

виконання робіт.

Найчастіше в сучасних умовах на шляху вітчизняних підприємств трапляється такий ризик, як надійність партнерів. Він полягає в неплатежах за виконані роботи, у недотриманні умов укладених договорів тощо. З урахуванням цього ризику роботи в портфелі замовлень диференціюються за ступенем надійності партнерів, тобто ймовірності оплати виконаних робіт згідно з умовами договору.

Як висновок, можна зазначити, що оцінка ризику та його вплив на ефективність інноваційних проектів дає змогу врахувати максимальне значення чинників зовнішнього та внутрішнього середовища для прийняття управлінських рішень.

Відзначено та структуровано специфічні види інноваційних ризиків, а також методи оцінки впливу факторів ризику та невизначеності на ефективність інноваційного проекту, які можуть використовуватися підприємствами при запровадженні системи ризик-менеджменту щоб уникнути кризи в умовах невизначеного ринкового середовища.

Перспективи подальшого розвитку дослідження полягають в структуруванні та оцінці ризику залежно від рівня впливу на ефективність інноваційних проектів з урахуванням організаційно-управлінських, виробничо-збутових і фінансово-економічних ризиків.

Список використаних джерел

1. Микитюк П. П. Аналіз ефективності інвестиційно-інноваційної діяльності підприємств : теорія і практика : дис. д-ра екон. наук : 08.00.09 / Петро Петрович Микитюк. – Тернопіль, 2011. – 547 с.

2. Микитюк П. П. Управління проектами : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / П. П. Микитюк, В. Я. Брич, Я. Д. Паранюк та ін. – Тернопіль : Економічна думка ТНЕУ, 2017. – 300 с.

3. Микитюк П. П. Інвестиційно-інноваційний менеджмент : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / П. П. Микитюк. – Тернопіль : Економічна думка ТНЕУ, 2015. – 452 с.

Ольга ПЕКАРСЬКА

Тернопільський національний економічний університет,
м. Тернопіль

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту
та публічного управління Федірко М.М.)

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ФАКТОР ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Однією з найважливіших і найвагоміших складових ресурсного потенціалу підприємств є кадрова складова, яка відіграє вирішальну роль у забезпеченні економічного зростання країни, підвищенні ефективності її

інноваційного розвитку, виробництва матеріальних і нематеріальних благ та якості життя населення. Відтак, носієм знань, інформації, інтелекту та інновацій є кадровий потенціал.

Водночас, в регіонах України склалися несприятливі умови щодо збереження та відтворення кадрового потенціалу, який є джерелом формування якісного складу працівників усіх секторів економіки регіону. Насамперед, це несприятливі соціально-економічні умови; проблеми, пов'язані із забезпеченням гарантованого конституційного права громадян на працю; зниження зацікавленості в розвитку якісного кадрового потенціалу в умовах занепаду вітчизняного виробництва; відсутність умов застосування інтелектуальних, творчих здібностей трудових ресурсів; руйнація виробничої кооперації; зростання інфляції; обмеження ринків збуту; масові вивільнення працівників; низький рівень заробітної плати; старіння населення, бідність. Відтак, для економічних перетворень, здійснюваних в регіонах України, потрібен якісно новий кадровий потенціал, здатний вивести економіку з кризи і сприяти динамічному розвитку, який забезпечить можливості ефективної зайнятості, отримання гідних доходів та досягнення високої якості життя [1].

Перехід до інноваційної економіки в Україні дуже складний, тривалий і специфічний, характеризується ринковими трансформаціями в усіх сферах суспільного життя і потребує кваліфікованого та зваженого вирішення проблеми якісного кадрового забезпечення інноваційного розвитку економіки. Отже, реалізація стратегічних завдань переведення економіки на інноваційний шлях розвитку неможлива без цілеспрямованої політики держави і самих підприємств з формування та розвитку кадрового потенціалу інноваційного типу.

Важливою складовою інноваційних кадрів є наявність у них здібностей до творчої праці і можливість їх реалізації, що визначає їхній індивідуально-кваліфікаційний потенціал та індивідуальні професійні характеристики. Тому на відміну від «нетворчого» персоналу, інноваційні кадри повинні володіти певними якісними рисами, потрібними для інноваційної діяльності. До таких рис можна віднести: високу професійну компетентність, самостійність, ініціативність, підприємливість, активність, творчість, новаторство, оригінальність у праці, спроможність довести інноваційну ідею до впровадження, наполегливість, здатність до виконання трудових функцій та рівні міжнародних стандартів, високі адаптаційні можливості, високий рівень культури.

