

REFERENCES

1. Zemelne pravo Ukrainy. O. O. Pohribnii, I. I. Karakash. (Eds.). (2009). Kyiv: Istyna [in Ukrainian].
2. Kulyk N. I. (2012). Osoblyvosti pravovoi okhorony zemel pry zdiisnenni hospodarskoi diialnosti. *Problemy zakonnosti – Problems of Legality, issue 120, 305–312* [in Ukrainian].
3. Naukove zabezpechennia upravlinnia gruntovymy resursamy v konteksti yevrointegratsiinykh protsesiv. A. S. Zaryshniak (Ed.). (2016). Kharkiv: Smuhasta typohrafiia [in Ukrainian].

Луньова Вікторія Анатоліївна

*кандидат економічних наук, доцент кафедри управління
та адміністрування ННІ Каразінська школа бізнесу,
учений секретар науково-дослідної частини
Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна
ORCID: 0000-0001-9058-6102*

Багмат Петро Дмитрович

*адвокат, керівник ТОВ «Юридична компанія
«Закон та правопорядок»*

ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ФАКТОР ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

Робота присвячена дослідженню проблем, які виникають із формування конкурентних переваг підприємства, в якості можливого вирішення проблеми пропонується розглядати інноваційний потенціал персоналу. Обґрунтовано, що вдосконалення інноваційного менеджменту потребує посилення мотивації персоналу до інноваційної діяльності. Доведено, що система мотивації праці на інноваційному підприємстві буде ефективною, якщо спиратиметься на об'єктивну оцінку конкурентоспроможності персоналу. Узагальнено вимоги, яким мають відповідати конкурентні переваги підприємства, а також визначено фактори, від яких залежить можливість забезпечення конкурентних переваг.

Ключові слова: конкурентоспроможність, конкурентні переваги, інноваційний потенціал підприємства, інноваційний потенціал персоналу.

Lunova Viktoriia

PhD in Economics, Associate Professor, Chair of Management and Administration, Karazin School of Business, Scientific Secretary of the Research Department

V. N. Karazin Kharkiv National University

Bahmat Petr

Lawyer, manager LLC Legal Firm LAW and Order

INNOVATIVE POTENTIAL OF THE COMPANY'S STAFF AS A FACTOR OF COMPETITIVENESS

The work is devoted to the study of problems that arise from the formation of competitive advantages of the enterprise, it is proposed to consider the innovative potential of the staff as a possible solution to the problem. It has been motivated that improvement of innovation management needs increase of motivation of staff to innovation activity. It is proved that the system of labor motivation in an innovative enterprise will be effective if it is based on an objective assessment of staff competitiveness. The requirements to be met by the competitive advantages of the enterprise are generalized, and also the factors on which the possibility of providing competitive advantages depends are determined.

Keywords: competitiveness, competitive advantage, innovative potential of the enterprise, innovative potential of personnel.

Пришвидшення процесів євроінтеграції супроводжується посиленням конкурентної боротьби як на внутрішніх, так і на зовнішніх ринках, зростанням вимог до якості продукції та обслуговування, що змушує підприємство весь час розвивати свій стратегічний потенціал, шукати можливі варіанти його ефективного використання, розробляти конкурентну стратегію та працювати над створенням нових конкурентних переваг. Економічні процеси здійснюють вплив на діяльність усіх суб'єктів господарювання. Існуюче законодавство України надало економічним господарським суб'єктам більше прав

та свобод. Однак, не всі вітчизняні підприємства здатні до формування ефективного конкурентного потенціалу та ведення конкурентної боротьби.

Для аналізу інноваційного потенціалу та інноваційної активності країн існують економічні показники, які розраховуються вітчизняними та зарубіжними експертами. Так, виходячи зі значень глобального інноваційного індексу 2019 р, Україна посідає 47 місце зі 129 країн, які аналізуються в даному дослідженні.

Виходячи зі значень індексу розвитку людського потенціалу, Україна займає 88 місце з 189 країн в 2019 р за значенням індексу глобальної конкурентоспроможності 2017-2018 рр. Україна займає 85 місце з 138 країн.

Можна відмітити, що Україна потрапляє в групу країн з середнім рівнем розвитку інновацій, людського потенціалу та конкурентоспроможності. Існує великий розрив між наявним у країні потенціалом та його реалізацією, що призводить до зниження конкурентоспроможності країни.

