

УДК 331.1;338.24

Матукова Г. І.

Мокряк Е. В.

Криворізький економічний інститут

ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»

### ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНОГО СКЛАДНИКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

У статті на основі узагальнення поглядів науковців набуло подальшого розвитку визначення поняття «інноваційний потенціал» із погляду інтегрованого підходу. Визначено основні компоненти інноваційного складника трудового потенціалу. Проаналізовано вплив мотиваційних, соціокультурних та психологічних чинників на інноваційну активність підприємств, певна комбінація яких призводить до появи двох типів підприємницької поведінки суб'єктів господарювання: консервативної або інноваційної.

**Ключові слова:** трудовий потенціал, інноваційний потенціал, інноваційна активність, показники рівня інноваційного потенціалу, чинники формування та розвитку інноваційного потенціалу, консервативний та інноваційний типи підприємницької поведінки.

**Постановка проблеми.** Загальновізнано, що в сучасних умовах ефективність економічного розвитку суспільства значною мірою залежить від ресурсів, що вкладені у «людський чинник», без якого неможливо забезпечити поступальний розвиток суспільства. На протязі ХХІ ст. стрімко зростає роль «людського чинника» у суспільному виробництві. В усі часи економісти різних шкіл і напрямів визнавали, що праця є одним із найголовніших чинників економічного розвитку. Носієм праці є людина, вона виступає суб'єктом господарства, репрезентантом трудового потенціалу держави і нації. Трудовий потенціал, що є здатним до розвитку, перетворює людину на найважливіший ресурс виробництва: продуктивність праці, мотивація та інноваційний потенціал людини визначають успіх стратегії, спрямованої на інтенсифікацію виробництва, конкурентоздатність тощо. Економічна могутність кожної країни та благополуччя народу сьогодні передусім залежать від якості трудового потенціалу та ефективності його використання.

Сучасне становище реального сектору економіки нашої держави позначене негативними наслідками соціально-економічної кризи в Україні. Прорахунки в різних сферах життя концентруються у проблемі соціально-трудоких відносин. У цих умовах формування трудового потенціалу як вирішальної передумови соціально-економічної стабілізації та його ефективне використання стають основою продуктивності національної економіки.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретико-методологічні й економіко-організаційні аспекти формування та використання тру-

дового потенціалу розглянуто в працях таких вітчизняних і зарубіжних учених, як: Д.П. Бандур, М.І. Долішній, М.С. Дороніна, Дж. Кейнс, М.Н. Кім, В.Г. Костаков, Е. Мейо, В.В. Онікієнко, А.С. Панкратов, А.М. Селєзньов, Г.П. Сергєєва, А. Сміт, С.Г. Струмилін, Ф. Тейлор, М. Фрідмен, Л.С. Чижова та ін. Пошукам перспективних напрямів підвищення ефективності процесів формування та використання трудового потенціалу в умовах перехідної економіки присвячено праці А. Афоніна, Д. Богині, Н. Бушмаріна, В. Васильєва, В. Васильченко, В. Герчікова, О. Грінкової, В. Дятлова, В. Єрасова, Р. Кузнецової, В. Патрушева, А. Сабадаш, Н. Скворцова, Г. Старостенко та ін.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Водночас аналіз опублікованих праць, матеріалів наукових конференцій і дискусій, присвячених дослідженню цієї багатогранної проблеми, показав, що вона є ще недостатньо дослідженою як у теоретичному, так і в практичному аспекті. Зокрема, зроблено лише перші кроки у дослідженні такого важливого сьогодні складника трудового потенціалу, як інноваційний потенціал. Відсутній єдиний підхід до визначення цього поняття, недостатньо досліджено механізми його формування та використання, немає єдиної методики оцінки рівня розвитку інноваційного потенціалу як на рівні окремого працівника, так і на рівні підприємства, галузі та суспільства у цілому. Недостатньо вивчено чинники, що мають вплив на рівень розвитку інноваційного потенціалу.

**Мета статті** полягає у визначенні сутності та основних компонентів інноваційного потенціалу

як складника трудового потенціалу з погляду інтегрованого підходу та аналізі чинників, що впливають на процес його формування та використання.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** В умовах інтенсивної динамізації та всеосяжної глобалізації економіки, прискорення науково-технічного прогресу та посилення конкурентної боротьби вирішальним чинником успіху будь-якого промислового підприємства на внутрішньому та світовому ринках є його інноваційний розвиток, а інноваційний розвиток підприємства напружено залежить від особливостей формування, напрямку та використання інноваційного складника трудового потенціалу його персоналу.

