

**О. О. Наумова**, аспірант,  
Київський національний університет  
імені Тараса Шевченка

## **ОЦІНКА ВПЛИВУ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА**

**АНОТАЦІЯ.** У статті проведено оцінку впливу інноваційної діяльності персоналу на конкурентоспроможність українських фармацевтичних підприємств. Для дослідження використано відносні показники оцінки економічної та організаційно-управлінської складових інноваційної діяльності персоналу.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА.** Інноваційна діяльність, конкурентоспроможність підприємства.

**АННОТАЦИЯ.** В статье проведена оценка влияния инновационной деятельности персонала на конкурентоспособность украинских фармацевтических предприятий. Для исследования использованы относительные показатели оценки экономической и организационно управленческой составляющих инновационной деятельности персонала.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА.** Инновационная деятельность, конкурентоспособность предприятия.

**The SUMMARY.** In article the estimation of influence of innovative activity of the personnel on competitiveness of the Ukrainian pharmaceutical enterprises is spent. For research relative indicators of an estimation of economic and organizational administrative components of innovative activity of the personnel are used.

**KEY WORDS.** Innovative activity, competitiveness of the enterprise.

**Вступ.** Будь-яке сучасне промислове підприємство незалежно від стану економіки, у якій йому доводиться функціонувати, має розвиватися. Розвиток підприємства полягає у нарощуванні його виробничого потенціалу як за рахунок розширення діючого виробництва, так за рахунок впровадження нових технологій.

Наукове обґрунтування цих процесів відображається в управлінні технічним і організаційним розвитком, тобто інноваційною діяльністю підприємства, а зокрема інноваційною діяльністю персоналу. Завдання полягає в побудові даної системи таким чином, щоб вона дозволила здійснювати інноваційну діяльність з максимальним ефектом протягом тривалого періоду життєдіяльності підприємства для забезпечення його конкурентоспроможності та виживання.

Значний внесок у розробку проблем зростання конкурентоспроможності підприємства шляхом інноваційного розвитку зробили зарубіжні вчені П. Друкер, І. Нонака, Х. Такеучі, В. Іноземцев та ін. Серед вітчизняних науковців, які досліджують інноваційну діяльність, можна виділити В. Гриньову, О. Козиреву, І. Петрову, Є. Попова, В. Семикіну та ін. Разом з тим, досі не достатньо дослідженим залишається методика оцінки впливу інноваційної діяльності персоналу на конкурентоспроможність підприємства.

**Постановка завдання.** Виходячи з вищезазначеного, *метою даної статті* є оцінка впливу інноваційної діяльності персоналу на конкурентоспроможність підприємств. Для проведення оцінки даного впливу нами запропоновано використання відносних показників оцінки економічної та організаційно-управлінської складових інноваційної діяльності персоналу. Для дослідження обрані найбільш інноваційно розвиненні підприємства фармацевтичної галузі України.

**Результати.** Фармацевтичні підприємства належать до наукомісткої галузі промисловості, для яких систематична інноваційна діяльність є каталізатором розвитку та формування позиції на ринку. Саме тому ми обрали для дослідження впливу інноваційної діяльності персоналу на конкурентоспроможність підприємства вітчизняні фармацевтичні підприємства, оскільки вони володіють великим економічним, інноваційним та кадровим потенціалом. Крім того, за умови виваженої конкурентної стратегії ці підприємства здатні забезпечити розвиток не лише окремого наукового напрямку виробництва, але й вивести економіку держави на міжнародний конкурентноздатний рівень.

Однак інноваційні перетворення можна здійснити, лише використовуючи передову техніку, технологію, безперервно розвиваючи науково-дослідну базу з метою забезпечення високої якості нововведень. Тому в сучасних умовах найважливішим елементом розвитку будь-якого підприємства є його активна інноваційна діяльність, а зокрема інноваційна діяльність персоналу.

У результаті проведеного аналізу основних тенденцій і динаміки змін інноваційного та конкурентного середовища фармацевтичної індустрії були сформульовані її особливості:

— сезонність функціонування фармацевтичного ринку, що проявляється у збільшенні споживання лікарських засобів у ті періоди року (особливо зимовий період), коли імунітет споживачів стає вразливим;

— науковий і технологічний прогрес у галузі. Головні його результати наступні:

— більшість технологій уже дозволяють переступити стадію доклінічних тестувань, що суттєво зменшить строки виводу нових ліків на ринок;

— очікується різка інтенсифікація наукових досліджень і розробок з їх подальшим подорожчанням;

— висока насиченість фармацевтичного ринку;

