

поширення культури інновацій перед тим, як говорити про процедури та організацію [3].

**Список використаних джерел:**

1. Азоев Г. Л. Конкуренція: аналіз, стратегія і практика / Г. Л. Азоев. – К: Центр економіки і маркетингу, 1996. – 235 с.
2. Булах І. В. Математична модель оцінки стратегічної конкурентоспроможності підприємства / І. В. Булах // Вісник Нац. університету водного господар. та природокористування: зб. наук. праць. – Рівне: Видавничий центр НУВГП, 2007. – Вип. 3 (39). – С. 24–31.
3. Грант Р. М. Ресурсна теорія конкурентних переваг: практичні висновки для формування стратегії / Р. М. Грант // Вісник Санкт-Петербурзького університету. Менеджмент. – 2003. – №8. – С. 47–76.
4. Оберемчук В. Ф. Забезпечення конкурентоспроможності підприємства: стратегічні аспекти / В. Ф. Оберемчук. – К.: Київський нац. ек. університет, 1999. – 19 с.
5. Портер М. Стратегія конкуренції / М. Портер; пер. з англ. – К.: Основи, 1998. – 390 с.
6. Тімар І. В. Інноваційна активність як фактор підвищення конкурентоспроможності економіки України / І. В. Тімар, В. В. Весела // Економіка і менеджмент 2018: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку: зб. наук. праць Міжнар. наук-практ. конф., 19–20 квіт. 2018 р.: у 8 т. – Т. 4. Концептуальні засади управління торгівельною діяльністю підприємств в умовах глобалізації та інноваційні стратегії розвитку системи управління діяльністю підприємств в системі економічної безпеки. – Дніпро: Біла К. О., 2018. – С. 103–106.

**Маєр В. Д.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

**ТЕНДЕНЦІЇ МОТИВАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ  
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Нині для суспільства широко значення відіграють можливості самореалізації й самовираження, гарантії зайнятості, гідні умови праці й перспективи особистісного та професійного розвитку, які стають основними інноваційними чинниками мотивації до праці. Сутність управління поведінкою персоналу – це системний, планомірний організований вплив за допомогою взаємозалежних організаційно-економічних і соціальних заходів на процес формування, розподілу, перерозподілу робочої сили на рівні підприємства, на створення умов для використання трудових якостей працівника (робочої сили) з метою забезпечення ефективного функціонування підприємства і всебічного розвитку зайнятих на ньому працівників [2, с.129].

Інноваційний підхід до управління мотивацією працівника виступає базою сучасної ідеології новітнього управління поведінкою персоналу, що орієнтуються

не тільки на вирішення поточних питань, оперативні зміни в розміщенні кадрів. В кінцевому підсумку на плануванні підвищення якості трудового життя працівника й колективу загалом як одного з головних завдань підвищення конкурентоспроможності підприємства і як можливості свого інноваційного розвитку [1].

Нові інноваційні підходи до управління персоналом значною мірою пов'язані з концепцією якості трудового життя, яка ґрунтується на трудових теоріях гуманізації праці, людського капіталу та людського розвитку.

В Україні рівень впровадження інновацій надзвичайно низький, внаслідок нестачі коштів для розвитку інноваційної діяльності, недостатньої фінансової підтримки з боку держави, недосконалої законодавчої бази інноваційного розвитку. А також, що не менш важливо, високого економічного ризику впровадження інновацій, значних обсягів витрат на нововведення, тривалому терміну окупності та нестачі кваліфікованих кадрів, здатних сприймати інновації.

Для того, щоб уникнути цих наслідків необхідно запровадити комплексну систему заходів, спрямованих на стимулювання до підвищення інноваційної активності як підприємств так і робітників. Крім того, необхідно основну увагу приділити творчій діяльності працівників у реалізації стратегічних задач інноваційного розвитку виробництва, наблизити до активності працюючих.

Завдяки науково-технічному прогресу виробництві та посиленій конкуренції на ринку виникає необхідність до підвищення вимог до професіоналізму працівників, їх інтелектуального рівня, якості їх праці. Це вимагає відповідного інвестування в персонал, його навчання, матеріальне стимулювання, а також створення сприятливих умов праці, що виступає основним чинником якості праці працівників на підприємстві.

Для досягнення ефективної діяльності підприємства необхідно запровадити процес постійного підвищення кваліфікації й перепідготовки працівників за всіма необхідними напрямками, зокрема з управління якістю продукції, вивчення нових властивостей інноваційної продукції, методів забезпечення її використання та надійності [2, с. 129].

Під стимулюванням інноваційної діяльності підприємств розуміється процес зовнішнього впливу на інтереси суб'єктів господарювання та їхніх працівників, інших учасників інноваційного процесу. Стимулювання до інноваційної активності полягає в тому, що:

- 1) необхідно домогтися підвищення розумової активності, стимулювати пошук нестандартних рішень, створити та підтримувати атмосферу творчості;

2) інноваційна діяльність в ринкових умовах не виступає кінцевим результатом, а тільки її комерційний результат, якого може і не бути.

Водночас головною передумовою впровадження результатів наукових досліджень та їх комерціалізації є сприятливе інноваційне середовище та розвиненість реального сектору економіки. Отже, під стимулюванням інноваційної діяльності підприємств слід розуміти процес зовнішнього впливу на інтереси роботодавців, робітників, суб'єктів фінансування інновацій для появи в них спонукального мотиву у здійсненні інноваційної діяльності та підвищенні її ефективності.

Виділяють два напрями стимулювання інноваційної активності на підприємстві, які полягають у:

- підвищенні економічної віддачі інновацій: зростанні прибутку, зниженні витрат, підвищенні якості продукції;
- стимулюванні творчої активності працівників, формуванні умов для їх розвитку та інше.

Отже, процес стимулювання інноваційної активності персоналу охоплює такі етапи: пошук, відбір та підготовка висококваліфікованих фахівців; формування позитивного сприйняття інновацій; активна участь у розробці та впровадженні інновацій творчих людей; формування іміджу організації та колективу творчих працівників; накопичення і розвиток інноваційного потенціалу.

#### **Список використаних джерел:**

1. Бортнік С. М. Інноваційні підходи до управління мотивацією персоналу підприємства [Електронний ресурс] / С. М. Бортнік. – Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua/bitstream/ntb/32407/1/243-434-435.pdf>
2. Колот А. М. Соціальна відповідальність [текст]: теорія і практика розвитку: монографія / А. М. Колот, О. А. Грیشнова та ін.; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. – К.: КНЕУ, 2012. – 501 с.

**К. е. н. Максютенко І. Є.**

*Фізична особа-підприємець, Київ (Україна)*

### **ТЕНДЕНЦІЇ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ЄВРОСОЮЗУ**

Сучасне суспільство все більше у своїй життєдіяльності використовує інноваційні технології. Передусім це обумовлено тим, що прискорюється процес інформаційного обміну.