

УДК 330.322

ББК 65.24:65.305.4

Нагорняк Г.С.

РЕАЛІЗАЦІЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК СКЛАДОВОЇ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ВІТЧИЗНЯНОЇ МАШИНОБУДІВНОЇ ГАЛУЗІ: ІНСТРУМЕНТАРІЙ УДОСКОНАЛЕННЯ

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя,
Міністерство освіти і науки України,
кафедра менеджменту інноваційної діяльності та підприємництва,
Микулинецька, 46, м. Тернопіль,
46000, Україна,
тел.: 380964315467,
e-mail: Galinka2005_08@ukr.net

Анотація. Стаття присвячена дослідженню змісту кадрового забезпечення як складової інтелектуального капіталу підприємств вітчизняної машинобудівної галузі, запропоновано інструментарій його удосконалення. Встановлено, що розвиток сучасного підприємства забезпечується соціальною взаємодією її працівників і взаємодією самого підприємства з навколишнім середовищем. Обмін суб'єктивних цінностей працівників дозволяє значною мірою реалізовувати трудовий потенціал підприємства. Сам по собі процес формування інтелектуального капіталу підприємства представляє собою організаційно-управлінські інновації, які визначаються потребами інноваційного розвитку у виробничо-технологічній сфері. Обмін знаннями та навичками індивідуумів у процесі взаємодії є одним з найважливіших чинників розвитку національної інноваційної системи.

Необхідною умовою модернізації української економіки є підвищення результативності інноваційної діяльності, яка в значній мірі визначається здібностями економічних суб'єктів до використання та генерації нових знань, отриманими інтелектуальними результатами, отриманими продуктивними відносинами із зовнішнім середовищем, що в трактується, як кадрове забезпечення, яке є необхідною складовою інтелектуального капіталу. Оцінка зазначеної складової інтелектуального капіталу є найважливішим інструментом ефективного управління його якістю в інтересах інноваційного розвитку машинобудівних підприємств і забезпечує зворотний зв'язок у людино-орієнтованому управлінні інноваційною діяльністю. У зв'язку з цим, розробка інструментарію удосконалення кадрового забезпечення як складової інтелектуального капіталу на сьогодні є актуальним завданням, що має вагоме наукове та практичне значення.

Конкретизовано зміст поняття “кадрове забезпечення як складова інтелектуального капіталу”, дано авторське трактування поняття “кадрове забезпечення як складова інтелектуального капіталу машинобудівних підприємств”. Розкрито питання управління кадровим забезпеченням як складової інтелектуального капіталу вітчизняних підприємств машинобудування. Окреслено ряд проблем, які безпосередньо впливають на зростання інтелектуального капіталу в машинобудуванні України. Подано інструментарій розвитку машинобудівної галузі за рахунок удосконалення кадрового забезпечення як складової інтелектуального капіталу.

Визначено модель інтелектуального капіталу, яка може бути інтерпретована за допомогою трьох основних складових: людський капітал (містить таку складову, як кадрове забезпечення); організаційний капітал (корпоративні інформаційні системи, бази даних, технічне і програмне забезпечення, організаційні структури, патенти, ноу-хау, ліцензії, товарні знаки, корпоративна культура); споживчий капітал (капітал відносин, що представляє причинно-наслідковий механізм взаємодії компанії зі споживачами, постачальниками, конкурентами, також соціально-економічний потенціал її брендів, торгових марок, іміджу та репутації). Зазначено, що в

узагальненому вигляді структура кадрового забезпечення представляє собою чотири взаємодіючих компонента: моральні цінності (моральний і культурний рівні); творчі здібності (у тому числі, креативність); освіту (знання, отримані у процесі навчання); професіоналізм (досвід роботи з урахуванням виконаних трудових завдань).

Ключові слова: інтелектуальний капітал, складові інтелектуального капіталу, людський капітал, кадрове забезпечення, інновації, економіка знань, машинобудівне підприємство.

