

**Боднарук І. Р.**

*асистент кафедри теорії економіки та управління  
Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу*

**Bodnaruk I. R.**

*Assistant of Department of Theory of Economic and Management  
Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas*

## ІННОВАЦІЙНИЙ ЛЮДСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ЧИННИК ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ НАФТОГАЗОВОГО КОМПЛЕКСУ

### INNOVATIVE HUMAN POTENTIAL AS A FACTOR OF OIL AND GAS COMPANIES INNOVATIVE DEVELOPMENT

**Анотація.** У статті обґрунтовано роль інноваційної складової людського потенціалу у забезпеченні інноваційного розвитку підприємств нафтогазового комплексу. Досліджено теоретичні підходи, а також з'ясовано та уточнено зміст економічної категорії «інноваційний людський потенціал». Запропоновано його розглядати як сукупність мотиваційного, фізичного та інтелектуального потенціалу людини. Використовуючи результати досліджень, зазначено наявність нереалізованого інноваційного людського потенціалу на підприємствах нафтогазового комплексу, що є резервом підвищення їх інноваційної активності.

**Ключові слова:** людський потенціал, інноваційний людський потенціал, інноваційний розвиток, підприємство, нафтогазовий комплекс.

**Постановка проблеми.** Сучасні глобальні виклики, економічна ситуація в країні та обмеженість власних енергоносіїв ставлять нові вимоги та необхідність перегляду функціонування сучасного нафтогазового комплексу України. У контексті інноваційного розвитку світової економіки важливим напрямом діяльності нафтових і газових підприємств є впровадження нових технологій та інновацій, пошук альтернативних джерел енергії. При цьому за умов прискорення науково-технічного прогресу, вичерпування джерел сировини суттєво змінюється роль та місце людини як у соціально-економічних процесах загалом, так і у забезпеченні інноваційного розвитку зокрема.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблемам інноваційного розвитку нафтогазового комплексу приділяють увагу у своїх наукових працях О.Г. Дзьоба [1], Л.Т. Гораль [2], І.Б. Галюк [3], О.С. Червінська [4], Л.В. Баб'як, О.М. Мацяк, М.Я. Топилко [5] та ін. Зокрема, науковці зазначають такі напрями інноваційної діяльності, як: зменшення енергоємності виробництва та збільшення виходу готової продукції [5], інтенсифікація використання існуючих джерел енергії та розробка нетрадиційних джерел [3], інноваційний розвиток підприємств, що забезпечують транспортування і розподіл природного газу, зокрема, на основі використання новітніх технологій морського транспортування [1] тощо.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Разом із тим, віддаючи належне теоретичній і практичній цінності попередніх наукових здобутків, потребують подальшого вивчення питання щодо ролі інноваційного людського потенціалу (ІЛП) у забезпеченні інноваційного розвитку підприємств нафтогазового комплексу. Водночас, як свідчить результат аналізу наукових праць, серед учених-економістів немає єдності думок із приводу змісту категорії «інноваційний людський потенціал», хоча визнається необхідність та важливість креативних, творчих здібностей людини чи групи людей у забезпеченні інноваційного розвитку та для підвищення ефективності діяльності підприємства в цілому.

**Мета статті** полягає у визначенні сутності ІЛП та його ролі у забезпеченні інноваційного розвитку підприємств нафтогазового комплексу.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Пріоритетність інноваційного технологічного розвитку та стимулювання оновлення енергетичної інфраструктури зазначається у проекті оновленої «Енергетичної стратегії України на період до 2035 року». Зокрема, проектом передбачено етап реалізації стратегії, що передбачає інтеграцію та інноваційне оновлення (2026–2035 рр.), виконання завдань якого передбачає інноваційне оновлення галузей енергетичного сектору, зокрема нафтогазових підприємств [6].

Окрім того, «останніми роками нафтогазові компанії діяли, з одного боку, в умовах сприятливої кон'юнктури ринку, з іншого – в умовах обмеженості фінансових, матеріальних і кадрових ресурсів, посилення екологічного законодавства, об'єктивного виснаження родовищ, скорочення розвіданих запасів, зростання капітальних і операційних витрат» [7, с. 142]. Така ситуація спонукає підприємства до перегляду наявного інноваційного потенціалу, переоцінки власних можливостей, пошуку нових ідей щодо майбутньої діяльності в умовах обмеженості ресурсів, зокрема енергетичних.

