

УДК 658.3.07

**Дюжєв В.Г.**

доктор економічних наук, професор,  
професор кафедри менеджменту інноваційного підприємництва  
та міжнародних економічних відносин,  
Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

**Бойченко О.І.**

аспірант кафедри менеджменту інноваційного підприємництва  
та міжнародних економічних відносин,  
Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

## ПОЛІПШЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ПРОМИСЛОВОЇ АВТОМАТИКИ ЗА РАХУНОК ПІДВИЩЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ СПРИЙНЯТЛИВОСТІ ПЕРСОНАЛУ

*Показані напрями і механізм впливу інноваційної діяльності (ІД) на підвищення ефективності діяльності і роль інноваційної сприйнятливості (ІС) персоналу на прикладах українських і світових компаній ПА (за період 2016-2017рр.) Наведені принципи підвищення особистісних якостей персоналу для підвищення його ІС і збільшення ефективної роботи підприємств. Наведено принципи підвищення індивідуальних якостей ІС персоналу на основі підвищення особистісних якостей співробітників, таких як проактивність, уявлення кінцевої мети, тайменеджмент, принцип виграв / виграв або не пов'язує, розуміння, синергія, самовладання. За допомогою системного підходу виявлені закономірності впливу на ІС персоналу, які показані в статті. Для дослідження була використана методика порівняльного аналізу.*

**Ключові слова:** інноваційна сприйнятливість, інноваційна діяльність, промислові підприємства, промислова автоматика, підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу, система управління персоналом.

**Вступ.** Промислові підприємства України і зокрема галузь ПА на даний момент переживає нелегкі часи конкурентної боротьби із зарубіжними компаніями і зокрема з більш дешевими товарами з Китаю. Щоб не втратити свої позиції і зайняти нові ринки необхідно поліпшувати інноваційну діяльність підприємства, та стежити не тільки за новинками у виробничій сфері, але і в сфері персоналу та підвищення його ІС для збільшення конкурентоспроможності.

**Аналіз останніх наукових досліджень.** Формування сучасної української наукової школи управління персоналом і створення на цій основі передумов зростання ІС персоналу промислового сектора країни пов'язано із працями таких учених, як В. Антонюк, Л. Балабанова, Н. Гавкалова, О. Грішнова, Ю. Д'яченко, О. Захарова, А. Колот, О. Кратт, О. Крушельницька, Е. Лібанова, В. Нижник, В. Никифоренко, В. Онікієнко, В. Петюх, А. Почтовюк. Авторами сформовано теоретичні засади та визначено практичний інструментарій управління персоналом підприємства як складової забезпечення ефективності його виробничо-господарської діяльності.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Зробивши аналіз стану промисловості України у частоті сектора ПА, ми позначили проблематику у ІД підприємства та в поліпшенні ІС персоналу.

**Мета статті.** Головною метою цієї роботи є наведення зразків поліпшення ІД підприємств ПА за раху-

нок підвищення ІС персоналу на прикладі українських та світових підприємств лідерів у галузі ПА.

**Виклад основного матеріалу.** Для підвищення прибутку від реалізованої продукції та збереження чисельності персоналу необхідно підвищення ІС персоналу.

Підприємства галузі ПА не мають стійкої тенденції зростання відповідно немає стабільного прибутку. Якщо порівнювати з даними про відповідність номенклатури продукції рівню світових зразків і долі охоплення вітчизняного ринку можна зробити висновки, що в галузі гостро стоїть проблема розвитку ІД з метою різкого підняття охоплення ринку і підвищення якості продукції [1, с. 142-146; 2, с. 42-46; 3, с. 80-86; 4, с. 107-111].

