

1. Бутко М.П. Організація системи контролінгу на підприємствах України / М.П. Бутко // Науковий вісник Херсонського державного університету. — 2014. — Вип. 6. Ч. 2. — С. 116—118.
2. Клокар О. Соціально-економічна сутність фінансового контролінгу та його ефективне формування й розвиток / Олег Клокар // СХІД. — 2016. — № 5 (145). — С. 11—15.
3. Партин Г.О. Види та місце фінансового контролю на підприємстві / Г.О. Партин, Я.В. Масвська // Науковий вісник НЛТУ України. — 2009. — № 19.6. — С. 199—202.

## ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА

**Фоменко Р.С.**

*Науковий керівник – Волкова М.В., канд. екон. наук, доцент*

Сучасні перспективи економічного розвитку України пов'язуються з високотехнологічними й конкурентоспроможними підприємствами, господарська діяльність яких забезпечувала б розвиток національної економіки. Розвиток будь-якого підприємства неможливий без вироблення ним стратегічних напрямків своєї діяльності, які ґрунтуються на нововведеннях, тобто мають інноваційний характер. Саме інновації є тією рушійною силою, що здатна забезпечити довготривале економічне зростання.

Особливої значущості в цих умовах набувають проблеми формування теоретичного фундаменту та визначення підходів розробки інноваційних стратегій на підприємстві.

На ринку відбувається постійне посилення конкуренції між суб'єктами господарювання практично в кожному сегменті ринку. Тому на ринку залишиться той суб'єкт, який буде постійно вдосконалювати свою продукцію, надавати їй нові якості, нові властивості, буде поліпшувати дизайн, споживчу цінність продукції, тобто той, хто буде постійно запроваджувати те, чого на ринку в даний час немає [1, с.7].

Розвиток будь-якого підприємства неможливий без вироблення ним стратегічних напрямків своєї діяльності, які ґрунтуються на нововведеннях, тобто мають інноваційний характер.

С. І. Ожегов під розвитком розуміє «процес закономірної зміни, переходу з одного стану в інший, більш досконалий, перехід від старого якісного стану до нового, від простого до складного, від вищого до нижчого» [2, с. 61]. Тож можна сказати, що розвиток – це перехід від одного якісного стану до іншого.

Інновації – це результат інноваційної діяльності, реалізований у вигляді нових або вдосконалених продуктів чи послуг, упроваджених на ринку, а також техніко-технологічних, наукових, організаційних і соціально-економічних нововведень, що використовуються в практиці.

Згідно з Законом України "Про інноваційну діяльність" інновації — це новостворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоспроможні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і (або) соціальної сфери [3].

Дослідження інноваційного розвитку економіки дало змогу виділити наступні ознаки інновацій:

- вони дозволяють долати депресію і започатковують економічне зростання на якісно новій основі;
- поява базових нововведень веде до виникнення нових підприємств, що супроводжується розвитком економіки.

Інноваційна стратегія — один із засобів досягнення цілей організації, який відрізняється від інших засобів своєю новизною, передусім для даної організації, для галузі ринку, споживачів, країни в цілому.

Найчастіше стратегію ототожнюють з позицією на ринках, із заходами, що дають змогу зміцнити конкурентну позицію та збільшити частку на «своїх ринках», вести боротьбу за завоювання нових ринків та ін.

О. Є. Кузьмін розглядає стратегію як довгострокову модель розвитку організації (або ще кажуть напрямок дій), яка приймається для досягнення її стратегічних цілей [4, с. 123].

С. О. Попов вважає, що «стратегія якісно визначається, узагальнюючи модель довгострокових дій організації, що їй необхідно здійснити для досягнення поставленої мети через розподіл та координацію ресурсів» [5, с. 62].

Стратегія розвитку підприємства дозволяє забезпечувати його науково-технічній політиці стійкість при збереженні головних стратегічних напрямків з досягнення поставлених цілей інноваційного розвитку, з одного боку, а з іншого, при визначенні гнучкості і спроможності змінювати напрямки розвитку відповідно до умов зовнішнього середовища, що постійно змінюється.

Слід зазначити, що будь-які стратегічні кроки організації мають інноваційний характер, оскільки вони так чи інакше ґрунтуються на нововведеннях в економічній, виробничій, збутовій чи управлінській сферах.

1. Козловський В. О. Інноваційний менеджмент [Текст]: [Навчальний посібник для студентів спеціальності «Менеджмент організації»] / В. О. Козловський; Вінницький національний технологічний університет – Вінниця: ВНТУ. 2007 – 209 с.

2. Пономаренко В. С. Стратегія розвитку підприємства в умовах кризи: Моногр. / В. С. Пономаренко, Трийд О. М., Кизим М. О. – Х.: «ІНЖЕК», 2003. – 323 с. Укр. мова.

3. Закон України «Про інноваційну діяльність» Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2002, N 36, ст. 266. [www.zakon.rada.gov.ua](http://www.zakon.rada.gov.ua)

4. Кузьмін О. Є. та ін. Управління ризиками в інноваційній діяльності: Навчальний посібник / О. Є. Кузьмін, Н. Ю. Подольчак, Н. І. Подольчак. – Львів: Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2009. – 176 с.

5. Пономаренко В. С. Стратегія розвитку підприємства в умовах кризи: Моногр. / В. С. Пономаренко, Тридід О. М., Кизим М. О. – Х.: «ІНЖЕК», 2003. – 323 с. Укр. мова.

## **СУЧАСНИЙ ПІДХІД ДО ВИБОРУ СТРАТЕГІЧНОЇ КОНЦЕПЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

*Абрамкіна С.О.*

*Науковий керівник – Калашнікова Х.І., канд. екон. наук, доцент*

Стрижень будь-якої організації – люди, які працюють у ній, якими необхідно гармонійно управляти. Система управління персоналом дуже різнобічна і багатогранна. Управління персоналом як науково-практичний напрям є складною невід’ємною частиною загальної науки управління виробництвом. Вивчати управління — означає вивчати відносини між людьми в ході цілеспрямованої дії на процеси виробництва, виявляти закони формування відносин управління з тим, щоб на їх основі встановити принципи управлінської діяльності, форми і способи її здійснення.

Виходячи з цього, під управлінням персоналом, слід розуміти, процес планування, підбору, підготовки, оцінки і безперервного розвитку персоналу, направлений на раціональне його використання, підвищення ефективності виробництва і, зрештою, поліпшення умов життя працівників. Саме тому, основною метою кадрової роботи в сучасних умовах є формування нової людини, яка володіє високою відповідальністю за доручену справу, сучасним економічним мисленням, високою кваліфікацією, розвиненим відчуттям професійної гідності та має креативне підхід до вирішення проблем.

Сукупність цілей, напрямів, форм і методів управління персоналом складається в єдину систему кадрової роботи. На сучасному етапі розвитку держави актуальними мають стати наступні підсистеми роботи з персоналом:

- підсистема аналізу, планування і прогнозу плінності кадрів. Її основні завдання: формування об’єктів і структур управління, розрахунок потреби в кадрах необхідних професій, спеціальностей і кваліфікації. Іншими словами, вирішення завдань даної підсистеми повинне дати відповідь на питання: "Хто потрібний і в якій кількості?";

- підсистема підбору, розміщення, оцінки і безперервного навчання персоналу. Її основні завдання: якісне забезпечення сформова-