

ЛІТЕРАТУРА:

1. Руденко Л. В. Управління потоками капіталів у сучасній бізнес-моделі функціонування транснаціональних корпорацій: [монографія] / Л. В. Руденко. - К.: Кондор, 2004. - 477 с.
2. Макогон Ю. В. Транснаціональні корпорації / Ю. В. Макогон, Т. В. Орехова, К. В. Лисенко. - Донецьк: ДонНУ, 2007. - 208 с.
3. Пашин С. Т. Функционирование транснациональных компаний: организационно-экономическое обеспечение / С. Т. Пашин. - М.: Экономика, 2002. - 347 с.

4. Плотніков О. В. Фінансовий менеджмент у транснаціональних корпораціях / О. В. Плотніков. - К.: Кондор, 2008 - 205 с.
5. Михайлушкин А. И. Экономика транснациональной компании / А. И. Михайлушкин, П. Д. Шимко. - М.: Высшая школа, 2005. - 334 с.
6. Друкер П. Ф. Энциклопедия менеджмента / П. Ф. Друкер. - М.: Вильямс, 2004. - 432 с.
7. Barnet R. J. Global Dreams: imperial corporations and the new world Order / R. J. Barnet. - NY: Touchstone Edition, 1995. - 480 p.
8. The global competitiveness report 2010-2011 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.weforum.org/reports>.

A. Zharikov, L. Batchenko

TRANSNATIONALIZATION OF PRODUCTION ENTERPRISES OF CONFECTIONARY MARKETS

In this article is classified world confectionary markets in terms of investment attractiveness, is justified the choice of countries, which are the most appropriate for production enterprise creation, is calculated the potential growth level of network spread index and transnationalization index for one of the leading companies on the Ukrainian confectionary markets under the condition of enterprises establishment in the mentioned regions of the world.

Key words: transnationalization, market strategy, confectionary markets.

© А. Жаріков, Л. Батченко
Надійшла до редакції 18.01.2011

УДК 330.322

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ ВУГІЛЬНОЇ ГАЛУЗІ: ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

ЮЛІЯ ЗАЛОЗНОВА,

кандидат економічних наук, старший науковий співробітник
Інституту економіки промисловості НАН України, м. Донецьк

У статті визначено потреби активізації інноваційної діяльності вугільної галузі. Обґрунтовано причини, які перешкоджають інноваційному розвитку вугільної промисловості. Наведено міжнародний досвід упровадження інновацій на вугільних підприємствах. Надано пропозиції щодо подолання перешкод інноваційному розвитку на державному, галузевому, виробничому рівнях управління.

Ключові слова: інноваційна політика, вугільна промисловість, управління, персонал, кадровий потенціал, інноваційний розвиток.

Постановка проблеми. Вугільна промисловість - базисна галузь вітчизняної економіки, від якої залежить енергетична безпека України. Потенціал вугільної галузі складає 117 млрд тонн. Понад 1 млн українських працівників задіяні у вугільній галузі [18].

Сьогодні вугільна промисловість України знаходиться в складному економічному та соціальному становищі. Більшість вугільних шахт випускають продукцію, яка поступається своєю якістю закордонним аналогам. Не витримуючи конкуренції на вітчизняному та світових ринках, багато шахт припиняють свою діяльність. Скорочення виробництва тягне за собою соціальні наслідки (утрата робочих місць, доходу, перетво-

рення шахтарських міст та селищ на депресивні території тощо).