У таблицях 1-3 наведено напрямки, механізм впливу ІД на підвищення ефективності діяльності підприємств ПА і роль ІС з конкретними прикладами по підприємству ПА України (ТОВ «ВО ОВЕН») та світовим (Danfoss, Siemens) (на собівартість продукції, на приріст прибутку, на зниження енергоємності продукції, на приріст продажів, на збільшення конкурентоспроможності, на підвищення рівня компетенції працівників, на підвищення якості продукції, що виготовляється, на підвищення продуктивності праці, на інноваційний потенціал підприємства).

Як ми бачимо з таблиць 1-3 є істотна різниця в результатах напрямки впливу ІД українських (ТОВ

«ВО ОВЕН» і світових (Danfoss, Siemens), компаній за період 2016-2017 рр., яка виражається від 20 до 40%. У світових компаніях показник набагато краще. Що говорить, про те що в українських підприємствах погано розвинений ІС персоналу.

Як ми бачимо з таблиці 1 такий напрямок впливу ІД як собівартість продукції механізмом якої є підвищення за рахунок застосування різних програми економія виробництва, роль ІС в цьому: ІД забезпечує елементи механізму ІС персоналу. Результатом стає по Україні це зменшення собівартості на 5-20% (ТОВ «ВО ОВЕН»), а в світі зменшення собівартості на 30-40% (Danfoss, Siemens). Що говорить про те що потрібно переймати досвід світових компаній і підвищувати ІС персоналу на українських підприємствах.

Як приклад візьмемо компанію ТОВ «ВО ОВЕН», яка переймає досвід світової компанії Danffos і для збільшення ІС персоналу в ІД підприємства змінює структуру комерційної служби та перехід з регіонального на галузевий вид продажів. Що привело до випуск на ринок нових продуктів; готові рішення для клієнта, таких як: щит управління по вентиляції для птахоферм і свинокомплексів, призвело до збільшення продажів

на 15%. Готове рішення по АСКОЕ, збільшення продажів на 7%, теплотільників і лічильників води з передачею даних на пульт або ОБЛКОМУНЕНЕРГО, збільшення продажів на 7%. А також зроблені перші намітки на освоєння нових ринків СНД (Білорусь, Казахстан) і Європи (зокрема Німеччини).

*Підвищення індивідуальних якостей ІС персоналу на основі підвищення особистісних якостей співробітників.* Для підвищення ІД підприємства слід підвищувати ІС персоналу шляхом підвищення їх індивідуальних особистісних якостей, за допомогою навчання в тренінговій формі для формування навичок високоефективних. Деякі з цих принципів зібрані в таблицю 4.

У таблиці 4 узагальнені і класифіковані навички підвищення ІС персоналу для збільшення ефективної роботи підприємства таких як:

*Проактивність.* Франкл (Frankl) ввів таке поняття як «навик проактивності». Цей термін досить широко поширений сьогодні в літературі з управління. Воно означає щось більше, ніж просто активність. Воно означає, що, кожен несе відповідальність за своє власне життя. Наша поведінка залежить від наших рішень, а не від оточуючих умов. Підпорядковувати почуття нашим цінностям. Ініціювати відбувається і нести за

Таблиця 1

**Напрямок, механізм впливу ІД на підвищення ефективності діяльності підприємства і роль ІС на прикладі підприємства ПА України ТОВ «ВО ОВЕН» та світових (Danfoss, Siemens) (на собівартість продукції, на приріст прибутку, на зниження енергоємності продукції) за період 2016-2017 рр.**

