

Месель-Веселяк // Економіка АПК. – №3. – 2011. – С. 9-16.

6. Месель-Веселяк В.Я., Федоров М.М. Стратегічні напрями розвитку аграрного сектору економіки України / В.Я. Месель-Веселяк, М.М. Федоров // Економіка АПК – 2016. – № 6 – 37-49

7. Стратегія розвитку аграрного сектора «3+5» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.minagro.gov.ua/system/files/3%20плюс%205.pdf>

**Христина МАРТИНЮК**

Тернопільський національний економічний університет  
м. Тернопіль  
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту та публічного управління Васіна А.Ю.)

## **ПРОБЛЕМИ ЯКІСНОГО КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА**

Для ефективного здійснення інноваційної діяльності необхідна сукупність різних видів ресурсів, серед яких значна роль приділяється кадровим ресурсам. Інноваційний розвиток підприємства не може відбуватися без працівників, які спроможні до постійного оновлення, нагромадження і продуктивного використання знань. Відтак, інноваційна діяльність на вітчизняних підприємствах потребує якісно нового підходу, а інноваційний напрям розвитку стане реальністю, 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.

Перешкодою будь якому розвитку підприємств та економіки країни загалом стають невідповідний рівень освіти та професійних навичок. Неспроможність працівників якісно виконувати свої обов'язки ускладнює взаємодію учасників інноваційних проектів, стримує динаміку розвитку інфраструктури. Відсутність висококваліфікованих працівників і не якісне виконання проектних робіт часто є причиною: пасивності роботодавців щодо забезпечення умов необхідної підготовки кадрів, підвищення їх професійного рівня; відсутності бази затребуваних знань; неналагодженості механізму передавання знань молодосвідченому працівникові; недостатності рівня матеріального стимулювання як керівників, так і підлеглих; неготовності і нездатності впроваджувати організаційні зміни.

Отже, сьогодні процес кадрового забезпечення інноваційного розвитку підприємства пов'язаний з існуванням двох проблем:

– недостатнім рівнем формування у працівників якісних рис, необхідних для створення інновацій та запровадження їх у життя;

– відсутністю сприятливих умов (економічних, організаційних, правових) для ефективного використання наявного кадрового потенціалу в інноваційному процесі, а саме: неефективною системою стимулювання інноваційної активності на підприємствах; незатребуваністю творчої ініціативи; недосконалістю державної системи захисту прав на інтелектуальну власність; відсутністю сприятливих умов для впровадження інновацій.

Отже, інноваційний розвиток підприємств неможливий без формування інноваційного мислення в персоналу та потребує якісно 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 на підприємствах.

Водночас, від характеру технологічних процесів і функціональних дій персоналу підприємств залежить інноваційний потенціал конкретного підприємства. Використання найвищих технологічних досягнень висококваліфікованим персоналом створює можливості для розвитку інноваційних процесів та підвищення конкурентоспроможності підприємств і, зрештою, країни в цілому.

У сучасних умовах господарювання велика роль у формуванні якісних фахівців належить професійній освіті, яка повинна забезпечити їх прогресивними спеціальними знаннями, поєднуючи теоретичну підготовку з практичними заняттями на базі застосування інформаційних комп'ютерних технологій, сучасних методик і підходів в організації навчального процесу.

Роботодавці зацікавленості не тільки у фахівцях, а насамперед у висококваліфікованих працівниках, які володіють новітніми технологіями, знають сучасну техніку й обладнання [1]. Тому формування якісних складових кадрів інноваційного типу повинна, насамперед, забезпечити сфера освітніх послуг. Відтак, освіта та професійна підготовка за їхнього належного якісного та організаційного рівня, розвивають у людині ділові навички і підприємливість, підвищують чутливість людей до нових наукових ідей і технічних розробок, розвивають новаторські здібності працівника, роблять його винахідливим та ініціативним. Отже, освіта наділяє робочу силу продуктивними знаннями, сприяє нарощенню нових знань, стимулює процес продукування нових ідей.

Обсяг та якість одержаних знань, набутих умінь і навиків впливають на формування компетентності персоналу, тобто здатності працівників діяти у різноманітних ситуаціях, спираючись на їхню освіту, кваліфікацію, досвід, навички, уміння, загальний рівень культури, ставлення до роботи, партнерів і клієнтів [2]. Адже компетенція є особливим інформаційним ресурсом підприємства, який забезпечує йому певні конкурентні переваги у ринковому середовищі.

Здатність персоналу до інновацій, продукування нових знань та ідей,

бажання професійного зростання забезпечуються належним рівнем організації менеджменту персоналу, розвитку інтелектуальної свободи на підприємстві, системи заохочення та стимулювання підприємливості працівників, їхнього професійного розвитку.

Поєднуючи накопичені знання, досвід і навички своїх працівників, підприємство формує ключові компетенції, які забезпечують йому стійку конкурентну перевагу на ринку. Матеріальне втілення цих компетенцій знаходить своє відображення в унікальній технології або іншому інформаційно-інтелектуальному ресурсі [3], що пояснює здатність підприємства розвивати інноваційну діяльність, а його працівників – створювати для цього унікальні корпоративні знання.

Не менш важливу роль в удосконаленні професійних знань різних категорій працівників, особливо управлінського персоналу, відіграє бізнес-освіта, основним завданням якої є підготовка висококваліфікованих фахівців, здатних вирішувати нестандартні завдання та приймати правильні управлінські рішення в умовах складних ринкових трансформацій для забезпечення стратегічного розвитку бізнесу.

Таким чином, для вирішення проблем кадрового забезпечення інноваційного розвитку підприємства доцільною є реалізація таких заходів:

- виявлення пріоритетних шляхів підготовки професійних кадрів;
- удосконалення системи безперервної підготовки кадрів;
- матеріальне стимулювання і заохочення працівників до самовдосконалення та підвищення своїх професійних навичок.

Отже, успішне функціонування інноваційних підприємств залежить від ефективного формування персоналу таких підприємств, яке спрямовано на забезпечення та стабільне функціонування кадрового потенціалу підприємств відповідно до цілей та завдань їх інноваційної політики та вимог до особистісно-кваліфікаційних та професійних характеристик персоналу.

### ***Список використаних джерел***

1. Круп'як Л.Б. Кадровий потенціал як фактор розвитку секторів економіки регіону / Л. Б. Круп'як // Міжрегіональне співробітництво в національному та міжнародному вимірах: збірник матеріалів доповідей Міжнародної науково - практичної конференції, 26-27 жовтня 2017 – Тернопіль -Збараж, С. 189-192.

2. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань /А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007 – № 4. – С. 4-9.

3. Курінний О. В. Кадрове забезпечення формування організаційного потенціалу підприємства / О. В. Курінний. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/knp/147/knp147\\_133-137.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/knp/147/knp147_133-137.pdf).