Nahorniak H.S.

**IMPLEMENTATION OF PERSONAL PROVIDER AS A COMPLEX
INTELLECTUAL CAPITAL OF DOMESTIC ENTERPRISES
MACHINE-BUILDING INDUSTRY: INSTRUMENTATION
OF IMPROVEMENT**

Ternopil National Technical
University named after Ivan Puluj,
Ministry of Education and Science of Ukraine,
Department of Management of Innovation
and Entrepreneurship,
Mykulynetska str., 46, Ternopil,
46000, Ukraine,
tel.: 380964315467
e-mail: Galinka2005_08@ukr.net

Abstract. The article is devoted to the study of the content of staffing as a component of the intellectual capital of the enterprises of the domestic engineering industry, and the toolkit for its improvement is proposed. The development of a modern enterprise is ensured by the social interaction of its employees and the interaction of the enterprise with the environment is established. The exchange of subjective values of the workers allows to realize the labor potential of the enterprise to a large extent. In itself, the process of forming the intellectual capital of an enterprise represents organizational and managerial innovations, which are determined by the needs of innovation development in the production and technological sphere. The exchange of knowledge and skills of individuals in the process of interaction is one of the most important factors in the development of the national innovation system.

A prerequisite for the modernization of the Ukrainian economy is to increase the effectiveness of innovation activities, which is largely determined by the ability of economic actors to use and generate new knowledge derived from the intellectual results obtained by productive relations with the external environment, which is interpreted as staffing, which is necessary component of intellectual capital. The assessment of this component of intellectual capital is an essential tool for efficient management of its quality in the interests of innovative development of machine-building enterprises and provides feedback in human-oriented management of innovation activities. In this regard, the development of tools for improving staffing as a component of intellectual capital is an urgent task that is of considerable scientific and practical importance.

The content of the concept of "human resources provision as a component of intellectual capital" is specified, the author's interpretation of the concept of "staffing as an integral part of the intellectual capital of machine-building enterprises" is given. The issue of management of human resources provision as a component of intellectual capital of domestic enterprises of mechanical engineering is disclosed. There are a number of problems that directly influence the growth of intellectual capital in Ukraine's machine-building industry. The toolkit for the development of the machine-building industry is presented at the expense of improvement of human resources provision as a component of intellectual capital.

A model of intellectual capital is defined which can be interpreted using three main components: human capital (contains such component as staffing); organizational capital (corporate information systems, databases, hardware and software, organizational structures, patents, know-how,

licenses, trademarks, corporate culture); consumer capital (the capital of relations, representing the causal mechanism of interaction of the company with consumers, suppliers, competitors, as well as the socio-economic potential of its brands, brands, image and reputation). It is noted that in a generalized way, the structure of personnel supply represents four interacting components: moral values (moral and cultural levels); creative abilities (including creativity); education (knowledge gained during the learning process); professionalism (work experience taking into account the performed work tasks).

Key words: intellectual capital, components of intellectual capital, human capital, human resources, innovation, knowledge economy, machine building enterprise.

Вступ. Перехід економіки України на інноваційний тип розвитку та реалізація стратегії імпортозаміщення у високотехнологічних галузях промислово-індустріального комплексу закономірно зумовлює необхідність поглибленого дослідження кадрового забезпечення вітчизняних машинобудівних підприємств (які відіграють істотну роль в економіці України), повністю відповідає ринково-інституціональним реаліям, з одного боку, і аргументує актуальність процесу розвитку національної економіки знань – з іншого. Машинобудування є однією з провідних галузей економіки нашої країни та одним з найбільших споживачів стандартів, а також стратегічно важливим для економіки, оскільки забезпечує оновлення, модернізацію та розвиток усіх, без винятку, галузей народного господарства.

