

положительная корреляция между возрастом и удовлетворенностью работой, определяемой по сообщениям самих сотрудников: выраженная удовлетворенность работой, как правило, возрастает вместе с возрастом сотрудника. Однако более поздние исследования дают основания предположить, что это слишком упрощенный вывод. В качестве примера можно привести данные, представленные в виде графика на рис. 1.

На рисунке представлены результаты одного исследования, в котором было обнаружено, что на протяжении всего периода трудовой деятельности человека его удовлетворенность работой меняется как в большую, так и в меньшую сторону. В возрастной группе от 20 до 30 лет удовлетворенность работой снижается по мере того, как дает о себе знать расхождение между идеалами и реалиями работы на определенной должности. По мере того как человек приспосабливается к этим реалиям и достигает определенных профессиональных целей, его удовлетворенность постепенно увеличивается; пик ее приходится на возраст около 40 лет. За этим периодом следует “кризис середины карьеры”, который обычно наблюдается в возрасте от 45 до 50 лет. После разрешения этого кризиса уровень удовлетворенности опять повышается, но снова начинает падать, когда человек готовится к уходу на пенсию.

Представленные на рисунке данные являются превосходным примером того, насколько осторожно следует делать выводы из данных корреляционного анализа. Если этот график отражает истинную картину реальности, то на основе фактического возрастного распределения выборки можно сделать совсем другие выводы о связи между удовлетворенностью работой и возрастом. Действительно, дальнейшие исследования подтверждают гипотезу о том, что связь между возрастом и удовлетворенностью работой не является строго линейной и может быть опосредована любым количеством переменных.

Еще один вопрос, уже давно интересующий индустриально-организационных психологов, – это вероятность существования различий в удовлетворенности работой между мужчинами и женщинами. Некоторые исследователи сообщают, что представители одного пола (обычно женщины) в целом более удовлетворены работой, чем представители другого пола, но при анализе исследований этого направления в целом не было получено достоверных различий в удовлетворенности работой, связанных с полом. Источниками удовлетворенности работой как для мужчин, так и для женщин являются условия труда и результаты, которые они лично рассматривают как вознаграждения. Эти условия и результаты различны для различных людей, но сейчас эти различия уже невозможно прогнозировать в зависимости от пола, даже если когда-то они и были предсказуемы.

Поиск различий в удовлетворенности работой между широкими группами людей, определяемыми на основе какой-либо доступной для наблюдения дескриптивной характеристики, такой как возраст или пол, в целом оказался не особенно продуктивным, и сейчас в этом направлении ведется гораздо меньше исследований, чем прежде. Следуя появившейся в других областях психологии тенденции возрождения интереса к личностным переменным, многие исследователи переключают свое внимание на возможную зависимость удовлетворенности работой от личностных характеристик. Основная гипотеза этого направления исследований состоит в том, что людям присущи устойчивые черты, которые предрасполагают их к удовлетворенности или неудовлетворенности своей работой, независимо от фактической производственной ситуации.

Литература

1. Уайтли Ф. Мотивация / Пер. с англ. – М.: Вильямс, 2005. – 160 с.
2. Gratton L. Et all. (1999), Strategic Human Resource Management. Oxford University Press, Oxford.
3. Holbeche Linda (1997), Career Management in Flatter Structures. Butterworth-Heinemann, Oxford; Sahdev Kusum et all. (2001), Creating a Resilient Workforce. Cranfield University/Pearson, Harlow.
4. Garrow Valerie et al. (2000), Strategic Alliances – Getting the People Bit Right. Roffey Park.
5. Edwards Deming, W. (1994), The New Economics. Massachusetts Institute of Technology Press, Cambridge, MA.
6. Статья M.F.R. Kets de Vries, D. Miller, J-M. Toulouse, P. Friesen, M. Boivert, and R. Theriault, “Using the Life Cycle to Anticipate Satisfaction at Work”. Journal of Forecasting, 1984, P. 161–172.