Сьогодні проблематика дослідження інноваційного складника трудового потенціалу набуває усе більшої актуальності. Це пов'язано з тим, що, по-перше, у світі спостерігається стійка тенденція до зростання чисельності організацій, що здійснюють свою діяльність у нематеріальних та некомерційних сферах, де використовується переважно високоінтелектуальна розумова праця, пов'язана зі створенням та запровадженням інновацій, яка потребує високого рівня розвитку інноваційного потенціалу персоналу. Як на це звертав увагу П. Друкер, в другій половині ХХ ст. сектор зростання в розвинутих країнах припадає на некомерційні сфери (робота в державному секторі, охорона здоров'я, освіта). Ці тенденції ще більше посилюються в ХХІ ст. [1, с. 23]. Навіть в Україні, яка сьогодні ще залишається переважно індустріально-аграрною країною середнього рівня розвитку, частка організацій, які здійснюють діяльність у нематеріальній сфері, вже перевищила половину (64% у 2017 р.) від загальної чисельності зареєстрованих системою ЄДРПОУ [2].

По-друге, сьогодні в традиційних секторах економіки зростають питома вага спеціалістів як генераторів і організаторів інноваційного поступу виробництва в загальній чисельності працівників й особливо їхня реальна роль у виробництві. З огляду на це, в ХХІ ст. «...лідерство у світовій економіці перейде до країн та галузей, які зможуть найбільш систематично та максимально ефективно підвищувати продуктивність розумової праці» [1, с. 162].

Проблематика дослідження інноваційного складника трудового потенціалу є складною та багатогранною. Складність починається вже на етапі визначення змісту поняття «інноваційний потенціал» як складника трудового потенціалу.

У науковій літературі найчастіше зустрічається поняття «інноваційний потенціал підприємства». Так, В.І. Захарченко, Н.М. Корсікова та М.М. Меркулов розглядають це поняття як сукупність ресурсів, що безпосередньо беруть участь в інноваційному процесі, перебувають у взаємозв'язку, а також чинників, що створюють необхідні умови для ефективного використання цих ресурсів для досягнення відповідних орієнтирів інноваційної діяльності і підвищення конкурентоспроможності підприємства у цілому. [3, с. 147]. І.В. Радзівіло визначає інноваційний потенціал підприємства як складну динамічну систему з одночасним урахуванням та поєднанням впливу чинників середовища, внутрішніх та зовнішніх можливостей і здатностей, ефективності їх використання, принципів своєчасності та стратегічної спрямованості підприємства [4]. Л.І. Федулова під інноваційним потенціалом підприємства розуміє ступінь готовності організації виконати завдання, які забезпечують досягнення поставленої іннова-

ційної мети [5, с. 144].

Оскільки в кожній організації працюють люди, які потенційно здатні створювати та запроваджувати інновації, доцільно розглянути поняття «інноваційний потенціал персоналу». Так, В.П. Горшенін вважає за необхідне розглядати інноваційний потенціал персоналу як інтегруючу сукупність його інноваційних можливостей і здібностей здійснювати стійкий розвиток організації на основі науково-технічного прогресу. [6, с. 24]. Н.Р. Хадасевич розуміє інноваційний потенціал персоналу як сукупність здібностей, можливостей, запасів ресурсів окремого індивіда, колективу для здійснення інноваційної діяльності в організації, які реалізуються або можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку і управління організацією [7, с. 36]. Цікавим є підхід М.В. Адаменко до визначення цього поняття з погляду поєднання інноваційних здібностей та можливостей працівників організації як здатності персоналу використовувати їх під час розроблення та впровадження інновацій [8, с. 161].

Інноваційний потенціал персоналу підприємства складається із сукупності інноваційних потенціалів кожного працівника. У науковій літературі інноваційний потенціал особистості найчастіше розглядається як складна система, що характеризує здібності особистості до диференційованої, осмисленої, перебудовної активності на різних рівнях взаємодії з навколишнім середовищем [9, с. 42].

Таким чином, сьогодні як серед науковців, так і серед спеціалістів-практиків відсутній єдиний підхід до визначення поняття «інноваційний потенціал». Усі визначення розглядають інноваційний потенціал лише на окремому рівні і не пов'язані один з одним.