Необхідною умовою успіху сучасного машинобудівного підприємства виступає його здатність розробляти та ефективно використовувати ефективний інструментарій управління кадровим забезпеченням. Ускладнення та динамізм зовнішнього середовища господарювання, кризові явища, підвищення конкурентної боротьби вимагають формування відповідної моделі поведінки через реалізацію розроблених бізнес-технологій, нових організаційних форм та способів, аналітичних методів обробки інформації. Запорукою успішності діяльності є наявність та розвиток аналітичної компетенції, не тільки адекватної до вимог ринку, а й такої, що має чітку функцію та спрямованість у загальній системі управління і передусім у системі кадрового менеджменту на осмислення, ідентифікацію, вимір та оформлення позиції підприємства у його конкурентному просторі. Важливим інструментарієм позиціонування машинобудівних підприємств виступають засоби, форми та методи діяльності, які спрямовані на оновлення діяльності, створення та активізацію науково-технічного потенціалу, здійснення наукових досліджень, випуск та просування на ринок нових конкурентоспроможних товарів.

Переконливим аргументом на підтвердження своєчасності вирішення проблеми ефективної реалізації кадрового забезпечення українських господарюючих суб'єктів служить той факт, що вироблені, відповідно до постанов Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2016 р. "Деякі питання визначення середньострокових пріоритетних напрямів інноваційної діяльності загальнодержавного рівня на 2017-2021 роки [5], цільові орієнтири, завдання та напрямки діяльності, що підвищують вимоги до інтенсифікації виробництва і, як наслідок, управління кадровим забезпеченням діючих підприємств. Причиною недостатньо високих темпів науково-технічного прогресу України є здебільшого низька ефективність інноваційної діяльності господарюючих суб'єктів наукоємного сектору економіки, яка закономірно актуалізує науковий пошук методів, інструментів та алгоритмів реалізації кадрового забезпечення зокрема машинобудівної галузі, перетворюючи в завдання наукової значущості. Також на сьогодні у багато разів зросла роль регіональної компоненти соціально-економічного розвитку, набуваючи загальнодержавного масштабу та відображаючи закономірності демократизації суспільного життя України.

З огляду на той факт, що машинобудівна галузь відноситься до наукомістких і високотехнологічних галузей, можна припустити, що одним з факторів, що впливають

на розвиток і стійкість підприємств у несприятливих умовах, є інтелектуальний капітал. Підприємства вітчизняного машинобудівного комплексу включають у себе цілий ряд складних наукомістких виробництв, що складаються з безлічі промислових циклів, які у сукупності представляють складний машинобудівний цикл. Незважаючи на деякі проблеми розвитку цієї важливої галузі, машинобудування і надалі продовжить займати вагомую частку у структурі промисловості України. Не останню роль у цьому відіграє екологічний фактор і відсутність на цей момент гідної альтернативи машинобудівному виробництву.

Вагоме значення для визначення місця та ролі кадрового забезпечення у складі інтелектуального капіталу мають роботи таких провідних іноземних науковців, як: К. Свейбі, Т. Стюарта, М. Полані, П. Друкера, І. Нонака, Х. Такеучі, Б.З. Мільнера, В.Л. Іноземцева, А.Л. Гапоненко, В.А. Дресвяннікова, Г.Б. Клейнера, В.А. Супрун; вони присвячені управлінню інтелектуальним капіталом і знаннями підприємства. Однак не розкритим залишається на сьогодні економічний зміст поняття "інтелектуальний капітал", потрібне уточнення уявлення про взаємодію структурних складових інтелектуального капіталу. Крім того, дослідженню інтелектуального капіталу присвячені праці таких вітчизняних науковців, як В. Александрова, В. Базилевич, Ю. Бажал, М. Бендиків, О. Бервено, О. Бутнік-Сіверський, Н. Гавкалова, В. Геєць, Е. Джамай, В. Зінов, С. Ільєнкова, В. Іноземцев, О. Кендюхов, С. Легенчук, Б. Леонтєв, Н. Краснокутська, О. Кузьмін, О. Малишко, Н. Маркова, О. Стрижак, П. Цибульов, А. Чухно.

