

Ірина Олегівна ПРОДАН

аспірантка кафедри міжнародного бізнесу та туризму,
Тернопільський національний економічний університет
вул. Львівська, 11, м. Тернопіль, 46000, Україна
E-mail: manager7@i.ua
Телефон: +380979670553

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО РОЗРОБЛЕННЯ МОДЕЛІ ІННОВАЦІЙНО ОРІЄНТОВАНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Продан, І. О. Методичний підхід до розроблення моделі інноваційно орієнтованої системи управління персоналом [Текст] / Ірина Олегівна Продан // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол. : В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету “Економічна думка”, 2014. – Том 16. – № 2. – С. 163-170. – ISSN 1993-0259.

Анотація

Вступ. Стаття присвячена проблематиці інноваційного розвитку системи управління персоналом. У роботі розглядається методика розробки математичної моделі, яка є базисом у подальшому вивченні закономірностей та механізмів інноваційно орієнтованого процесу управління працівниками. Особлива увага звертається на функціональні залежності між даними економічно-господарської діяльності підприємства та їх вплив на формування математичних виразів показників інноваційних процесів управління персоналом. У роботі розраховується капіталозабезпечення виробництва як один з фундаментальних економічних показників формування інноваційного потенціалу персоналу.

Метою статті є формування методичного підходу до побудови математичної моделі інноваційно орієнтованої системи управління персоналом. Завдання, які ми ставимо перед собою, є встановлення функцій між основними показниками підприємства, визначення показника капіталозабезпечення виробництва, розробка показника інноваційного потенціалу персоналу.

Метод дослідження. Теоретичною та методологічною основою дослідницької роботи виступають фундаментальні положення економічної теорії, наукові праці провідних вітчизняних і зарубіжних учених з питань інноваційного розвитку підприємства загалом та управління персоналом зокрема. У нашій роботі для розроблення математичної моделі застосовується метод економіко-математичного моделювання.

Результати дослідження. За допомогою економіко-математичних розрахунків, функціональних співвідношень та причинно-наслідкового моделювання розраховано показник інноваційного потенціалу персоналу, що дає змогу визначити, чи є працівники схильними до інноваційної діяльності. Цей показник надалі дасть змогу реалізувати ідею впровадження в життя механізму розробки інноваційно-орієнтованої системи управління персоналом, що є сильним аналітичним, діагностичним та коригуючим практичним інструментом.

Ключові слова: інноваційний розвиток персоналу; методичний підхід; система управління персоналом; інноваційно-орієнтована система управління персоналом; інноваційний потенціал; капіталозабезпечення виробництва.

Ирина Олеговна ПРОДАН

МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К РАЗРАБОТКЕ МОДЕЛИ ИННОВАЦИОННО ОРИЕНТИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация

Введение. Статья посвящена проблематике инновационного развития системы управления персоналом. В работе рассматривается методика разработки математической модели, которая является базисом в дальнейшем изучении закономерностей и механизмов инновационно-ориентированного процесса управления персоналом. Особое внимание уделяется функциональным зависимостям между данными экономической деятельности предприятия и их влияния на формирование математических выражений показателей инновационных процессов управления персоналом. В работе рассчитывается обеспечение капиталом производства как один из фундаментальных экономических показателей формирования

инновационного потенциала персонала.

Целью данной статьи является формирование методического подхода к построению математической модели инновационно-ориентированной системы управления персоналом. Задачами, которые мы ставим перед собой, являются: установление функций между основными показателями предприятия, определение показателя обеспечения капиталом производства, разработка показателя инновационного потенциала персонала.

Метод исследования. Теоретической и методологической основой исследовательской работы выступают фундаментальные положения экономической теории, научные труды ведущих отечественных и зарубежных ученых по вопросам инновационного развития предприятия в целом и управления персоналом в частности. В данной работе для разработки математической модели применяется метод экономико-математического моделирования.

Результаты исследования. С помощью экономико-математических расчетов, функциональных соотношений и причинно-следственного моделирования рассчитан показатель инновационного потенциала персонала, что позволяет определить склонность работников к инновационной деятельности. Этот показатель в дальнейшем исследовании позволит реализовать идею внедрения в жизнь механизма разработки инновационно ориентированной системы управления персоналом, является сильным аналитическим, диагностическим и корректирующим практическим инструментом.

Ключевые слова: инновационное развитие персонала; методический подход; система управления персоналом; инновационно-ориентированная система управления персоналом; инновационный потенциал; капиталобеспечение производства.