Для ефективного та сталого функціонування вугільної промисловості потрібні її технічне переоснащення, упровадження ефективних інновацій, зміна системи управління, форм власності тощо. Частка інноваційно активних підприємств у вугільній промисловості вкрай низька й складає 3,6 % від усієї кількості підприємств у галузі. Це не випадково, бо в рейтингу використання технологій та інновацій серед країн світу Україна займає 83 місце, а за здатністю адаптувати нові технології шляхом залучення прямих закордонних інвестицій лише 93 місце [6]. Потреба персоналу

підприємств безперервно навчатися та засвоювати нові знання стає стандартом для успішного створення нових технологій та використання нової техніки. Тому сьогодні в усьому світі інноваційний розвиток - це показник розвиненості країни та її населення, а також необхідність збереження конкурентоспроможності та подальшого процвітання. Упровадження нових технологій, запровадження у сфері інноваційного розвитку кращого закордонного досвіду, ефективно використання інноваційного та трудового потенціалу працівників, упровадження корпоративної культури, удосконалення управління людськими, виробничими та природними ресурсами створюють умови для розвитку вугільної галузі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню інноваційної проблематики кадрового потенціалу приділяється значна увага в працях українських та закордонних учених. Значний внесок у розробку проблем організації та розвитку інноваційної діяльності зробили П. Друкер [9], І. Нонака [14], Х. Такеучі [14] та ін. Серед українських науковців, які досліджують інноваційну проблематику, можна відмітити В. Гейця [4], В. Семиноженка [4], О. Поповича [16], М. Семикіну [22] та ін. Соціальні проблеми інноваційного розвитку розробляють В. Антонюк [1], Л. Семів [19] та ін. Для вугільних шахт Донбасу практичні заходи з упровадження нових технологій та технічного переоснащення розробляли В. Ілюшенко, М. Сургай [13], а проблемами інноваційного розвитку в контексті організаційно-управлінського та соціально-трудового забезпечення займалися О. Амоша [1], Л. Стариченко [2], Ю. Драчук [8], О. Новікова [1]. Разом із тим, цільових досліджень із проблем удосконалення управління персоналом підприємств вугільної галузі для підвищення інноваційної активності та прискорення інноваційного розвитку немає, що негативно впливає на розвиток вугільної галузі України.

Метою статті є визначення проблем інноваційного розвитку вугільної галузі та напрямів його забезпечення шляхом упровадження інновацій і професійного розвитку персоналу.

Виклад основного матеріалу. Прагнення до підвищення престижу шахтарської праці з прийняттям відповідного законодавства [10] очікуваного результату не дали. Шахтарська праця не є привабливою для молоді через небезпечні для здоров'я та життя умови праці, невисокий рівень заробітної плати та низький рівень інноваційного розвитку. Середньомісячна заробітна плата у вугільній промисловості на початок 2010 року склала 3327 грн, а заборгованість на вугільних підприємствах - 1349,9 млн грн, у тому числі безпосередньо перед працівниками - 75,9 млн грн [7]. А заробіток - це один із найвпливовіших стимулів для працівників, для їхньої ефективної праці та отриманого результату. За 2008-2009 роки галузь залишило 17 тис. робітників. Працюють лише 20,4 тис. гірників на видобувних дільницях та 16,4 тис. прохідників. Загрозливою також є вікова структура персоналу. На підземних роботах пенсіонери складають 46,2 %, а на поверхні - 30,8 % [21]. Тому скорочення кількості працівників вугільної галузі - це не тільки наслідок падіння обсягів виробництва, але й одночасно його причина. Основою інноваційного розвитку є постійне залучення молодих, творчих та перспективних робітників, які готові та спроможні ефективно працювати, сприя-

ти розвитку підприємства та постійно навчатись, підвищувати кваліфікацію. У 2008 році Верховною Радою України був прийнятий Закон "Про престижність шахтарської праці" [10], але на практиці він мало реалізується, бо в ньому передбачені швидше гарантії та пільги для вже працюючих тривалий час робітників, ніж переваги для залучення молодого персоналу. Навіть пільги щодо вступу до вищого навчального закладу не мають цільового характеру, бо розповсюджуються не на спеціальності для вугільної промисловості.

