

## **ВПЛИВ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

**Аванесова Н.Е., д.е.н., професор,  
Харківський національний університет  
будівництва та архітектури  
[avanesova.science@gmail.com](mailto:avanesova.science@gmail.com)  
Марченко О.В., к.е.н., доцент,  
Харківський національний університет  
будівництва та архітектури  
[miniulitka@gmail.com](mailto:miniulitka@gmail.com)**

Інноваційною вважається діяльність, що спрямована на використання та комерціалізацію результатів наукових досліджень та розробок, яка зумовлює випуск на ринок нових конкурентоспроможних товарів та послуг [1]. Активізація такої діяльності зумовлює принципові зміни в управлінні людським ресурсами як на макро-, так і на мікроекономічному рівні [2].

Процеси, що відбуваються на макроекономічному рівні демонструють наступні тенденції:

- зміни у структурі зайнятості населення;
- швидке застарівання знань та технологій;
- технологізацію виробничих процесів;
- зміни у змісті та характері праці;
- перехід від виробництва товарів до створення послуг;
- зміна якісних характеристик працівників;
- поява нових професій (зникнення старих).

Зрушення на макрорівні підштовхують підприємства до необхідності змін в існуючій системі управління персоналом. Серед проблем, які виникають у зв'язку з цим на мікрорівні, слід виділити наступні:

- нестача кваліфікованих кадрів на ринку праці;
- невідповідність між новим рівнем виробництва та кваліфікацією персоналу;
- відсутність (неефективність) системи мотивації;
- зменшення витрат на персонал;
- неефективне функціонування кадрової служби;
- відсутність успішного планування при роботі з персоналом;
- низький рівень культури трудових відносин.

Вирішення зазначених проблем створює умови для постійного вдосконалення системи управління персоналом, яка, серед іншого, має враховувати й вплив зовнішнього середовища на внутрішні процеси.

Швидкість впровадження та ефективність використання інновацій значною мірою залежить від персоналу підприємства, зокрема від його готовності та спроможності реалізувати інноваційні заходи [3]. Інноваційний розвиток підприємства вимагає змін наявного кадрового потенціалу, приведення його у відповідність до нових потреб.

Серед системних заходів, які могли б надати можливість максимально використовувати креативні ідеї працівників та розвивати у них інноваційні задатки, варто виділити наступні [4]:

- 1) застосування прогресивних форм мотивації;
- 2) впровадження інноваційності в корпоративну культуру;
- 3) створення інноваційного клімату;
- 4) розроблення регламентації інноваційних ідей (порядок подання ідей, критерії їх оцінки, умови впровадження);
- 5) створення можливостей обміну ідеями між новаторами;

6) створення спеціалізованого відділу (реєстрація ідей, аналіз реалізація);

7) проведення «конкурсів інновацій» на підприємстві.

Отже, для ефективних перетворень на підприємстві зміни повинні бути досить ґрунтовними, а не поверхневими. Вони мають стосуватись не тільки залучення та звільнення (скорочення) працівників, але й передбачати більш ефективне використання персоналу, організацію навчання та підвищення кваліфікації, створення можливостей для прояву ініціативи, матеріальне та нематеріальне заохочення, приведення витрат на персонал до адекватного рівня тощо.

### **Література:**

1. Про інноваційну діяльність: Закон України від 4 липня 2002 року № 40-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/40-15#Text>

2. Погорелова Т. О. Інноваційні технології в управлінні персоналом на сучасному підприємстві. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки)*. 2018. N15(1291). С.101-104.

3. Марченко О.В. Визначення необхідних та достатніх умов для інноваційного розвитку підприємства. *Актуальні проблеми економіки*. 2008. N6(84). С.158-164

4. Баличева К.В. Роль кадрового потенціалу в інноваційній діяльності підприємства. URL: [http://eprints.kname.edu.ua/52127/1/%D0%A1%D0%B1%D0%BE%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA\\_2019\\_%D0%91%D0%90%D0%92%D0%A3%D0%A1%D0%95%D0%A0-162-165.pdf](http://eprints.kname.edu.ua/52127/1/%D0%A1%D0%B1%D0%BE%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA_2019_%D0%91%D0%90%D0%92%D0%A3%D0%A1%D0%95%D0%A0-162-165.pdf)