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

Тому вагомими чинниками у формуванні кадрової складової інноваційного розвитку економіки є підготовка інноваційних кадрів - кваліфікованих працівників, здатних до творчої праці, професійного розвитку, освоєння і впровадження наукомістких та інформаційних технологій на базі розвитку системи безперервної освіти та навчання впродовж життя. Відтак, найбільш яскравим прикладом сучасних навчальних персонал-технологій є коучинг, який розглядається не просто як технологія навчання персоналу, а один з найбільш ефективних стилів управління на сучасному етапі розвитку бізнесу. Використання його засновано на принципі партнерства та спадкоємності, коли більш досвідчений та кваліфікований фахівець передає свій досвід менш кваліфікованому й цим самим сприяє поглибленню його знань, розкриттю потенціалу, більш ефективній його реалізації.

Не менш важливу роль у вирішенні даної проблеми відводиться державі: необхідно підвищити рівень підготовки кваліфікованих працівників професійно-технічними закладами; підвищити доступність та якість вищої освіти, поліпшити та оптимізувати змістову частину вищої освіти, забезпечити розробку механізмів реалізації напрямків державної програми по стимулюванню розвитку інноваційної діяльності підприємств і підвищення їх інноваційної активності.

В управлінні інноваційними процесами й, зокрема, персоналом підприємств важливим є бізнес-планування інноваційних проектів. Його суть полягає в проектному підході до розв'язання завдань виробничого та організаційного характеру. При цьому бізнес-планування інноваційних проектів розглядається як система взаємопов'язаних цілей і програм їхнього досягнення, що є комплексом науково-дослідних, дослідно-конструкторських, виробничих, організаційних, фінансових, комерційних та інших заходів, відповідним чином організованих, оформлених проектною документацією та які забезпечують ефективне вирішення конкретного науково-технічного завдання (проблеми), вираженого в кількісних показниках, і приводять до інновації [2].

Однак, вирішальним фактором ефективного впровадження інновації є персонал організації і його відношення до неї. Тому завдання керівників при впровадженні інновації – сформулювати психологічну готовність персоналу, що проявляється в усвідомленні виробничої й економічної необхідності здійснення нововведення, особистої й колективної значимості нововведення, а також способів особистого включення в здійснення нововведення.

Забезпечення високої якості кадрового потенціалу є важливим фактором ефективності формування інноваційних структур. Через це повинна будуватись і кадрова політика. Тобто більше уваги слід приділяти таким проблемам як компетентність зі сторони працівників та мотивації зі

сторони керівників. Працівники інноваційних структур повинні володіти такими рисами, як економічна компетентність і культура, професійна комп'ютерна грамотність, новаторство тощо.

Отже, серед основних чинників, які впливають на інноваційну активність вітчизняних підприємств, є наявність висококваліфікованого персоналу, задіяного у розробці й запровадженні сучасних виробничих технологій та інших інновацій. Відповідно використання інноваційних систем управління персоналом підприємств уможливорює діяльність керівного складу з розробки і реалізації Стратегії кадрової політики (планування, формування, перерозподіл, раціональне використання й адаптація працівників на робочому місці), а також сукупність комплексних управлінських дій, спрямованих на формування конкурентоспроможного і професійно мобільного трудового потенціалу, розвиток професійної компетентності, належного рівня кваліфікації, професійно важливих якостей, у тому числі позитивної мотивації до інноваційної праці й безперервного професійного розвитку.

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 р. – Тернопіль -Збараж, С. 189-192.

2. Череп А.В. Управління інноваційними процесами на підприємстві: сучасні підходи та перспективи / А.В. Череп, В.О. Лігузова // Формування ринкових відносин. - 2014. - № 4 (155). - С. 43-46.

Альона ПЕТРІЄВА

Тернопільський національний економічний університет
м. Тернопіль
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту та публічного управління Дудкіна О.П.)

ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ПІДХОДІВ В УПРАВЛІННІ ТЕРИТОРІАЛЬНОЮ ГРОМАДОЮ: АКТУАЛІЗАЦІЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Сьогодні, під час входження України до європейського простору, публічне управління, зокрема, місцеве самоврядування, вже зазнало значних змін. Сучасні процеси децентралізації та реформування місцевого самоврядування висувають нові вимоги до якості та результативності діяльності посадових осіб місцевого самоврядування, яка безпосередньо позначається на рівні соціально-економічного розвитку як окремих територій, так і країни в цілому. Нові українські реалії спонукають до пошуку