

СЕКЦІЯ 4 - ТЕНДЕНЦІЇ ТА ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ ТА ІНВЕСТИЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ

АКСЬОНОВА Д.П., студент, НТУ «ХП», м. Харків

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ КАДРОВОЇ СКЛАДОВОЇ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Сучасний етап розвитку характеризується постійними змінами потреб людства. І тому успішність підприємств визначається переходом на інноваційний шлях розвитку. Показником можливостей є інноваційний потенціал підприємств.

Інноваційний потенціал – це сукупність організованих в певних соціально-економічних формах ресурсів, що можуть при певних діючих внутрішніх і зовнішніх чинниках інноваційного середовища бути спрямованими на реалізацію інноваційної діяльності з метою задоволення потреб суспільства. Основними складовими його інноваційного потенціалу є: виробничо-технологічні, матеріально-технічні, організаційно-управлінські та фінансово-економічні ресурси.

На мій погляд найголовнішою складовою є кадрова. Зазначимо, що діяльність підприємств не може здійснюватись при відсутності спеціалістів. Саме вони спроможні до постійного оновлення і нагромадження знань. Науковцями доведено, що людський фактор впливає на розвиток економіки більше, ніж усі складові разом взяті.

Більшість підприємств мають однаковий набір ресурсів, але для досягнення мети визначним фактором є ефективність їх використання. І на мій погляд, насамперед, система управління підприємством, вміння керівників приймати управлінські рішення, знання та навички робітників сприятимуть розвитку інноваційному потенціалу підприємств та приведуть до успіху на внутрішньому та світовому ринках.

Сучасний ринок праці потребує кадрів, спроможних та схильних до інновацій. Але попит з боку працедавців на висококваліфікованих робітників і фахівців з якісним рівнем професійної підготовки нині є незадоволеним. Основні причини цієї ситуації:

- 1) має місце відсутність державної концепції підготовки інноваційних кадрів відповідно до потреб економіки;
- 2) існує пасивність самих роботодавців щодо забезпечення умов належної підготовки кадрів, підвищення їх професійного рівня;
- 3) дається взнаки відсутність бази накопичених якісних та прогресивних знань і механізму їх передавання молодосвідченим працівникам;
- 4) відбувається погіршення виконання економічної функції.

Таким чином, для формування якісної кадрової складової інноваційного розвитку підприємства необхідна реалізація таких заходів:

- 1) на загальнодержавному рівні – розробити концепцію підготовки інноваційних кадрів для вітчизняної економіки; розробити механізми реалізації напрямків державної програми зі стимулювання розвитку інноваційної діяльності підприємств та підвищення їх інноваційної активності;
- 2) на рівні підприємств: розробити заходи щодо підвищення рівня

інноваційної активності працівників через підвищення їх мотивації; створити сприятливі умови для стимулювання розвитку якісних рис; забезпечити безперервну систему перепідготовки кадрів, навчання, доступ до міжнародних інформаційних банків даних, забезпечення науково-технічною літературою. Все це створить можливості для зростання зацікавленості у інноваційній діяльності, її активізації, підвищення ефективності праці, що сприятиме зміцненню конкурентної позиції конкретного підприємства та поліпшенню показників його фінансово-економічного стану.

Список літератури: 1. Антонюк В. кадри для інноваційної діяльності в Україні: проблеми формування та використання // Україна: аспекти праці. – 2009. 2. Мартюшева Л., Калишенко В. Інноваційний потенціал підприємства як об'єкт економічного дослідження // Фінанси України. – 2010.