Напрямок впливу ІД	На собівартість продукції	На приріст прибутку	На зниження енергоємності продукції
<b>Результат по підприємствах ПА України</b>	Зменшення собівартості на 5-20%	Зріст прибутку на 10-15%	Економія електроенергії до 20-30
<b>Результат по світовим підприємствах ПА (Danfoss, Siemens)</b>	Зменшення собівартості на 30-40%	Зріст прибутку на 20-45%	Економія електроенергії до 35-45%
<b>Механізм впливу ІД на результат</b>	За рахунок застосування різних програм – економія виробництва	За рахунок реструктуризації відділу продажів, з'єднання його з фахівцями КБ, технологами і БЕК офісом	За рахунок впровадження нового енергозберігаючого обладнання, автоматизація виробництва.
<b>Роль ІС на напрямок впливу ІД</b>	ІД забезпечує елементи механізму ІС персоналу	ІС персоналу на першому місці, через впровадження нових систем	ІС персоналу на здатність до навчання роботи на новому обладнанні
<b>Приклади по ТОВ «ВО ОВЕН»</b>	Впровадження у виробництві програми «кайдзен» і «5К» дозволило економити час випуску продукції від деталі до готового приладу	Перехід з регіональних продажів на галузеві дозволив виготовляти готові рішення для клієнта, що призвело до збільшення продажів	Зміна застарілого обладнання. Перехід з ручного на півавтоматичну або автоматичну збірку приладів. Впровадження нової лінії СМД верстатів, дозволило економити електроенергію та зменшувати час випуску готових плат
<b>Приклади по світовим лідерам ПА (Danfoss, Siemens)</b>	Стратегії товарної групи, заснованої на правильній платформі, а також на модульному підході. Зменшення часу виходу інновацій на ринки, а також в науково-технічних потужностях і загальних витратах на розробку продукції.	Інвестиції в перспективні напрямки, такі як: продовольство, клімат, енергетика та інфраструктура	Застосування енергоефективних технологій

Джерело: розроблено автором

**Напрямок, механізм впливу ІД на підвищення ефективності діяльності підприємства і роль ІС на прикладі підприємства ПА України ТОВ «ВО ОБЕН» та світових (Danfoss, Siemens) (на збільшення конкурентоспроможності, на підвищення рівня компетенції працівників, на підвищення якості продукції, що виготовляється) за період 2016-2017 рр.**

Напрямок впливу ІД	На збільшення конкурентоспроможності	На підвищення рівня компетенції співробітників	На підвищення якості продукції, що виготовляється
<b>Результат по підприємствах ПА України</b>	На збільшення вибору клієнтом обладнання даної ТМ на 15-20%	На 20-30% збільшення компетенції за результатами навчання та тестування співробітників	На зменшення бракованої продукції. Відсоток браку всього 1,5-3%
<b>Результат по світовим підприємствах ПА (Danfoss, Siemens)</b>	На збільшення вибору клієнтом обладнання даної ТМ на 35-45%	На 40-50% збільшення компетенції	На зменшення бракованої продукції. Відсоток браку всього 1,2-1,5%
<b>Механізм впливу ІД на результат</b>	За рахунок капіталізації підприємства (введення нових технологій, продуктів, обладнання)	За рахунок отримання досвіду, зворотного зв'язку від клієнтів і від ринку і доп. навчання	За рахунок впровадження нових технологій і уважних, сумлінних співробітників
<b>Роль ІС на напрямок впливу ІД</b>	ІС персоналу впливає на впровадження нових технологій, навчання новим процесам і збільшення конкурентоспроможності	ІС персоналу впливає на здатність до навчання	ІС персоналу на сумлінність складання устаткування
<b>Приклади по ТОВ «ВО ОБЕН»</b>	Збільшення капіталізації підприємства призводить до збільшення конкурентоспроможності. Перехід на галузеві рішення, вихід на світовий рівень по продукції, організації виробництва і продажів	Програми навчання, і підвищення кваліфікації призводять до підвищення рівня компетенції співробітників. Отримання зворотного зв'язку з ринку, від клієнтів, для розробки нових приладів і рішень	З огляду на досвід попередніх випусків приладів, використання нових технологій, якісну елементну базу, таких виробників як Intel і ін. Впровадження міжнародного стандарту системи менеджменту якості ISO 9001:2015
<b>Приклади по світовим лідерам ПА (Danfoss, Siemens)</b>	Впровадження програм розробки продукції PDP. Наприклад, в інших компаніях працює два розробника, а у нас – три	Концепції зближення з клієнтами і надання послуг на очікуваному рівні, що призводить до більшої лояльності. Підвищення показників діяльності: поліпшення якості і доставки, зменшення суми заборгованостей за рахунок якісної роботи кожного співробітника	Підвищення якості своєї продукції