УДК 330.341.1

О. В. ЛЯЩЕНКО

Луганський національний університет імені Тараса Шевченка

РОЛЬ РЕСУРСНОЇ СКЛАДОВОЇ У ФОРМУВАННІ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто загальну характеристику та проаналізовано ресурсну складову інноваційного потенціалу підприємства, визначено функції ресурсної компоненти, виділено її структурні складові та проаналізовано їх роль у інноваційному процесі, визначено деякі особливості ефективного управління інноваційним потенціалом підприємства, а також особливості комплексності, взаємодоповнюваності та взаємозамін-

ності ресурсів, виділено основні ресурсні фактори, що впливають на рівень потенціалу підприємства в цілому, і на інноваційний, зокрема.

In the article a general description of innovative potential of enterprise is considered and its resource component is analyzed; the functions of the resource component are determined; its structural constituents are distinguished and their role in an innovative process is analyzed; some features of effective management of enterprise innovative potential are determined; and also features of complexity, complementarity and interchangeability of resources are specified; basic resource factors that influence the level of potential of enterprise in whole and on innovative in particular are distinguished.

Постановка проблеми. Визначним фактором прогресивного розвитку держави як соціально-економічної системи є ефективність функціонування підприємств. Головним засобом збереження конкурентоспроможності промислових підприємств на сучасному етапі є інноваційний розвиток. У процесі дослідження інноваційної діяльності важливу роль відіграє вивчення інноваційного потенціалу. Дослідження інноваційного потенціалу необхідне для аналізу його найважливіших характеристик та визначення взаємозумовленості складових елементів, тенденцій розвитку, напрямків удосконалення якості його використання.

При характеристиці інноваційного потенціалу, значне місце займає аналіз його структури. Конкретизація поняття “інноваційний потенціал” передбачає його розгляд як складної сукупності утворюючих його різних елементів і зв'язків між ними в контексті соціально-економічного розвитку. В той же час немає однозначного погляду як на структуру інноваційного потенціалу в цілому, так і на його складові зокрема. Це пов'язано зі складністю управління виробничо-господарським механізмом підприємства.

Аналіз останніх досліджень. Питанням інноваційного розвитку взагалі та оцінювання і розвитку інноваційного потенціалу підприємств, зокрема, приділяється значна увага у роботах О. Амоши [1], В. Гончарова [2], В. Ляшенка [3], Л. Матросової [4], Д. Кокуріна [5], Н. Краснокутської [6], С. Ілляшенка [7], О. Трифілової [8], В. Верби [9], Н. Чухрай [10], О. Федоніна [11], Л. Федулової [12], С. Лапіна [13] та ін. Більшість авторів, що досліджують проблеми інноваційного розвитку трактують інноваційний потенціал як “сукупність інноваційних ресурсів”, внаслідок чого даний підхід можна умовно назвати ресурсним [8, 9, 11]. Такий напрямок не є єдиним, і у останніх публікаціях зустрічаються інші підходи до визначення та складу інноваційного потенціалу, а саме структурний, процесний та інтегральний [14, с. 130–131]. Кожен з цих підходів вирізняється виділенням цілей інноваційної діяльності, окремими складовими інноваційного потенціалу та функціональними залежностями між ними. Однак, слід відмітити, що у кожному із зазначених підходів особлива увага приділяється саме ресурсній складовій як невід'ємній частині інноваційного потенціалу.

Як відзначає Д.І. Кокурін, до розгляду суті інноваційного потенціалу слід підходити “як до економічної категорії, з ієрархічно організованою системою понять, що знаходяться в різному ступені наближення до суті потенціалу. При цьому в даному понятті розкривається сукупність логічно пов'язаних категорій, тобто субординованих і координованих один щодо одного залежно від економічних відносин, які вони відображають, що і характеризує багаторівневу суть інноваційного потенціалу. Економічні відносини з приводу формування ресурсної бази інноваційного потенціалу, створення продукції інноваційної діяльності і формування її кінцевих результатів безпосередньо у виробничій сфері характеризують відповідно ресурсний потенціал інноваційної діяльності (перший рівень), сам інноваційний процес (другий рівень) і матеріальне виробництво (третій рівень) економічних відносин” [5, с. 32].