Одним із способів вирішення проблеми є провадження та застосування інновацій, що розглядаються як рушійна сила розвитку економіки загалом та нафтогазового комплексу зокрема. Оскільки саме людина з її інтелектуальними, творчими, креативними здібностями створює та впроваджує інноваційні ідеї, приймає активну участь в інноваційному процесі, активізація людського потенціалу, на нашу думку, є передумовою інноваційного розвитку підприємств нафтогазового комплексу та важливим завданням для реалізації Енергетичної стратегії України.

Відзначимо насамперед, що потенціал у науковій літературі розглядається як сукупність можливостей, що можуть бути використані для досягнення мети. Зокрема, людський потенціал розглядається як «наявні

в даний момент чи в майбутньому людські можливості, які можуть бути використані в будь-якій сфері суспільно корисної діяльності для досягнення поставленої мети» [8, с. 125]. На думку О. Стефанишин, «людський потенціал – це сукупні здібності та уміння індивідів (вроджені, набуті або ж втрачені) до інтелектуальної, творчої, розумової, економічної, культурної діяльності з метою індивідуального та суспільного розвитку» [9, с. 10].

Зауважимо, що для розкриття інноваційної ролі людського потенціалу поряд із категорією «інноваційний людський потенціал» науковці також використовують такі економічні категорії:

– інноваційний трудовий потенціал, під яким автор розуміє «потенціал здатності населення країни до інноваційної праці, який суспільство має у своєму розпорядженні на певний момент часу» [12]. Відмітимо, що таке тлумачення науковця притаманне для макрорівня, що не може повною мірою охарактеризувати суб'єкт економічної діяльності чи окрему особу – носія ІЛП;

– інноваційний кадровий потенціал – «сукупність ділових і особистісних характеристик, знань і спроможностей зайнятих на підприємстві працівників, що зумовлюють ступінь їх готовності до процесу розробки і використання інновацій» [13]. Автор указує на сукупність здібностей працівників та готовності їх реалізувати, проте не зазначає мету їх використання;

– інноваційний потенціал персоналу – «здатність і накопичені можливості персоналу генерувати знання в інновації та комерціалізувати творчі ідеї у процесі трудової діяльності для формування та реалізації потенціалу підприємства з метою забезпечення його інтенсивного розвитку, є складовим елементом трудового та кадрового потенціалів» [14, с. 23];

– інноваційний потенціал працівника – «здатність сприймати, використовувати й генерувати нові ідеї, підходи й рішення, практики у процесі трудової діяльності в ситуації невизначеності, що забезпечують досягнення економічного й соціального ефекту» [15, с. 73]. Науковець ототожнює можливість реалізації інновацій тільки із ситуацією невизначеності, що певним чином обмежує дане поняття, адже ситуація ризику також може створити умови для формування інновації, наприклад задля уникнення подібних ризикових ситуацій у майбутньому.

Поділяємо думки науковців щодо використаних дефініцій для характеристики інноваційних здібностей працівників, персоналу, кадрів, проте вважаємо, що категорія інноваційного людського потенціалу є більш ширшою та більш повно характеризує участь людини – носія потенціалу в сучасних господарських відносинах.

Окрім того, також розглядається поняття «людський потенціал інновацій», що має два рівні: 1) внутрішній – інтелектуальні, інновативні, творчі, соціальні здатності працівників; 2) результативний – реалізація інноваційних можливостей працівників [16, с. 16]. Вважаємо, що перший рівень являє собою власне «потенціал» як здатність та можливість формувати та впроваджувати інновації, а другий рівень, тобто вже реалізовані інноваційні можливості, є «капіталом».

Досить часто ІЛП замінюють та ототожнюють із поняттям «інноваційний людський капітал». На нашу думку, ці поняття є досить схожими, проте також мають певні відмінності.

