

населеного пункту є досить різноманітні і залежать безпосередньо від об'єкту благоустрою та форми його власності. Основними видами фінансування є державний та місцевий бюджети, кошти підприємств і організацій. Кількість коштів та порядок фінансування зазначаються в проектно-кошторисній документації та на основі додатково підписаних договорів.

#### **Список використаних джерел:**

1. Бойчик І. М. Економіка підприємства: Навч. посібник. – Київ: Атіка, 2014. – 480 с.
2. Васильков В. Г. Організація виробництва: Навч. посібник. – Київ: КНЕУ, 2003. – 524 с.
3. Волков О. И., Скляренко В. К. Экономика предприятия: Курс лекций. – М., 2015.

## **РОЛЬ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ІННОВАЦІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

К. В. БАЛИЧЕВА

*Харківський національний університет міського господарства  
імені О. М. Бекетова*

Одним із перспективних шляхів економічного зростання підприємницької діяльності є їх інноваційний розвиток. Практика показує, що інноваційні перебудови на сучасному етапі розвитку суб'єктів господарювання можуть не лише забезпечити високі показники економічного розвитку, але й підвищити конкурентоспроможність підприємницької діяльності, їх експортний потенціал, а також допоможуть вирішити економічні, екологічні, соціальні проблеми. Інноваційна діяльність в усіх сферах характеризується виключним динамізмом, швидкими темпами морального старіння отриманих результатів та, відповідно, постійною появою і реалізацією нових ідей. Зважаючи на це, підприємництва, що прагнуть досягнути успіху, повинні враховувати швидкозмінні умови функціонування ринку та будувати свою діяльність на інноваційних засадах.

Метою роботи є висвітлення особливостей системи управління персоналом в інноваційній організації і основоположних технологій управління персоналом, що дозволяють збільшити його інноваційний потенціал.

Основою будь-якого інноваційного процесу є персонал, оскільки саме

працівники ініціюють інноваційні ідеї, реалізують проекти та здійснюють контроль за їх виконанням. Вчені наголошують, що мотивація персоналу до інноваційної діяльності підприємницької діяльності має свої особливості, і вказують на необхідність розроблення методичних основ для створення відповідного механізму мотивації як інструменту активізації інноваційної поведінки його працівників. Однак, ця тематика досліджена не досить комплексно, оскільки інноваційна діяльність – це дуже складний, специфічний процес, що потребує від працівників постійного розвитку та нових прогресивних знань.

Компанії можуть витратити безліч коштів на впровадження сучасних технологій, проведення ґрунтовних досліджень, але якщо їхні зусилля не будуть підкріплені розумінням кожного працівника, його ролі у цьому інноваційному процесі, очікуваної ефективності не буде досягнуто. Те, наскільки швидко впроваджуються та ефективно використовуються інновації, великою мірою залежить від персоналу підприємства, від його готовності та здатності реалізувати інноваційні заходи. Тобто перехід підприємства на інноваційний шлях розвитку можливий насамперед після підвищення інноваційності його персоналу. Тому, варто розглянути системні заходи, які могли б надати можливість максимально використовувати креативні ідеї працівників та розвивати у них інноваційні задатки:

- 1) застосування прогресивних форм мотивації;
- 2) впровадження інноваційності в корпоративну культуру;
- 3) створення інноваційного клімату;
- 4) розроблення регламентації інноваційних ідей ( порядок подання ідей, критерії їх оцінки, умови впровадження);
- 5) створення можливостей обміну ідеями між новаторами;
- 6) створення спеціалізованого відділу (реєстрація ідей, аналіз реалізація);
- 7) проведення «конкурсів інновацій» на підприємстві.

