

Оскільки з розвитком процесів глобалізації, інтернаціоналізації та інтеграції, поширенням сфери діяльності ТНК, підвищенням ролі інтелектуальної праці, інформації та технології, в економічному зростанні став відбуватися істотний вплив НТП на трансформацію інституціональних структур міжнародного бізнесу [5, с. 70–72].

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Шлюсарчик Б. Умови інноваційності підприємств у сучасній ринковій економіці / Б. Шлюсарчик // *Держава та регіони. Серія: «Економіка та підприємництво»*. – 2009. – № 3. – С. 206–209.
  2. Слободян Т. І. Коопераційні форми міжнародного науково-технічного співробітництва підприємств / Т. І. Слободян // *Наукові записки. Серія: «Економіка»*. – 2010. – Вип. 15. – С. 422–428.
  3. Панухник О. В. Інноваційна концепція забезпечення формування конкурентоспроможності економіки регіону / О. В. Панухник // *Формування ринкових відносин в Україні. Серія: «Розвиток регіональної економіки»*. – 2010. – № 2 (105). – С. 161–165.
  4. Коляденко С. В. Кластери як один з інтегрованих формувань в АПК / С. В. Коляденко // *Зб. наук. праць Черкаського держ. технол. ун-ту. Серія: «Економічні науки»*. – Черкаси: ЧДТУ, 2010. – Вип. 22. – С. 256–260.
  5. Безикура А. Ю. Методологічні підходи щодо вивчення впливу НТП на інституціональну структуру міжнародного бізнесу / А. Ю. Безикура // *Економіка та держава*. – 2010. – № 8. – С. 70–72.
- 

**Ців'юк Василь Миколайович**, магістрант 1 курсу,  
**Гродський Сергій Вікторович**, к.е.н.,  
старший викладач кафедри міжнародної економіки,  
маркетингу і менеджменту

## **РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ**

Економічний розвиток у сучасному світі характеризується провідною роллю технологічного прогресу. Інноваційна діяльність на сучасному етапі розвитку стає однією з найважливіших системних чинників економічного зростання, підвищення конкурентоспроможності як окремого підприємства, так і галузі, і країни в цілому, а також забезпечення її економічної безпеки.

Сьогодні вирішення проблеми досягнення економічного зростання національної економіки як ніколи тісно пов'язане з прискореним розвитком інноваційної сфери. Тому все частіше державні стратегічні програми розвитку декларують завдання переходу економіки від експортного і сировинного до інноваційного типу.

Безумовно, у реалізації таких програм вирішальним є людський фактор. Без освіченого персоналу надто складним завданням є адаптація передових технологій, які показали свою ефективність на світових ринках. Знання та пов'язані з ними професійні навички і надалі залишатимуться критично важливими, але економічні реалії все в більшій мірі породжуватимуть попит на людей, які мають додаткові, екстра-навички, уміння та здатність управляти інноваціями або, принаймні, підтримувати їх. І ці вимоги не обов'язково є суто

технічними за характером – часто вони визначаються широким спектром характеристик емоційного інтелекту – стійкості, адаптивності, самосвідомості та ін.

Інновації в розвитку людського потенціалу починаються ще на етапі вибору кадрів. Якщо компанія використовуватиме творчі здібності та новаторство мислення в якості критеріїв найму та відбору персоналу, працівники, швидше за все, демонструватимуть більшу різноманітність ідей та інноваційність поведінки. Завдяки ефективному кадровому підбору співробітники стають важливими джерелами генерування нових ідей. Для сучасної компанії важливо мати людей, які можуть мислити «поза кордонами» [1]. Для того, щоб знайти серед кандидатів таких людей, необхідно з'ясувати, чи є вони допитливими, чи є вони прихильниками сталих позицій або ж готові розглядати інші точки зору, чи є вони відкритими для нових ідей, нових концепцій. За твердженням Р. Сірл, «інноваційно мислячі люди повинні страждати від постійної спраги щодо навчання, відкриттів та всього нового» [2].

Щоб бути успішними у сучасних турбулентних умовах, менеджери повинні підтримувати, планувати та розвивати інноваційну культуру. Здатність допомагати створювати, захищати та розвивати ефективні організаційні культури є найважливішою роллю для служби HR. Це дуже складний процес, який потрібно реалізувати від найвищого рівня до базового рівня організації.