*Джерело: розроблено автором*

це відповідальність. Протилежність проактивності це реактивність. Реактивні люди часто перебувають в залежності від фізичних умов навколишнього середовища. Якщо погода хороша, вони відчують себе добре. Якщо погода погана, то це позначається на їх настрої і роботі. Проактивні люди носять в собі свою власну погоду. Для них немає значення, чи йде дощ або світить сонце. Вони проваджені цінностями; і якщо цінністю для них є високоякісне виконання роботи, то це не буде залежати від того, сприяє цьому погода чи ні. Таких співробітників слід уникати або за допомогою тренінгів налаштувати на проактивність. Шляхом настройки розуміння у співробітника, що він творець. Він відповідає за свої вчинки і дії. Він заснований на чотирьох унікальних властивостях людини – уяві, совісті, незалежної волі і самосвідомості. Налаштування вимагає не тільки обладнання або приладів а й системи

управління персоналом і зокрема кожному співробітнику і підвищенню його ІС [6, с. 15].

*Представляти кінцеву мету.* Для підвищення ІС кожен співробітник повинен чітко усвідомлювати своє призначення в компанії. Розуміти, до чого ви прагнете, для того, щоб краще уявляти собі, де ви знаходитеся в даний момент, і кожен крок робити в потрібному напрямку. Можна бути дуже зайнятою людиною, не будучи ефективним.

*Таймменеджмент.* Для підвищення ІС співробітник спочатку повинен робити більш важливі справи, то що необхідно. Перше управління часом – записки та пам'ятки, упорядкувати і систематизувати все, що вимагає від нас витрат часу і сил. Друге – поява календарів і ділових щоденників. Дивитися вперед, планувати події і свою діяльність на майбутнє. Третє – розстановка пріоритетів, прояснення цінностей і порівняння на

**Напрямок, механізм впливу ІД на підвищення ефективності діяльності підприємства і роль ІС на прикладі підприємства ПА України ТОВ «ВО ОВЕН» та світових (Danfoss, Siemens) (на підвищення продуктивності праці, на інноваційний потенціал підприємства, на приріст продажів) за період 2016-2017 рр.**

Напрямок впливу ІД	На підвищення продуктивності праці	На інноваційний потенціал підприємства	На приріст продажів
<b>Результат по підприємствах ПА України</b>	Збільшення продуктивності праці на 20-30%	Збільшення інноваційного потенціалу на підприємстві на 20-25%	Збільшення продажів на 30-40%
<b>Результат по світовим підприємствах ПА (Danfoss, Siemens)</b>	Збільшення продуктивності праці на 40-55%	Збільшення інноваційного потенціалу на підприємстві на 50-65%	Збільшення продажів на 45-70%
<b>Механізм впливу ІД на результат</b>	За рахунок нової системи управління орієнтація на новітні досягнення науки і техніки, на найбільш рентабельні і технічно передові види виробництва	За рахунок впровадження інновацій	За рахунок нових продуктів
<b>Роль ІС на напрямок впливу ІД</b>	ІС персоналу на нову систему управління	ІС персоналу на безперешкодне впровадження нових технологій і інновацій	ІС персоналу впливає на нові технології, винаходи, впровадження і вихід на ринок нових продуктів.
<b>Приклади по ТОВ «ВО ОВЕН»</b>	Перехід на нову систему управління; введення нової оргструктуру (розподіл співробітників по галузях, впровадження нових посад керівник бізнес напрямків)	Обґрунтування інновацій та підготовки проекту її реалізації та впровадження на підприємстві	Випуск на ринок нових продуктів. Готові рішення для клієнта, освоєння нових ринків СНД (Білорусь, Казахстан) і Європи (зокрема Німеччини)
<b>Приклади по світовим лідерам ПА (Danfoss, Siemens)</b>	Надання великим і середнім замовникам належного рівня обслуговування, а також забезпечення того, щоб дрібні замовники обслуговувалися дистриб'юторами, мають набагато більше можливостей надавати очікуваний рівень обслуговування на місцевому рівні	Надійна інноваційна компанія, яка пропонує високоякісне обладнання.	Випуск нової продукції – наприклад: лічильника теплової енергії обліку теплової енергії

