

## СЕКЦІЯ 4

### ***ОСОБЛИВОСТІ БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ (РІЗНИХ ФОРМ ВЛАСНОСТІ)***

#### **АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ**

В. Г. КУДЛАЙ, канд. екон. наук

А. С. ДОБРОВОЛЬСЬКА, студентка

*Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана*

Глобальні зміни і модернізація управлінської практики в першу чергу викристалізовує проблемні аспекти у взаємовідносинах між власниками бізнесу, управлінцями всіх ієрархічних рівнів - з одного боку і підлеглими - з іншого [5]. В сучасному економічному вимірі ефективне функціонування підприємницької діяльності неможливе без проактивного застосування інноваційних технологій в управлінні персоналом. Ми підтримуємо думку науковців, які вважають, що посилення деструктивних кризових явищ в економіці в цілому впливає на зміни в економічній і управлінській діяльності підприємств [6].

Серед дієвих важелів підвищення економічної ефективності підприємницької діяльності саме трансфер технологій є досить актуальним стратегічно спрямованим. Слід зазначити, що в майбутньому саме інтелектуальні продукти, інформаційна, а не матеріальна сфера економіки будуть генерувати все більший обсяг прибутку і робочих місць [4]. Трансфер технологій, в тому числі в сфері управління персоналом, відбувається ринковим шляхом, а саме через продаж їх потенційним покупцям з метою використання в

підприємницькій діяльності. Ми підтримуємо позицію авторів які вважають, що трансфер технологій є невід'ємним інструментом інноваційного та інтелектуального розвитку економіки [7].

Аналізуючи розвиток трансферу технологій, варто виокремити внутрішні і зовнішні чинники їх розвитку. До найважливіших внутрішніх чинників слід віднести:

- рівень інтелектуальної і професійної підготовки персоналу підприємств і організацій,
- можливості реалізації креативного потенціалу персоналу та розвитку особистого бренду,
- активний вплив персоналу на стратегію розвитку підприємства та формування позитивного бренду підприємства,
- командна робота всіх гілок влади, а також відкритий і швидкий комунікаційний процес в управлінській ієрархії,
- роль лідера-власника бізнесу як координатора і натхненника колективу.

Серед зовнішніх чинників розвитку трансферу технологій варто виокремити:

- державну інноваційну та інвестиційну політику в певній галузі підприємницької діяльності,
- привабливість галузі як для потенційних інвесторів, так і для споживачів продукції,
- рівень конкуренції в певній галузі підприємницької діяльності,
- вплив макро- економічних, політичних, культурних факторів на можливості розвитку певної галузі підприємницької діяльності.

В залежності від підходу до організації процесів творчої праці на підприємствах, виділяють три основні форми організації трансферу технологій [8]:

1) внутрішньо фірмова форма трансферу технологій, яка заснована на штатній внутрішній організації, коли інновація виконується під конкретну задачу підприємства і реалізується всередині підприємства, в тісній кооперації з

його підрозділами на основі гнучкої взаємодії з безпосередніми розробниками інноваційного проекту;

2) зовнішня форма трансферу технологій, яка заснована на співпраці підприємства з зовнішніми організаціями (виробничими, ринковими, організаційними і т.п.) за допомогою контрактів, коли створення нових видів продукції (інновації) виконується підприємством для сторонніх організацій;

3) інтрапренерська форма, коли для реалізації інноваційного проекту засновуються внутрішні малі підприємницькі форми, дочірні венчурні структури, які, як правило, використовують резерви виробництва основного підприємства або ще додатково залучають капітальні ресурси для впровадження результатів інноваційної діяльності підприємства.

Інноваційними методами управління персоналом на вітчизняних підприємствах в сучасному бізнес-просторі є:

1) хедхантинг – «якісний пошук», який бере до уваги особливості бізнесу замовника, робочого середовища, ділових та особистісних якостей кандидата [1];

2) аутстафінг – відноситься до послуги, яка передбачає переведення частини працівників з штату підприємства в штат спеціального кадрового агентства, при цьому працівники продовжують працювати на своєму попередньому підприємстві, але на ньому не числяться [2].

Отже, ми повністю підтримуємо думку, що, інвестиції у розвиток персоналу є вагомим підґрунтям підвищення ефективності та конкурентоспроможності підприємницької діяльності [3].

Список використаних джерел:

1. Гармаш С. В. Проблеми реформування українського суспільства в умовах глобалізації світової економіки та динамічної невизначеності факторів зовнішнього середовища. Дослідження та оптимізація економічних процесів: кол. монографія / За ред. О. В. Манойленка. Х. : «Щедра садиба плюс», 2014. 517 с.: іл. С. 313–322.

2. Домбровська Г. П., Геращенко І.О. Аутстафінг – інструмент в управлінні персоналом. URL : <http://www.kpi.kharkov.ua>.

3. Кудлай В. Г. Актуальні питання професійного розвитку персоналу в сучасних умовах. *Інформаційне суспільство: технологічні, економічні та технічні аспекти становлення (випуск 6). Всеукраїнська наукова інтернет-конференція, м.Тернопіль, Тернопільський національний економічний університет 28-29 серпня 2014*, С. 26-27.
4. Кудлай В. Г. Виклики та напрямки модернізації бізнес-освіти // Інновації в бізнес-освіті [Електронний ресурс] : зб. матеріалів III Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. ; 22-23 травня 2019 р., м. Київ. К. : КНЕУ, 2019. 230 [1] . С.44-47.
5. Кудлай В.Г. Партисипативне управління як чинник підвищення ефективності управління персоналом // Управління соціально-економічними трансформаціями господарських процесів: реалії і виклики: збірник тез доповідей II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Мукачево, 6-7 квітня 2020 р.). Мукачево: МДУ, 2020. С.167-169.
6. Кудлай В.Г. Особливості мотиваційної політики в умовах економічної кризи // Інноваційні стратегії та моделі економічних трансформацій в умовах євроінтеграційних викликів матеріали //міжнародна науково-практична Internet-конференції 15 травня 2020 р. Харків Ужгород Софія Пшеворськ. С.47-49.
7. Маслак М.В. Фактори розвитку трансферу технологій машинобудівного підприємства. *Актуальні проблеми економіки*. Київ : ВНЗ «Національна академія управління», 2016. № 5. С. 171–181.
8. Перерва П.Г. Венчурна діяльність промислового підприємства та внутрішньо фірмова комерціалізація технологій на засадах інтрапренерства. *Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Сер. : Економічні науки*. Харків : НТУ "ХПІ", 2016. №27 (1199). С. 90-96.

## **ВИЗНАЧЕННЯ ПРИНЦИПІВ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ**

К. О. ГОРОВА, канд. екон. наук, доц.

ДЕНЬ ЦІВЕНЬ

*Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»*

В сучасних умовах господарювання підприємства все більше приділяють уваги завоюванню позитивного іміджу серед споживачів завдяки впровадженню у свою діяльність корпоративної соціальної відповідальності