В.В. Близнюк вводить поняття «інноваційний людський капітал», під яким розуміє формування працівника, здатного здійснювати постійний пошук та реалізацію інновацій, що забезпечуватимуть розвиток і підвищення конкурентоспроможності національної економіки [17].

Ми розділяємо думку науковця та вважаємо, що саме використання ІЛП забезпечує нагромадження знань і досвіду щодо продукування та впровадження інновацій, а також формування інноваційного людського капіталу.

Проведений аналіз літературних джерел показав, що серед науковців немає єдності думок із приводу трактування ІЛП, хоча і визнається його визначальна роль у забезпеченні інноваційної діяльності економічного суб'єкта. Отже, необхідно уточнити сутність ІЛП підприємства та розглянути його компоненти.

Зважаючи на погляди науковців щодо формування структури людського потенціалу підприємства, важливою його складовою частиною є інтелектуальний потенціал людини, а саме аналітичне мислення, здатність оцінювати ситуацію, пізнавальні здібності, здатність приймати вірні рішення тощо. Як зазначає В.П. Петренко, інтелектуальний потенціал – це прогнозована інтегральна здатність особистості або групи осіб (персоналу організації, підприємства, населення територіальної громади, регіону, країни, нації, людства) до створення нових духовних і матеріальних цінностей [10]. Саме інтелект людини забезпечує формування інноваційних ідей. Проте, на нашу думку, поняття ІЛП є вужчим, оскільки направлене тільки на створення інновацій.

Також невід'ємною компонентою потенціалу працівника є фізичний потенціал, тобто фізичні можливості, обумовлені віком, статтю, а також витривалість та стан здоров'я. Варто виділити і мотиваційний потенціал працівника, що являє особисті мотиви до забезпечення потреб та досягнення цілей, зокрема самомотивацію. Мотиваційний потенціал працівника знаходиться під впливом зовнішніх відносно нього чинників, якими є премії, заробітна плата та інші як матеріальні, так і нематеріальні стимули. Варто відзначити, що в умовах переходу до інформаційного суспільства першочергове значення має мотивація інтелектуальної праці, завдяки якій відбувається постійне оновлення знань, саморозвиток та професійне вдосконалення [11, с. 89].

Саме поєднання інтелектуального, фізичного та мотиваційного потенціалів, що є складниками людського потенціалу, формує інноваційний людський потенціал (рис. 1).

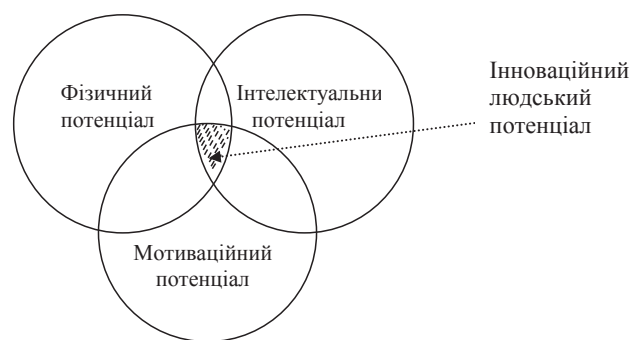


Рис. 1. Структура інноваційного людського потенціалу

Джерело: сформовано автором

Якщо зазначені складники поєднуються тільки частково, рівень ІЛП знижується. Очевидно, що ІЛП формується за наявності інтелекту людини, направлено на формування інновацій, фізичних можливостей, а також мотивації. Таким чином, використання ІЛП буде максимально ефективним за використання трьох складників: фізичного, інтелектуального та мотиваційного потенціалів людини.

Отже, на нашу думку, ІПП являє собою інтегральну сукупність інтелектуального, мотиваційного та фізичного потенціалу людини чи групи людей, що за певних умов можуть утворювати продуктивні сили, направлені на як на формування та використання інноваційних ідей, так і на накопичення інноваційного людського капіталу, адже, як справедливо вважають Р. Капелюшников і А. Лук'янова, «накопичення людського капіталу підвищує не тільки швидкість, з якою поширюються, але і швидкість, з якою генеруються наукові, технічні і організаційні відкриття і винаходи» [18, с. 10].

Трактування ІПП дає змогу визначити такі його характеристики: ресурс інноваційного розвитку; міра готовності до впровадження і реалізації інноваційних ідей; здатність до інноваційного розвитку; можливість отримання інновацій.

