

Матлюк Анастасія  
ст. гр. МОА-41,  
Тернопільський національний економічний університет  
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри  
менеджменту та публічного управління С.М.)

## ПРОБЛЕМИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

На сьогоднішній день інноваційний розвиток підприємницької діяльності стає ефективним способом конкурентної боротьби підприємств та позиціонування їх на ринку в цілому. Саме інноваційний розвиток підприємств є головною і визначальною складовою економічного зростання України.

На даному етапі вітчизняні підприємства недостатньо розвинуті в інноваційному плані, що сприяє зниженню рівня їхньої конкурентоспроможності. Тому стоїть необхідність вибору та реалізації інноваційного прориву, плану щодо спільних дій суспільства та держави в аспекті розвитку та розробки конкурентоспроможних технологій і засобів виробництва дадуть початок інноваційній діяльності вітчизняних підприємств.

Інноваційна діяльність - діяльність, що спрямована на використання і комерціалізацію результатів наукових досліджень та розробок і зумовлює випуск на ринок нових конкурентоздатних товарів і послуг [5, с.1]. Освоєння інновацій дозволяє підвищити продуктивність праці, рівнів конкурентоспроможності, ефективності виробництва в концепції зменшення собівартості продукції, також рівнів якості та обсягів виробництва продукції. Країни що вже обрали та дотримуються інноваційного плану розвитку стали світовими економічними лідерами, очолюють рейтинги найбільш розвинутих країн з світовим визнанням.

Інноваційний тип розвитку стає основою що дає країні економічну стабільність і самостійність. Загально визначеним є на сьогоднішній день те що інновації формують економіку в цілому, так проведені в економічно-

розвинутих країнах дослідження довели що більше 80 % зростання ВВП пов'язане не з інвестиціями, а з саме технологічними нововведеннями [1,с.26].

Одною з ключових особливостей такої діяльності є ризики, які обумовленні новинками, творчим і нестандартним підходом до наукової та технічної роботи, можливістю здобути не тільки позитивний але й негативний результат. Таку діяльність ще можна розглядати як довгоперспективну, адже вона дає змогу досконало проаналізувати цільовий сегмент, усунути всі слабкі та розвинути сильні сторони підприємства, виявити потреби споживачів, для задоволення яких необхідно розробляти інноваційні товари та послуги [3, с.22].

Україна має досить сильний науковий, промисловий та технічний потенціал, однак не стабільність вітчизняної економіки призвела до спаду потреби на наукову продукцію, яка безумовно інноваційних розробок.

Зокрема причинами низького рівня інноваційної діяльності вітчизняних підприємств в Україні є:

1. Неспроможність держави визначитись з єдиною стратегією інноваційних перетворень[3,с.3]. Держава не визначилась з курсом та цілями здійснення політики інноваційної діяльності, не визначений пріоритет такої діяльності.
2. Нормативно-правова база регулювання інноваційної діяльності не є досконалою. Головна проблема в тому, що закони котрі стосуються інноваційної діяльності не переглядаються, не оновлюються а це означає що за процесом розробки, впровадження та фінансування інновацій держава не здійснює контролю.
3. Недостатній рівень фінансування державою науково-технічної та інноваційної діяльності.
4. Проблема неефективної адміністративно-організаційної складової науково-технічного та інноваційного розвитку.
5. Некомпетентність кадрів, що залучені до науково-технічного та інноваційного вітчизняного розвитку[4].

Вітчизняні підприємства відрізняються дуже низьким та нестабільним рівнем інноваційного та науково-технічного розвитку, в першу чергу через неефективну та застарілу систему управління діяльністю підприємствами та економікою країни за командитно-адміністративної системи господарювання. Дана ситуація зумовлена недостатнім рівнем фінансування, незацікавленістю керівництва підприємств в інноваціях та високим ступенем ризику.

Для того щоб подолати усі вище вказані проблеми потрібно вирішити ряд завдань, а саме в першу чергу переглянути систему управління інноваційною діяльністю, оскільки повна відмова від такої діяльності може призвести до неконкурентоспроможності вітчизняних підприємств на національному і світовому ринку.

*Література:*

1. Сенів Б.О. Проблеми та перспективи інноваційної діяльності в Україні / Б.О. Сенів // Зб. наук. праць. Українська наука: минуле, сучасне і майбутнє. – 2011р. – №16. – с.237-247.
2. Микитюк П. П. Державні механізми стимулювання інноваційного розвитку економіки / П. П. Микитюк // Вісник Тернопільського державного економічного університету. – Тернопіль, 2006. – Вип.2. – С. 68-75.
3. Інноваційний розвиток підприємства [Електронний ресурс] : навч. посіб. / П. П. Микитюк, Ж. Л. Крисько, О. Ф. Овсянюк-Бердадіна, С. М. Скочиляс. – Тернопіль : Принтер Інформ, 2015. – 224 с. – Режим доступу: <http://www.ecoportal.nauka.com.ua>.
4. Про інноваційну діяльність [Електронний ресурс]: закон України. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/40-15>.

Мельник Катерина  
ст. гр. ЕЕУПм-11,  
Тернопільський національний економічний університет  
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри  
управління персоналом і регіональної  
економіки Дяків О.П.)

## НОВІ РОЛІ HR-МЕНЕДЖЕРА НА СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Практика підприємницької діяльності вітчизняних суб'єктів господарювання підтверджує актуальність вимірювання підходів до визначення ролі і функцій фахівців служб персоналу з урахуванням нових вимог ведення бізнесу, переміщення акцентів на якість їх освіти, формування нових умінь і навичок, необхідних для здійснення якісно нової діяльності в умовах посилення конкурентної боротьби на внутрішньому і зарубіжному ринках.

Відділи кадрів на підприємствах стали поступово витіснятися службами персоналу або ставати їх структурними підрозділами, здійснюючи свої традиційні функції. Сучасні умови ведення бізнесу вимагають від менеджменту комплексних підходів, а неоднозначних ролей, що виконують фахівці кадрової служби. У цьому плані науковий і практичний інтерес представляють дослідження професора управління бізнесом Школи бізнесу університету Мічігану Д. Ульріха, який вважає, що ключовими ролями менеджменту персоналу в створенні конкурентоспроможної організації є стратегічний менеджмент людських ресурсів, менеджмент організаційної структури, управління змінами компанії і оперативне управління персоналом [3].

Менеджмент організаційної структури традиційно пов'язаний зі створенням організаційної структури підприємства (підбором персоналу, навчанням, кар'єрним просуванням, наймом і звільненням). Виконуючи перераховані завдання, HR-менеджер повинен використовувати нові методи і підходи для регулювання діяльності з управління персоналом.

Управління змінами підприємства, ще одна ключова роль менеджменту персоналу, зумовлює участь HR-менеджерів в реінжиніринзі і біореінжиніринзі. Це пов'язано з тим, що якісні зміни, що відбуваються в бізнес-діяльності,