Постановка завдання. Метою даного дослідження є визначення змісту поняття "кадрове забезпечення як складової інтелектуального капіталу", окреслення та визначення інструментарію його удосконалення. Крім того, потрібно дослідити інтелектуальний капітал як можливість впливу на ефективність розвитку машинобудівної галузі. Незважаючи на існуючі дослідження у галузі формування, накопичення та збереження інтелектуального капіталу, недостатньо вивченими є питання щодо визначення інструментарію удосконалення кадрового забезпечення як складової інтелектуального капіталу зокрема на підприємствах вітчизняної галузі машинобудування.

Результати. Машинобудівний комплекс України представляє собою рушійну силу науково-технічного прогресу в економіці, забезпечуючи техніко-технологічне оновлення інших галузей завдяки виробництву інвестиційної продукції – прогресивних видів машин та обладнання, транспортних засобів, інструментів та приладів. Тому випереджальне нарощування інвестицій у машинобудівну промисловість є необхідною передумовою забезпечення структурних зрушень в інших галузях української промисловості, розширення її інноваційного та виробничого потенціалу [8, с. 30]. Приблизно одна третина продукції машинобудівної галузі сьогодні розглядається як проміжні товари, що виготовляються для інших промислових сегментів, таких як електронне машинобудування, автомобілебудування, виробництво медичного обладнання, виробництво інструменту тощо. Так, наприклад, можна виділити окрему групу виробництв, які спеціалізуються на автомобільній промисловості та випускають компоненти, необхідні для функціонування транспортного устаткування.

Велика частина продукції машинобудування належить до інвестиційних товарів, необхідних для здійснення капітальних вкладень в широкому спектрі галузей економіки. Окремі підгалузі машинобудування забезпечують інвестиційними товарами такі галузі промисловості, як текстильну, целюлозно-паперову, видобувну, а також будівництво та сільське господарство. Деякі з цих галузей (текстильна, целюлозно-паперова та ін.) схильні до досить глибоких інвестиційних циклів, що створює значні проблеми для розвитку машинобудування [10].

Частина постачальників інвестиційних товарів забезпечують відразу кілька галузей економіки, що знижує загрозу скорочення виробництва; до таких належать, наприклад, підприємства, що випускають підйимально-транспортне обладнання – крани та конвеєри [8]. З наведеного вище можна зрозуміти, що галузь машинобудування з огляду на її забезпечувальний характер, піддається коливанням економічної кон'юнктури у значно більшому ступені, ніж інші галузі економіки. Вона абсолютно залежить від розвитку та інвестиційної активності підприємств, що купують машини та устаткування. Така залежність створює нестабільність та коливання відносно різких підйомів та спадів у розвитку машинобудування, при чому такі цикли можуть мати різну, навіть дуже коротку періодичність. Таким чином, опираючись на економічні реалії економіки України сьогодні, можемо спрощено казати, що розвиток машинобудівної галузі представляє собою чергування злетів та падінь. За результатами аналізу, проведеного Інститутом економічних досліджень та політичних консультацій за 2017 р., стан машинобудівної галузі України оцінювався, як критичний. Політична та економічна криза, що розпочалися у 2013 р., негативно відобразилися на економіці країни у цілому, та на розвитку машинобудівної галузі зокрема.

Сучасна економіка заснована на знаннях, інноваціях, практичній реалізації трудового потенціалу індивідуума у різних галузях людської діяльності, що обумовлює актуальність науково-практичних досліджень процесу накопичення інтелектуального капіталу з метою підвищення ефективності системи управління кадровим забезпеченням. Останнє передбачає розробку теоретичних положень планування потреби в персоналі, змінних витрат на персонал, оцінку ефективності трудової діяльності кожного окремого працівника. Питання стимулювання кадрового забезпечення слід розглядати з урахуванням того, що рух трудових ресурсів (кадровий потік) пов'язаний з різними організаційними, управлінськими, фінансовими й інформаційними аспектами функціонування та розвитку підприємства і може бути представлено у вигляді потоку людських ресурсів.