Іншим важливим аспектом у розвитку людського потенціалу є система винагород. За умови вірної і дієвої побудови вона забезпечує потужний імпульс для посилення відповідальності, спрямування професійного росту працівників та формування корпоративної культури у інноваційне русло. Відділи по роботі з персоналом повинні моніторити існуючі механізми стимулювання і те, чи є їх дії ефективними в контексті розвитку працівників та культури організації. Це комплекс заходів повинен включати стратегії компенсації, інструменти управління ефективністю та інші цільові програми визнання та винагороди.

Ключовим елементом для розвитку успішних інновацій є те, як створюється система навчання. Менеджери повинні відповісти на питання: «Що співробітники повинні зробити для компанії, щоб отримати те, що потрібно їм самим», а потім допомогти співробітникам досягти цього стандарту поведінки. Це може включати підвищення самоосвіти, більш глибоке розуміння контексту виробничих завдань, оцінку зв'язків між новою формою поведінки, результатами бізнесу і особистими результатами, підібравши кілька навичок для досягнення цієї бажаної поведінки, використовуючи системи підтримки, коучингу, наставництва і т. д. Вони створять шлях навчання, який веде до стійких позитивних змін у поведінці персоналу.

Отже, саме знання, які є складовою людського потенціалу, дозволяють розширювати специфічні компетенції та виявляти інноваційні можливості бізнесу. Розробляючи нові продукти та вдосконалюючи процеси управління, компанії потребують умотивованості та здатності персоналу продукувати творчі ідеї, розробляти новітні підходи та бачення. Таким чином, функція управління людськими ресурсами може впливати та змінювати відношення,

здібності та поведінку працівників щодо досягнення організаційних цілей, і саме вона відіграє вирішальну роль у творенні необхідних умов для каталізу та спрямування людей на розвиток інноваційної діяльності.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Петрова Т. *Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та заінтересованості роботодавців* // Україна: аспекти праці – 2010. – №2. – С.26-34.
  2. Searle R. H., Ball K. S. *Supporting Innovation through HR Policy: Evidence from the UK* / R. H. Searle // *Creativity & Innovation Management*. – 2012. - Vol. 12, issue 1. - pp 50-62.
- 

**Чемний Назарій Володимирович**, магістрант 1 курсу,  
**Ляхович Галина Іванівна**, к.н.д.у, доцент,  
доцент кафедри міжнародної економіки,  
маркетингу і менеджменту

### КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА В ЛІКУВАЛЬНО-ПРОФІЛАКТИЧНИХ ЗАКЛАДАХ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Провідна роль у формуванні та управлінні корпоративною поведінкою відводиться кадровій службі, важливу роль відіграє також керівництво лікувально-профілактичного закладу.

Корпоративна культура медичного персоналу лікувально-профілактичних закладів взагалі та лікувально-профілактичних закладів недержавної форми власності, зокрема, може мати наступне наповнення [1; 2; 5]:

1) етичні стандарти, основною функцією яких є розмежування з моральної точки зору "допустимого" і "недозволеного":

- забезпечення задоволеності пацієнтів (клієнтів), турбота про їх здоров'я та реалізації місії ЛПЗ;
- чесність і дотримання етичних норм, медичної таємниці та вимог законодавства, внутрішніх розпорядчих документів і регламентів ЛПЗ;
- достовірність будьякої інформації, призначеної як для внутрішнього, так і для зовнішнього використання, а також дотримання її конфіденційності;
- належна поведінка співробітників при виникненні конфліктів інтересів;
- використання ресурсів лікувально-профілактичного закладу в особистих цілях, проведення політичної діяльності та пропаганди від лиця ЛПЗ;
- коректні відносини із засобами масової інформації;
- повага і визнання індивідуальності кожного працівника та відсутність різних форм дискримінації.

2) постулати віри, тобто проголошені офіційно або такі, що склалися історично та приймаються на віру твердження, що стосуються сторін діяльності лікувально-профілактичного закладу та стилю поведінки співробітників.

Медичні працівники можуть підтримувати постулати віри, які стосуються: – відповідальності перед державою, пацієнтами і власниками (акціонерами) ЛПЗ за кінцеві результати; – забезпечення постійної націленості на покращення якості медичної допомоги пацієнтам (клієнтам) і безперервної роботи над економією засобів та удосконаленням процесів діяльності; – розуміння необхідності змін і постійного покращення технології з метою