формування інноваційної стратегії підприємства таких факторів, як інноваційний потенціал, ризики інноваційної діяльності та рівень ризикостійкості. Саме тип ризикостійкості підприємства та його економічний стан мають визначати вид обраної інноваційної стратегії та рішення, що приймаються щодо інновацій. Подальшого розвитку та дослідження потребує розробка пропозицій щодо порівняння та відбору інноваційних проектів з урахуванням критеріїв стійкості до ризику компанії.

Бібліографічний список:

1. Грабчук І., Бугайчук В., Аляб'єва В. (2022). Стратегія інноваційного розвитку підприємства. *Економіка та суспільство*, (44). https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-44-84

2. Шацька Е.Ш. Стратегія інноваційного розвитку підприємств виноградарства і плодівництва Автономної республіки Крим : автореф. дис. … канд. екон. наук: 08.00.04. Суми, 2010. 22 с.

3. Мельник Ю.М. Інноваційна стратегія підприємства як джерело його конкурентних переваг: стаття. Одеса. 2015. Вип. 4. С. 67-72.

4. Юринець З.В., Гнилянська Л.Й., Юринець Р.В. Управління інноваційним розвитком: навчальний посібник. Львів: СПОЛОМ, 2021. 132 с.

5. Круш П.В., Державська А.В. Інноваційна діяльність промислових підприємств: Матеріали XV Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 16 листопада 2016 р. К.: НТУУ «КПІ», 2016. 48 с.

УДК: 347.211:338.43

МЕХАНІЗМАМИ РОЗВИТКУ ТА РЕГУЛЮВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ

Майборода М.М., кандидат економічних наук, доцент,
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0003-2268-8128
Семенякін С.С., здобувач третього рівня вищої освіти,
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна

Людський капітал є ключовим ресурсом будь-якої галузі, включаючи аграрний сектор економіки. Його розвиток і регулювання в сучасних умовах має на меті формування ефективних HR-процесів, що дозволить забезпечити підприємствам аграрної галузі належний рівень конкурентоспроможності та створити сприятливі умови для розвитку бізнесу.

Основними механізмами розвитку та регулювання людського капіталу в аграрному секторі є:

1. Розвиток та підвищення кваліфікації працівників. Цей механізм передбачає впровадження різноманітних програм навчання та підвищення кваліфікації працівників. На сьогоднішній день, у зв'язку з швидкими змінами в технологіях, ринках, та потребах споживачів, навчання є невід'ємною частиною життя професіонала.

2. Розвиток корпоративної культури та мотивації. Створення корпоративної культури, яка сприяє підвищенню мотивації працівників, забезпечує залучення та збереження талановитих фахівців. Для цього необхідно створити сприятливу атмосферу на робочому місці, забезпечити високу якість життя та роботи, підвищувати зарплату та надавати соціальні гарантії працівникам.

3. Оптимізація бізнес-процесів. Ефективність підприємства в значній мірі залежить від правильної організації бізнес-процесів, що передбачає оптимізацію використання людських ресурсів та забезпечення максимальної продуктивності працівників. В аграрному секторі економіки важливо оптимізувати процеси виробництва, використовувати нові технології та просуватися у напрямку ефективності.

Механізм забезпечення розвитку кар'єри та перспективи росту, передбачає надання можливостей для розвитку кар'єри та перспективи росту для працівників. На сьогоднішній день, працівники не лише шукають хорошу зарплату, а й можливості розвитку та зростання у своїй професії.

Слід зазначити, що моніторинг та оцінка результативності працівників є важливим елементом в ефективному управлінні людським капіталом. Цей механізм дозволяє оцінити результативність працівника та зробити висновки щодо його діяльності, а також прийняти необхідні рішення.

Загалом, розвиток та регулювання людського капіталу в аграрному секторі економіки передбачає впровадження різноманітних стратегій, які мають на меті забезпечення ефективного управління людськими ресурсами та забезпечення конкурентоспроможності підприємств. При цьому, важливо забезпечити постійний розвиток працівників та створити сприятливі умови для їхньої роботи та професійного зростання, а також визначити ті методи та стратегії, які найбільш ефективні для конкретного підприємства та врахувати специфіку аграрного сектору.

Бібліографічний список:

1. Дудник О.В., Майборода М.М., Міненко С.І. Людський капітал як основа інноваційної організації та розвитку сучасного підприємства. *Науковий журнал «Review of transport economics and management»* Український державний університет науки і технологій (Дніпровський національний університет залізничного транспорту ім. ак. В. Лазаряна). м. Дніпро, 2022. С. 53-63.

2. Майборода М.М., Сухий В.Т., Смаглюк Ю.М., Шестакова Д.Г. Підхід «управління талантами» у формуванні дієвої команди бізнес-аналітиків. V International scientific and practical conference «*Modern and global methods of the development of scientific thought*» International Science Group, Florence, Italy, October 25-28, 2022. Том 5. С. 228-230.

УДК: 336.256 (045)

ПРИБУТОК ЯК ПОКАЗНИК ЕФЕКТИВНОСТІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Марченко А.І., здобувач вищої освіти*,
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна

Прибуток дозволяє підприємствам здійснювати нормальний процес відтворення, ефективно стимулювати працю найманих працівників та покращувати його умови, забезпечувати можливість вирішення державою різноманітних соціально-економічних програм. Сьогоднішня господарська практика, на жаль, показує, що багато підприємств різних галузей господарства недостатньо ефективно ведуть свою діяльність. Ефективне управління формуванням прибутку передбачає знання основних механізмів цього процесу, використання сучасних методів аналізу та планування. Важливо вміти та ефективно розподіляти прибуток.

Ключовою характеристикою економічної діяльності є ефективність, до якої звертаються, оцінюючи результати господарювання на різних рівнях (мікро-, мезо-, макро-) економіки, та в якій відображена можливість подальшого розвитку господарської системи відповідного рівня [1, с. 175]. Але, як показав наш аналіз, трактування ефективності є неоднозначним в наукових публікаціях. Зокрема, у працях економістів виокремлюються такі критерії

* *Науковий керівник – доктор економічних наук, професор В.М. Онегіна*