Слід відзначити той факт, що працівники знань представляють собою категорію працівників підприємств, які є носіями такого різновиду інтелектуального капіталу, як людський капітал, що представляє найбільшу цінність підприємства, що акумулює унікальні компетенції, знання, досвід, практичні навички та вміння, творчі здібності людей, їх морально-етичні цінності, мотивацію, культурно-освітній рівень тощо [10, С. 18].

Вважаємо, що у загальному вигляді модель інтелектуального капіталу можливо вивчати за допомогою трьох основних складових: людський капітал; організаційний капітал (корпоративні інформаційні системи, бази даних, технічне та програмне забезпечення, організаційні структури, патенти, ноу-хау, ліцензії, товарні знаки, корпоративна культура); споживчий капітал (капітал відносин, що представляє причинно-наслідковий механізм взаємодії компанії зі споживачами, постачальниками, конкурентами, також соціально-економічний потенціал її брендів, торгових марок, іміджу та репутації). У даний час звіти про інтелектуальний капітал формують такі організації, як Рембол (Rambol), Консалтус (Consultus), ССАА (SCAAX), АББ (ABB), Телія (Telia) й ін. До сьогоднішнього часу не існує єдиної думки щодо структури інтелектуального капіталу.

Отож, інтелектуальний капітал визначається взаємодією трьох вищезазначених складових, які сприяють підвищенню вартості: підприємство отримує переваги у випадку взаємодії всіх трьох видів капіталу (людського, структурного та споживчого). Також аргументована раціональність співвідношення між людським капіталом власності суб'єкта (здібностями, знаннями) і капіталом-функцією, (ініціативність працівника, сумлінність і комуникабельність), оскільки людський капітал породжений

знаннями, сукупність яких визначає джерела його цінності. В узагальненому вигляді структуру трудового потенціалу можна уявити за допомогою чотирьох взаємодіючих компонентів: моральні цінності (моральний і культурний рівні); творчі здібності (у тому числі, креативність); освіту (знання, отримані у процесі навчання); професіоналізм (досвід роботи з урахуванням трудових завдань). Потребам розвитку інтелектуального капіталу у найбільшій мірі відповідають генеруючі нові знання, творчі здібності індивідуума, які можуть проявлятися у мережевих, що навчаються, інтелектуальних, багатомірних спільнотах.

У контексті реформування вітчизняної економіки праці виявилися інтенсифіковані процеси децентралізації функцій управління кадровим забезпеченням [2, с. 285]. Як відомо, персонал у процесі своєї виробничої діяльності бере участь у створенні доданої вартості, яка визначається рівнем технології, реалізованим в ній потенціалом інтелекту й якістю створюваної продукції, заробітною платою та реалізованим трудовим потенціалом працівників. Але основним показником, що впливає на всі вищевказані, є рівень реалізованого потенціалу інтелекту. Будь-який процес, що має на меті одержання прибутку, буде відповідати всім вимогам систем і може бути вивчений з позиції теорії ергатичних систем (людино-технологічні системи, побудовані для реалізації людських можливостей і задоволення потреб), а, отже, на нього поширюються всі вищезазначені властивості цих систем. Прибуток, будучи кінцевою метою функціонуючої технології, не може служити абсолютно достовірним показником ефективності бізнесу, так як він є наслідком реалізованого у технології потенціалу інтелекту.

Таким чином, якщо протягом довгого часу не вдосконалювати технології, то створюються умови для появи конкурентів на ринках збуту, з одного боку, і буде упущено час, будуть потрібні знання, капітальні вкладення в інтелект і в реалізацію трудового потенціалу – з іншого. Скорочення прибутку не означає регрес ефективності бізнесу. Наприклад, у результаті впровадження автоматизованих і роботизованих технологічних ліній значну частину робітників доводиться перекваліфікувати та переводити в інші сфери бізнесу. Однак почала функціонувати нова технологія створення продукції у бізнесі на першому етапі експлуатації, яка дає велику кількість збоїв і відмов – відбувається "випалювання" слабких місць у техніці. У цьому випадку прибуток може виявитися меншим, ніж раніше, але це аж ніяк не означає, що допущена помилка та інтелекту в системі недостатньо.