*Джерело: розроблено автором*

цій основі відносної значущості різних справ. Постановка конкретних цілей – довгострокових, проміжних і короткострокових, на досягнення яких, в гармонії з цінностями, повинні бути спрямовані час і енергія. Щоденне планування – складання конкретного плану досягнення даних цілей або виконання дій, які, як очікується, повинні принести найбільший успіх. Четверте, покоління. Завдання управляти самими собою. Задоволеність – це функція не тільки досягнення результату, але і очікування. А очікування (так само, як і задоволеність) знаходяться в нашому колі Впливу. Збереження і розвиток відношенні і на досягненні результатів.

*Принцип «виграш/виграш» або не пов'язує.* Для підвищення ІС в будь-якій угоді або роботі обидва були у вигаши і якщо не можна це виконати краще не зв'язувати себе якимись домовленостями.

*Зрозуміти співрозмовника.* Для підвищення ІС співробітник спочатку повинен прагне зрозуміти, а потім бачь зрозумілим. Подивитися на речі з позиції іншої людини, проникнути в його систему уявлень. І ми зможемо уявити собі світ таким, яким бачить його інша людина.

*Синергія.* Для підвищення ІС персоналу потрібно творче співробітництво. При синергетичної комунікації просто відкриває свій розум, серце і засоби виразності назустріч новим можливостям, новим альтернативам, нових варіантів. Герб Шеперд (Herb Cheperd) описує здоровий спосіб життя у вигляді балансу чотирьох цінностей: перспективи (духовний вимір), автономії (інтелектуальне), пов'язаності (соціальне) і тону (фізичне). Джордж Шихан (Jordj Chihan) призводить чотири ролі людини: хороша тварина (фізичний вимір), хороший фахівець (інтелектуальне), хороший друг (соціальне) і святий (духовне). Будь-яка переконлива теорія мотивації і організації включає в себе ці чотири виміри – економіку (фізичний вимір), поведження з людьми (соціальне), розвиток і реалізацію людського потенціалу (інтелектуальне) і сенс діяльності, внесок, внесений організацією для підвищення ІС персоналу і співробітника зокрема не обходимо збалансоване самовладання кожного. Це оновлює чотири виміри натури – фізичний, духовний, інтелектуальний і соціально-емоційний [5, с. 204].