На нашу думку, поняття «інноваційний потенціал» як складник трудового потенціалу є багаторівневим. Інноваційний складник трудового потенціалу слід розглядати у поєднанні чотирьох його рівнів: рівня окремого працівника (інноваційний потенціал особистості), колективу працівників (інноваційний потенціал персоналу), підприємства та економіки у цілому. Таким чином, інноваційний потенціал як складник трудового потенціалу слід розглядати як інтегроване поняття. Це потенційна здатність окремої людини, соціальної спільноти та суспільства у цілому під впливом чинників зовнішнього середовища створювати та запроваджувати інновації, використовуючи свої інноваційні здібності та можливості.

Інноваційний складник трудового потенціалу формується під впливом різних компонентів, що його формують (рис. 1).

У процесі формування інноваційного потенціалу особистості людина інтеріорізує накопичені багатьма поколіннями знання та навички, певні культурні норми, традиції та цільові орієнтації трудової діяльності, певну систему виробничих відносин тощо, а потім у процесі активної творчої діяльності робить свій особистий внесок у подальший розвиток інноваційного потенціалу суспільства.

Для оцінки рівня розвитку інноваційного потенціалу використовують різні показники. Так, для оцінювання інноваційного потенціалу окремого працівника можуть застосовуватися такі показники: рівень загальної та професійної освіти, кількість наукових розробок та досліджень, кількість раціоналізаторських пропозицій, рівень пізнавальних здібностей та аналітичного мислення,

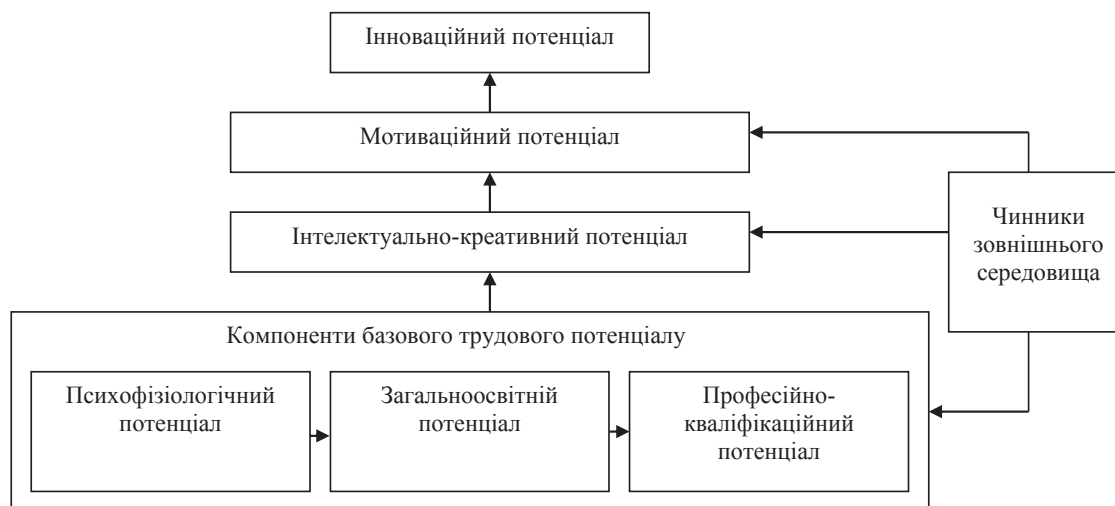


Рис. 1. Схема формування інноваційного складника трудового потенціалу

Джерело: розроблено авторами

здатність оцінювати ситуацію й приймати вірні рішення, креативність мислення, здатність до сприйняття нової інформації та до власного розвитку, здатність до генерування нових ідей і вирішення нестандартних, нестереотипних завдань, систематичний прояв ініціативи щодо вдосконалення діяльності організації, участь у творчих гуртках, які займаються питаннями раціоналізації, економії ресурсів, інноваційною організацією праці, використання нових методів, техніки і технології в повсякденному житті й трудовій діяльності тощо [10, с. 82].