Iryna Olehivna PRODAN

PhD Student,
Department of International Business and Tourism,
Ternopil National Economic University
Lvivska str., 11, Ternopil, 46000, Ukraine
Phone: +38(097) 967 05 53
E-mail: manager7@i.ua

METHODOLOGICAL APPROACH TO THE DEVELOPMENT OF MODELS OF INNOVATION-ORIENTED PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

Abstract

Introduction. The paper is dedicated to a specific side of personnel management system issue such as innovation development. Article tells us about the methodology of designing a mathematical innovation-oriented model which appears to be the basis in further studies of patterns and mechanisms in personnel management processes. Functional correlations between basic economic indicators of enterprise is observed and their influence on mathematical expressions of innovation processes in personnel is studied. The capital-providing indicator is calculated as one of the fundamental economic parameters in innovation potential of personnel formation.

The purpose of this article lies in development and execution of practical application of methodological approach in designing the mathematical model of innovation-oriented system of personnel management. The main task is to define functional correlations between main indicators of enterprise, finding the capital-providing parameter and calculation of innovation potential indicator.

Methodology. The theoretical and methodological basis of this research paper is fundamental definitions of economic theory, science papers of the best native and foreign researchers in field of innovative development of enterprise and personnel management system. Economic modeling method is used in creation of mathematical model.

Result. With the help of economic calculations, functional correlations and casual modeling of formulas the indicator of innovation potential of personnel is calculated. This provides us with the information about the personnel innovation activity predisposition. In the future innovative potential indicator will contribute in further implementation of idea of development of mechanism of innovation-oriented system of personnel management.

Keywords: innovative development of personnel; methodological approach; personnel management system; innovation-oriented personnel management system; innovative potential; capital-providing indicator.

JEL classification: M12, O31

Вступ

Модель управління персоналом більшості вітчизняних підприємств на сьогодні є нездатною забезпечити умови для оптимального функціонування працівників у інноваційному ринковому середовищі. Глибокі зрушення, що відбуваються на світовому ринку, свідчать про настання для підприємств нової епохи – епохи складності, змін і невизначеності. Притаманна їй динамічність зумовлює безперервне вдосконалення та оновлення знань, а це переконує в тому, що без розуміння тенденцій сучасного розвитку неможливо забезпечити ні ефективний менеджмент загалом, ні управління персоналом зокрема. У зв'язку з цим виникає критична потреба перебудови системи управління персоналом та її відношення до людських ресурсів загалом. Мета статті полягає у формуванні методичного підходу до розробки математичної моделі інноваційно-орієнтованої системи управління персоналом. Завдання, які ми ставимо перед собою, це – встановлення функцій між основними показниками підприємства, визначення показника капіталозабезпечення виробництва, розробка показника інноваційного потенціалу персоналу.

Виклад основного матеріалу дослідження

Результати діяльності персоналу, його кваліфікація, продуктивність праці та економічні показники діяльності підприємства є пов'язані певними функціональними залежностями, які додатково мають внутрішню інерційність, котра інтегрально залежить від минулих значень багатьох інших показників діяльності підприємства. Також для аналізу ефективності інноваційної діяльності персоналу нами застосовано велику кількість (близько 6 тисяч) показників для одного підприємства. Хоча ці показники відображають його діяльність детально, але через їхню надмірність, аналіз їхніх значень потребує окремих зусиль та специфічних математичних методів, призначених для оброблення великих масивів даних. Тому виникає актуальна задача розроблення показника, який узагальнено відображає комплекс даних щодо інноваційної діяльності персоналу.

Розглянемо розв'язання цієї задачі на основі результатів дослідження підприємств м'ясопереробної галузі.

Основний результат діяльності підприємства описує збут його продукції за відомою ціною. Позначимо Q_k – обсяг збуту продукції в момент часу t_k ($k = \overline{1, m}$), де m – кількість спостережень (кількість звітних періодів). Зі звітних даних підприємства також відома ціна товару P_k , реалізованого в t_k момент часу ($k = \overline{1, m}$). З даних моніторингу ринку відома частка заощаджень α , які споживачі витрачають на купівлю цього товару. Також з даних моніторингу ринку відома величина заощаджень u_k , які мають споживачі, і які утворюють їхній платоспроможний попит.