Результати досліджень, проведених на підприємствах нафтогазового комплексу щодо використання потенціалу працівників у процесі трудової діяльності, показали, що [19–22]:

– працівники оцінюють своє здоров'я як добре і нормальне (90%), при цьому тільки 7% опитаних вважають стан свого здоров'я поганим [19];

– використання мотиваційного потенціалу керівники TOP-рівня оцінюють на 80,96%, керівники MIDDLE-рівня – 69,09%, керівники LOWER-рівня – на 66,04% [20, с. 47];

– серед найважливіших цінностей, що дають змогу отримувати високі результати, на думку опитаних, інноваційність знаходиться на останньому місці [21];

– 16% респондентів взагалі не використовують такі складові потенціалу, як творчість та інноваційність, новаторство. На 100% реалізують свої інтелектуальні здібності тільки 32% респондентів [22, с. 90].

Вищезазначене дає змогу зробити висновки, що, володіючи фізичним, мотиваційним та інтелектуальним потенціалом, працівники підприємств нафтогазового комплексу згідно з отриманими відповідями респондентів, не використовують свої інноваційні здібності, що свідчить про існуючі проблеми у сфері управління інноваційною складовою людського потенціалу.

**Висновки.** Проведені дослідження дали змогу визначити важливу роль інноваційного людського потенціалу у забезпеченні інноваційного розвитку підприємств нафтогазового комплексу з урахуванням різних точок зору науковців щодо трактування інноваційної складової людського потенціалу уточнено зміст категорії «інноваційний людський потенціал». Використовуючи результати досліджень, доведено наявність нереалізованого ІПП на підприємствах нафтогазового комплексу, що підкреслює наявність резерву підвищення інноваційної активності шляхом залучення працівників до активної участі в інноваційних процесах. У такому випадку постає завдання вдосконалення управління використанням інноваційного людського потенціалу підприємств нафтогазового комплексу, що потребує подальшого дослідження.

#### Список використаних джерел:

1. Дзьоба О.Г. Інноваційно-інвестиційна складова розвитку підприємств системи газозабезпечення / О.Г. Дзьоба // Інноваційна економіка. – 2013. – № 2. – С. 56–59.
2. Гораль Л.Т. Проблеми і перспективи інноваційного розвитку газотранспортної системи України / Л.Т. Гораль // Науковий вісник Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу. – 2011. – № 2. – С. 56–62.
3. Галюк І.Б. Інноваційно-інвестиційні засади розвитку нафтогазової галузі України / І.Б. Галюк [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://jrn1.nau.edu.ua/index.php/PPEI/article/view/193>.
4. Червінська О.С. Стан та перспективи розвитку підприємств нафтогазового комплексу України / О.С. Червінська, А.Я. Грицик // Науковий вісник НЛТУ України. – 2014. – Вип. 24.6. – С. 300–307.
5. Баб'як Л.В. Стан і проблеми інноваційного розвитку підприємств нафтопереробної галузі / Л.В. Баб'як, О.М. Мацяк, М.Я. Топилко // Логістика: зб. наук. праць; відп. ред. Є.В. Крикавський. – Л.: Львів. Політехніка, 2009. – № 649. – С. 8–11.
6. Проект оновленої «Енергетичної стратегії України на період до 2035 року» / Офіційний веб-сайт Міністерства енергетики та вугільної промисловості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mpe.kmu.gov.ua/minugol/control/uk/doccatalog/list?currDir=50358>.
7. Фадеева І.Г. Роль інвестицій в управлінні розвитком нафтогазовидобувних підприємств / І.Г. Фадеева, Л.М. Савчин // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2014. – № 6 (1). – С. 142–148.
8. Кравченко І.М. Аналіз категорії «трудова потенція» в контексті категорій «робоча сила», «людський потенціал», «людський капітал» та «трудова ресурси» / І.М. Кравченко // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2012. – Вип. 51. – С. 125–132.
9. Стефанишин О. Людський потенціал економіки України (політико-економічний аналіз): автореф. дис. ... докт. екон. наук: спец. 08.00.01 «Економічна теорія та історія економічної думки» / О. Стефанишин. – Львів, 2007. – 37 с.
10. Петренко В.П. Управління процесами інтелектокористування в соціально-економічних системах: [наукова монографія] / В.П. Петренко. – Івано-Франківськ: Нова Зоря, 2006. – 352 с.
11. Боднарук І.Р. Щодо уточнення структури людського потенціалу підприємства / І.Р. Боднарук // Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції «Ринкова природа інституційних трансформацій сучасних економічних систем», (Чернівці, 18–20 квітня 2013 р.). Ч. 2. – Чернівці: ЧНУ, 2013. – С. 88–90.
12. Радкевич В.О. Ринок інноваційної праці й трудового потенціалу в Україні / В.О. Радкевич // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. – 2014. – № 2 (7). – С. 5–10.
13. Кравченко М.О. Вдосконалення управління кадровим потенціалом інноваційної діяльності промислових підприємств: дис. ... канд. екон. наук: 08.06.02 / М.О. Кравченко. – К., 2002. – 196 с.
14. Ващенко Н.В. Сутність інноваційного потенціалу торговельного підприємства / Н.В. Ващенко // Науковий вісник. – 2014. – № 1. – С. 18–26 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nv\\_2014\\_1\\_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nv_2014_1_6).
15. Санкова Л.В. Инновационная модель трудовых отношений в современных организациях через призму институтов / Л.В. Санкова // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2009. – № 3 (53). – С. 72–76.
16. Головій В.М. Людський потенціал інноваційного підприємництва: структура та ефективність / В.М. Головій // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Економічна. – 2011. – № 935. – С. 14–19.
17. Близнюк В.В. Людський капітал і ринок праці / В.В. Близнюк // Економічна теорія. – 2008. – № 2. – С. 75–90.
18. Капелюшников Р. Трансформация человеческого капитала в российском обществе / Р. Капелюшников, А. Лукьянова. – М., 2009. – 189 с.

