

ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ІНВЕСТИЦІЙНУ ПРИВАБЛИВІСТЬ

Доценко К.В., гр. МО-19

Науковий керівник – канд. екон. наук, доц. **Л.І. Безгінова**
Харківський державний університет харчування та торгівлі

Ефективність інвестицій визначає інвестиційну привабливість, а інвестиційна привабливість – інвестиційну діяльність. Чим вище ефективність інвестицій, тим вище рівень інвестиційної привабливості і масштабніше інвестиційна діяльність, і навпаки.

Інвестиційні привабливість на макrorівні – це умови, створені державою всім суб'єктам господарювання, а також іноземним інвесторам для вигідних вкладень інвестицій з метою розвитку національної економіки. Інвестиційна привабливість на макrorівні залежить від: політичної стабільності і її передбаченості на майбутнє; основних макроекономічних показників, що характеризують стан національної економіки та їх прогнозу; наявності і міри досконалості нормативних актів в області інвестиційної діяльності; ступеня досконалості податкової системи в країні; соціальної обстановки в країні; ступеня інвестиційних ризиків тощо.

Інвестиційна привабливість на макrorівні створює загальний фон для інвестиційної привабливості на регіональному рівні і рівні окремого підприємства.

Інвестиційна привабливість регіонів – інтегральна характеристика окремих регіонів країни з позиції інвестиційного клімату, рівня розвитку інвестиційної інфраструктури, можливості залучення інвестиційних ресурсів, інвестицій, що істотно впливають на формування прибутковості, і інвестиційних ризиків. Інвестиційна привабливість певного регіону залежить від: ступеня його індустріального розвитку; географічного розташування і природнокліматичних умов; ступеня розвитку інфраструктури, у тому числі для інвестиційної діяльності; наявних пільг для інвесторів; наявності корисних копалини і вигідності їх розробки тощо.

Інвестиційна привабливість підприємства – це узагальнена характеристика з точки зору перспективності, вигідності, ефективності і мінімізації ризику вкладення інвестицій в його розвиток за рахунок власних коштів і коштів інших інвесторів. Вона характеризується: показниками ефективності роботи підприємства в динаміці; його ліквідністю, платоспроможністю і фінансовою стійкістю в динаміці; перспективами розвитку і можливістю збуту продукції; репутацією (іміджем) на внутрішньому і міжнародному ринку; ринковим курсом акцій; величиною чистого прибутку на одну акцію тощо.

ЗНАЧЕННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЛЯ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Дрогальцева Р.О., гр. МО-18

Науковий керівник – канд. екон. наук **Л.Д. Забродська**
Харківський державний університет харчування та торгівлі

Для забезпечення інноваційного розвитку підприємства є необхідним розвиток людського потенціалу, і це прерогатива не тільки великих, але й реальність і потреба малих та середніх підприємств. В цьому полягає актуальність дослідження та його практичне значення.

На сучасному етапі розвитку теорії менеджменту термін “людський потенціал” позначає радше програмно заданий об'єкт аналізу та практичних зусиль, аніж предмет наукового вивчення та науково обґрунтованих оцінок, що пояснюється відсутністю такого поняття людського потенціалу, яке можна було б вважати загально визнаним.

Існує кілька підходів до визначення місця інноваційного потенціалу підприємства в структурі потенціалу підприємства. Але загалом частіше його представляють як сукупність чотирьох складових: 1) інвестиційні (першою чергою, фінансові) ресурси, стан яких визначає фінансово-економічний потенціал; 2) науково-дослідний і технологічно-конструкторський заділ, що визначає науково-технічний потенціал; 3) інформаційні ресурси, що разом з матеріально-технічними визначають виробничо-технологічний потенціал; 4) людські ресурси, що визначають кадровий потенціал. Інакше кажучи, це спроможність чотирьох вищезазначених блоків інноваційного потенціалу завдяки їхній реалізації сприяти досягненню підприємством успіхів через доцільну й активну інноваційну діяльність. Отже, усе залежатиме від якості реалізації четвертого блоку інноваційного потенціалу. Тому що можна вкладати великі інвестиції й мати великий заділ наукових розробок, але неефективно їх використовувати, якщо інноваційна трудова діяльність є недостатньо доцільною (з низьким коефіцієнтом корисної дії). Таким чином, четвертий блок інноваційного потенціалу відіграє особливу роль у системі його формування й реалізації через інноваційну діяльність людей.

Можна зробити висновок, що інноваційний потенціал людських ресурсів – це здатність персоналу підприємства активно сприймати й реалізовувати інновації з метою одержання бажаного економічного й соціального ефекту.