— конкуренція між фармацевтичними підприємствами, що постійно зростає призвела до хвилі злиття, що захлиснула фармацевтичну промисловість;

— пошук підприємствами галузі нових форм організації інноваційного циклу: на сьогодні гіганти фармацевтичної галузі прагнуть включити до свого складу все більшу кількість провідних дослідницьких і біотехнологічних підприємств, які розробляють нові лікарські засоби;

— відзначився перехід від продуктових інновацій до процесних;

— зростання у підприємств прагнення оптимізувати витрати;

— зміна принципів ціноутворення на лікарські препарати: ціноутворення на інноваційні лікарські препарати регулюється результатами лікувального ефекту, тому відзначається конфронтація між категоріями ціни і якості;

— нові етичні стандарти, які передбачають максимальну доступність і коректність інформації, що надається виробником споживачам, уведення певних обмежень на рекламу лікарських засобів, створення умов для інваріантності вибору ліків у процесі лікування, надзвичайно високі вимоги в процесі реєстрації нових препаратів і сертифікації виробництв тощо.

Діючи в конкурентному середовищі за умов, коли більш повний прояв здібностей людини сприяє повнішій реалізації її економічних інтересів, працівник стає зацікавленим у нарощуванні свого трудового потенціалу за рахунок широкого спектру особистих рис — ініціативи, творчості, підприємницьких здібностей, прагнення до активної трудової діяльності, самореалізації та саморозвитку у відповідності до власних інтересів. Це актуалізує формування орієнтації на індивідуальну відповідальність, активність, ініціативність, творче ставлення до праці, інноваційне мислення, раціоналізм, прагнення до самовдосконалення, постійного поповнення знань та підвищення кваліфікації.

Якість фармацевтичної продукції не може бути забезпечена лише впровадженням у виробництво сучасної техніки, обладнання, устаткування, нових технологій, без професійно підготовлених фахівців, виникає потреба визначення впливу інноваційної діяльності персоналу на результати діяльності вітчизняних фар-

мацевтичних підприємств, а зокрема на їх конкурентоспроможність.

З цією метою проведемо дослідження щодо наявності резервів інноваційного потенціалу працівників підприємства, активізація яких дасть можливість покращити конкурентне становище підприємств на ринку.

Для оцінки резервів потенціалу персоналу, зайнятого інноваційною діяльністю нами було застосовано метод експертних оцінок. Для проведення оцінки цим методом була сформована система критеріїв та показників, що найбільшою мірою характеризуються стан та можливості кадрового потенціалу, за якими була проведена оцінка.

Цей метод дає можливість оцінювати показники з різними одиницями виміру (кількісні та якісні). В якості критеріїв використовуються складові кадрового потенціалу та чинники, які на нього впливають. Метод експертних оцінок можна використовувати як для оцінки інноваційного потенціалу окремих працівників, так і для оцінки інноваційного потенціалу персоналу організації загалом.

За обраною нами методикою по кожному показнику виставляється бальна оцінка. Для оцінки можливих резервів потенціалу інноваційної діяльності персоналу фармацевтичних підприємств було обрано 5 експертів. Критерії, їх показники і результати оцінки експертів по підприємству ВАТ «Дарниця» подані в табл. 1. Показники середніх оцінок на інших підприємствах були підраховані аналогічним способом.

Таблиця 1

**ОЦІНКА РЕЗЕРВІВ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ  
ФАРМАЦЕВТИЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА ВАТ «ДАРНИЦЯ»**

Критерії	Показники, що характеризують критерії	Характеристика показника в організації	Бальні оцінки експертів	Середня оцінка
1. Кваліфікація і професіоналізм персоналу	1.1. Кількість новаторських пропозицій у поточному році (з урахуванням і тих, що містили в собі інноваційну цінність, але не були реалізовані)	24	55555	5

Продовження табл. 1

Критерії	Показники, що характеризують критерії	Характеристика показника в організації	Бальні оцінки експертів	Середня оцінка
	1.2. Досвід роботи в інноваційній сфері науково-дослідного персоналу	Від 15 до 25 років та не менше 5 років у виробничій	54545	4,6
	1.3. Частка працівників з висою освітою по відношенню до інших груп працівників	100 %	55555	5
	1.4. Рівень професіоналізму науково-дослідного персоналу	Високий	55554	4,8
	1.5. Рівень бажання персоналу до підвищення кваліфікації	Обмін досвідом, самонавчання	44445	4,2
2. Ефективність інноваційного менеджменту	2.1. Рівень інноваційної культури	Високий	55554	4,8
	2.2. Організаційна структура	функціональна	55555	5
	2.3. Організація праці	З високим рівнем сполучення функцій	55445	4,6
	2.4. Рівень міжфункціональної співпраці у проведенні НДДКР	Високий	55554	4,8
	2.5. Система інформування персоналу	Докладне інформування про діяльність організації, її інноваційну діяльність	55555	5