Показники, що дають змогу визначити рівень інноваційного потенціалу підприємства, часто об'єднують у такі групи:

- показники виробничої ефективності науково-технічних заходів: темпи приросту ефективності виробництва певних видів продукції (робіт) від використання науково-технічних заходів; відносна економія собівартості продукції в результаті запровадження науково-технічних заходів;

- показники фінансової ефективності науково-технічних заходів: приріст прибутку в результаті здійснення науково-технічних заходів; приріст доданої вартості, включаючи амортизацію, у результаті реалізації науково-технічних заходів, у тому числі за рахунок інтенсивних і екстенсивних чинників; приріст доходу за рахунок реалізації науково-технічних заходів;

- показники інвестиційної ефективності науково-технічних заходів: характеризують кількість запроваджених науково-технічних засобів, зростання частки прогресивних технологічних процесів та нових інформаційних технологій, підвищення коефіцієнта автоматизації та організаційного рівня виробництва і праці, кількість патентів або авторських свідоцтв, індекс цитування, підвищення конкурентоспроможності підприємства, товарів (послуг) на ринку [11, с. 71].

Для оцінки інноваційного потенціалу економіки в соціально-економічній статистиці використовують такі показники: кількість організацій, які виконують наукові дослідження і розробки, обсяг виконаних наукових та науково-технічних робіт, питома вага обсягу виконаних науково-технічних робіт у ВВП, питома вага підприємств, що займалися інноваціями, питома вага підприємств,

що впроваджували інновації, питома вага реалізованої інноваційної продукції в загальних обсягах промислової продукції, частка високотехнологічної продукції в загальних обсягах експорту, загальний обсяг витрат на здійснення інноваційної діяльності та ін. [12, с. 79–80].

В Україні за період із 2000 по 2017 р. кількість організацій, що виконують наукові дослідження та розробки, зменшилася більше ніж у півтора рази (з 1 490 до 963). Питома вага підприємств, що здійснювали інновації, зменшилася з 18% до 16,2%, а підприємств, що запроваджували інновації, – з 14,8 до 14,3% [2]. Частка реалізованої інноваційної продукції в загальних обсягах промислової продукції знизилася з 9,4% до 0,7% [2], тоді як у більшості розвинувих країн його величина сягає 40–60% [12, с. 80]. Таким чином, наведені статистичні дані свідчать про зниження рівня інноваційного складника трудового потенціалу вітчизняних підприємств.

Вітчизняні науковці [13–15] визначають цілу низку чинників, що гальмують розвиток інноваційного складника трудового потенціалу українських підприємств: низький рівень державного фінансування інноваційного розвитку підприємств, нестача власних коштів на підприємствах для розроблення та запровадження інновацій, низька інвестиційна активність вітчизняних та зарубіжних інвесторів, недосконалість податкової системи, відсутність чіткої спрямованості інноваційної політики на вирішення конкретних економічних проблем, недосконалість господарського законодавства, недостатній рівень мотивації вітчизняних підприємств до впровадження інновацій, а часто й її відсутність, послаблення взаємозв'язків науки та виробництва. Як бачимо, увага науковців зосереджується переважно на дослідженні економічних, політичних та правових чинників, що визначають рівень розвитку інноваційного потенціалу. Водночас недостатня увага приділяється впливу соціокультурних чинників на інноваційну активність підприємств. Передусім це стосується культури підприємництва.

Ще на початку ХХ ст. видатні дослідники мотивації підприємництва Й. Шумпетер та В. Зомбарт переконливо показали, що значна частина підприємств у традиційних галузевих секторах

бізнесу у своїй діловій поведінці є не стільки інноваторами, скільки традиціоналістами-консерваторами. Й. Шумпетер усіх суб'єктів господарювання розділив на дві групи: консервативно-традиціоналістську більшість так званих «хазяїв» та інноваційно орієнтовану відносно невелику меншість «підприємців», які здійснюють інновації хоча б за одним із таких напрямів, як нові продукти або нові якісні характеристики старих продуктів, нові способи, методи виробництва, нові засоби виробництва, нові матеріали, нова організація виробництва, нові ринки збуту та забезпечення ресурсами [16, с. 178]. В. Зомбарт також уважав, що більша частина господарників керується у своїй діяльності не стільки інноваційно-підприємницьким, скільки консервативно-захисним міщанським (буржуазним) духом [17, с. 325].

