

РОЗДІЛ 4. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

ВПЛИВ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НА ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЗАЛІЗОРУДНОГО ПІДПРИЄМСТВА

THE INFLUENCE OF PERSONNEL POLITICS ON THE INNOVATIVE POTENTIAL OF IRON ORE ENTERPRISE

У статті здійснено акцентування уваги на впливі кадрового фактору на рівень інноваційного потенціалу підприємств залізорудної галузі України. Розглянуто сутність та складові інноваційного потенціалу залізорудного підприємства, досліджено сутність та вплив на його результативний рівень кадрової складової, а також наведено досвід подібної роботи у лідера галузі, а саме ПАТ «Арселор Міттал Кривий Ріг». На основі проведених досліджень доведено необхідність вжиття заходів оптимізації кадрової політики та інноваційного потенціалу залізорудного підприємства.

Ключові слова: інноваційний потенціал, інноваційність персоналу, залізорудне підприємство, кадрова політика, корпоративний університет.

В статье осуществлено акцентирование внимания на воздействии кадрового фактора на уровень инновационного потенциала предприятий железорудной отрасли Украины. Рассмотрены сущность и составляющие инновационного потенциала железорудного предприятия, исследованы сущность и влияние на его результативный уровень кадровой составляющей, а также приведен опыт подобной работы у лидера

отрасли, а именно ПАО «Арселор Миттал Кривой Рог». На основе проведенных исследований доказана необходимость осуществления мероприятий оптимизации кадровой политики и инновационного потенциала железорудного предприятия.

Ключевые слова: инновационный потенциал, инновационность персонала, железорудное предприятие, кадровая политика, корпоративный университет.

The article focuses on the influence of the personnel factor on the level of innovation potential of enterprises in the iron ore industry of Ukraine. The essence and components of the innovative potential of the iron ore company are considered, the essence and influence on its effective level of the staffing component are researched, as well as the experience of such work in the branch leader, namely PJSC "Arcelor Mittal Kryviy Rih" is presented. On the basis of the conducted researches it is proved necessary to carry out measures on optimization of personnel policy and innovative potential of iron ore enterprise.

Key words: innovation potential, personnel innovation, iron ore enterprise, personnel policy, corporate university.

УДК 330.341.1

Анані Атеф Авад Фарис

здобувач кафедри менеджменту і адміністрування
Криворізький національний університет

Постановка проблеми. В сучасних умовах глобалізації та інтенсифікації, а також з урахуванням сучасних кризових явищ в більшості галузей вітчизняної економіки, зокрема в залізорудній галузі, особливої актуальності набувають кадрові трансформаційні процеси, що, як правило, є негативними, та розробка стратегії діяльності підприємства з метою підвищення їх інноваційного потенціалу, що є неможливим без оцінювання впливу кадрового фактору.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика інновацій, інноваційного розвитку підприємств, оцінювання впливу кадрового фактору, його регулювання та управління ним посідають важливе місце в роботах вітчизняних та зарубіжних вчених. Серед сучасних вітчизняних наукових робіт за темою цього дослідження виділяються роботи таких науковців, як Є.В. Афанасьєв [1], В.Я. Нусінов [1], Л.М. Варава [2], В.М. Гриньова [3], Н.І. Іляш [4], М.В. Кирику [5], А.А. Орлова [6], М.М. Радева [7], А.М. Турило [8], О.А. Зінченко [8], А.А. Турило [8], К.Д. Хорольський [9].

Постановка завдання. Однак за значного інтересу до цієї проблематики відсутні чітко визначені теоретико-методологічні підходи до оціню-

вання впливу кадрового фактору на рівень інноваційного потенціалу підприємств залізорудної галузі України. Тому ключовою метою статті є акцентування уваги на впливі кадрового фактору на рівень інноваційного потенціалу підприємств залізорудної галузі України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Інноваційний потенціал будь-якого підприємства, зокрема залізорудного, є складною динамічною системою генерування, накопичення та трансформування наукових, управлінських ідей, науково-технічних, маркетингових та інших результатів в інноваційні продукти на основі здійснення безперервного процесу управління підприємством. Існують декілька типів інноваційного потенціалу, на який здійснюють суттєвий вплив інноваційний клімат та інноваційна культура. Тобто для успішного управління діяльністю підприємства, зокрема інноваційною діяльністю, керівництво кожного суб'єкта господарювання має систематично відстежувати зміни інноваційного клімату та постійно вживати комплексних заходів формування інноваційної культури серед своїх робітників.

Отже, необхідно виявити вплив людського фактору на рівень інноваційного потенціалу залізоруд-

Вихідні дані для аналізу по ПАТ «Арселор Міттал Кривий Ріг»

№	Рік	Реалізація інноваційно-інвестиційних проектів, тис. грн.	Витрати на НДДКР, тис. грн.	Рентабельність діяльності, %	Продуктивність праці, тис. грн./ос.
1	2012	1 462 558	77 728	-4,98	888,05
2	2013	1 259 013	59 707	-0,06	931,64
3	2014	2 918 184	43 905	8,35	1 283,51
4	2015	5 167 385	264 867	2,48	1 684,62
5	2016	4 752 447	216 681	10,51	2 124,84

ного підприємства та загалом на рівень ефективності його діяльності.

В цьому ракурсі слід зауважити, що, згідно з низкою наукових розробок [1; 2; 5; 9; 10], інноваційний потенціал має такі складові:

- матеріально-технічна складова;
- фінансова складова;
- організаційна складова;
- кадрова складова.

У дослідженні ми більшу увагу приділяли саме кадровій складовій інноваційного потенціалу, що обумовлене низкою сучасних проблем та складностей під час роботи з персоналом. Під кадровою складовою інноваційного потенціалу нами пропонується розуміти сукупність кваліфікованих кадрів, які мають здібності, навички та, що особливо важливо, достатнє мотивування щодо генерування нових ідей, наукових розробок, удосконалень та їх впровадження.

Узагальнюючи наявні відповідні наукові підходи [10], можемо зауважити, що персонал підприємства з точки зору кадрової складової характеризується такими параметрами:

- рівень освіти та професійної підготовки;
- здатність та готовність до навчання і підвищення кваліфікації кадрів;
- інноваційність персоналу.

Інноваційністю персоналу підприємства є його здатність до створення нових інноваційних, наукових ідей та система комплексних заходів щодо їх ефективного впровадження.

Інноваційний рівень підприємства суттєво залежить від здатності працівників до навчання та підвищення кваліфікації. Така здатність суттєво залежить від відповідної стратегії діяльності керівництва підприємства, тобто від заходів щодо забезпечення умов навчання та перенавчання працівників, а також системи їх мотивації.

Лідери залізорудної галузі України (наприклад, ПАТ «Арселор Міттал Кривий Ріг») сьогодні вкладають значні кошти в розвиток персоналу, зокрема в навчання та перенавчання працівників. Так, на базі ПАТ «Арселор Міттал Кривий Ріг» створено корпоративний університет, що вирішує низку кадрових проблемних питань та здійснює позитивний вплив на рівень інноваційного розвитку підприємства.

Університет «Арселор Міттал в Україні» – це навчальний центр ПАТ «Арселор Міттал Кривий Ріг», де працівники підприємства мають можливість отримувати нові знання, розвиватися та обмінюватися професійним досвідом. Загалом в компанії «Арселор Міттал» функціонують п'ять навчальних центрів, а саме в Україні, Іспанії, Канаді, Південній Африці та Чехії. Головна штаб-квартира корпоративного університету знаходиться в Люксембурзі, а також є основним центром розробки та впровадження навчальних програм і курсів для робітників компанії. Програма корпоративного університету розділена на різні функціональні напрями, в корпорації їх називають академіями (охорона праці, металургія, гірнична справа, фінанси, управління ризиками, управління персоналом, внутрішній аудит, інформаційні технології, постачання, дослідження та розробки, продажі та маркетинг, юриспруденція). Крім того, навчальні центри «Арселор Міттал» пропонують адаптаційні програми, курси з кар'єрного розвитку та формування управлінських навичок [11].

На базі власного начального центру ПАТ «Арселор Міттал Кривий Ріг» проводить декілька значних програм щодо залучення перспективних молодих випускників ВНЗ тощо. Постійно проводяться психологічні тренінги, лідерські програми, навчання з правил техніки безпеки та охорони праці, програми підвищення кваліфікації та відповідної сертифікації фахівців, продукції та процесів за міжнародними стандартами ISO. Також приділяється значна увага вивченню англійської мови для користувачів різних рівнів володіння нею.

За допомогою цього комплексу освітніх програм підприємство готує кадровий резерв на відповідальні та важливі напрями діяльності, а також суттєво розширює можливості для підвищення свого інноваційного потенціалу.

Інноваційний потенціал підприємства, як правило, характеризується такими показниками, як загальна кількість працівників, зайнятих в НДДКР, питома вага витрат на НДДКР, реалізація інноваційно-інвестиційних проектів в загальній сумі витрат на підприємстві.

Окремої уваги заслуговує взаємозв'язок інноваційного потенціалу та одного з найбільш значних параметрів, що характеризує кадрову політику,

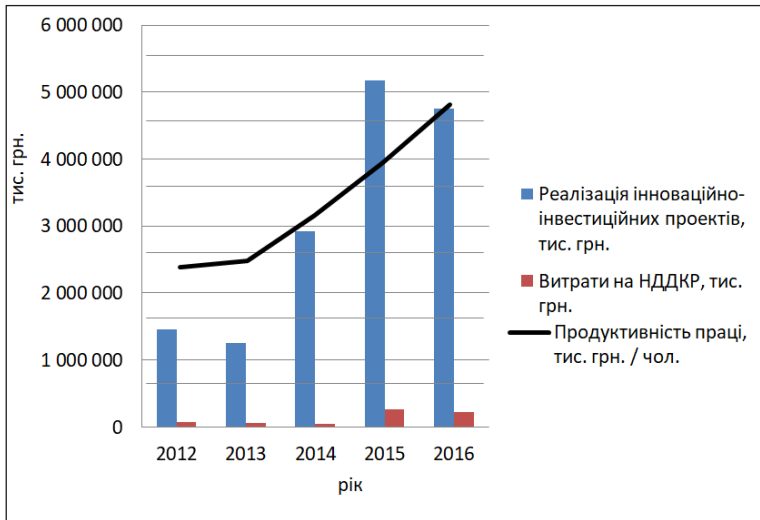


Рис. 1. Взаємозв'язок продуктивності праці та витрат на інновації по ПАТ «Арселор Міттал Кривий Ріг»

а саме продуктивність праці. В табл. 1 наведено дані по ПАТ «Арселор Міттал Кривий Ріг», за допомогою яких можна проаналізувати вплив та взаємозв'язок основних показників інноваційного стану та кадрової політики.

Для більшої наочності побудовано графічну інтерпретацію вищенаведених даних (рис. 1).

Як видно з наведених розрахунків, існує певна залежність між продуктивністю праці та витратами на інноваційні заходи, яку математично можна охарактеризувати за допомогою використання двохфакторної виробничої функції, що характеризує взаємозв'язок середніх темпів приросту продуктивності праці (g) та його витрат на реалізацію інноваційно-інвестиційних проектів (f) [13, с. 19]:

$$g = \lambda f + \gamma, \quad (1)$$

де λ – коефіцієнт середньої еластичності продуктивності праці за витрат на реалізацію інноваційно-інвестиційних проектів;

γ – темп приросту ефективності.

Проведемо розрахунок темпів росту продуктивності праці та сум реалізації інноваційно-інвестиційних проектів на одного робітника на початок та на кінець звітного періоду, результати яких наведено в табл. 2.

Наведені розрахунки дають змогу провести оцінювання рівня інтенсифікації інноваційного розвитку залізорудного підприємства (табл. 3).

З наведених даних випливає, що фінансування заходів кадрової політики та процес інтенсивного індукування технічного прогресу мають позитивну тенденцію до збільшення, а також позитивно впливають на активізацію інноваційного розвитку ПАТ «Арселор Міттал Кривий Ріг» під час впровадження інноваційно-інвестиційних проектів.

Таким чином, можна зробити висновок, що умови виробничо-господарської діяльності ПАТ «Арселор Міттал Кривий Ріг» створюють реальну основу для вжиття інноваційних заходів, які можуть бути спрямовані на забезпечення необхідного рівня інноваційних проектів та фінансування заходів щодо підвищення освіченості та інноваційності персоналу, що є запорукою успішного розвитку залізорудного підприємства та необхідною умовою для підвищення його інноваційного потенціалу.

Таблиця 2

Розрахунок темпів росту продуктивності праці та сум реалізації інноваційно-інвестиційних проектів на одного робітника ПАТ «Арселор Міттал Кривий Ріг»

Періоди	На початок періоду		На кінець періоду	
	Реалізація інноваційно-інвестиційних проектів на одного робітника, тис. грн./ос.	Продуктивність праці, тис. грн./ос.	Реалізація інноваційно-інвестиційних проектів на одного робітника, тис. грн./ос.	Продуктивність праці, тис. грн./ос.
1 2013–2014	41 518,70	931,645	101 945,293	1 283,515
2 2014–2015	101 945,29	1 283,515	188 171,771	1 684,618
3 2015–2016	188 171,77	1 684,618	190 669,890	2 124,845

Таблиця 3

Оцінювання рівня інтенсифікації інноваційного розвитку ПАТ «Арселор Міттал Кривий Ріг»

Темп приросту реалізації продукції	Темпи росту, частка од.		
	витрат на реалізацію інноваційно-інвестиційних проектів (f)	продуктивності праці (g)	
1,300	2,455	1,378	0,425
1,259	1,846	1,313	0,564
1,145	1,013	1,261	0,545

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, можна зробити висновок, що для ефективного та результативного інноваційного розвитку залізорудного підприємства необхідно впроваджувати якісну та комплексну кадрову політику, спрямовану на підвищення інноваційності персоналу та, як наслідок, на оптимізацію його інноваційного потенціалу.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Афанасьєв Є.В., Нусінов В.Я. Формування теоретичних передумов щодо апаратної реалізації досліджень інноваційних процесів національного господарства. Інвестиції: практика та досвід. 2013. № 13, липень. С. 22–26.
2. Варава Л.М., Арутюнян А.Р., Варава А.А. Концептуальні положення модернізаційної політики у гірничорудній підгалузі України. Ефективна економіка. 2014. № 2. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2695>.
3. Гриньова В.М., Колозієв О.М. Інноваційний розвиток економіки України як стратегічний напрям підвищення її конкурентоспроможності у світі. Вісник економічної науки України. 2014. № 1. С. 140–143.
4. Іляш Н.І. Сутнісно-типологічні характеристики інвестиційно-інноваційного забезпечення економічної безпеки реального сектору економіки. Сталий розвиток економіки. 2013. № 4. С. 236–242.
5. Кирику М.В. Удосконалення управління інвестиційно-інноваційним розвитком та дослідження його впливу на результати діяльності залізорудної галузі. Економічний аналіз. 2014. Т. 17. № 1. С. 205–214.
6. Орлова А.А. Державна інвестиційно-інноваційна політика розвитку промислових підприємств України. Ефективна економіка. 2014. № 11. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua>.
7. Радєва М.М. Інституційне забезпечення інвестиційного розвитку України. Інституціональний вектор економічного розвитку: збірник наукових праць МІДМУ «КПУ». Вип. 7 (2). Мелітополь: вид-во КПУ, 2014. С. 22–30.
8. Турило А.М., Зінченко О.А., Турило А.А. Інновації як ключовий чинник економічної та фінансової безпеки підприємства в умовах зовнішньоекономічної діяльності. Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. 2014. Вип. 1 (2). С. 224–229. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Traeiv_2014_1\(2\)_38](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Traeiv_2014_1(2)_38).
9. Хорольський К.Д. Управління розвитком інвестиційно-інноваційної діяльності в гірничодобувній промисловості України. Ефективна економіка. 2014. № 3. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2832>.
10. Інноваційний розвиток підприємства: навчальний посібник / за ред. П.П. Микитюка. Тернопіль: ПП «Принтер Інформ», 2015. 224 с.
11. Арселор Міттад. URL: <https://www.ukraine.arcelormittal.com>.
12. Наукова та інноваційна діяльність в Україні: статистичний збірник. Київ: Державна служба статистики України, 2016. 255 с.
13. Афанасьєв Є.В. Інноваційна політика в Україні та економічне обґрунтування доцільності реалізації нововведень гірничо-збагачувальних підприємств. Економіка: проблеми теорії та практики: збірник наукових праць. Вип. 166. Дніпропетровськ: ДНУ, 2002. С. 15–24.