Аналіз правової бази, яка регламентує діяльність вугільної галузі, свідчить про вкрай низьку регламентованість інноваційного розвитку. Так, формування та реалізація стратегій інноваційного розвитку мають визначатися перш за все Гірничим законом України та Положенням про Міністерство вугільної промисловості України (з 9.12.2010 р. - Міністерство енергетики та вугільної промисловості України). Але ні в першому, ні в другому документі немає положень щодо формування, становлення та розвитку інноваційної політики. У Гірничому законі [5] є статті, які побічно регламентують інноваційні напрями, вони спрямовані на створення умов для будівництва нових, реконструкцію та підвищення технічного рівня діючих гірничодобувних підприємств; забезпечення підготовки кадрів високої кваліфікації для гірничодобувних галузей; створення умов для перспективних наукових досліджень у сфері гірничих відносин; державну підтримку гірничих підприємств. Цей Закон не дає необхідної правової бази для створення та впровадження інноваційних технологій, організації процесу інноваційного розвитку, відповідної підготовки персоналу підприємств та управлінських кадрів.

До повноважень Міненергоуглепрому України в контексті сприяння інноваційному розвитку входить лише контроль за виконанням та реалізацією будь-яких нормативно-правових актів вугільної галузі [17]. Щодо інноваційної політики, то в положенні Мінуглепрому України від 2006 р. немає ані слова, і контролювати впровадження інновацій не передбачено ніким.

У 2008 році Кабінетом Міністрів України була прийнята Концепція реформування вугільної галузі. Основними її заходами у сфері інноваційного розвитку є впровадження новітніх технологій та енергозберігаючого обладнання, системи контролю якості вугілля, приведення такої системи у відповідність із європейськими та світовими стандартами. Для відновлення людського потенціалу вугільної галузі запроваджується механізм забезпечення високопродуктивних і гарантовано безпечних умов праці шахтарів, підвищується ефективність відповідного державного нагляду, здійснюється дегазація вугільних пластів та комплексна механізація виробничих процесів, підвищується рівень оплати праці шахтарів до світового з поступовим переходом до погодинної оплати праці, підвищуються пенсії шахтарям, у тому числі за рахунок недержавних пенсійних фондів, забезпечується соціальний захист працівників галузі й членів їх сімей, устанавлюється відповідальність роботодавців та органів виконавчої влади за надання не в повному обсязі соціальних гарантій [12]. Пройшло два роки з моменту прийняття Концепції, а безпечні умови праці, розвиток професійного потенціалу та новітні технології так і залишилися лише в Концепції.

За роки незалежності України було розроблено та

прийнято безліч програм, концепцій, наказів, розпоряджень для покращення стану вугільної галузі, у яких приділялася увага питанням вуглевидобутку та його забезпечення, визначалось, скільки шахт потрібно закрити, а скільки реконструювати тощо. Інноваційний контекст для вуглевидобутку не розглядався. Прогнозні плани з видобутку вугілля майже ніколи в галузі не були виконані. У 2009 році було добуто у 2,5 раза менше вугілля ніж 20 років тому [21]. Активізація реконструкції шахт здебільшого пов'язана з крупними аваріями та значними втратами людського потенціалу.

Українські шахти вважаються найнебезпечнішими шахтами у світі. За останні 2 роки Україна стала "лідером" за цим показником, випередивши навіть Китай, який був "першим" не одне десятиліття. Так, на 1 млн тонн видобутого вугілля в Україні припадає 3-4 загиблих шахтарі, у Китаї - 1,96, у Російській Федерації - 1,88. В індустріально розвинутих державах за останнє десятиріччя кількість жертв на вугледобувних підприємствах знизилась у 15 разів, а це 1-2 смертельних випадки на 100 млн тонн [6]. За статистику, в Україні в 2007 році кожен шостий загиблий був шахтарем [18].

Такі високі втрати життя шахтарів зумовлені тим, що вугільна промисловість працює за старими, неефективними технологіями та вкрай слабо використовує досягнення науки та техніки. Майже 96 % шахт понад 20 років працюють без належної реконструкції, виробнича потужність за цей період зменшилася в 2,5 раза та використовується лише на 75 % [6]. За даними Департаменту промислового та гірничого нагляду, на 159 діючих в Україні шахтах 90 % вугільних пластів небезпечні за газом, 60 % - за вибухами вугільного пилу, 25 % - за самозайманням. А середня глибина вугільних пластів складає 730 метрів, на 35 вугледобувних підприємствах - понад 1 км. Температура гірських порід на глибині перевищує 45 градусів [18].