Відсортуюмо всі названі вище масиви даних за купівельною спроможністю u_k/P_k , ($k \in \overline{1, m}$) і позначимо індекси відсортованої залежності символом k ($k = \overline{1, m}$). На основі відсортованих масивів даних u_k , P_k , Q_k отримуємо функціональну залежність обсягу збутого продукту Q_k від купівельної спроможності $(\alpha u_k)/P_k$ ($k = \overline{1, m}$).

За дискретно заданою функціональною залежністю Q_k від $(\alpha u_k)/P_k$ ($k = \overline{1, m}$) за допомогою апроксимації відповідною функцією легко встановити функцію попиту на товар підприємства

$$Q = Q(r), \quad (1)$$

де $r \in [r_{\min}, r_{\max}]$. Границі області визначення цієї функції $r_{\min} = (\alpha u_1)/P_1$, $r_{\max} = (\alpha u_m)/P_m$ встановлено за відсортованими даними. Якщо апроксимуючу функцію для $Q(r)$ вибрати вдало, тоді вона також описуватиме значення попиту поза областю її спостереження $r > (\alpha u_m)/P_m$. Обґрунтування для вибору такої функції подано в роботі [2]. Зауважимо, що з структурного аналізу досліджуваних показників, впливає, що функція попиту має поєднувати дві області опуклості, які відповідають м'ясним виробам низької та високої ціни.

Для практичного аналізу функцію (1) необхідно встановити за показниками «чистий дохід від реалізації», «чистий прибуток», а також «чистий дохід від реалізації нової продукції», «чистий прибуток від реалізації нової продукції» (які визначено за допомогою показника «частка нової продукції в загальному обсязі»).

Дослідження динаміки і структури процесів управління персоналом показує, що ефективність роботи підприємства залежить від низки чинників, описаних відповідними кількісними показниками, які залежать від обсягу фінансових витрат за певними напрямками. Це дає підстави вважати, що кількість

виробленого продукту F функціонально залежить від чинників $y_1, \dots, y_n$, які описують ресурсні витрати і структуру підприємства, де N – кількість таких чинників:

$$F = F(y_1, \dots, y_N). \quad (2)$$

Для практичного аналізу функцію (2) необхідно встановити за показниками «обсяг випуску нової продукції», «обсяг випуску продукції».

Основні чинники, які позначаються на обсязі виробництва (2), встановлено на основі аналізу відповідних кореляційних інтегралів та аналізу функціональних залежностей між кількістю виробленого продукту та показниками, що описують структуру управління та розхід виробничих ресурсів.

Кожен з показників y_i ($i = \overline{1, 21}$) залежить від капіталозабезпечення виробництва на одного працюючого на одиницю часу (календарний період):

$$y_i = y_i(u/(pn)) \quad (i = \overline{1, 21}), \quad (3)$$

де: u – виробничі витрати підприємства; n – кількість працівників підприємства (показник «середньооблікова чисельність»); P – ціна товару. Позначимо аргумент функцій y_i символом $r = u/(pn)$.

Значення факторів y_i ($i = \overline{1, 21}$), які позначаються на обсягах виробництва F , є відомими для минулих проміжків часу. Позначимо їх

$$y_{ik} = y_i(t_k) \quad (i = \overline{1, 21}, k = \overline{1, m}), \quad (4)$$

де: t_k – час, за який взято звітні дані; індекс k позначає дані, впорядковані хронологічно, відповідно до календарних звітних періодів.

Так само зі звітних даних відомі обсяги виробництва, тому позначимо їх символом:

$$F_k = F(t_k) \quad (k = \overline{1, m}), \quad (5)$$

де F_k – кількість продукту, виробленого за t_k звітний період. Тут k також позначає дані, впорядковані хронологічно (номери календарних періодів).

За показниками u («витрати»), n («середньооблікова чисельність»); P (ціна товару, або «собівартість продукції») вирахуємо показник капіталозабезпечення виробництва:

$$r_k = \frac{u_k}{p_k n_k} \quad (k = \overline{1, m}), \quad (6)$$

де масив r_k є значенням капіталозабезпечення, впорядкованим за порядком звітних періодів.

Відсортуюмо дані F_k , y_{ik} ($i = \overline{1, 21}$), r_k ($k = \overline{1, m}$) за порядком збільшення капіталозабезпечення і позначимо відсортовані значення цих показників такими символами:

$$F_k, y_{ik} \quad (i = \overline{1, 21}), r_k \quad (k = \overline{1, m}), \quad (7)$$

де індекс k відповідає сортуванню цих значень за порядком збільшення капіталозабезпечення r_k . У результаті отримаємо дискретні функціональні залежності y_{ik} від r_k ($i = \overline{1, 21}; k = \overline{1, m}$) та дискретну функціональну залежність F_k від y_{ik} ($i = \overline{1, 21}, k = \overline{1, m}$).

