

## **Аналіз та перспективи інноваційності персоналу та інноваційних процесів промислового підприємства**

*Ірина Мала*

*ст.викладач кафедри управлінських технологій,  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,  
ORCID: 0000-0003-0773-5336*

В сучасних умовах науково-технічного прогресу забезпечення економічного зростання і сталої господарчої діяльності українських підприємств гірничо-металургійного комплексу неможливі без переходу до інноваційної стратегії розвитку. Реалізація зазначеної стратегії, надасть можливість підвищення конкурентоздатності підприємства на національному та міжнародних ринках і вимагає застосування сучасних методів математичного моделювання. Рівень інноваційного розвитку металургійного підприємства залежить від низки внутрішніх та зовнішніх факторів, які потребують врахування та можуть бути піддані моделюванню з метою оптимізації результативного показника.

Сучасна наукова думка для моделювання інноваційного розвитку підприємств застосовує методи виробничих функцій (нейтральний науково-технічний прогрес за Д. Хіксом, Р. Харродом, Р. Солоу) [1].

В моделі інноваційного розвитку за Р. Харродом є два стабільні показники: фондівдача і гранична продуктивність основних фондів. Це означає, що інноваційне обладнання, як вартість основних засобів, значно зростає; збільшуються також обсяги виготовленої продукції, але коефіцієнт загальної прибутковості (ефективності) основних засобів та їх гранична продуктивність залишаються незмінними. Тобто, підвищення ефективності відбувається за рахунок зменшення витрат праці.

Підвищення якісних показників металопродукції та зниження вартості металургійного обладнання відбивають економічні наслідки науково-технічного прогресу, його вплив на динаміку вартості продукції та споживчої вартості. Форми його вияву укладаються в певну систему. Частка ресурсів, які необхідні для створення та реалізації новацій, залежить від ефекту їх реалізації і терміну його настання. Ефект розробки та освоєння нововведення в конкретний період залежить від масштабу інтенсифікації науково-технічних робіт та від частки ресурсів, що спрямовані на науково-технічний прогрес, а також від динаміки цих робіт у часі [2].

Умови виробничо-господарської діяльності ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» створюють основу щодо вжиття інноваційних заходів, які можуть бути спрямовані на забезпечення необхідного рівня активізації прогресивного розвитку перебігу виробничо-економічних процесів.

Сьогодні також особливої актуальності набувають кадрові трансформаційні процеси і розробка стратегії діяльності підприємства для підвищення їх інноваційного потенціалу шляхом оцінювання впливу кадрового фактору. Під кадровою складовою інноваційного потенціалу розуміють сукупність

кваліфікованих кадрів, які мають здібності, навички та, що особливо важливо, достатнє мотивування щодо генерування нових ідей, наукових розробок, удосконалень та їх впровадження. персонал підприємства з точки зору кадрової складової характеризується параметрами: рівень освіти та професійної підготовки; здатність та готовність до навчання і підвищення кваліфікації кадрів та інноваційність персоналу [3].

Інноваційність персоналу металургійного підприємства характеризується його здатністю до створення інноваційних, наукових ідей та системою 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.

ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» сьогодні вкладає значні кошти в розвиток персоналу, зокрема в навчання та перенавчання працівників. 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 надає можливість персоналу отримувати нові знання, підвищувати компетентність та обмінюватися професійним досвідом. Загалом в компанії «АрселорМіттал» 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: академії (охорона праці, металургія, гірнична справа, менеджмент та багато ін.).

На базі власного начального центру ПАТ «АМКР» реалізує ряд програм із залучення перспективних випускників ВНЗ. 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.

Аналізуючи діяльність ПАТ «АМКР» визнаємо, що фінансування заходів кадрової політики та процес інтенсивного індукування технічного прогресу досліджуваного підприємства мають позитивну тенденцію до збільшення, а також загалом позитивно впливають на активізацію інноваційного розвитку ПАТ

«АрселорМіттал Кривий Ріг» під час впровадження інноваційно-інвестиційних проектів. Тобто, умови виробничо-господарської діяльності «АрселорМіттал 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. Це означає, що для ефективного та результативного інноваційного розвитку металургійного підприємства необхідно впроваджувати якісну та комплексну кадрову політику, спрямовану на підвищення інноваційності персоналу та, як наслідок, на оптимізацію його інноваційного потенціалу.

**Ключові слова:** інноваційний менеджмент; інноваційність персоналу; інноваційно-інвестиційні проекти.

### **Список використаних джерел**

1. Анані Атеф Авад Фарис. *Моделювання інноваційних процесів залізорудного підприємства. Розділ 2. Економіка та управління підприємствами.*-Випуск 29-1. 2018- С.129-132.
2. Краус Н. М. *Інноваційна економіка в глобалізованому світі: інституціональний базис формування та траєкторія розвитку: монографія.*-Київ: Аграр Медіа Груп, 2019.-492 с.
3. Петрова І. Л. *Інноваційний сегмент ринку праці: оцінка тенденцій та перспективи / І. Л. Петрова.*-Демографія та соціальна економіка, 2018, № 1 (32): 166–180.