Конкурентоспроможність країни – це здатність економіки країни, держави брати участь у міжнародній торгівлі, утримувати та розширювати певні сегменти на світових ринках, виробляти продукцію, яка відповідає світовим зразкам. Отже, конкурентоспроможність країни передбачає наявність конкурентоспроможних підприємств та продукції, яка випускається ними.

Традиційним визначенням конкурентоспроможності є визначення, яке запропонував М. Портер [1]. Науковець розглядає конкурентоспроможність як властивість товару, послуги, суб'єкта ринкових відносин, які виступають на ринку нарівні з присутніми там аналогічними товарами, послугами чи конкуруючими суб'єктами ринкових відносин. Конкурентоспроможність є необхідною умовою для збільшення прибутку організації та тривалості її існування.

Для вивчення поняття «конкурентоспроможність» характерним є поняття «конкурентні переваги».

Конкурентні переваги – це реальні чинники підприємницької діяльності, які має конкретний господарюючий суб'єкт, але чинники, які відсутні у суперників (або є такими ж або краще, ніж у супер-

ників) та завдяки використанню яких отримується можливість пропонувати ринку нижчі ціни або нові товари, нову якість, нові умови реалізації. Головним завданням, виходячи з розглянутого визначення, є аналіз чинників, здатних забезпечити підприємству конкурентоспроможну позицію на ринку.

В рамках ресурсної теорії Р. М. Грант [2] в якості джерела конкурентних переваг розглядає можливості підприємства, під якими розуміє потенціал групи ресурсів в здійсненні певної мети або діяльності.

При цьому, в якості ресурсів науковець визначає фактори виробничого процесу, які є базовою одиницею аналізу, а саме: елементи капітального обладнання, навички окремих працівників, патенти, бренди, фінанси та ін.

У довгостроковій перспективі конкурентні переваги та пов'язані з ними економічні вигоди зменшуються через копіювання ресурсів та здібностей, якими володіє підприємство. Для досягнення підприємством конкурентних переваг та збереження їх протягом тривалого часу необхідно створювати бар'єри для спроб суперників до повторення, імітації або заміну ресурсу, тобто знайти такий ресурс або здатність, які можуть виступати в якості бар'єру.

Характеристиками ресурсів та здібностей, які є важливими детермінантами стійкої конкурентної переваги є:

1) довговічність (довговічність конкурентної переваги залежить від швидкості, з якою знецінюються чи застарівають ті ресурси та здібності, на яких вона побудована, причому здібності фірми більш довговічні, ніж її ресурси, оскільки підприємство може підтримувати їх шляхом зміни чи оновлення;

2) прозорість (здатність фірми підтримувати свою конкурентну перевагу в часі залежить від швидкості, з якою інші підприємства здатні копіювати її стратегію, наскільки вона є прозорою. Повинна бути отримана наступна інформація – в чому полягає конкурентна перевага, як вона досягається, які ресурси та можливості для цього необхідні);

3) мобільність (якщо підприємство може придбати (на аналогічних умовах) ресурси, необхідні для імітації конкурентної переваги

успішного суперника, то життя такої переваги буде короткою). Дженералами недосконалості в мобільності є географічна немобільність, недосконала інформація, специфічні щодо фірми ресурси, немобільність здібностей;

4) відтворюваність (недосконала мобільність ресурсів та здібностей обмежує можливість фірми купувати їх для імітування успіху, деякі здібності є дуже складними для відтворення навіть при наявності необхідних ресурсів).

Отже, для підтримки стійкої конкурентоспроможності підприємство повинно використовувати ресурси та можливості, які протягом тривалого часу не знецінюються, не застарівають, насилу можуть бути скопійовані, придбані та відтворені.

Конкурентні переваги підприємства можуть бути розділені на два основні види:

1) переваги високого рангу (висока репутація, кваліфікований персонал, патенти, ведення довготривалих науково-дослідних робіт, розвинений маркетинг, сучасний менеджмент та ін.);

2) переваги низького рангу (наявність дешевої робочої сили, доступність сировини та ін.).

Для переваг високого рангу характерним є більш тривалий період активного використання та досягнення більш високої прибутковості, ніж для переваг низького рангу, відповідно, отримання переваг високого рангу є більш пріоритетним.