Зауважимо, що функціональні залежності одних показників від інших мають вид специфічних гребінчастих функцій з огинаючими, які відповідають тенденціям покращення або погіршення показників діяльності підприємства. Оскільки стоїть завдання спростити аналіз процесів управління персоналом підприємства, тому тут знехтуємо тим, що функціональні залежності одних показників від інших мають специфічні огинаючі. Це не призведе до суттєвого обмеження умов задачі, адже багато встановлених функціональних залежностей мають вигляд гладких функцій. Враховуючи ці застереження, апроксимуємо дискретні функціональні залежності y_{ik} від r_k ($i = \overline{1, 21}; k = \overline{1, m}$) неперервними функціями:

$$y_i = y_i(r), \quad (i = \overline{1, 21}, r \in [r_1, r_m]). \quad (8)$$

Обсяг виробництва $F_k (k=\overline{1,m})$ залежить від функцій (8), які описують кількість ресурсів, залучених до виробництва. Це дає підстави апроксимувати значення $F_k (k=\overline{1,m})$ функцією від аргументів $y_i = y_i(r)$, $(i=\overline{1,21})$ на обмеженому проміжку $r \in [r_1, r_m]$. Для такої апроксимації застосуємо степеневий поліном від багатьох аргументів.

За відомими значеннями функції $F_k (k=\overline{1,m})$ та відомими значеннями залежностей $y_i = y_i(r_k)$ в точках $r_k (k=\overline{1,m})$ побудуємо апроксимацію степеневим поліномом від багатьох аргументів:

$$F = F(y_1, \dots, y_N) (y_i \in [y_i^{\min}, y_i^{\max}], i = \overline{1, N}), \quad (9)$$

де: $y_i^{\min}, y_i^{\max}$ – відповідно найменші і найбільші значення $y_i(r)$ на $r \in [r_1, r_m]$ ($i = \overline{1, N}$); $N = 21$ – кількість аргументів функції F (кількість показників, від яких суттєво залежить обсяг виробництва).

Підставивши у функцію (9) функціональні залежності (8), отримуємо залежність обсягів виробництва від капіталозабезпечення з урахуванням структури витрат:

$$F(r) = F(y_1(r), \dots, y_N(r)) (r \in [r_1, r_m]). \quad (10)$$

Зауважимо, якщо апроксимуючу залежність $F(x_1, \dots, x_N)$ вибрати з урахуванням властивостей виробничих функцій, тоді функція (10) буде наближено описувати залежність обсягів виробництва від капіталозабезпечення (з урахуванням структури витрат) поза областю спостереження $r \in [r_1, r_m]$.

Отже, функція $Q(r)$, визначена за формулою (1), і функція $F(r)$, визначена за формулою (10), описують відповідно обсяг збуту товару і обсяг його виробництва залежно від спільного аргументу – фінансової спроможності r . Різниця між цими функціями

$$D(r) = Q(r) - F(r)$$

має значення надлишків виробництва (якщо $D < 0$) або нестачі товару на ринку (якщо $D > 0$) за фінансової спроможності r . Такий показник називають «диференціальним», бо він описує надлишок (нестачу) товару, якщо учасники економіки мають фінансову спроможність у межах $[r, r + dr]$, де dr –

зміна значення r , яка прямує до нуля: $dr = \lim_{r_1 \rightarrow r_2} r_2 - r_1$. На практиці відхилення $D(r)$ описує надлишок (нестачу) товару, якщо фінансова спроможність з точністю до грошової одиниці дорівнює r . Насправді, як споживачі, так і виробники купують (виробляють) товару, витрачаючи на це кошти від нуля до їхньої фінансової спроможності. Тому співвідношення між обсягом виробництва й попитом відображає інтегральний показник:

$$V(r) = \int_0^r [Q(r) - F(r)] dr \quad (r \in [0, r_m]) \quad (11)$$

де область інтегрування взято від точки $r = 0$. Щоб функції $Q(r)$, $F(r)$ були визначеними в околі нуля, дискретні залежності (3. 9) необхідно доповнити значеннями, які відповідають таким співвідношенням: $Q(0) = 0$, $F(0) = 0$.