Закінчення табл. 1

Критерії	Показники, що характеризують критерії	Характеристика показника в організації	Бальні оцінки експертів	Середня оцінка
	2.6. Рівень ефективності системи стимулювання раціоналізаторства.	Індивідуальна оплата праці. Рівень ефективності стимулювання достатній	44445	4,2
	2.7. Рівень співпраці з іншими організаціями в інноваційній сфері	Середній	44455	4,4
	2.8. Психологічний клімат	Позитивний, довірительні відносини	55554	4,8
	2.9. Умови праці	Дуже хороші	55555	5
3. Ефективність НДДКР	3.1. Кількість реалізованих ідей у поточному році	11	55544	4,6
	3.2. Рівень новизни інновацій	Кардинально нові, поліпшуючі	55555	5
	3.3. Кількість нагород, отриманих на конкурсах і виставках за інновації	4 винагороди. Винагороди отримують підприємства, які впроваджують розробки	55555	5
4. Психометричні данні	4.1. Особисті психологічні характеристики працівників	Ініціативність, креативність та активність, інтерес до нового, винахідливість	55554	4,8

Джерело: складено та розраховано автором на основі власних досліджень

Розрахуємо середній показник інноваційного потенціалу в балах (результати розрахунку для кожного досліджуваного підприємства наведено в табл. 2):

П ВАТ «Дарниця» =  $(5 + 4,6 + 5 + 4,8 + 4,2 + 4,8 + 5 + 4,6 + 4,8 + 5 + 4,2 + 4,4 + 4,8 + 5 + 4,6 + 5 + 5 + 4,8) / 18 = 4,76$  (балів).

У порівнянні з максимальною оцінкою в 5 балів на кожному з підприємств рівень недовикористання інноваційного потенціалу персоналу складає (табл. 2):

Таблиця 2

**РІВЕНЬ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ  
ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Назва підприємства	Значення рівня інноваційного потенціалу персоналу	Розрахунок резервів інноваційного потенціалу у співвідношенні з максимальною оцінкою (5 балів)	Характеристика рівня інноваційного потенціалу персоналу	Рейтинг підприємства
1	2	3	4	5
ВАТ «Фармацевтична фірма «Дарниця»	4,76	$1 - 4,76/5 = 0,05$	Інноваційний потенціал підприємства використовується майже на максимальному рівні	1
ВАТ «Фармак»	4,66	$1 - 4,66/5 = 0,07$	Інноваційний потенціал підприємства використовується на високому рівні	2
ЗАТ «Борщагівський ХФЗ»	4,66	$1 - 4,65/5 = 0,07$	Інноваційний потенціал підприємства використовується на високому рівні	2
ВАТ «Київмедпрепарат»	4,4	$1 - 4,4/5 = 0,12$	Інноваційний потенціал підприємства використовується на середньому рівні	3
ЗАТ «Київський вітамінний завод»	4,2	$1 - 4,2/5 = 0,16$	Інноваційний потенціал підприємства недовикористовується майже на п'яту частину	5
ЗАТ «ТККПВБП «Біофарма»	4,35	$1 - 4,35/5 = 0,13$	Інноваційний потенціал підприємства використовується на середньому рівні	4

Як бачимо з табл. 2, лише ВАТ «Дарниця» майже в повному обсязі використовує інноваційний потенціал персоналу, до нього наближаються по показникам ВАТ «Фармак» та ЗАТ «Борщагівський ХФЗ». Інші підприємства не у повній мірі ефективно використовують наявний інноваційний потенціал персоналу, що позначається на конкурентоспроможності цих підприємств.

Для того, щоб зробити більш ґрунтовні висновки та наголосити на моментах, на які потрібно звернути найбільшу увагу з метою підвищення інноваційного потенціалу для кожного окремого підприємства, потрібно проаналізувати показники кожного критерію (табл. 3).