Мета статті. Незважаючи на всю складність та багатогранність структури інноваційного потенціалу слід зазначити, що ресурсна складова відіграє важливу роль у його формуванні, оскільки є його основною і невід'ємною частиною. Тому метою дослідження є загальна характеристика та аналіз ресурсної складової інноваційного потенціалу підприємства.

Виклад основного матеріалу. Функціональний характер інноваційного потенціалу визначає доцільність його характеристики за окремими функціональними складовими, що дає можливість чіткого визначення всіх можливих взаємозв'язків між ними, детального аналізу тенденцій розвитку і вибір напрямків зміни співвідношень між складовими потенціалу. Інноваційні ресурси підприємства – це детермінанти, що визначають спроможність системи до інноваційної діяльності та виступають її джерелами (кадрові, матеріально-технічні, інформаційні, організаційні і фінансові) [9, с. 22]. Виділення таких складових ресурсної компоненти інноваційного потенціалу підприємства є традиційним. Вони є складовими загального потенціалу підприємства, які визначають інноваційні можливості системи.

Структура інноваційного потенціалу визначається кількісним відношенням формуючих її елементів, кожний з елементів відіграє свою роль у виконанні функцій інноваційного потенціалу. На основі дослідження ресурсної компоненти інноваційного потенціалу можна говорити про виконання нею двох функцій:

- по-перше, це є матеріально-речовинна база для досягнення мети інтенсифікації інноваційної діяльності;
- по-друге, вона є об'єктом управління, на розвиток якого направлена одна з цілей інноваційної діяльності на відповідному рівні господарювання.

Основним принципом виділення ресурсних елементів інноваційного потенціалу, а саме кадрового, матеріально-технічного, інформаційного, організаційного і фінансового, є їх роль в інноваційному процесі. Кожна з складових інноваційного потенціалу має самостійний зміст і вони не є рівнозначними і взаємозалежними.

- кадрова складова є генератором інноваційних ідей;

– матеріально-технічна складова виступає матеріально-речовинною базою формування інноваційного потенціалу, визначає техніко-технологічну базу, яка буде впливати на масштаби і темпи інноваційної діяльності. У свою чергу вона формується в галузях, що виготовляють засоби виробництва, які шляхом застосування нових технологій закладають в них потенційні можливості, що реалізуються або не реалізуються згодом [5, с. 33];

– організаційна складова є сукупністю управлінських органів, підрозділів і виконавців, що виконують закріплені за ними функції, включаючи комплекс методів, за допомогою яких здійснюється управлінська дія;

– інформаційна – знаходиться в основі всього управлінського процесу, оскільки ефективне функціонування суб'єкта економічної активності при відсутності інформації та відповідних інформаційних технологій не є можливим. При цьому цей вид ресурсів не самостійний і сам по собі має лише потенційне значення, тільки об'єднавшись з іншими ресурсами – досвідом, працею, кваліфікацією, технікою, технологією, енергією, сировиною, він з'являється як рушійна сила інноваційного потенціалу;

– фінансові ресурси інноваційного потенціалу виконують функції забезпечення надходжень фінансових засобів, впливу на вибір тематики інноваційних проектів, сприяння формуванню витрат на інновації, і в цілому забезпечують умови реалізації інших елементів потенціалу, виконують роль їх кількісної оцінки.

Від ступеня реалізації ресурсного потенціалу на пряму залежить та міра, в якій реалізується наявний інноваційний потенціал. Нарощування ресурсної складової інноваційного потенціалу передусім залежить від можливостей найбільш раціонального використання кожного окремого господарського ресурсу суб'єктом господарської діяльності.