Для підвищення ефективності системи управління кадровим забезпеченням слід на основі порівняння інтелектуального потенціалу працівників приділяти підвищену увагу інтелектуальному внеску працівників у розвиток підприємства, удосконалюючи підхід інтелектуалізації підприємств у контексті комплексу інструментів і способів зниження витрат, всебічно оцінюючи при цьому різні аспекти управління: інвестиційну складову, фінансові потоки у довгостроковій перспективі і поточні витрати на персонал. Безсумнівної актуальності набуває проблема перманентного вдосконалення та підвищення економічної ефективності залучення людських ресурсів в трудовий процес, формування та реалізації трудового потенціалу працівників підприємств як безальтернативної умови розвитку сучасної економіки знань та створення передумов становлення суспільства інноваційного типу.

У процесі аналізу трудових ресурсів слід розраховувати комплекс узагальнених показників: трудовий потенціал, трудова активність персоналу, мотивація, творчий потенціал тощо [2, с. 287]. Творчий потенціал передбачає визначення та характеристику наступних аспектів: число раціональних пропозицій і винаходів, участь у розробленні інновацій, професійних конкурсах тощо; обсяг невикористаних резервів; рівень освіти, кваліфікації та культури праці; прагнення працівника до розширення

професійного профілю, набуття унікальних компетенцій і трудової кар'єри; інтерес до участі у прийнятті рішень в управлінні підприємством та роботі громадських організацій. Мотиваційний потенціал характеризується ступенем задоволеності працею, ставленням працівника до праці, оцінками соціально-психологічного клімату у колективі та плинності кадрів. Моральний потенціал визначається рівнем трудової дисципліни. До показників трудового потенціалу традиційно відносять такі основні атрибути: середньооблікова, явочна чисельність персоналу; інтегральний коефіцієнт використання робочого часу; професійно-кваліфікаційний потенціал; структура персоналу, диференційована за показниками рівня освіти та стажу роботи; функціональна структура тощо. Психофізіологічний потенціал оцінюється за структурою персоналу, диференційованої за статтю та віком, інтенсивністю праці, показниками працездатності, загальною та професійною захворюваністю. В умовах сучасної економіки знань імперативну науково-практичної значущості набуває проблема мотивації працівників, а саме ефективного соціально-економічного стимулювання співробітників на трудову діяльність і максимальну реалізацію їх трудового потенціалу у контексті досягнення стратегічно важливих цілей підприємства.

Нами запропонована власне предметно-сутнісне трактування змісту процесу реалізації трудового потенціалу машинобудівного підприємства в економіці знань, яке полягає у зміщенні акцентів на соціально-економічні результати конструктивно-творчої діяльності суспільства, що інтегрують творчі та інтелектуальні здібності працівників і створені з метою максимізації доходу та розвитку конкурентних переваг як власне машинобудівних підприємств, так і держави, а також формування національної економіки знань і суспільства інноваційного типу. Згідно з нашими науковими уявленнями, економіка знань – це сучасний етап розвитку постіндустріальної економіки, в якій домінантним фактором виробництва стає інформація, що трансформується у знання, заснована на фундаментальних науково-теоретичних і практико-прикладних компетенціях, кваліфікованому кадровому забезпеченні, науково-технічному прогресі, що формує ринково-інституційні передумови економічної свободи господарюючих суб'єктів й ініціації нових ринків наукомістких товарів і послуг; збільшення обсягів високотехнологічної продукції; конкуренції та стійкого попиту на інновації; необмеженого розвитку освіти, науки й якості життя суспільства.