У працях Й. Шумпетера та В. Зомбарта звертається увага на специфічні риси ділової поведінки «хазяїв» («міщан-буржуа» за В. Зомбартом) та підприємців-інноваторів. Характерними особливостями «хазяйської» ділової орієнтації є господарський розрахунок та бережливість, економність, яка межує зі скарденістю, наполеглива праця та поступове нагромадження капіталу, обережність, яка межує з боягузством, прагнення до стабільності та безпеки і пов'язаний із цим консерватизм, недовіра до всього нового, невідомого, прагнення уникнути ризиків, активної конкурентної боротьби. Типовий «хазяїн» є більше індивідуалістом, ніж «організаційною людиною». Він поважає самостійність і незалежність, негативно реагує на спроби будь-якого зовнішнього контролю та регулювання своєї господарської діяльності.

Характерною рисою інноватора (підприємця у вузькому, «шумпетерівському» значенні цього терміна), яка відрізняє його від «хазяїна», є постійна націленість на інновації. Якщо «хазяїн» переважно думає про те, як зберегти досягнуте та за можливості уникнути ризиків, то інноватор, навпаки, полюбить ситуації, які постійно можуть дати можливість для «виграшу», хоча й несуть загрози певних втрат та потрясінь. Підприємець-інноватор не так заклопотаний, як «хазяїн», питаннями ощадливості, постійного балансування доходів та видатків. Він часто керується не стільки чіткими правилами та раціональністю «хазяїна» чи «бюрократа», скільки підприємницькими ідеями, проектами та особистою інтуїцією. Підприємець-інноватор, як і «хазяїн», більше індивідуаліст, ніж «організаційна людина». Але на відміну від «хазяїна» він прагне не до ізоляції від оточуючого світу у фортеці власного господарства, а до активного переборювання опору оточуючого середовища, до його перетворення та підпорядкування. І хоча підприємець-інноватор прагне до визнання, слави, все ж головне для нього – реалізація власної ідеї, заради якої він готовий йти вперед у гордій самотності.

На вибір суб'єктами господарювання консервативно-захисної чи інноваційної ділової стратегії впливають особистісні характеристики: ціннісні орієнтації, акцентуація характеру, темперамент тощо. Водночас суттєво впливають на частоту вибору певних орієнтацій суспільні соціально-економічні та соціокультурні чинники.

Значний вплив на формування та розвиток інноваційного потенціалу мають і етнопсихологічні чинники.

Етнологи припускають, що в результаті відносно спокійних і сприятливих природних та соціальних умов «доісторичного дитинства» укра-

їнського етносу у нього формується так званий «жіночий тип» національної психології з лояльним, доброзичливим, невоювничим відношенням до інших людей. Такі риси цього типу характеру, як добродушність, більший акцент у регулюванні поведінки на почуття, ніж на інтелект, розум, недостатня твердість та рішучість в реалізації життєвих планів не дуже гармонійно узгоджуються з нашими уявленнями про ідеальну «економічну людину» англосаксонського зразка, який більше притаманні інші риси: холодна, тверда розважливості, обачливість, готовність до ризику, конкурентної боротьби, твердість та наполегливість у реалізації життєвих планів, певна агресивність. Деякі дослідники вважають, що ці глибинні етнопсихологічні відмінності ще й сьогодні мають значний вплив на більший чи менший рівень підприємницької активності різних етносів.

Так, Й. Шумпетер уважав, що тільки в умовах, коли певний народ зустрічається на протязі тривалого періоду свого розвитку з історичними викликами та певними можливостями, виникає необхідність у специфічній діяльності управління та формується особистісний тип організатора та інноватора. На його думку, «саме тому даний тип був так сильно розвинутий у народів в епоху завойовницьких походів і так слабо проявлявся у слов'ян в ті століття, коли вони у відносній безпеці вели пасивний спосіб життя на заболочених землях в долині Прип'яті» [18, с. 124].

На вплив особливостей етногенезу на більшу чи меншу схильність певних народів до активної підприємницької діяльності посиляється і В. Зомбарт, стверджуючи, що в Європі до ініціативного підприємництва та менеджменту більш схильні германські народності (англійці, голландці, німці, швейцарці, датчани, шведи, норвежці), а також євреї, «закинуті» історично далеко в Європу та гнані расовими та релігійними переслідуваннями в період Середньовіччя з однієї країни в іншу. При цьому, на його думку, «германська раса» вкладає в розвиток капіталістичного духу підприємницьку спрямованість уперед, «фаустівські засади», вперту витримку, конструктивне архітектонічне обдурювання, а єврейська раса – більшу рухливість, підприємницьке чуття, здатність до пристосування та жадобу прогресу [17, с. 27].

