

4. Васильців Т.Г. Напрями підвищення інвестиційної привабливості прикордонних територій західних регіонів України (на прикладі Львівської області). Аналітична записка / Т.Г. Васильців, Р.Л. Лупак, О.О. Ільчук / Національний інститут стратегічних досліджень при Президентові України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/1629>.

5. Шевченко О.В. Інструменти підвищення інвестиційної спроможності регіонів в контексті розкриття внутрішнього потенціалу розвитку. Аналітична записка / О.В. Шевченко / Національний інститут стратегічних досліджень при Президентові України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/1658/>.

6. Стратегія розвитку Львівської області на період до 2020 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dfrr.minregion.gov.ua/foto/projt_reg_info_norm/2016/05/146_dod_Strategiya_2020.pdf

ПРОБЛЕМИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ І КРЕАТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ НАУКОВО-ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА

*Грабовська І.В., старший викладач
Хмельницький національний університет*

Очевидно, що загальні напрямки оздоровлення і розвитку української економіки пов'язані зі збільшенням інвестиційної активності, зростанням виробничого потенціалу і вдосконаленням системи управління розвитком. При цьому розглядаючи традиційну для рівня підприємства триланкову систему «виробнича база – кадри – фінанси», що представляє собою суб'єкт управління, при несприятливих станах кожного з елементів системи генератором економічного зростання повинно виступити зростання кадрового потенціалу підприємства. Розвиток персоналу належить до одних з основних показників прогресивності суспільства та є вирішальним важелем науково-технічного прогресу, спрямованого на динамічне розроблення і реалізацію інновацій підприємствами різних галузей промисловості [4, с. 163-164]. Організаційні зрушення на підприємствах, що виникають як реакція на нові умови ведення бізнесу, викликають відповідну перебудову підходів до управління персоналом, які ґрунтуються на визначенні місця індивідуального людського капіталу в процесі інноваційної діяльності підприємств та мають бути спрямовані на забезпечення інноваційних трансформацій.

Проблема нарощування кадрового потенціалу на підприємствах вітчизняної промисловості, що здійснюють інноваційну діяльність (в першу чергу, науково-виробничих підприємствах машинобудівної галузі) у сучасних умовах набуває особливої значущості. Реалізація завдань такого роду передбачає заохочення нестандартних, креативних підходів до розв'язання складних функціональних ситуацій, які виникають у процесі управління підприємствами; здійснення професійно-кваліфікаційної переорієнтації кадрів відповідно до інноваційних трансформацій; застосування креативності як

одного з ключових чинників саморозвитку, самореалізації, самовдосконалення працівників та забезпечення інноваційного розвитку підприємства [3].

При аналізі кадрового потенціалу науково-виробничого підприємства (НВП) виникають певні труднощі в зв'язку з наявністю різноманітних взаємозв'язків між науковим і виробничим середовищами.

На подібних підприємствах значно підвищуються роль і значення інтелектуальної форми праці при досягненні заданих виробничих результатів. Тому основним суб'єктом системи управління персоналом НВП виступають інтелектуальні трудові ресурси організації – високоосвічені співробітники, зайняті креативною (творчою) діяльністю і абсолютно адекватні бізнес-технологіям фірми, результатом якої є інтелектуальний продукт у формі технологічного або управлінського рішення [2]. Це вимагає, з одного боку, доведення до персоналу вимог конкурентного ринку і інтелектуального продукту, а з іншого боку, виявлення реальної здатності і готовності персоналу вирішити відповідні завдання.

Система управління інноваційним розвитком підприємства в цьому випадку повинна передбачати інтеграцію цілей, ресурсів, персоналу та його знань, навичок, інтелекту, вмотивованості, дій, безперервний розвиток креативності працівників, колективну співпрацю.