Особливе місце в перевагах високого рангу займає інноваційна діяльність підприємства, яка представляє собою складний процес створення та впровадження нововведень, яка вимагає від підприємства великої кількості ресурсів та специфічних здібностей, як правило, важко піддаються копіюванню і відтворенню.

Для сучасних досліджень інноваційної діяльності характерним є звернення до терміну «інноваційний потенціал підприємства».

Поняття «потенціал» (від лат. *potentia* – сила, можливість, потужність) має широкую сферу застосування. У філософії це поняття використовується при описі буття людини. Так, Аристотель поділяв буття на «потенційне» (можливе) і «актуальне» (дійсне), при цьому розвиток людини відбувається при переході від одного стану до іншого [3].

У широкому сенсі слова потенціал розглядається як засоби, запаси, джерела, які є в наявності та можуть бути мобілізовані, приведені в дію, використані для досягнення певної мети, здійснення плану, вирішення якої-небудь задачі.

Потенціал трактується як ступінь потужності в якомусь відношенні, сукупність яких-небудь засобів, можливостей (економічний потенціал країни, ядерний потенціал, духовний потенціал людини); сукупність засобів, умов, необхідних для ведення, підтримки, збереження чого-небудь.

У психології та педагогіці потенціал розглядається стосовно особистості, як ще не використані, не затребувані здібності, задатки, якості особистості, її знання, вміння, навички (існуючі в прихованому вигляді можливості людини, які за певних умов можуть актуалізуватися, проявлятися та несподівано виявитися).

Головним елементом для вивчення інноваційного потенціалу підприємства повинні бути не явні ресурси, якими володіє підприємство, а приховані, ще не використані. При цьому існують різні підходи до визначення даного поняття.

Під інноваційним потенціалом підприємства розуміється:

1) сукупність потенціалу. Так, Е. П. Маскайкін та Т. В. Арцери [4] розглядають інноваційний потенціал підприємства через сукупність потенціалів: виробничо-технологічний, трудовий, фінансовий, організаційно- управлінський та інтелектуальний;

2) сукупність ресурсів. Г. А. Краюхін, Л. Ф. Шабайкова [5] визначають інноваційний потенціал підприємства через сукупність кадрових, матеріально-технічних, інформаційних та фінансових ресурсів, які обслуговуються відповідною інфраструктурою, призначеною для реалізації нововведень;

3) готовність до інноваційної діяльності. Так, Р. А. Фатхутдінов [6] визначають інноваційний потенціал підприємства, як міру готовності виконати завдання, що забезпечує досягнення поставленої інноваційної мети підприємства, тобто міру готовності до реалізації інноваційного проекту або програми інноваційних перетворень та впровадження інновацій;

4) результат інноваційної діяльності, тобто кількість інновацій. Так, В. Я. Горфинкель та Б. Н. Чернишев [7] визначають інновацій-

ний потенціал як максимальний обсяг інноваційної продукції, який можливий при повному залученні наявних інноваційних ресурсів.

Виходячи з розглянутих підходів до розуміння сутності інноваційного потенціалу підприємства, можна зробити висновок про те, що самим поширеним є ресурсний підхід та різні його модифікації, при цьому сутність підходу найчастіше зводиться до простого перерахування існуючих на підприємстві ресурсів, але не пояснюється, яким чином сукупність ресурсів, наявна в тій чи іншій мірі на кожному підприємстві, дає можливість ведення інноваційної діяльності. Вирішити ситуацію, яка склалася, на наш погляд, може служити посилення на поняття інноваційного потенціалу персоналу в структурі інноваційного потенціалу підприємства (рис. 1).

Саме персонал є тим необхідним елементом на підприємстві, який здатен використовувати наявні ресурси для ведення інноваційної діяльності. Специфіка даного структурного елементу інноваційного потенціалу підприємства полягає в тому, що він одночасно є ресурсом підприємства та носієм здібностей з використання всіх інших ресурсів.