Відомий сучасний російський аналітик у галузі економічної соціології В. Радаєв, досліджуючи проблематику підприємницької активності окремих етнічних груп населення Росії, дійшов висновку, що, як правило, етнічні меншини (євреї, вірмени, китайці, греки та ін.) більш активно займаються бізнесом порівняно з титульними націями. Залишаючись «чужинцями» у багатьох відносинах, представники прибулих етносів, по-перше, більш відкриті для всякого роду інновацій, а по-друге, більш вільні у виборі поступальних стратегій по відношенню до представників пануючого етносу [19, с. 81–89].

Як на це звертав увагу в одній зі своїх статей відомий ідеолог ліберально-ринкової парадигми суспільного розвитку Ф. Хайєк, «викликаюча стільки нарікань відсутність духу підприємництва в багатьох молодих країнах є не природною властивістю населення, а наслідком обмежень, які накладаються існуючими звичаями та інститутами» [20, с. 14].

Таким чином, інноваційність у господарській діяльності сьогодні поки ще не домінуюча, а відносно рідкісна орієнтація, яку необхідно сві-

домо культивувати та підтримувати і розвивати, оскільки лише вона може забезпечити виживання й високу ефективність в умовах динамічних змін соціально-економічних умов життєдіяльності в ХХІ ст. Сподівання того, що зміна організаційно-правових форм господарської діяльності сама по собі призведе до «вибуху» продуктивної інноваційної активності виявилися ілюзорними. Історичний досвід капіталістичного господарювання свідчить, що інноваційна орієнтація є не атрибутом (тобто обов'язковою, органічною властивістю), а тільки одним із можливих модусів господарської діяльності, який не є домінуючим навіть у країнах із найбільш сприятливими історичними соціально-економічними та соціокультурними умовами для його формування (наприклад, у США). Тому надзвичайно важливою справою є свідоме культивування, підтримка та розвиток інноваційної активності, оскільки тільки вона може забезпечити виживання та конкурентоспроможність господарських організацій в умовах системних змін у ХХІ ст.

**Висновки.** Інноваційний потенціал – невід'ємний складник трудового потенціалу, що являє собою потенційну здатність окремої людини, соціальної спільноти та суспільства у цілому під впливом чинників зовнішнього середовища створювати та запроваджувати інновації, використовуючи свої інноваційні здібності та можливості. На формування інноваційного складника трудового потенціалу впливають різні чинники, серед яких істотний

вплив мають мотиваційні, соціокультурні та психологічні. Різна комбінація цих чинників призводить до появи двох альтернативних типів підприємницької поведінки суб'єктів господарювання: консервативної або інноваційної.

В Україні лише у кінці ХХ ст. створено правові та організаційні умови для розвитку вільної, ініціативної господарської діяльності. Підприємництво вже визнано громадськістю як надзвичайно важлива і суспільно корисна сфера діяльності. Але інноваційна продуктивність підприємницької діяльності як у сфері малого, так і у сфері середнього та великого бізнесу в Україні на порядок нижча, ніж у розвинутих країнах.

Досвід реформування показав, що, по-перше, формальна зміна інституціональних умов господарювання не може сама по собі перебороти усталені консервативні поведінкові стереотипи. Необхідна активна реалізація широкомасштабного і довгострокового комплексу заходів, що спрямовані на розвиток інноваційної активності: інноваційно-творча орієнтація базової системи освіти та виховання дітей і молоді, впровадження систем безперервного учбово-творчого розвитку професійного потенціалу працюючих в усіх галузях економіки, суттєве підвищення змістовно-творчого потенціалу посадових обов'язків спеціалістів та керівників середньої та нижчої ланок управління, культивування компоненти рівня творчої активності як одного з головних складників соціального статусу працівників тощо.