Показник описує платоспроможний попит на продукцію підприємства, визначений через параметри, які стосуються інноваційно-орієнтованого управління персоналом. Він описує обсяг товару, який «потенційно» придбають споживачі і так само «потенційно» вироблять виробники, якщо матимуть фінансову спроможність r . У цьому сенсі показник платоспроможного попиту описує потенціал підприємства щодо задоволення споживчих потреб. Аргументами виробничої функції $F(y_1, \dots, y_N)$ вибрано показники, які описують залежність обсягів виробництва, продуктивності праці від методів управління персоналом, стимулювання праці, інноваційної діяльності щодо управління персоналом. У цьому сенсі описаний показник $V(r)$ відображає інноваційний потенціал персоналу. Зауважимо, що цей потенціал тут виражено через здатність (завдяки відносно «традиційному» та «інноваційному» управлінню персоналом) виробляти товари відповідно до платоспроможного попиту на нього. Тому введений тут параметр $V(r)$ є показником інноваційного потенціалу персоналу підприємства.

За звітними даними підприємства за минулий період $t \in [t_1, t_m]$ встановлено потенціал як функцію фінансової спроможності учасників економіки. Якщо $V(r)=0$, це означає, що кількість виробленого продукту дорівнює кількості купленого продукту. Така ситуація відповідає стратегії управління персоналом, спрямованій на «повний збут виробленого товару». Зауважимо, якщо рівняння $V(r)=0$ не має розв'язків, тоді таку стратегію втілити неможливо. Якщо рівняння $V(r)=0$ має два і більше розв'язків, тоді впливає, що на підприємстві можливі декілька стратегій «повного збуту товару», які відрізняються фінансовою спроможністю учасників економіки. Якщо потенціал досягає мінімуму $r_{opt} = \arg \min V(r)$, тоді кількість виробленого продукту найменше відрізняється від платоспроможного попиту. Збільшення або зменшення r відносно r_{opt} однаково призводять до фінансових втрат виробника – через надмірне виробництво або незадоволений попит. Тоді точка r_{opt} є точкою рівноваги між пропозицією товару і попитом на нього (з урахуванням динаміки ціни, яка тут взята до уваги неявно в показниках відносної фінансової спроможності). Управління персоналом за стратегією досягнення мінімуму показника $V(r)$ є другою стратегією можливої діяльності підприємства. Ця стратегія відповідає максимальному задоволенню платоспроможного попиту.

Отже, відновлення функції потенціалу $V(r)$ за формулою (11) відображає можливі співвідношення між пропозицією товару та попитом на нього з урахуванням інноваційного управління персоналом. Значення функції $V(r)$, вираховане за певними звітними даними (4)-(7), описує значення показника інноваційного потенціалу персоналу за відповідний звітний період. Щоб спростити аналіз такого показника потенціалу, зручно визначити його відносне значення, вираховане щодо моменту часу t відносно першого звітного періоду t_1 , взятого для аналізу:

$$v(r) = \frac{V(r(t))}{V(r(t_1))}. \quad (12)$$

Показник інноваційного потенціалу персоналу (12) має відносні значення, його легше порівнювати для різних звітних періодів та різних підприємств.

У формулі (12) записано різницю функцій попиту і пропозиції, залежних від однієї й тієї ж фінансової спроможності. Це відповідає ситуації, коли в економіці нема великої відмінності між фінансовим забезпеченням виробників та споживачів. Якщо ж ця відмінність є суттєвою, тоді необхідно взяти до уваги окремо купівельну спроможність $r = (\alpha u)/p$ і капіталозабезпечення виробництва $z = u/(np)$. Показники, за якими їх легко визначити, описані вище. Відтак, отримуємо вираз для показника інноваційного потенціалу персоналу, залежний від двох аргументів:

$$W(r, z) = \int_0^z \int_0^r [Q(r) - F(r)] dr dz \quad (13)$$

та відповідне значення відносного такого показника:

$$w(r) = \frac{W(r(t), z(t))}{W(r(t_1), z(t))}. \quad (14)$$

Показники інноваційного потенціалу персоналу, вираховані за формулами (13), (14) дають точніше значення, описують можливі господарські результати інноваційного управління персоналом більш повно та детально.

Описаний показник інноваційного потенціалу персоналу підприємства доповнює запропоновані вище методи аналізу процесів управління на підприємствах м'ясопереробної галузі. На основі цього показника легко встановити позиції підприємства відносно можливих його станів на ринку збуту. А також виробити відповідні стратегії управління персоналом.