У процесі дослідження напрямів розвитку креативності персоналу підприємства встановлено факт існування компонентів інтелектуально-креативних ресурсів особистості, які розглядаються як система фундаментальних елементів, пов'язаних з умовами внутрішньо-організаційного середовища, когнітивними, особистісними, мотиваційними особливостями людини. Процес управління креативністю персоналу з метою розробки і реалізації інноваційних продуктів має охоплювати кожен із компонентів креативних ресурсів працівника, що утворюють єдину структуру інтелектуально-креативних ресурсів та перебувають у постійній взаємозалежності між собою. Отже, процес інноваційного розвитку і становлення підприємства повинен відбуватися за умови здійснення управління процесом формування креативності персоналу, що створить передумови розроблення і реалізації креативних продуктів підприємством [3, с. 211].

Серед найдієвіших способів стимулювання креативності слід виділити: правильний розподіл робочих завдань; надання працівникам свободи вибору засобів для досягнення цілей; обґрунтований розподіл часу і коштів для розв'язання задачі; створення робочої групи, члени якої готові до взаємодії й вирізняються глибиною неординарного мислення і поглядів; заохочення працівників; організаційна підтримка [1, с. 17].

Незважаючи на численні експериментальні й теоретичні дослідження вітчизняних та зарубіжних учених, проблемний характер вивчення креативності потребує додаткових зусиль, що мають бути спрямовані на вдосконалення та розробку нових теоретико-методичних положень. Це стосується дослідження сутності та різних аспектів прояву креативності, аналізу головних компонентів інтелектуально-креативних ресурсів працівників, сукупності внутрішніх та

зовнішніх факторів, які необхідно враховувати при здійсненні управління креативністю персоналу, а також принципів і методології оцінки рівня креативності співробітників у площині її комерційного використання для ефективної підтримки процесу інноваційної діяльності та забезпечення інноваційного розвитку підприємств.

Література:

1. Вітвіцька О.В. Креативний менеджмент в діяльності підприємства / О.В. Вітвіцька, О.Г. Підвальна [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rusnauka.com/34-NIEK-2010/Economics/74728.doc.htm>. – Заголовок з екрану.

2. Жаворонкова Г.В. Інформаційне підприємництво: інновації, консалтинг, маркетинг: монографія / Жаворонкова Г.В. – К.: НАУ, 2003. – 366 с.

3. Крикуненко Д.О. Управління процесом формування креативності персоналу як фактора інноваційного розвитку підприємства / Д.О. Крикуненко // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2012. – № 4. – С. 209-216 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mimi_2012_4_27. – Заголовок з екрану.

4. Управління персоналом: навч посіб. / М. Виноградський, С. Беляєва, А. Виноградська та ін. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 500 с.

ОЦІНКА ДОЦІЛЬНОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ ЗМІН В ПІДПРИЄМСТВІ

*Догадайло Я.В., к.е.н., доцент,
Пивовар К.В.*

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Уміння управляти змінами на підприємствах з метою підвищення ефективності їх розвитку є необхідною умовою сьогодення. А тому виживання та розвиток підприємств залежить від їх уміння своєчасно передбачити зміни на ринку та адаптувати свою діяльність під ці зміни. Слід відмітити, що управління змінами на підприємствах необхідно не тільки тоді, коли виникають кризові ситуації, але й за умов стабільного їх стану. Для того, щоб вижити на ринку та бути конкурентоспроможним, будь-якому підприємству необхідно постійно розвиватися, що означає необхідність запровадження змін. Для управління змінами необхідно вміти об'єктивно здійснювати оцінку доцільності їх впровадження в підприємстві.

Питання управління змінами в підприємствах досліджуються як зарубіжними науковцями: Т. Норберт, Дж. Харрінгтон, К. Фрайлінгер, І Фішер, Е. Кемірон та інші, так і вітчизняними: В.В. Стадник, Т.В. Бауліна, А.Г. Грязнова, В.М. Діденко, Б.З. Мильнер, М.О. Беседін, Л.Г. Шморгун та інші. Незважаючи на наявність істотних результатів у вирішенні цих питань оцінка доцільності впровадження змін в підприємстві в основному