Успішна інноваційна політика у вугільній промисловості неможлива без подолання ризиків утрати життя та здоров'я на виробництві. Вона повинна врахувати запобігання небезпекам, пов'язаним із людським фактором. За офіційними даними, 55 % шахтарів гинуть за своєю ж провиною, у результаті порушень правил безпеки та технології праці на виробництві. За словами самих шахтарів, вони вже звикли до постійного ризику для свого життя, до того ж велику роль відіграє ставлення суспільства до небезпечності шахтарської праці як до чогось буденного та обов'язкового [Там само]. На вітчизняних шахтах давно погодились з тим, що шахтарі повинні порушувати правила безпеки для того, щоб виконати план із видобутку вугілля, і такі розпорядження, перш за все, надходять від керівництва. Шахтарі є фактично заручниками незадовільних умов праці, низького технічного оснащення шахт, недостатньої дії системи управління охороною праці та нарядної системи. У 2009 році на шахтах було травмовано 5200 робітників, із них - 151 смертельно. Це при рівні видобутку вугілля у 72,3 млн тонн [Там само]. Вугільна галузь деградує з кожним роком, й інновації - це єдиний шлях до виходу з такого стану. Вони, з одного боку, мають спрямовуватися на подолання причин, небезпек, пов'язаних із людським фактором, а з іншого - прагнути до новітніх технологій вугледобутку з мінімальним застосуванням людської праці.

Галузь українською недостатньо впроваджує нове обладнання. За даними Департаменту охорони праці та над-

звичайних ситуацій Мінвуглепрому України, за рахунок державного бюджету в рамках здійснення програми дегазації вугільних пластів на шахтах за останні три роки було придбано 30 одиниць бурового обладнання, 16 пересувних дегазаційних приладів, впроваджено в дію 18 установок газовідсосного вентиляційного обладнання. Була виконана часткова реконструкція дегазаційних систем на шахтах ім. Скочинського ДП "ДТЕК", ДП "Краснолиманська", "Степна", ДП "Львів-вугілля". Також була впроваджена технологія комплексної дегазації вуглепородного масиву із застосуванням газозосного горизонту на вугледобувних ділянках високого навантаження АП "Шахта ім. Засядька", ДП "Краснолиманська". Але цього взагалі недостатньо серед українських заходів покращення рівня безпеки працівників [Там само].

Окремо треба виділити ВАТ "Павлоградвугілля", на якому був розроблений та впроваджений проект розвитку творчого потенціалу робітників та створення мотивації інноваційної діяльності. Пріоритетне використання інноваційних технологій значно поліпшило якість вугільної продукції, яка постачається в основному на теплові електростанції й коксохімічні підприємства. Запорукою успішної діяльності об'єднання стала концепція розвитку, що включає модернізацію устаткування, впровадження сучасних методів управління виробництвом, підвищення безпеки праці. Лише в 2007 році від впроваджених раціоналізаторських пропозицій, поданих працівниками підприємства, був отриманий економічний ефект більш ніж на 1 млн грн [15].

Причини, які обумовлюють низький рівень інноваційного розвитку, перш за все пов'язані з недоліками управління вугільною галуззю та її підприємствами. Мотивація керівників до інноваційного розвитку вкрай низька. З одного боку, складність інноваційного розвитку обумовлена особливостями вуглевидобутку в підземних умовах, з іншого - постійна зміна керівних кадрів на галузевому та виробничому рівнях без застосування відповідальності за порушення виробничих та соціальних показників є антистимулами інновацій. Але певна робота в галузі проводиться. У виступах керівників галузі простежується прерогатива щодо інноваційної політики. Перш за все, вони вважають, що необхідно шукати та залучати до розвитку вугільної галузі закордонних інвесторів, активізувати діяльність українських науково-дослідних та проектно-конструкторських інститутів, спрямованих на створення більш ефективних засобів розробки родовищ, технологій та технічних засобів видобутку вугілля на пластах невеликої потужності тощо. виправдано ставляться питання щодо розвідки вугільних родовищ, яка практично не ведеться. При наявності великих запасів вугілля країна може залишитися без можливостей подальшого освоєння вугільних ресурсів.

Міжнародний досвід ефективного функціонування вугільних підприємств свідчить про наявність реальних можливостей для цього. Так, у США, Австрії, Бельгії, Великобританії, Франції та інших країнах активно впроваджується система кластеризації, яка дозволяє підвищити інноваційність та конкурентоспроможність учасників кластера. Характерна ознака кластера порівняно з формальною структурою полягає в тому, що включені до нього підприємства зберігають незалежність, але отримують можливість використовувати

ти партнерів для прискорення свого інноваційного розвитку. Для кластерів характерні тісний внутрішній зв'язок, наявність у його складі наукових, фінансових, промислових та інших підприємств. Кластерна концепція базується на зв'язку та взаємозалежності між учасниками, які об'єднані в мережеву структуру для виробництва кінцевої продукції та реалізації інноваційних підходів розвитку. Якщо цю систему застосувати до вугільної галузі, то доцільно буде залучити комерційні банки, НДІ, заводи-постачальники гірничошахтного обладнання, вибухозахисного електрообладнання, засобів автоматизації, шахти та об'єднання, збагачувальні фабрики та хімзаводи, освітні установи тощо. Практична ж реалізація кластеризації галузі повинна відбуватися за ініціативою облдержадміністрації та провідних вугільних інститутів регіону [3].

Одночасно привертає увагу позитивний досвід впровадження інновацій у самій системі управління. Так, Сибірською вугільною енергетичною компанією була розроблена система, за якою персонал компанії поділяється на інноваційні групи. Під інноваційною групою розуміється структурна одиниця, яка призначена для пошуку, розробки, реалізації та засвоєння інновації, спрямованої на підвищення ефективності та безпеки виробництва. До складу інноваційних груп включаються учасники з достатньою мотивацією - керівники, спеціалісти, фахівці, операційний персонал підприємства, кваліфікація та творчі здібності яких дозволяють створити, реалізувати та впровадити конкретну інновацію. Методика інноваційних груп використовується Сибірською вугільною енергетичною компанією з 2001 року. Однією зі своїх головних конкурентних переваг компанія вважає безперервне впровадження інновацій у всіх сферах діяльності. Завдяки цьому в період світової економічної кризи в 2008-2009 рр. компанія успішно пройшла цей важкий період без вагомих втрат [20].

Необхідно проаналізувати закордонний досвід та розробити свої інноваційні технології, які б задовольняли вимоги працюючих та відповідали природному середовищу шахт. Таким чином, інноваційний розвиток повинен стати метою як для управлінців, так і для персоналу шахт, він має бути усвідомленим як критична необхідність. Саме тому одночасно виникає потреба впровадження інновацій у систему управління, постійного навчання персоналу й керівництва, розвитку особистих здібностей та використання їх на благо підприємства. Це буде сприяти інноваційній активності потенціалу робітників, заохочуватимуться перспективні кадри, підвищиться загальний рівень інноваційної культури.

Функціонування персоналу вугільних шахт значно відрізняється від його використання в інших галузях промисловості. Потреба в споживанні вугільної продукції до 2030 року буде зростати [11], що свідчить про необхідність підвищення ефективності та конкурентоспроможності галузі, як за рахунок інновацій та модернізації технічної бази, так і шляхом оптимізації численності персоналу, його якісного складу та забезпечення суттєвого зростання продуктивності праці.

Висновки

Для подальшого функціонування та розвитку вітчизняної вугільної промисловості потрібне впровадження нових технологій, розробка нових родовищ, за-

стосування інноваційного підходу до розвитку персоналу галузі. В іншому випадку галузь вичерпає свої можливості, утратить свої позиції на енергетичному ринку та перспективи розвитку.

Проблема інноваційного розвитку сьогодні стоїть дуже гостро для вугільної промисловості.

На державному рівні необхідно:

- забезпечити в повному обсязі реалізацію чинного законодавства України з інноваційного розвитку та інноваційної діяльності;

- внести зміни та доповнення до Гірничого закону та інших правових документів (концепцій, стратегій, програм, планів тощо), які регламентують розвиток та діяльність вугільної галузі щодо стратегій інноваційного розвитку та механізмів їх впровадження;

- внести зміни та доповнення до проекту Закону України "Про Загальнодержавну соціальну цільову Стратегію розвитку трудового потенціалу на період до 2017 року" щодо підготовки та підвищення кваліфікації кадрів, у контексті потреб інноваційного розвитку галузей промисловості (у т. ч. вугільної);

- забезпечити формування ефективної інноваційної політики в промисловості, зменшити відмінність між Україною та розвинутими країнами в інноваційній сфері;

- створювати умови для розвитку інвестиційного клімату України, залучати прямі іноземні інвестиції для інноваційного розвитку;

- розробити та впровадити систему податкових пільг, а також пільгових кредитів для забезпечення інноваційного розвитку;

- створити позабюджетні фінансові фонди для допомоги фізичним та юридичним особам для здійснення інноваційної діяльності;

- створити венчурні фонди, системи інноваційної підтримки та забезпечити їх ефективне функціонування.

На галузевому рівні необхідно:

- внести зміни та доповнення до Положення про діяльність Міністерства енергетики та вугільної промисловості України, які конкретизують та регламентують інноваційну політику на галузевому та виробничому рівнях, а також виконання законодавства з інноваційної діяльності та інноваційного розвитку, державних концепцій, стратегій, програм із цього напрямку;

- внести зміни та доповнення щодо інноваційного розвитку галузі в Галузеву угоду;

- делегувати пропозиції від галузі до органів державної та місцевої влади щодо створення в державі та регіонах структур зі сприяння впровадженню пріоритетів інноваційного розвитку у вугільній галузі;

- підготувати, прийняти та реалізувати Стратегію інноваційного розвитку вугільної промисловості на період до 2025 року;

- підготувати, прийняти та реалізувати довгострокову Стратегію розвитку трудового потенціалу вугільної промисловості, яка серед пріоритетних напрямів містить підготовку, перекваліфікацію та стажування фахівців галузі для реалізації стратегій інноваційного розвитку;

- розробити галузеву стратегію підтримки та розвитку наукових установ, наукові дослідження яких реалізують інноваційну політику вугільної галузі.

На рівні вугільних підприємств необхідно:

- у перспективних планах (стратегіях) розвитку підприємства виділити пріоритетний напрям з інноваційного розвитку;

- удосконалити систему управління персоналом та трудову мотивацію з метою стимулювання інноваційної активності;

- створити ефективну систему стимулювання працівників за інноваційні пропозиції, творчі ідеї, пропозиції, розробку технологій, удосконалення конструкцій тощо;

- розробити та впровадити комплексну систему оцінки якості праці робітника, спеціаліста як підстави диференціації матеріальних стимулів;

- розробити систему інформаційного забезпечення розвитку інноваційного потенціалу підприємства;

- підвищувати рівень інноваційної культури на підприємстві шляхом підвищення рівня сприйняття нововведень персоналом підприємства, його готовності та спроможності до реалізації нововведень у вигляді інновацій;

- забезпечити включення до колективного договору положень, які регламентують домовленості та обов'язки сторін соціально-трудових відносин щодо інноваційного розвитку підприємства.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення : [монографія] / О. І. Амоша, В. П. Антонюк, А. І. Землянкін та ін. ; НАН України. Ін-т економіки промисловості. - Донецьк, 2007. - 328 с.

2. Амоша О. І. Проблеми вітчизняної вугільної промисловості у світлі вступу України до світової організації торгівлі : [монографія] / О. І. Амоша, А. І. Кабанов, Л. Л. Стариченко. - Донецьк, 2006. - 68 с.

3. Вареник Е. А. Концепция инновационного развития угольной отрасли на основе кластеризации / Е. А. Вареник, Р. М. Лазерник // Уголь Украины. - 2010. - № 6. - С. 12-15.

4. Геєць В. М. Інноваційні перспективи України / В. М. Геєць, В. П. Семиноженко. - Харків : Константа, 2006. - 272 с.

5. Гірничий закон України від 06.10.1999 № 1127-XIV зі змінами та доповненнями // Відомості Верховної Ради України. - 1999. - № 50. - Ст. 433.

6. Горбулин В. Украине нужна новая промышленная политика, которая бы отвечала национальным интересам / В. Горбулин // Зеркало недели. - 2010. - № 1 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.zn.ua>.

7. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

8. Драчук Ю. З. Оцінка ефективності інновацій у безпеці ви-

робництва: [монографія] / Ю. З. Драчук ; НАН України. Ін-т економіки пром-сті. - Донецьк, 2009. - 420 с.

9. Друкер П. Ф. Друкер на каждый день: 366 советов по мотивации и управлению временем / П. Ф. Друкер, Д. А. Макьярелло. - К. : Вильямс, 2008. - 416 с.

10. Закон України "Про підвищення престижності шахтарської праці" від 02.09.2008 № 345-VI // Відомості Верховної Ради України. - 2008. - № 42-43. - Ст. 293 (зі змінами, внесеними згідно із Законом "1564-IV (476417) від 25.06.2009).

11. Залознова Ю. С. Управління персоналом вугільної шахти: оцінка стану та стратегій розвитку : [монографія] / Ю. С. Залознова. - Донецьк, 2008. - 380 с.

12. Концепція реформування вугільної галузі (схвалено Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14.05.2008 р. № 737-р) // Офіційний вісник України. - 2008. - № 37. - Ст. 1244.

13. Сургай М. С. Методологічні основи забезпечення надійності функціонування вугільної шахти, як єдиного технологічного комплексу з комп'ютеризованою системою управління : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра техн. наук : спец. 05.15.02 / М. С. Сургай ; НАН України. Ін-т геотехн. механіки. - Д., 2002. - 36 с.

14. Нонака И. Компания - создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах / И. Нонака, Х. Такеучи. - М. : Олимп-Бизнес, 2003. - 384 с.

15. Перспективы Павлоградугля [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.novosti.dn.ua>.

16. Попович О. С. Науково-технологічна та інноваційна політика: основні механізми формування та реалізації / О. С. Попович ; [за ред. Б. А. Маліцького]. - К. : Фенікс, 2005. - 226 с.

17. Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження Положення про Міністерство вугільної промисловості України" від 2.11.2006 р. № 1527 // Офіційний вісник України. - 2006. - № 44. - Ст. 2952.

18. Профспілка працівників вугільної промисловості України [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.pgrpu.org>.

19. Семів Л. Стратегія інноваційного розвитку держави та її вплив на людські ресурси / Л. Семів // Регіональна економіка. - 2004. - № 2. - С. 7-22.

20. Сибірська вугільна енергетична компанія [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.suek.ru>.

21. Состояние угольной отрасли вызывает серьезные опасения // Шахтёр Украины. - 2010. - № 23. - С. 6.

22. Семикіна М. В. Соціально-економічна мотивація конкурентоспроможності у сфері праці : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук : спец. 08.09.01 / М. В. Семикіна ; НАН України. Ін-т демографії та соц. дослідж. - К., 2004. - 36 с.

Y. Zaloznova

INNOVATION DEVELOPMENT OF ENTERPRISES OF THE COAL INDUSTRY: PROBLEMS AND DIRECTIONS OF PROVIDING

Requirements for activation of innovative activity in the coal industry are defined. The reasons, which create barriers for innovation development of the coal industry are proved. The international experience of introduction of innovations at the coal enterprises is considered. Offers of overcoming of innovation development obstacles at the state, branch and industrial levels of management are given.

Key words: *innovation policy, coal industry, management, staff, human resources potential, innovation development.*

© Ю. Залознова

Надійшла до редакції 04.02.2011