Система збалансованих показників, верифікована на прикладі безлічі господарюючих суб'єктів промислово-індустріального, наукоємного та високотехнологічного кластерів підтвердила соціально-економічну ефективність синтезу фінансових і нефінансових показників, дозволяє за допомогою чотирьох структурних компонентів – фінансового (сукупні активи, дохід і прибуток у розрахунку на одного працівника та підприємство у цілому); клієнтського (індекси лояльності та задоволеності клієнтів, їх чисельність, середні обіг і час, що припадають у розрахунку на одного клієнта); бізнес-процесів (продуктивність праці; адміністративні витрати; обіговість обігових коштів, логістика та своєчасність вантажоперевезень тощо); навчання та розвитку персоналу (час і щорічні витрати на навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації працівника, індекси задоволеності та плинності кадрів тощо); інтегрувати стратегічні і тактичні цілі організації.

Одним з важливих елементів, що підтверджує взаємозв'язок підвищення кваліфікації фахівців, зростання рівня інтелектуального капіталу і, в кінцевому рахунку, вартості підприємства, є аналіз динаміки продуктивності праці. Так, в роботі дослідників Kremp і Mairesse, присвяченій виділенню складових інтелектуального капіталу й експертній грошовій оцінці, практикам управління знаннями на французьких підприємствах, фахівці прийшли до деяких важливих висновків: при збільшенні

інтенсивності управління знаннями збільшується також тенденція до застосування інноваційних технологій, а також, безсумнівно, продуктивність праці на підприємстві.

Висновки. На сьогодні на переважаючій частині машинобудівних підприємств України підвищити свою кваліфікацію можуть як безпосередньо самі працівники, так і колеги з інших підприємств. При вирішенні таких складних наукомістких і високотехнологічних завдань, фахівець повинен володіти певним колом знань, у першу чергу, технічного характеру, а також високим рівнем відповідальності. У зв'язку з цим, питання підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів є актуальним.

Вважаємо, що причини низької конкурентоспроможності національної інноваційної системи криються, на наш погляд, не стільки в незадовільному стані та неефективному використанні матеріальних, фінансових і інтелектуальних ресурсів, а скільки в якості функціонування людських й інституційних ресурсів.

Успішна реалізація завдань розвитку кадрового забезпечення як складової інтелектуального капіталу залежить від стану наступних видів ресурсів:

- людських ресурсів, що виконують роль креативного генератора нових ідей і які керують реалізацією інноваційних проектів;

- інституційних ресурсів, під якими у широкому сенсі розуміються сформовані у регіоні (країні) інститути та системи управління соціально-економічними процесами (виробничо-галузева, фінансово-кредитна, адміністративно-правова, науково-освітня системи тощо);

- інтелектуальних ресурсів (крім людських) у вигляді готових до застосування об'єктів інтелектуальної власності, що визначають інтелектуальний потенціал інноваційної діяльності;

- фінансових ресурсів, які виконують страхову та інвестиційну функції при реалізації науково-технічних, інноваційних проектів;

- інформаційних ресурсів, що забезпечують інформаційні процеси на всіх стадіях життєвого циклу інновацій;

- матеріально-технічних ресурсів, що включають інфраструктуру науково-дослідної та інноваційної діяльності.