В науковій літературі визначають, що одним із суттєвих чинників розвитку інноваційного потенціалу є мотивація. Її слід розглядати як створення умов для всебічного заохочення, стимулювання працівників до діяльності, спрямованої на досягнення цілей підприємства. На підприємстві потрібно створити такий інноваційний клімат, який би характеризувався високою ініціативністю персоналу до участі у вирішенні проблем організації, ефективним мотиваційним механізмом здійснення інноваційної діяльності кожним працівником. Необхідно створити такий мотиваційний механізм,

щоб усі учасники інноваційних змін були впевнені у доцільності інновацій не лише для підприємства, але й для кожного працівника зокрема. Тобто система стимулів інноваційної діяльності на підприємстві повинна містити як поточне стимулювання кожного працівника, так і стимулювання за результатами роботи усієї організації. Також ця система повинна обов'язково включати заохочення розвитку творчих здібностей працівників, створення креативних ідей, що є передумовою створення інновацій. Ефективність впровадження інновацій залежить від того, наскільки безпосередні учасники процесу зацікавлені у результаті. Варто зазначити, що персонал вітчизняних підприємств не готовий до використання різного роду інновацій та здебільшого є стримуючим фактором впровадження інновацій. Це пов'язано з тим, що у персоналу виникає страх змінювати звичний спосіб роботи, небажання прикладати зусилля на додаткове навчання без істотних матеріальних заохочень. Визначальною мірою від персоналу залежать творчість і новаторство, які роблять продукт чи послугу унікальною і тим самим надають їм безліч переваг. Тому керівництву слід намагатися задовольнити потреби своїх працівників у їхньому розвитку. Для цього необхідно обов'язково здійснювати такі заходи:

- 1) планування та забезпечення безперервної підготовки і кар'єрного росту;
- 2) створення умов, що заохочують розроблення і впровадження нововведення;
- 3) проведення стійкого аналізу потреб своїх працівників; матеріальні винагороди та заохочення;
- 4) відкрите обговорення інформації;
- 5) забезпечення умов для ефективної роботи всієї команди.

Основним інструментом розвитку працівників, підвищення рівня їх знань, а, отже, конкурентоспроможності підприємницької діяльності, є, звісно ж, навчання. Зазначимо, що навчання персоналу для сучасного бізнесу є одним з інструментів підвищення ефективності роботи і конкурентоспроможності. Витрати на навчання і розвиток персоналу – це довгострокові інвестиції в людський капітал підприємництва.

Отже, інноваційна діяльність підприємницької діяльності потребує якісно нового підходу. Інноваційний шлях розвитку стає реальністю, тільки якщо інноваційна діяльність підприємств буде не окремим заходом впровадження будь-якого типу інновацій, а стратегічно орієнтованим процесом безперервного здійснення розроблення, впровадження, освоєння

виробництва, продажу та оцінки ефективності інновацій. Це вимагає інноваційно активної поведінки персоналу, розвитку у нього творчих здібностей. Тобто інноваційний розвиток підприємницької діяльності неможливий без формування інноваційного мислення в персоналу та потребує якісного та нового підходу до формування мотиваційного механізму. Поєднання різних методів стимулювання, робота з персоналом щодо виявлення його мотиваційних переваг дасть змогу досягти високих результатів від впровадження інноваційних заходів в підприємницьку діяльність.

## **ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В РИНКОВИХ УМОВАХ**

Г. Г. СОБОЛЄВА, канд. екон. наук, доцент, С. О. БУТКЕВИЧ  
*Харківський національний університет міського господарства  
імені О. М. Бекетова*

Проблема ефективності виробництва завжди посідала важливе місце серед актуальних проблем. Зацікавленість їй виникає на різних рівнях управління економікою від власників приватного підприємства до керівників держави.

Ринкова економіка і нові форми господарювання ставлять ряд найбільших проблем щодо подальшого вдосконалення теорії, методології і методики економічної ефективності підприємства, розкриттю причинно-наслідкового механізму формування ефективності виробництва, його критеріїв і оцінок. Принципи виміру і аналізу закономірностей формування економічної ефективності на сучасному етапі повинні розглядатися з позицій системного підходу. При цьому якісні та кількісні прийоми аналізу зазначених закономірностей найкращим чином поєднуються при застосуванні прикладних аспектів статистичного моделювання економічних показників [1, с. 452].

В даний час практика вимагає розробки цілого комплексу питань, пов'язаних з особливостями вивчення окремих науково-теоретичних і практичних проблем підвищення ефективності виробничо-господарської діяльності в умовах ринкових відносин. Заслуговує увагу, точка зору тих фахівців, які вважають за необхідне зосередити дослідження в галузі