прогнозувати тенденції конкурентного середовища та вико-

ристовувати раціональну проактивну конкурентну поведінку.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретичні й методологічні аспекти щодо сутності конкурентної поведінки підприємств відображено в публікаціях: Г. Азоева, І. Ансоффа, О. Виноградової, В. Винокурова, А. Воронкової, О. Гудзь, Г. Мінцберга, В. Пономаренка, М. Портера, О. Пушкаря, П. Стецюка Дж. Робінсона, О. Тридіда, О. Тищенко, р. Фатхутдинова, А. Чандлера, А. Юданова та інших. Однак у більшості випадків не враховуються питання комплексного розгляду цієї проблеми. Тому потрібен поглиблений розгляд сутності та моделі проактивної конкурент-