Серед ресурсних факторів, що впливають на рівень потенціалу підприємства в цілому, і на інноваційний, зокрема, можна виділити наступні:

– стан та структура наявних ресурсів;

– ступінь відповідності ресурсного потенціалу стратегічним цілям і завданням підприємства;

– здатність ресурсного потенціалу забезпечувати стійкість господарської системи до впливу з боку зовнішнього середовища, а також її внутрішню гнучкість (адаптивність);

– спроможність до проведення макроекономічного аналізу ситуації;

– можливість прогнозування змін в обсягах і структурі споживчого попиту;

– здатність до розробки і реалізації конкурентоспроможних ідей в області технології і організації технологічних процесів;

– забезпечення стійкості підприємства в умовах зміни факторів зовнішнього середовища, що негативно впливають на діяльність підприємства, за рахунок розробки і реалізації ефективних захисних стратегій;

– забезпечення внутрішньої гнучкості підприємства за рахунок активної інноваційної політики;

– використання конкурентних переваг в ринковій боротьбі;

– ефективне використання інвестиційних можливостей для розвитку ресурсного потенціалу;

– рівень адаптивності стратегії і тактики діяльності до змінних умов господарювання [15, с. 157].

Ефективне управління інноваційним потенціалом промислового підприємства можливе з урахуванням наступних особливостей: комплексності використання ресурсів, взаємодоповнюваності ресурсів, взаємозамінності ресурсів [7, с. 235]. Поняття комплексності використання ресурсів означає багатоцільову переробку і забезпечує максимальне використання їх споживчих властивостей, забезпечуючи сировиною різноманітні технологічні процеси. Взаємодоповнюваність ресурсів виражається в необхідності дотримання визначених об'ємних пропорцій конкретних видів ресурсів при даній технології виробництва і сформованому типі споживання. Взаємозамінність ресурсів пов'язана з їхньою поліфункціональністю і припускає можливість заміщення в технологічному процесі одного ресурсу іншим, практично не впливаючи на обсяг і якість кінцевої продукції, тобто той самий ресурс може бути використаний для задоволення різних функціональних потреб і кожна потреба може бути забезпечена різними наборами ресурсів.

Зауважимо, що сукупність ресурсів, однакова за своїм кількісним та якісним складом, що формує інноваційний потенціал підприємства, може використовуватися з різною ефективністю в залежності від рівня їх концентрації, оптимальності їх структури та ефективності системи управління. Тобто, обов'язковою умовою при формуванні інноваційного потенціалу підприємства є наявність сукупності ресурсів, а також їх ефективне використання. Важливим є також те, що весь комплекс заходів по формуванню та використанню інноваційного потенціалу підприємства буде ефективним при підпорядкуванні загальній стратегічній задачі – укріпленню конкурентних позицій підприємства саме за рахунок інноваційної складової. Інноваційний потенціал промислового підприємства багато в чому визначається наявністю ресурсів, що дозволяють ефективно здійснювати науково-технічну діяльність та втілювати її результати у матеріальне виробництво, та все ж таки слід відмітити різницю між ресурсним потенціалом в цілому та ресурсною складовою інноваційного потенціалу. При оцінці першого враховуються всі ресурси, якими володіє підприємство, а при формуванні другого залучена лише частина загальних ресурсів, що використовується у процесі створення інноваційної продукції. Тобто, ресурсна складова включається в інноваційний потенціал і визначає можливість та спрямованість інноваційної діяльності.

Висновки. Таким чином, не викликає сумніву, що основним і головним елементом, який формує зміст інноваційного потенціалу є ресурсна складова, тобто сукупність ресурсів, використовуваних в певних соціально-економічних формах для виробництва інноваційної продукції. Слід зазначити, що дослідження ресурсної

складової інноваційного потенціалу висвітлює лише окремі важливі аспекти і не дає повної характеристики цього поняття, оскільки не враховує цілої низки характеристик даної категорії, таких як: багаторівневність, системність, наявність синергетичних ефектів та різних векторів розвитку [14, с. 130]. Однак, на нашу думку, розвиток ресурсної складової інноваційного потенціалу підприємства є фундаментальною основою інноваційного функціонування підприємств та забезпечення їх конкурентоспроможності.