#### Список використаних джерел:

1. Друкер П. Управление, нацеленное на результаты; пер. с англ. М.: Технологическая школа бизнеса, 1994. 200 с.
2. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
3. Захарченко В.І., Корсікова Н.М., Меркулов М.М. Інноваційний менеджмент: теорія і практика в умовах трансформації економіки: навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2012. 448 с.
4. Радзівіло І.В. Механізм формування інноваційного потенціалу промислового підприємства: структуризація та ідентифікація елементів. Ефективна економіка. 2012. № 7. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1295>.
5. Чабан В.Г. Інноваційний потенціал підприємства та його оцінка. Фінанси України. 2006. № 5. С. 142–148.
6. Горшенин В.П. Управление инновационным потенциалом персонала корпорации: монография. Челябинск: ЮУрГУ, 2006. 287 с.
7. Хадасевич Н.Р. Формирование инновационного потенциала персонала организации: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Сургут, 2008. 152 с.
8. Адаменко М.В. Інноваційні здібності та можливості працівників як важливі складові інноваційного потенціалу персоналу підприємства. Маркетинг і менеджмент інновацій. 2013. № 4. С. 155–163.
9. Власенко Ю.А. Психологический анализ инновационного потенциала личности: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.04. Одеса, 2003. 187 с.
10. Перегудова Т.В., Бистров А.Г. Оцінювання інноваційного потенціалу працівників при впровадженні інновацій в організації: теоретико-методичний аспект. Український соціум. 2014. № 3(50). С. 78–87
11. Россоха В.В. Методика оцінювання потенціалу інновацій. Актуальні проблеми економіки. 2005. № 5(47). С. 68–75.
12. Світ і Україна: динаміка основних показників соціально-економічної статистики: навчально-методичний посібник / В.Л. Мокряк, А.С. Лобанова, Е.В. Мокряк, О.С. Славина. Кривий Ріг: Видавничий дім, 2011. 548 с.
13. Федулова Л.І. Інноваційна економіка: підручник. К.: Либідь, 2006. 480 с.
14. Романова Т.В., Іванець Л.О. Шляхи підвищення інноваційної активності промислових підприємств України. Ефективна економіка. 2015. № 1. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3732>.
15. Касич А.О., Канунікова К.О. Інноваційна активність підприємств України: динаміка, проблеми та шляхи вирішення. Інвестиції: практика та досвід. 2016. № 22. С. 22–24.
16. Шумпетер Й. Теория экономического развития; пер. с нем. М.: Прогресс, 1982. 455 с.
17. Зомбарт В. Современный капитализм: в 2-х т. Т. 1. Исторические основы современного капитализма; пер. с нем. М.; Л.: ОГИЗ, 1930. 511 с.
18. Шумпетер Й. Теория экономического развития (Исследование предпринимательской прибыли, кредита, процента и цикла конъюнктуры); пер. с нем. В.С. Автономова и др.; общ. ред. А.Г. Милейковского. М.: Прогресс, 1982. 455 с.
19. Радаев В.В. Этническое предпринимательство: Мировой опыт и Россия. Полис. 1993. № 5. С. 81–89.
20. Хайек Ф. Конкуренция как процедура открытий. Мировая экономика и международные отношения. 1989. № 12. С. 3–17.

**Матукова А. И.**

**Мокряк Э. В.**

Криворожский экономический институт

ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет

имени Вадима Гетьмана»

## **ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

### **Резюме**

В статье на основе обобщения взглядов ученых приобрело дальнейшее развитие определение понятия «инновационный потенциал» с точки зрения интегрированного подхода. Определены основные компоненты инновационной составляющей трудового потенциала. Проанализировано влияние мотивационных, социокультурных и психологических факторов на инновационную активность предприятий, определенная комбинация которых приводит к появлению двух типов предпринимательского поведения субъектов хозяйственной деятельности: консервативного или инновационного.

**Ключевые слова:** трудовой потенциал, инновационный потенциал, инновационная активность, показатели уровня инновационного потенциала, факторы формирования и развития инновационного потенциала, консервативный и инновационный типы предпринимательского поведения.

**Matukova H. I.**

**Mokriak E.V.**

Kryvyi Rih Economic Institute

of Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

## **FORMATION AND DEVELOPMENT OF INNOVATIVE COMPLEX LABOR POTENTIAL OF MODERN ORGANIZATIONS**

### **Summary**

The article presents and develops the definition of “innovative potential” based on the generalization of the views of scientists. The basic components of the innovative component of the labor potential are determined. The influence of motivational, sociocultural and psychological factors on the innovative activity of enterprises is analyzed, and a certain combination of these leads to the appearance of two types of entrepreneurial behavior of economic entities – conservative or innovative.

**Keywords:** labor potential, innovation potential, innovation activity, indicators of the level of innovation potential, factors of formation and development of innovation potential, conservative and innovative types of entrepreneurial behavior.