Таблиця 3

**СЕРЕДНІ ЗНАЧЕННЯ ПО ГРУПАМ КРИТЕРІЇВ ПОТЕНЦІАЛУ  
ІДП ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Назва підприємства	1. Кваліфікація і професіоналізм персоналу	2. Ефективність інноваційного менеджменту	3. Ефективність НДДКР	4. Психометричні дані
ВАТ «Дарниця»	4,72	4,73	4,86	4,8
ВАТ «Фармак»	4,6	4,64	4,73	4,8
ЗАТ «Борщагівський ХФЗ»	4,68	4,66	4,8	4,6
ВАТ «Київмедпрепарат»	4,4	4,51	4,06	4,6
ЗАТ «Київський вітамінний завод»	3,96	4,33	4,06	4,6
ЗАТ «ТККПВБП «Біофарма»	4,2	4,37	4,6	4,8

Серед показників, які визначають економічну й організаційно-управлінську складові інноваційної діяльності персоналу, обережно ті, які є найбільш адекватними для кількісної оцінки інноваційної діяльності персоналу підприємств фармацевтичної галузі та згрупуємо їх у відповідності з компонентами інноваційної діяльності персоналу, які вони оцінюють (табл. 4).



Таблиця 4

**ВІДНОСНІ ПОКАЗНИКИ ДЛЯ ОЦІНКИ ЕКОНОМІЧНОЇ  
ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКОЇ СКЛАДОВИХ  
ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Найменування показника	Спосіб розрахунку
1. Показники оцінки компоненту організації інноваційної діяльності працівників	
1. Коефіцієнт персоналу, зайнятого в інноваційній сфері	$Кін = Чін / Чсер,$ де $Чін$ — чисельність винахідників, авторів промислових зразків та раціоналізаторських пропозицій, чол.; $Чсер$ — середньооблікова чисельність працівників підприємства, чол.
2. Коефіцієнт персоналу, що має учений ступінь	$Квч = Чвч / Чін,$ де $Чвч$ — число працівників, які мають учений ступінь, чол.
3. Коефіцієнт персоналу, що пройшов перепідготовку і курси підвищення кваліфікації	$Ккв = Чкв / Чсер,$ де $Чкв$ — число працівників, що пройшли перепідготовку і курси підвищення кваліфікації, чол.
4. Коефіцієнт інноваційних менеджерів	$Кім = Чім / Чуп,$ де $Чім$ — число менеджерів, зайнятих в інноваційній сфері, чол.; $Чуп$ — чисельність адміністративно-управлінського персоналу підприємства, чол.
2. Показники оцінки компонента розробки та впровадження інновацій	
1. Коефіцієнт ефективності інноваційної діяльності	$Кеп = Пусп / Пзаяв,$ де $Ппат$ — кількість одержаних патентів, шт; $Пзаяв$ — кількість поданих заявок на видачу охоронних документів до Департаменту інтелектуальної власності та патентних відомств інших країн, шт.
2. Рівень новизни продукції	$Ун = Внп / Ввп,$ де $Внп$ — виручка від реалізації нової або удосконаленої продукції, грн; $Ввп$ — виручка від реалізації всієї виробленої продукції підприємства, грн
3. Коефіцієнт експорту продукції	$Ке = Веі / Внп,$ де $Веі$ — реалізація інноваційної продукції за межі країни, грн;

Закінчення табл. 4

Найменування показника	Спосіб розрахунку
<b>3. Показники оцінки компонента фінансування та стимулювання інноваційної діяльності</b>	
1. Коефіцієнт фінансування перепідготовки персоналу	$K_{пп} = V_{пп} / ZK_{ін}$ , де $V_{пп}$ — витрати на навчання персоналу, грн; $ZK_{ін}$ — загальний обсяг витрат, спрямованих на фінансування інноваційної діяльності, грн
2. Коефіцієнт придбання нематеріальних активів	$K_{пк} = P_{на} / ZK_{ін}$ , де $P_{кін}$ — придбання нематеріальних активів, грн; $ZK_{ін}$ — загальний обсяг витрат, спрямованих на фінансування інноваційної діяльності, грн
3. Рентабельність інноваційних витрат	$R_{із} = P_{ін} / ZK_{ін}$ , де $P_{ін}$ — прибуток від реалізації інноваційної продукції, грн
4. Рівень витрат на 1 гривню інноваційної продукції	$PВ \text{ іп на грн} = ZK_{ін} / V_{пп}$ .
<b>4. Показники оцінки компонента технологічного трансферу</b>	
1. Коефіцієнт придбаних інновацій	$K_{пі} = I_{пр} / I_{вп}$ , де $I_{пр}$ — кількість придбаних інновацій, шт; $I_{вп}$ — загальна кількість інновацій, впроваджених на підприємстві, шт.
<b>5. Показники оцінки компонента інтелектуальної власності</b>	
1. Коефіцієнт власних інновацій	$K_{пв} = I_{ві} / I_{вп}$ , де $I_{ві}$ — число інновацій, розроблених самим підприємством, шт.

Проаналізуємо тепер, як вплине на інтегральний показник ІДП та на рейтинг підприємства підвищення ефективності використання інноваційного потенціалу працівників за рахунок повного використання його резервів (табл. 5).