Література

1. Амоша О. І. Інноваційне оновлення техніко-технологічної бази промислового виробництва на синергетичних засадах: теорія і практика / О.І. Амоша, І.П. Булеєв, Г.З. Шевцова // Економіка промисловості. – 2007. – № 1. – С. 3–9.
2. Гончаров В.М. Формування організаційно-економічного механізму системи інноваційного розвитку підприємств регіону. Монографія / В.М. Гончаров, Ю.Н. Деречинський. – Донецьк: СПД Купріянов В.С., 2009. – 280 с.
3. Ляшенко В.И. Перспективы использования франчайзингового режима формирования региональной сети элементов инновационной предпринимательской инфраструктуры / В.И. Ляшенко // Економічний вісник Донбасу. – 2006. – № 4(6).
4. Матросова Л.М. Формування організаційно-економічного механізму управління інноваційними процесами у промисловості. Монографія / Л.М. Матросова. – Луганськ: СУДУ, 2000. – 462 с.
5. Кокурин Д. Инновационная деятельность. Учеб. пособие / Д.И. Кокурин. – М.: Экзамен, 2001. – 575 с.
6. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства як об'єкт управління в перебігу еволюції теорії стратегічного управління / Н.С. Краснокутська // Вісник СумДУ. – 2009. – № 1. – С. 169–177.
7. Ілляшенко С.М. Управління інноваційним розвитком: проблеми, концепції, методи. Навч. посібник / С.М. Ілляшенко. – Суми: Університетська книга, 2003. – 278 с.
8. Трифилова А.А. Анализ инновационного потенциала предприятия / А.А. Трифилова // Инновации. – 2003. – № 6(63). – С. 67–72.
9. Верба В.А. Методичні рекомендації з оцінки інноваційного потенціалу підприємства / В.А. Верба, І.В. Новікова // Проблеми науки. – 2003. – № 3. – С. 22–31.
10. Чухрай Н.І. Формування інноваційного потенціалу промислових підприємств: маркетингове та логістичне забезпечення. Монографія / Н.І. Чухрай. – Львів: Львівська політехніка, 2002. – 315 с.
11. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка. Навч. посібник / О.С. Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексик. – К.: КНЕУ, 2004. – 316 с.
12. Федулова Л.І. Інноваційний потенціал підприємства як фактор забезпечення результативності реструктуризації / Л.І. Федулова, М.О. Колош // Наукові праці МАУП. Вип. 3. – К.: МАУП, 2007. – С. 48–51.
13. Лапин Е.В. Экономический потенциал предприятия. Монография / Е.В. Лапин. – Сумы: Университетская книга, 2002. – 310 с.
14. Овечкіна О.А. Огляд методів оцінки рівня інноваційного потенціалу економічних суб'єктів / О.А. Овечкіна, К.В. Іванова // Економічний вісник Донбасу. – 2007. – № 4. – С. 130–139.
15. Сущенко Е.А. Формирование стратегического потенциала предприятия в условиях априорно агрессивной внешней среды / Е.А. Сущенко // Прометей: региональный сборник научных трудов по экономике – Донецк: Юго-Восток, Лтд. – 2002. – Вып. № 9. – С. 152–162.
16. Мельникова М.В. О распределении ресурсов в крупных хозяйственных комплексах / М.В. Мельникова // Город, регион, государство: проблемы распределения полномочий. – Донецк: ИЭПИ НАН Украины, 2003. – С. 233–240.

УДК 336.132.11

А. В. МАЛЕЦЬ

Тернопільський національний економічний університет

МУНІЦИПАЛЬНІ ЗАПОЗИЧЕННЯ ЯК ДЖЕРЕЛО ФІНАНСУВАННЯ ВІТЧИЗНЯНОГО ВИРОБНИКА

Розглядаються джерела фінансування місцевої інфраструктури та обґрунтовується використання місцевих запозичень. Здійснено аналіз переваг застосування інструментарію місцевих запозичень для фінансування розвитку місцевої інфраструктури.

The article considers local infrastructure financing and justifies the use of local borrowing. The advantages of local debt instruments for local infrastructure development financing are analyzed.

Проблема децентралізації відносин та автономізації регіонів останнім часом досить гостро постає в економічному розвитку суспільства. Адже, скасування економічних і соціальних дотацій з централізованих