## Принципи підвищення ІС персоналу для збільшення ефективної роботи підприємства

Назва	Опис	Значення
Проактивність	Більше, ніж просто активність. Чи означає, що кожен співробітник несе відповідальність за свої рішення і вчинки, які впливають на діяльність підприємства	Кожен співробітник відповідальний за свої рішення
Уявляти кінцеву мету	Чітко усвідомлювати мету, заради якої працює кожен співробітник на своєму місці. Розуміти, до чого приводять помилки кожного співробітника, для того, щоб краще уявляти як досягти кінцевої мети	уявне – творіння
Тайменеджмент	1. Записки і пам'ятки, спроба впорядкувати і систематизувати все, що вимагає від нас витрат часу і сил. 2. Календарі та ділові щоденники. Дивитися вперед, планувати події і свою діяльність на майбутнє. 3. Ідея розстановки пріоритетів, прояснення цінностей і порівняння на цій основі відносної значущості різних справ. Постановка конкретних цілей – довгострокових, проміжних і короткострокових. Щоденне планування – складання конкретного плану досягнення даних цілей або виконання дій, які, як очікується, повинні принести найбільший успіх. 4. Управління самими собою. Задоволеність – це функція не тільки досягнення результату, але і очікування. А очікування (так само, як і задоволеність) знаходяться в нашому колі впливу.	Керування часом. Спочатку робити більш важливі справи, не відволікаючись на рутину.
«Виграв / виграв» або не пов'язує	У будь-якій угоді або роботі обидва повинні бути у виграві і якщо не можна це виконати краще не зв'язувати себе якими або зобов'язаннями або домовленостями.	Думати в душі «виграв / виграв» або не пов'язує
зрозуміти співрозмовника	Спочатку прагне зрозуміти співрозмовника, а потім бути зрозумілим. «Емпатичних слухання» – слухання з наміром зрозуміти, а не з наміром відповісти, управляти співрозмовником, маніпулювати ним.	Зрозуміти інших, а не щоб спочатку зрозуміли нас.
Синергія	У роботі в команді і в усьому досягати синергії і принципу творчої співпраці. Відкрити свій розум, серце і засоби виразності назустріч новим можливостям, новим альтернативам, нових варіантів.	Досягнення синергії з співрозмовником і партнером.
Самооновлення	Принцип збалансованого самооновлення – фізичний, духовний, інтелектуальний і соціально-емоційний.	Ефективність для довгострокових результатів

Джерело: класифіковано автором за даними [5, с. 41, 61, 96, 139, 164, 184, 203]

Для підвищення ІС кожен співробітник повинен регулярно і послідовно втілювати у життя принципи опису вище найрозумнішим і збалансованим чином. Це навички ефективності. Базуючись на принципах, вони приносять найкращі з можливих довгострокові результати. Стають основою характеру, осередком точних карт, за допомогою яких людина може ефективно вирішувати проблеми.

**Висновки і пропозиції.** Виходячи з вищевикладеного можна зробити висновок, що українські компанії мало уваги приділяють підвищенню ІС персоналу, необхідно переймати опит світових компаній і підвищувати ІС персоналу за допомогою принципів показаних вище.

Удосконалення системи управління персоналом організаційного розвитку на підприємстві та під-

вищення ІС персоналу в даний момент насамперед пов'язано з розробленням і впровадженням комплексних змін, які покликані удосконалити функціонування усіх сфер його діяльності. Але тільки розуміння необхідності змін недостатньо, вкрай важливо визначити потрібний момент для здійснення змін і скористатися ним. Досягти поставленої мети і отримати очікуваний результат можливо лише здійснюючи організаційний розвиток планомірним і системним чином. Складність перетворень зумовлює необхідність своєчасних і комплексних змін в інноваційній діяльності підприємств, а саме в системі управління персоналом, яка використовується в методах управління, вимоги до компетенції фахівців і до форм взаємодії із зовнішнім середовищем [7, с. 11-12].

## Список літератури:

1. Дюжев В.Г., Сусліков С.В., Бойченко О.І. Вплив на інноваційну сприйнятливості характеристик системи управління персоналом. *Науково-виробничий журнал «Бізнес-навігатор»*. Харків : ПВНЗ «МУБП». 2017. № 4 (43). С. 142–146.
2. Дюжев В.Г., Бойченко О.І. Підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу комерційної служби підприємств промислово автоматизованої. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки). Збірник наукових праць*. Харків : НТУ «ХПІ». 2017. № 45(1266). С. 42–46.
3. Бойченко О.І. Інновації на прикладі Української промислової компанії. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія «Міжнародні відносини. Економіка. Країнознавство. Туризм»*. 2018. Випуск 7. Харків : ХНУ. С. 80–86.