Як бачимо, повне використання потенціалу інноваційної діяльності персоналу не лише дало змогу покращити загальні інтегральні показники підприємств, а й суттєво вплинуло на позицію підприємств у рейтингу. Так, за умов покращення показ-

ників та виваженої інноваційної стратегії, підприємство ВАТ «Київмедпрепарат» у змозі витіснити у конкурентній позиції лідера фармацевтичної галузі ВАТ «Фармак».

Таблиця 5

**ІНТЕГРАЛЬНІ ПОКАЗНИКИ ІДП ПІДПРИЄМСТВ ФАРМАЦЕВТИЧНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ ЗА УМОВ ПОВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ**

Назва підприємства	1. Показники оцінки компоненту організації інноваційної діяльності	2. Показники оцінки компонента розробки та впровадження інновацій	3. Показники оцінки компонента фінансування та стимулювання інноваційної діяльності	4. Показники оцінки компонента технологічного трансферу	5. Показники оцінки компонента інтелектуальної власності	Загальний інтегральний показник ІДП 1	Загальний інтегральний показник ІДП 2
ВАТ «Фармак»	0,1419	0,2544	0,0290	0,5584	0,3976	0,1685	0,1876
ВАТ «Дарниця»	0,1329	0,4973	0,0780	0,4728	0,1452	0,1805	0,2041
ВАТ «Київмедпрепарат»	0,1752	0,0759	0,1003	0,3124	0,6501	0,1535	0,1934
ЗАТ «Борщівський ХФЗ»	0,1438	0,1765	0,0152	0,2955	0,5555	0,1266	0,1446
ЗАТ «Київський вітамінний завод»	0,1963	0,1408	0,0174	0,6756	0,0071	0,0532	0,0746
ЗАТ «ТККПВБП «Біофарма»	0,17	0,1679	0,0221	0,5000	0,0658	0,0867	0,1157

**Висновки.** Здатність до реалізації інновацій у людей різна. Проте не всі люди усвідомлюють свій творчий потенціал і схильність до розробки нововведень. Одна з ключових проблем активізації інноваційної діяльності полягає у створенні умов, ситуацій, що максимально розвивають інноваційну та творчу активність персоналу та здатність працівників до ефективної інноваційної діяльності.

Покращення показників ІДП на кожному окремому підприємстві також відзначиться на конкурентоспроможності як самих підприємств, так і їх конкурентів, що в свою чергу викличе зміну позицій підприємств на фармацевтичному ринку України.

## Література

1. Семикіна М. В. Інтелектуальний капітал: мотиваційні основи розвитку / М. В. Семикіна // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: Збірник наукових праць. — Маріуполь: ПДТУ, 2008. — С. 70—73.
2. Петрова І. Л. Нові виміри праці в глобальному просторі / І. Л. Петрова // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: Збірник наукових праць. — Маріуполь: ПДТУ, 2008. — С. 54—57.
3. Drucker P. F. The New Realities. Oxford, 1996. — P. 184.
4. Гриньова В. М. Соціально-економічні проблеми інноваційного розвитку підприємств: монографія / В. М. Гриньова, О. В. Козирева. — Х.: ВД «ІНЖЕК», 2006. — 192 с.
5. Нонака І. Компания — создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах / И. Нонака, Х. Такеучи. — М.: Олимп — Бизнес, 2003.
6. Попов Е. Моделирование процессов генерации новых знаний / Е. В. Попов, М. В. Власов // Міжнародний Науковий Журнал «Механізм регулювання економіки». 2009. — Вип. № 1 (39). — С. 73—82.

Стаття надійшла до редакції 27.05.2010 р.

УДК 331.5 (477)

**В. М. Нижник**, д-р екон. наук, проф.,  
**М. Я. Зуб**, здобувач,  
Хмельницький національний університет

### СОЦІАЛІЗАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ЇЇ ІНДИКАТОРІВ

*АНОТАЦІЯ. Здійснено загальну характеристику процесу соціалізації ринку праці, визначено найбільш гострі його сучасні проблеми. Обґрунтовано вимоги, запропоновано підходи до визначення індикаторів рівня соціалізації розвитку ринку праці України.*

**КЛЮЧОВІ СЛОВА.** Соціалізація ринку праці, соціальні потреби працівника, соціальні пріоритети, проблеми соціалізації ринку праці, індикатори рівня соціалізації.

*АННОТАЦИЯ. Осуществлена общая характеристика процесса социализации рынка труда, определено наиболее острые его современные проблемы. Обоснованы требования, предложены подходы к определению индикаторов уровня социализации развития рынка труда Украины.*