19. Кісь С.Я. Щодо доцільності виконання масштабної діагностики і оцінки стану персоналу організаційних утворень нафтогазового комплексу України / С.Я. Кісь, Д.В. Тимошенко, В.П. Петренко // Науковий вісник ІФНТУНГ. – 2009. – № 1 (19). – С. 147–152.
20. Попадинець І.Р. Мотиваційний потенціал управлінської праці на прикладі НГВУ «Долинанфтогаз» / І.Р. Попадинець // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. – 2015. – № 1 (2). – С. 43–49.
21. Ревтюк С.А., Боднарук І.Р. Оцінка використання людського капіталу підприємств нафтової та газової промисловості / С.А. Ревтюк, І.Р. Боднарук // Формування ринкових відносин в Україні: збірник наукових праць. – Київ, 2013. – № 3 (142). – С. 228–232.
22. Боднарук І.Р. Оцінка особистісного потенціалу працівників підприємств нафтогазового комплексу / І.Р. Боднарук, С.А. Побігун // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2014. – С. 89–92.

**Аннотация.** Стаття обосновує роль інноваційної складової людського потенціалу в забезпеченні інноваційного розвитку підприємств нафтогазового комплексу. Вивчені теоретичні підходи, а також уточнено зміст економічної категорії «інноваційний людський потенціал». Предложено розглядати його як сукупність мотиваційного, фізичного і інтелектуального людського потенціалу. Використовуючи результати досліджень, вказано на наявність нереалізованого інноваційного людського потенціалу підприємств нафтогазового комплексу, який є резервом підвищення їх інноваційної активності.

**Ключевые слова:** людський потенціал, інноваційний людський потенціал, інновації, підприємство, нафтогазовий комплекс.

**Summary.** The role of innovative component of human potential in providing innovative development of oil and gas enterprises is examined in the article. Theoretical approaches are analysed and content of economic category «innovative human potential» is specified. It is proposed to be viewed as the aggregate of motivational, physical and intellectual human potential. Using research results the existence of unused innovative human potential (the reserve of innovation activity growth) of oil and gas companies is indicated.

**Key words:** human potential, innovative human potential, innovative development, enterprise, oil and gas sector.