4. Дюжев В.Г., Бойченко О.І. Инновационная восприимчивость рынка для отрасли электроэнергетика. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. Дніпро : ДВНЗ «ПДАБТА». 2018. № 1(12). С. 107–111.
5. Стивен Р. Кови. *Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности*. 10-е изд., доп. Москва : Альпина Паблицер, 2015. 396 с.
6. Франкл В. *Человек в поисках смысла*. Man's Search for Meaning. Москва : Прогресс, 1990. ISBN 5-01-001606-0.
7. Коренюк П.І., Чекалова Н.Е., Лагода Л.В. Удосконалення управління організаційним розвитком підприємства на прикладі ПАТ «Українська залізниця». *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету Серія: «Економіка і менеджмент»*. Одеса : Видавничий дім «Гельветика». 2018. № 33. 154 с.

### **Дюжев В.Г., Бойченко О.И. УЛУЧШЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ПРОМЫШЛЕННОЙ АВТОМАТИКИ ЗА СЧЕТ ПОВЫШЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ВОСПРИИМЧИВОСТИ ПЕРСОНАЛА**

*Показаны направления и механизм влияния инновационной деятельности (ИД) на повышение эффективности деятельности и роль инновационной восприимчивости (ИВ) персонала на примерах Украинских и мировых компаний ПА. Приведенные принципы повышения личных качеств персонала для повышения его ИВ и увеличение эффективной работы предприятий. Приведены принципы повышения индивидуальных качеств ИВ персонала на основе повышения личностных качеств сотрудников, таких как проактивность, представление конечной цели, тайменеджмент, принцип выиграл / выиграл или не связывает, понимание, синергия, самообладание. С помощью системного подхода выявленные закономерности влияния на ИВ персонала, которые показаны в статье. Предложены подходы для повышения ИВ персонала. Для исследования была использованная методика сравнительного анализа.*

**Ключевые слова:** инновационная восприимчивость, инновационная деятельность, промышленные предприятия, промышленная автоматика, повышение инновационной восприимчивости персонала, система управления персоналом.

### **Dyuzhev Viktor, Boichenko Oleg. IMPROVEMENT OF INNOVATIVE ACTIVITY OF ENTERPRISES OF INDUSTRIAL AUTOMATION FOR ACCOUNT OF INCREASE OF INNOVATIVE RECEPTIVITY OF PERSONNEL**

*Directions and mechanism of influence of IAn are shown on the increase of efficiency of activity and role of IR to the personnel on the examples of the Ukrainian and world companies of IA. The brought principles over of increase of the personal qualities of personnel for the increase of him IR and increase of effective work of enterprises. The principles of enhancement of individual qualities of IR staff on the basis of enhancement of personal qualities of employees such as proactivity, presentation of the final goal, secret management, the principle of winning / winning or not connecting, understanding, synergy, self-control are given. With the help of the system hike, regularities of the impact on the personnel of the IP are shown, which are shown in the article. An approach was proposed to improve the staffing of IR. With the help of a systematic approach, the problems of pre-production of the IA of Ukraine are revealed. Methodologies of comparative analysis were applied. The direction, the mechanism of IA impact on increasing the efficiency of the enterprise and the role of IR with specific examples for enterprises of PA of Ukraine and Mirim (on the cost of production, on profit growth, reducing energy intensity of products, on sales growth, increasing competitiveness, increasing the level of employees' competence, improving quality products, increase productivity, on the innovative potential of the enterprise). Using this, you can identify weaknesses and the extent to which an increase in IR staff is required. As well as, a concise methodology for raising IR personnel is presented using the principles of raising IR personnel to increase the effective operation of the enterprise. Methodology for improving IR personnel. The practical significance. This methodology for improving IR personnel. To enhance IR, each employee should regularly and consistently implement the principles of description in a smart and balanced manner. These are skills of efficiency. Based on the principles, they bring the best of possible long-term results. They become the basis of character, the center of precise maps, with the help of which a person can effectively solve problems, increase opportunities and constantly open and embed new principles in the ascending helix of growth.*

**Key words:** innovative receptivity, innovative activity, industrial enterprises, industrial automation, increase of innovative receptivity of personnel, control system by a personnel, HRMS.