

ЛІТЕРАТУРА

1. Одегов Ю.Г. Аудит и контролинг персонала: учеб. пособие / Ю.Г.Одегов, Т.В. Никонова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: изд-во “Экзамен”, 2004. – 244 с.
2. Мартин Г. Стратегический подход к управлению человеческими ресурсами / Г. Мартин, С. Хетрик; пер. с англ. Е.И. Титова; науч. ред. М.А. Беликова. – М.: ООО “Группа ИДТ”, 2008. – 336 с.

Олександр Ільїн,

студент 6 курсу

гуманітарно-економічного факультету

Наук. керівник: **І. С. Ладунка**, к. екон. н. доц. (БДПУ)

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

Необхідні умови для прискореної і стійкої інноваційно-технологічної еволюції в розвинених країнах визначаються наявністю і активним використанням сукупності факторів, що забезпечують як формування, так і ефективну реалізацію потенціалу нових наукових ідей і винаходів в інтересах забезпечення економічного зростання та підвищення якості життя. У число факторів, що утворюють потенціал технологічного розвитку української економіки, входять:

- потенціал сфери наукових досліджень і розробок, включаючи фундаментальні дослідження;
- регулярно оновлений потенціал вищої та середньої освіти та прогностичні оцінки розвитку великих ринків нових технологій;
- гнучкі адаптивні організаційні форми та економічні механізми сприяння інноваціям, розроблення і освоєння нових технологій;
- стимули, що сприяють економічному зростанню на основі використання інновацій та нових технологій.

Успіхи прискореного науково – технологічного розвитку можуть бути засновані на оптимальному співвідношенні балансу між конкуренцією і співпрацею у сфері науки і технологій при активній державній підтримці. Саме перехід до дієвої державної політики інноваційного розвитку України є одним із першочергових завдань державного управління [1, с. 85].

Необхідно координувати фундаментальні та пошукові дослідження, що означає своєчасну і повноцінну організацію наукового пошуку, враховуючи інтереси вчених. Необхідно також залучати молоде покоління в науку, поєднуючи ці заходи з підтримкою вчених старшого покоління [2, с.7].

Однак перешкоди інноваційному розвитку економіки мають системний характер, а проблема ефективного використання науково-технологічного потенціалу має стратегічні масштаби. Тому результати навіть негайних дій можуть проявитися за межами середньострокової перспективи [3, с.32].

Отже, для забезпечення ефективного інноваційного розвитку

економіки доцільно створити фонд сприяння формуванню малих підприємств у науково-інноваційній сфері, запровадити мінімальні орендні ставки для малих інноваційних форм, встановити квоти для малих інноваційних підприємств при формуванні держзамовлень на інноваційну продукцію, створити керовану інноваційну модель розвитку країни шляхом затвердження національних пріоритетів, на основі яких запровадити стратегічні програми розвитку [3, с. 85].

Отже, проблема освоєння інновацій полягає зовсім не в їх несприйнятливості економікою, а в низькій конкурентоспроможності вітчизняних розробок. Для підвищення їх конкурентоспроможності необхідно докорінно перетворити всю вітчизняну інноваційну сферу на основі регулярного проведення інноваційно-технологічних прогнозів, використання нових механізмів управління, зрозумілих і прийнятих демократичним науковим співтовариством, а також сполучення раціональної комерціалізації з ефективною державною підтримкою освоєння передових технологій.

ЛІТЕРАТУРА

1. Безпрозванних О.О. Аналіз чинників, які перешкоджають розвитку інноваційної сфери української економіки//Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії й практики, 2012, №1(17). – с. 126-134.

2. Комков Н.І. Організація і управління розвитком малих підприємств. М.: МАКС-Пресс, 2007.

3. Стреліна О.М. Інноваційний розвиток економіки України: проблеми та перспективи//Вісник Дніпровського державного аграрного університету, 2013, №7. – с. 82-90.

Ганна Косошко,
студентка 6 курсу

гуманітарно-економічного факультету

Наук. керівник: **І. С. Ладунка**, к. екон. н., доцент (БДПУ)

СУТНІСТЬ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Успіх роботи підприємства залежить від конкретних людей, їх знань, компетентності, кваліфікації, дисципліни, мотивації, здатності вирішувати проблеми, сприйнятливості до навчання. Тому для того, щоб підприємство функціонувало ефективно, необхідно правильно організувати працівників, при цьому постійно контролюючи їх діяльність, використовуючи різні ефективні методи управління персоналом, засновані на наукових законах. Побудови ефективної системи управління персоналом – найважливіший інструмент розвитку сучасного підприємства [1].

Питання забезпечення розвитку працівників піднімалося ще у роботах Г. Десслера, М. Армстронга, П. Шейла, А. Томпсона та Дж. Стрікланда. Нині воно знайшло своє відображення у працях А. Кібанова, Г. Лича, В. Співака, В. Верхоглядової, Ю. Лисенка,