1. Блажевич Г.О. Формування стратегії розведення інноваційно-технологічного потенціалу промислового підприємства: автореф. дис. ... кан. екон наука: 08.00.04 / Х. О. Блажевич. Класич. приватний ун-т. Запоріжжя, 2014. 20 с.
2. Брінцева О. Г. Вплив кризових явищ у соціально-трудої сфері на процеси формування та використання людського капіталу. *Соціально-трудої відносини: теорія та практика*. 2014. Вип. 1 (7). С. 284-290.
3. Бутко М. П., Попело О.В. Інтелектуальний капітал як чинник модернізації регіонального економічного простору: [монограф.] / за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. М. П. Бутка. Ніжин: ТОВ "Аспект-Поліграф", 2014. 372 с.
4. Гризовська Л. О. Чинники мотивації у підвищенні ефективності інноваційної діяльності підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2014 (212). №3. С. 261-266.
5. Деякі питання визначення середньострокових пріоритетних напрямів інноваційної діяльності загальнодержавного рівня на 2017-2021 роки: постанова Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2016 р. № 1056. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1056-2016-%D0%BF> (дата звернення: 25.04.2018)
6. Дмитрук С. Оцінка впливу кризових явищ на процеси формування та збереження фінансової капіталу. *Україна: аспекти праці*. 2015. № 2. С. 47-51.
7. Кошарна П. С. Оцінка стратегічної позиції підприємства. *Моделювання регіональної економіки*. 2014. №2 (24). С. 94-102.
8. Кривецький І. О. Аналіз стану та тенденції розведення машинобудівних підприємств в Україні. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка"*. 2014. №6. С. 29-36.
9. Лейко К.А. Інструментарій розроблення стратегії розвитку підприємства: автореф. дис. ... кан. екон наук: 08.00.04.-Укр. нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2014. 21 с.
10. Шаха Д., Джуччі Р., Науменко Д., Ковальчук А. Сектор машинобудування в Україні: стратегічний альтернативний короткостроковий захід із зони на припинення торгівельного процесу з рожею.

Серія консалтингових проектів "Стратегічні альтернативи та короткострокові заходи з урахуванням припинення торгівлі з Росією". Серія консультативних робіт. К.: Інститут економічних досліджень та політичних консультацій, 2014. 21 с.

References

1. Blazhevych, H.O. *Formation of the strategy of breeding the innovation and technological potential of the industrial enterprise: author's abstract dis ... can. ekon science: 08.00.04*, Classical private university, 2014.
2. Brintseva, O. H. "Influence of crisis phenomena in the social and labor sphere on the processes of formation and use of human capital." *Social-Labor Relations: Theory and Practice*, vol 1(7), 2014, pp. 284-290.
3. Butko, M. P., and O. V. Popelo. *Intellectual capital as a factor of modernization of the regional economic space: [monohraf.]*, "Aspect-Polygraph", 2014.
4. Hrizovska, L.O. "Factors of motivation in improving the efficiency of enterprise innovation." *Bulletin of the Khmelnytsky National University*, no. 3, 2014 (212), pp. 261-266.
5. "Some issues of the definition of medium-term priority directions of innovation activity of the national level for 2017-2021: the Decree of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated December 28, 2016 № 1056." The Verkhovna Rada of Ukraine, zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1056-2016-%D0%BF. Accessed 25 Apr. 2018.
6. Dmytruk, S. "An assessment of the impact of crisis phenomena on the processes of formation and preservation of financial capital." *Ukraine: aspects of labor*, no. 2, 2015, pp. 47-51.
7. Kosharna, P. S. "Assessment of the strategic position of the enterprise." *Simulation of a regional economy*, no.2 (24), 2014, pp. 94-102.
8. Kryvets'kyi, I. O. "Analysis of the state and tendency of breeding of machine-building enterprises in Ukraine." *Bulletin of the National University "Lviv'ska politekhnik"*, no.6, 2014, pp. 29-36.
9. Leiko K.A.. *Toolkit for enterprise development strategy development Author's abstract of dissertation*, East-Ukrainian National University named after V. Dahl, 2014.
10. Shaha, D., Dzhuchchi, R., Naumenko, D., and A. Kovalchuk. *The engineering sector in Ukraine: a strategic alternative short-term action from the zone to stop the trade process with Russia. A series of consulting projects "Strategic alternatives and short-term measures taking into account the cessation of trade with Russia". A series of advisory works*, Institute for Economic Research and Policy Consulting, 2014.

Рецензенти:

Андрушків Б.М. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту інноваційної діяльності та підприємництва Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя;

Гарматюк О.О. – кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту у виробничій сфері Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя.