

УДК 658.512.62

*Н.В. Ващенко*

## **РОЛЬ КАДРІВ В ІНТЕНСИВНОМУ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ**

У статті доведено пріоритет кадрової складової в інтенсивному розвитку будь-якої економічної системи; розкрито сутність екстенсивного та інтенсивного розвитку підприємств; наведено трактування поняття «розвиток підприємства»; здійснено критичний аналіз неврахування кадрової складової в інтенсивному розвитку підприємства при характеристичі цього поняття; уточнено поняття «інтенсивний розвиток підприємства» з виділенням провідної ролі персоналу, здатного впроваджувати інновації на підприємстві, як основи інтенсивного розвитку.

*Ключові слова:* інновації, інтенсивний розвиток, підприємство, персонал, екстенсивний розвиток.

**Постановка проблеми.** Сучасний етап розвитку підприємств будь-якої галузі національної економіки характеризується прагненням їх керівників до збільшення обсягів реалізації товарів і послуг та, відповідно, зростання обсягів доходу та прибутку, що логічно. У той же час здійснення господарської діяльності підприємства пов'язане з використанням ресурсів, ефективність витрат яких і дозволяє керівництву отримати бажаний результат розвитку. Стає зрозумілим, що для отримання такого (бажаного) результату керівництво підприємства повинно розглядати персонал як рушійну силу розвитку, мотивувати персонал до формування та реалізації потенціалу підприємства на основі впровадження інновацій – як основи забезпечення інтенсивного розвитку підприємства. Виконання цих передумов управління підприємством на сучасному етапі сприятиме забезпеченню його розвитку на інтенсивній основі, що є вимогою часу для розвитку економічної системи будь-якого рівня, оскільки лише інноваційність є головною передумовою інтенсивного розвитку.

Проблематика інтенсивного розвитку підприємств на сучасному етапі привертає увагу багатьох учених-економістів, що для українських підприємств є вельми актуальним практичним завданням, і підтверджено не тільки теорією, але й реаліями сьогодення. Так, актуальність цієї проблеми чітко викладено у Постанові Верховної Ради України «Про Рекомендації парламентських слухань на тему «Національна інноваційна система України: проблеми формування та реалізації» від 2007 р., у якій, зокрема, йдеться про таке: економіка України обтяжена інерцією попереднього екстенсивного розвитку, що за індексом конкурентоспроможного зростання ставить її на 77-ме місце серед 80 країн [1]. Виходячи зі змісту цього документа, стає очевидним, що протилежність інтенсивному – екстенсивний розвиток зумовлюється такими негативними тенденціями, як деформованість інноваційної діяльності внаслідок відсутності у країні інноваційної системи, низьким науково-технічним потенціалом у країні, який у 10 разів менше, ніж у роз-

винутих країнах, технологічним відставанням українських підприємств від підприємств розвинутих країн, старінням наукових кадрів і втратою наукового кадрового потенціалу, невідповідністю системи вищої освіти потребам економіки та суспільним потребам щодо підготовки висококваліфікованих кадрів, недосконалістю національного законодавства у частині стимулювання інноваційної діяльності, деформованістю структури управління науково-технічною та інноваційною сферами тощо [1].

Безперечно, ці практичні проблеми макроекономічного рівня гальмують інтенсивний розвиток національних підприємств і не створюють відповідних передумов такого шляху розвитку. При цьому звертає на себе увагу той факт, що кадрова складова у найбільшому ступені впливає на інтенсивний розвиток.

**Аналіз досліджень і публікацій за визначеною проблемою.** Проблематиці інтенсивного розвитку підприємств на сучасному етапі присвячено праці багатьох учених.

З точки зору теорії та класифікації видів і типів розвитку з доказом безальтернативності інтенсивного звертають на себе увагу дослідження таких учених, як С.М. Ілляшенко [2], Є.А. Орлова та О.Д. Ситникова [3], Є.Л. Семенчук [4]. З точки ж зору виділення пріоритету кадрової складової в інтенсивному розвитку підприємств певний інтерес являють дослідження М.В. Семикіної [5], В.П. Антонюк [6], Б.М. Данилишина [7], А.М. Колода [8], В.П. Думанської [9], А.В. Василик [10], Є.П. Шилинскене [11].

**Виділення невирішеної частини загальної проблеми.** У той же час науковою проблемою можна визнати той факт, що при трактуванні самого поняття «інтенсивний розвиток» і, зокрема, при визначенні поняття «інтенсивний розвиток підприємства» та його характеристики, в окремих випадках не враховується ані кадрова складова, ані роль персоналу у забезпеченні інтенсивного розвитку підприємства.

Отже, невирішеним питанням є сприйняття самого процесу інтенсивного розвитку підприємства з урахуванням ролі кадрів, здатних упроваджувати інновації на підприємстві. Це потребує уточнення не тільки поняття «інтенсивний розвиток підприємства», але й більш докладного вивчення варіантів розвитку підприємства.

**Формування цілей статті, постановка завдання.** З метою вирішення цієї наукової проблеми необхідно: визначити роль кадрів (персоналу, робочої сили) в розвитку будь-якої економічної системи; виділити пріоритет кадрової складової в інтенсивному розвитку; розкрити сутність екстенсивного та інтенсивного варіантів розвитку підприємств; довести пріоритет кадрової складової в інтенсивному розвитку підприємства при характеристиці цього поняття.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Персонал визнається нами головним ресурсом і рушійною силою інтенсивного розвитку підприємств. У той же час сучасний етап інтенсивного розвитку підприємств в Україні гальмується нестачею кваліфікованих кадрів, які здатні впроваджувати інновації. Доказом цього твердження є дослідження М.В. Семикіної, яка констатує, що могутність будь-якої країни визначається «здобутками праці, пов'язаною з розробкою ноу-хау, новітніх технологій, проектів, виробництвом конкурентоспроможних на світовому ринку інноваційних

продуктів... Однак, в Україні на початку XXI ст., порівняно з 1991 р., у 2,6 раза зменшилася чисельність працівників, зайнятих науковою та науково-технічною діяльністю, у 23 рази кількість винахідників і раціоналізаторів на підприємствах, практично зруйновано низькою оплатою праці стимули до науково-технічної творчості, підприємствам вкрай бракує менеджерів, які здатні проводити технологічні нововведення, в економіці не забезпечено мотивацію активної інноваційної поведінки роботодавців і найманих працівників, не сформовано трудової свідомості, чіткої установки на інновації, що в умовах міжнародної конкуренції та глобалізації світової економіки є прямою загрозою економічній безпеці України» [5, с. 234].

Очевидно, що перелічені практичні проблеми доводять, з одного боку, необхідність концентрації уваги на кадровій складовій процесу забезпечення інтенсивного розвитку національних підприємств, а з іншого – вступають у протиріччя з можливістю задоволення їх потреб у кадрах необхідної кваліфікації та забезпечення розвитку персоналу в системі вищої освіти з метою підвищення рівня його знань, кваліфікації та навичок – як основи впровадження інновацій.

З наукової точки зору вирішення цієї проблеми потребує розкриття сутності процесу «інтенсивний розвиток».

В еволюційному аспекті проблематика інтенсивного розвитку стала об'єктом наукових досліджень і набула свого поширення у наукових колах з середини XX ст. Однак у моделях розвитку соціально-економічних систем Дж. Форрестера та Д. Медоуза особливу увагу було приділено фізичним, демографічним та екологічним факторам розвитку поза врахуванням науково-технічних, що можна визнати їх недоліком. У той же час у більш пізній період (на Міжнародній конференції з проблем народонаселення 1994 р. у Карірі) було наголошено та рекомендовано всім цивілізованим країнам прийняти рекомендації, сутність яких зводилася до такого: розвиток суспільства та вирішення у ньому внутрішніх системних протиріч між економічними, соціальними та екологічними системами неможливе поза активним впровадженням досягнень науково-технічного прогресу (НТП) в усі сфери життєдіяльності людини й суспільства [12, с. 9–10]. Такий підхід впливав із того, що постала проблема вичерпаності ресурсів (зокрема – природних і фінансових), що вимагало впроваджувати досягнення НТП з метою їх ощадливого використання за допомогою інтелектуалізації праці та на основі формування і реалізації інтелектуального і наукового потенціалів. Відтак було доведено, що ці фактори є двигунами інтенсивного розвитку суспільства та економіки, де «...тільки випереджальний розвиток науки й освіти, нагромадження та ефективне використання науково-технічного потенціалу дозволяють успішно адаптуватися людині й суспільству до нових умов розвитку, забезпечують ріст добробуту населення» [12, с. 14].

Наведені аргументи щодо безальтернативності інтенсивного розвитку за своєю сутністю ґрунтуються на глобальному (макроекономічному) підході, у якому передумовами інтенсивного розвитку визначаються такі, як інтелектуальна праця, науково-технічний прогрес і сформовані освітні та науково-технічні потенціали у системі «економіка – суспільство».

Такий (макроекономічний) підхід ґрунтується на визначенні передумов розвитку економіки з точки зору функціональних аспектів із розглядом мож-

ливих варіантів (або типів). При цьому можна не вважати науковою проблемою точки зору сучасних учених-економістів щодо визначення кількості цих варіантів, оскільки кожним із них ураховано як екстенсивний, так й інтенсивний (наприклад, С.М. Ілляшенко виділяє екстенсивний, інтенсивний науково-технічний та інноваційний науково-технічний шляхи розвитку підприємств та економіки країни у цілому [2, с. 135]; Є.А. Орлова та О.Д. Ситникова – екстенсивний та інтенсивний шляхи розвитку підприємств [3]; Є.Л. Семенчук також лише екстенсивний та інтенсивний типи розвитку підприємств [4, с. 199]). Науковою проблемою можна визнати те, що в окремих дослідженнях під сумнів ставиться сама безальтернативність інтенсивного варіанта розвитку підприємств на сучасному етапі: так, Є.А. Орлова та О.Д. Ситникова у своїх дослідженнях стверджують, що «...існують два можливі шляхи розвитку підприємств – інтенсивний та екстенсивний... та незважаючи на кардинальні відмінності між ними, найчастіше за все використовується їх комбінація...» [3]. Вважаємо, що на практиці такі комбінації й відбуваються, але виходячи з наведених вище аргументів, необхідно створити у державі передумови саме для інтенсивного розвитку підприємств.

На доказ цього твердження, у табл. 1 наведено сутність найбільш можливих варіантів розвитку підприємств.

Отже, з наведених характеристик двох можливих варіантів розвитку підприємств на сучасному етапі, що характеризуються зростанням конкуренції, дефіцитністю ресурсів, насиченістю ринку, з одного боку, та вищевизначеними практичними проблемами розвитку українських підприємств – з іншого, безальтернативним є лише інтенсивний.

Таблиця 1

### Сутність екстенсивного та інтенсивного варіантів розвитку підприємств

Існуючі варіанти розвитку підприємства	Характеристика сутності варіанта розвитку	Автор, джерело
Екстенсивний	Полягає у механічному нарощуванні обсягів витрат ресурсів, кількісному збільшенні факторів виробництва, зростанні виготовлення продукції за рахунок зростання витрат фінансових ресурсів і часу на розширення виробництва	Є.А. Орлова, О.Д. Ситникова [3]
	Пов'язаний зі зростаючими витратами ресурсів, відбувається в умовах ненасиченого ринку, за відсутності конкуренції, в умовах відносної стабільності середовища господарювання	С.М. Ілляшенко [2, с. 135]
	Відбувається за рахунок збільшення обсягів і розширення номенклатури товарів і послуг шляхом додаткових витрат ресурсів і капіталовкладень	Є.Л. Семенчук [4, с. 199]
Інтенсивний	Передбачає більш ефективне використання ресурсів, які вже задіяні за рахунок якісного вдосконалення технічних, технологічних, економічних та інших систем, що забезпечує зростання продуктивності, зниження матеріаломісткості та трудомісткості основного виробництва, підвищення рентабельності	Є.А. Орлова, О.Д. Ситникова [3]

Існуючі варіанти розвитку підприємства	Характеристика сутності варіанта розвитку	Автор, джерело
	Передбачає використання досягнень науки та техніки для вдосконалення конструкцій і технологій виробництва традиційних (модернізованих) продуктів із метою зниження собівартості їх виробництва, підвищення якості та конкурентоспроможності; є необхідним в умовах насичення ринків, вичерпання ресурсів, зростання конкуренції	С.М. Ілляшенко [2, с. 135]
	Характеризується якісним удосконаленням продуктивних сил і факторів виробництва, оновленням основних засобів, підвищенням кваліфікації персоналу та ефективності господарської діяльності за рахунок поліпшення її організації	Є.Л. Семенчук [4, с.199]

Як додаток до наведених характеристик (табл. 1) звертає на себе увагу також такий необхідний варіант розвитку підприємств та економіки країни у цілому, як «інноваційний науково-технічний», виділений С.М. Ілляшенко, сутність якого полягає у «безперервному оновленні асортименту продукції і технологій виробництва, удосконаленні системи управління виробництвом і збутом» [2, с. 135].

Поруч із наведеними аргументами щодо безальтернативності у виборі варіантів розвитку підприємств на сучасному етапі на користь інтенсивного, привертає до себе увагу така наукова проблема: лише Є.Л. Семенчуком при характеристиці сутності інтенсивного розвитку (табл. 1) чітко визначається рушійна сила розвитку підприємства, виходячи з його природи – персонал.

При вирішенні цієї проблеми звертають на себе увагу результати сучасних учених-економістів, на основі яких можливо переконатися у тому, що саме від якості праці персоналу залежить інтенсивний розвиток підприємств. Так, на основі змісту моделі макроекономічного зростання Р. Солоу, В.П. Антонюк приходять до справедливого висновку про те, що економічне зростання будь-якої країни залежить від інтенсивності використання праці та капіталу, де продуктивності праці на основі технічного прогресу та освіченості персоналу відводиться вирішальна роль [6, с. 151]; до того ж, цим ученим обґрунтовується думка, з якою не можна не погодитися: «Стратегічним пріоритетом України є перехід до інноваційної моделі економічного розвитку, де найважливішою передумовою є нагромадження та ефективне використання якісних рис людини, які формують сучасні продуктивні здібності працівника...» [6, с. 6]. Б.М. Данилишин, у свою чергу, наголошує на тому, що «...конкурентоспроможність будь-якої країни залежить не стільки від потужності природних ресурсів, скільки від якості людських, де рівень розвитку освіти, людський капітал і кваліфікація населення вирішальною мірою формують соціально-економічний потенціал держави... є потужним важелем економічного піднесення» [7, с. 26]. А.М. Колот справедливо відзначає, що «...знання та інші ресурси інтелектуального, інноваційного



характеру – людина – нова економіка – конкурентні переваги – стійкий розвиток – таким є ланцюг нового глобального феномену, який буде визначати соціально-економічний прогрес в умовах глобалізації» [8, с. 351–352]; в іншому своєму дослідженні цей учений наголошує на тому, що соціально-економічний розвиток у сучасних умовах глобалізації та зростання відкритості національних економік є неможливим за відсутності висококваліфікованих та інноваційно орієнтованих працівників, здатних упроваджувати сучасні прогресивні технології [13, с. 141]. Вивчаючи досвід розвинутих країн, В.П. Думанська приходиться до висновку про те, що важливою тенденцією розвитку світової економіки на сучасному етапі виступає процес інтелектуалізації праці, високі технології, інновації [9, с. 243]. А.В. Василик, доводячи, що інтенсивний розвиток підприємств неможливий без упровадження нової техніки, технологій, методів розвитку бізнесу, висловлює виважену думку щодо неможливості такого розвитку без «...висококваліфікованих працівників, які здатні ефективно використовувати та розвивати свій інтелектуальний потенціал» [10, с. 30–31]. На думку ж російського вченого-економіста Є.П. Шилінскене, сучасний етап розвитку підприємств та економіки у цілому пов'язаний з поглядом на робочу силу як на ключовий ресурс економіки, «...оскільки визначається безпосередня залежність результатів виробництва від якості, мотивації та характеру використання робочої сили у цілому та окремого працівника – зокрема...» [11, с. 144].

Отже, наведені аргументи переконують у тому, що головною передумовою інтенсивного розвитку підприємств на сучасному етапі є наявність освіченого та кваліфікованого персоналу, здатного впроваджувати інновації, опановувати досягнення науково-технічного прогресу, який має інтелектуальний потенціал і мотивацію до його реалізації на користь підприємства.

Наведені аргументи потребують розкриття змісту самого поняття «інтенсивний розвиток» на відповідність їм, що дозволить вирішити наукову проблему неврахування кадрової складової при його характеристиці. У цьому контексті звертає на себе увагу той факт, що серед існуючих трактувань цього поняття маються також певні розбіжності. Наприклад, за змістом праці [14], інтенсивний шлях розвитку є «зростанням виробництва за рахунок більш ефективного використання чинників виробництва та поліпшення технологій, що дозволяє підвищити продуктивність»; у більшості ж досліджень (зокрема тих, на основі яких надано характеристики сутності видів інтенсивного розвитку (табл. 1), чітко не дається визначення самого поняття «інтенсивний розвиток», який розглядається вченими як тип, вид, шлях або напрям тощо. Це зумовлює необхідність уточнення самого поняття «інтенсивний розвиток підприємства».

Для обґрунтування самого поняття скористаємося таким алгоритмом послідовних висновків:

– по-перше, виходячи із самого енциклопедичного визначення поняття «інтенсивний» як «напружений», «посилений» та такий, що «дає найбільшу продуктивність» [15, с. 69], стає зрозуміло, що інтенсивний розвиток передбачає додаткове докладання зусиль для отримання бажаного результату – підвищення продуктивності – показника, в якому й відображається ступінь ефективності використання ресурсів і всієї господарської діяльності підприємства;

– по-друге, розглядаючи сам процес розвитку підприємства як «процес якісних змін у складній системі «підприємство», пов'язаний із удосконаленням матеріальних і нематеріальних підсистем, де рушійною силою виступає сформований потенціал підприємства на основі освіченості персоналу, здатного здійснювати нововведення, використання якого дозволяє забезпечити перехід до більш високого стану системи, її більш досконалого та складного рівня, що в умовах відкритості до зовнішнього середовища сприятиме підвищенню рівня конкурентоспроможності» (*визначення автора статті*), стає очевидним, що інтенсивний розвиток як безальтернативний варіант самого розвитку підприємства є процесом, який передбачає зміни на підприємстві завдяки вдосконаленню персоналом функціональних підсистем на інноваційній основі, тобто реалізації інноваційного потенціалу;

– по-третє, виходячи з того, що інновації є передумовою інтенсивного розвитку підприємства, стає зрозуміло, що без упровадження інновацій персоналом задля формування та реалізації потенціалу підприємства забезпечити інтенсивний розвиток неможливо.

Отже, виходячи зі зроблених послідовних висновків, саме поняття «інтенсивний розвиток підприємства» трактується нами таким чином: це процес забезпечення безперервного розвитку підприємства з переходом на більш високу стадію життєвого циклу, що супроводжується вмінням і зусиллями персоналу впроваджувати інновації в усі функціональні підсистеми підприємства задля їх удосконалення з метою формування інноваційного потенціалу, завдяки реалізації якого підвищується раціональність використання ресурсів, ефективність і продуктивність господарської діяльності, отримується прибуток. Вважаємо, що наведене визначення не заходить у суперечність із самим поняттям «розвиток підприємства», а конкретизує його з акцентом на інтенсивності забезпечення цього процесу.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Проведені дослідження дозволяють констатувати, що кадрова складова є необхідною передумовою розвитку підприємства загалом та зокрема – інтенсивного розвитку, оскільки лише завдяки кваліфікації, професіоналізму, досвіду та мотивації персоналу можливо впроваджувати інновації на підприємстві, що й виступає запорукою інтенсивного розвитку. Не вирішивши проблему кадрового забезпечення, підприємство здатне здійснювати свою господарську діяльність лише екстенсивним шляхом, що властиво більшості підприємств України, керівництво яких іде шляхом побудови кадрової політики на принципах заощадження на оплату праці, економії витрат на навчання персоналу та підвищення його кваліфікації. Це є утопічним шляхом не розвитку, а існування таких підприємств і забезпечує їх керівництву тимчасові вигоди поза будь-яких перспектив інтенсивного розвитку.

З наукової точки зору ця практична проблема пов'язується з нехтуванням окремими вченими-економістами важливості ролі персоналу в діяльності підприємства, орієнтованого на інтенсивний розвиток, що підтверджується неврахуванням ролі та місця персоналу при обґрунтуванні ними самого поняття «інтенсивний розвиток». Отже, надані власні трактування таких понять, як «розвиток підприємства» та «інтенсивний розвиток підприємства» є логічною спробою вирішити цю наукову проблему.

Перспективним напрямом проведеного дослідження є визначення факторів, які впливають на інтенсивний розвиток підприємства. Гіпотетично інтенсивний розвиток можна визнати природною ознакою розвитку будь-якого підприємства. Однак на практиці, як про це свідчать проблеми розвитку українських підприємств, він ускладнюється під впливом зовнішніх факторів, оскільки будь-яке підприємство в умовах ринкової економіки є відкритою системою, з одного боку, та нездатністю самої системи «підприємство» адаптуватися до макросередовища внаслідок несформованого інноваційного потенціалу, розбалансованості між функціональними підсистемами, наявності у них негативних факторів – з іншого. За таких обставин як де-факто не створюються передумови для інтенсивного розвитку.