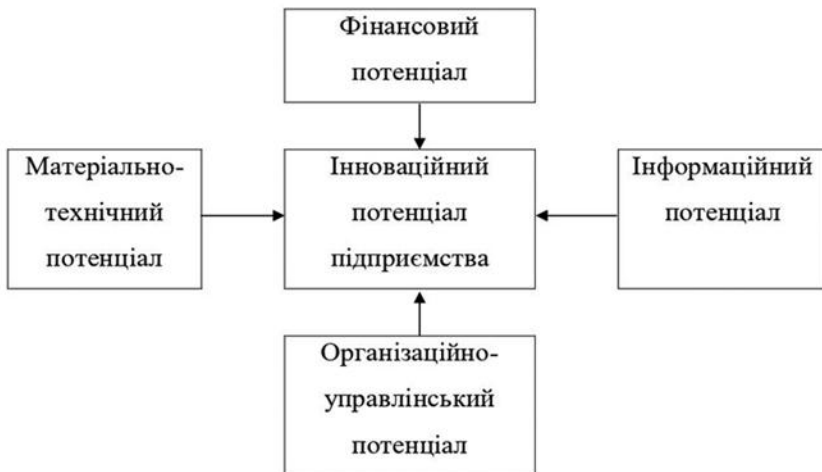


Рисунок 1 – Структура інноваційного потенціалу підприємства

Інноваційний потенціал персоналу володіє всіма тими характеристиками, які є необхідними для підтримки тривалої конкурентоспроможності підприємства: може існувати тривалий час при повненні використаних ресурсів або заміні застарілих, являє собою складну систему взаємопов'язаних елементів, на яку впливає ряд факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, отже, має малу прозорість, низьку мобільність та відтвореність для конкурентів. На наш погляд, інноваційний потенціал персоналу повинен розглядатися в якості головної конкурентної переваги підприємства, здатного забезпечити довгострокову конкурентоспроможність, як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Портер М. Международная конкуренция: Конкурентные преимущества стран ; под ред. и с предисл. В. Д. Щетинина. М. : Международные отношения, 1993. 896 с.
2. Грант Р. М. Ресурсная теория конкурентных преимуществ: практические выводы для формирования стратегии. *Вестн. С.-Петербург. гос.ун-та*. Сер. 8. 2003. № 3.
3. Новейший философский словарь ; Под ред. А. А. Грицанов. Мн.: Книжный Дом, 2003. 1280 с.
4. Маскайкин Е. П., Арцер Т. В. Инновационный потенциал региона: сущность, структура, методика оценки и направления развития. 2009. № 21. С. 47-53.
5. Краюхин Г. А., Шайбакова Л. Ф. Закономерности и тенденции управления инновационными процессами. 1995. 250 с.
6. Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент: учеб. для вузов. С-П., 2008. 448 с.
7. Инновационный менеджмент: учебник ; под ред. В. Я. Горфинкелия. М: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. 392 с.

REFERENCES

1. Porter, M. (1993). International Competition: Country Competitive Advantages. Moscow [in Russian].
2. Grant, R. (2003). Resource Theory of Competitive Advantage: Practical Findings for Strategy Formation. *Vestnik Sankt-Petersburgskogo Universiteta - Bulletin of St. Petersburg University*, 3 [in Russian].

3. Gritsanov, A. (2003). The latest philosophical dictionary. Moscow [in Russian].
4. Maskaysin, E., Artser, T. (2009). The innovative potential of the region: the essence, structure, assessment methodology and development directions, 21, 47-53 [in Russian].
5. Kraiukhin, G., Shaibakova, L. (1995). Patterns and trends of innovation process management [in Russian].
6. Fatkhutdinov, R. (2008). Innovation management. St. Petersburg [in Russian].
7. Gorfinkelii, V. (2015). Innovation management. Moscow [in Russian].

Любчик Анна Миколаївна

*кандидат юридичних наук, учений секретар
НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку
НАПрН України
ORCID: 0000-0002-6492-4179*

ЗАКОНОДАВЧІ ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОНАННЯ ФУНКЦІЙ З ВЕДЕННЯ ЛІСОВОГО ГОСПОДАРСТВА ПІДПОРЯДКОВАНИМИ ЛІСГОСПАМИ

У роботі йдеться мова про діяльність держпідприємства лісового господарства Харківської області. Розкрито критерії, які демонструють, прогалини в законодавстві щодо функціонування держлісгоспів, що негативно впливають на виконання головних завдань, поставлених перед лісівниками державою – збереженням, охороною та відтворенням лісів. Запропоновано деякі зміни до норм чинного законодавства.

Ключові слова: лісова охорона, лісове господарство, лісові ресурси, правові норми.

Liubchych Anna

*PhD, Scientific Secretary of Scientific and Research Institute of
Providing Legal Framework for the Innovative Development
NALS of Ukraine
ORCID: 0000-0002-6492-4179*