Числові значення цього показника для м'ясопереробних підприємств Тернопільської області за період з 2008-2013 рр. обраховано в таблицях 1 та 2.

Таблиця 1. Показник інноваційного потенціалу персоналу м'ясопереробних підприємств Тернопільської області за період з 2008-2013 рр. (у абсолютних значеннях)*

Рік	ЗАТ «Агро-продукт»	ТОВ «Заготзбут»	П/П «Масар-агро»	ТОВ «Заготсервіс»	ТОВ «Білий берег»	ПП «М'ясник»	ТОВ «Скалат-м'ясо»	ТОВ «М'ясовіта»	ТОВ «Зірка»
2008	0,761	1,712	1,577	2,835	1,534	0,853	-1,96	3,008	2,847
2009	0,519	3,022	1,997	2,944	1,379	1,166	0,375	2,302	3,029
2010	1,808	3,171	2,777	3,777	0,972	1,633	0,350	0,437	2,590
2011	3,334	3,315	3,793	0,445	1,281	3,445	1,147	0,553	3,007
2012	3,500	3,318	2,916	0,533	2,696	2,598	2,711	1,444	2,389
2013	3,569	3,972	2,999	2,231	2,925	2,960	1,985	2,539	2,561

*Розраховано автором

Таблиця 2. Показник інноваційного потенціалу персоналу м'ясопереробних підприємств Тернопільської області за період з 2008-2013 рр. (у відносних значеннях)

Рік	ЗАТ «Агро-продукт»	ТОВ «Заготзбут»	П/П «Масар-агро»	ТОВ «Заготсервіс»	ТОВ «Білий берег»	ПП «М'ясник»	ТОВ «Скалат-м'ясо»	ТОВ «М'ясовіта»	ТОВ «Зірка»
2008	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2009	0,683	1,765	1,265	1,038	0,898	1,366	-0,191	0,765	1,063
2010	2,376	1,851	1,760	1,332	0,633	1,914	-0,178	0,145	0,909
2011	4,380	1,936	2,403	0,157	0,834	4,037	-0,583	0,184	1,056
2012	4,600	1,938	1,848	0,188	1,756	3,044	-1,379	0,480	0,839
2013	4,690	2,320	1,901	0,786	1,905	3,469	-1,009	0,844	0,899

*Розраховано автором

Висновки та перспективи подальших розвідок

З огляду на методику та послідовність виконаної дослідницької роботи можна резюмувати важливість застосування комплексу заходів інноваційно-орієнтованого управління персоналом на основі застосування комплексу методів вирахування функцій, які відображають наслідки управління персоналом та їхній вплив на результати господарської діяльності підприємства. Зокрема, важливим інструментом дослідження є обґрунтування методу аналізу ефективності управління персоналом на основі визначення спроможності персоналу задовольнити платоспроможний попит на продукцію підприємства з урахуванням інноваційного управління персоналом. На цій основі показано спосіб вирахування показника інноваційного потенціалу персоналу підприємства. Цей показник є базою для прикладних розробок механізмів, алгоритмів та інших теоретичних проектів практичних задач.

Підсумовуючи, можна сказати, що запропоновані способи застосування показника для аналізу результатів діяльності підприємства та вироблення стратегії управління персоналом та його розвитком є наріжним каменем для подальших теоретичних досліджень та практичних пошуків розв'язання нагальних проблем, що виникають у процесі управління персоналом, що має перманентний характер.

Список літератури

1. Захарчин, Г. М. Теоретико-прикладні аспекти управління персоналом у сучасних умовах [Текст] / Г. М. Захарчин // Економіка. Менеджмент. Підприємництво. Збірник наукових праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2011. - № 23 (II).
2. Чернавский, Д. С. О проблемах физической экономики / Д. С. Чернавский, Н. И. Старков, А. В. Щербаков. – М: УФН. – 2002, т. 172, № 9. – С. 1945-1066.

References

1. Zakharchyn, H. M. (2011). *Theoretical and applied aspects of human resources management in modern conditions. Economics. Management. Entrepreneurship. Scientific Papers of East Ukrainian National University named after Volodymyr Dahl*, 23.
2. Chernavskyy, D. S. & Starkov, N. Y. & Shcherbakov, A. V. (2002). *About the problems of physical economics. Moscow: UFN*, 9.

Стаття надійшла до редакції 20.05.2014 р.