#### *Список використаних джерел*

1. Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Національна інноваційна система України: проблеми формування та реалізації» / Постанова Верховної Ради України. – Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2007. – № 46. – ст. 525.
2. Ілляшенко С.М. Інноваційний менеджмент: підручник / С.М. Ілляшенко. – Суми: Університетська книга, 2010. – 334 с.
3. Орлова Е.А. Пути повышения эффективности деятельности предприятия / Е.А. Орлова, О.Д. Ситникова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.masters.donntu.edu.ua/2011/fknt/orlova/library/tez1.htm>
4. Семенчук Е.Л. Проекты развития предприятия / Е.Л. Семенчук // Вісник Одеського національного морського університету: зб. наук. праць. – Вип. 31. – Одеса: ОНМУ, 2010. – С. 197–206.
5. Семикіна М.В. Мотиваційні умови розвитку праці в умовах конкурентного середовища / М.В. Семикіна // Регіональні перспективи. – 2002. – № 3–4. – С. 234–236.
6. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: монографія / В.П. Антонюк // НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2007. – 348 с.
7. Данилишин Б.М. Інноваційна модель економічного розвитку: роль вищої освіти / Б.М. Данилишин, В.І. Куценко // Вісник НАН України. – 2005. – № 9. – С. 26–35.
8. Колот А.М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А.М. Колот // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць Київського національного економічного університету; спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – Т.2. – Ч. 1. – К.: КНЕУ, 2007. – С. 350–365.
9. Думанська В.П. Інтелектуалізація праці – пріоритетний напрям розвитку економіки України / В.П. Думанська // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць Київського національного економічного університету; спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – Т. 2. – Ч. 1. – К.: КНЕУ, 2007. – С. 242–249.
10. Василик А.В. Інтелектуальний капітал підприємства як основний фактор виробництва в постіндустріальній економіці / А.В. Василик // Фор-



мування ринкової економіки: зб. наук. праць Київського національного економічного університету. Спецвип. до 100-річчя КНЕУ та 40-річчя кафедри управління персоналом. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Т. 2. – К.: КНЕУ. – 2005. – С. 30–34.

11. Шилинскене Е.П. Региональный рынок труда как основной фактор инновационного развития / Е.П. Шилинскене // *Успехи современного естествознания*; Новгородский гос. ун-т им. Ярослава Мудрого. – 2007. – № 10. – С. 144–145.

12. Акмаев А.І. Економіка й організація інноваційної діяльності / А.І. Акмаєв, Б.Т. Кляненко, О.П. Осика та ін. – Луганськ: ІЕПД НАН України, СНУ ім. В. Даля; Алчевськ: ДонДТУ, 2008. – 341 с.

13. Колот А.М. Трансформація факторів соціально-економічного розвитку на етапі формування економіки знань / А.М. Колот // *Вісник Донбаської державної машинобудівної академії*. – 2008. – № 2 (12). – С. 140–148.

14. Основные факторы развития предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kylbakov.ru/page57/index.html>

15. Деловому человеку. Словарь-справочник. – Луганск: ИИО ЦПО Восточного государственного университета. – 224 с.

В статье доказан приоритет кадровой составляющей в интенсивном развитии любой экономической системы; раскрыта сущность экстенсивного и интенсивного развития предприятий; дана трактовка понятия «развитие предприятия»; проведен критический анализ пренебрежения кадровой составляющей в интенсивном развитии предприятия при характеристике данного понятия; уточнено понятие «интенсивное развитие предприятия» с выделением решающей роли персонала, способного внедрять инновации на предприятии, как основы интенсивного развития.

**Ключевые слова:** *инновации, интенсивное развитие, предприятие, персонал, экстенсивное развитие.*

In the article the priority of personnel component in intensive development of any economic system is proved; the essence of extensive and intensive development of enterprises is exposed; the interpretation of the concept «development of an enterprise» is given; critical analysis of neglect of personnel component in intensive development of an enterprise when characterizing this concept is carried out; the concept «**intensive development of an enterprise**» with **allocation of the decisive role of personnel, which is able to innovate on an enterprise** as the basis of intensive development is specified.

**Key words:** *innovation, intensive development, enterprise, personnel, extensive development.*

*Одержано 14.02.2014.*