

УДК 311.21:004

Тютюнник В. С., Моргун М. С., здобувачі освіти,
Коваленко М. В., науковий керівник, к.е.н., доцент,
Полтавський державний аграрний університет

РОЗВИТОК ПРАЦІВНИКІВ В СИСТЕМІ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах жорсткої конкуренції та динамічних змін на ринку агропродовольчої продукції, інноваційний менеджмент стає ключовим фактором успішного функціонування та розвитку підприємств. Однією з найважливіших складових інноваційного менеджменту є розвиток працівників, адже саме вони генерують нові ідеї, втілюють їх у життя та забезпечують конкурентоспроможність продукції.

Основні напрямки розвитку працівників:

- підвищення кваліфікації (забезпечення доступу до профільних тренінгів, курсів, семінарів та інших форм навчання, що відповідають потребам підприємства та сучасним тенденціям галузі; заохочення самоосвіти та саморозвитку);

- формування інноваційного мислення (створення атмосфери, що сприяє творчості, генеруванню нових ідей та прийняттю ризикованих рішень; заохочення нестандартного підходу до вирішення проблем);

- розвиток лідерських якостей (підтримка талановитих працівників, які мають потенціал стати лідерами та вести за собою команду; надання можливостей для розвитку управлінських навичок);

- підвищення мотивації (створення системи стимулювання, що заохочує інноваційну діяльність та високі результати праці; визнання та винагорода за успішне впровадження нових ідей);

- переваги розвитку працівників (підвищення інноваційного потенціалу підприємства; зростання кількості нових ідей та їх втілення в життя; підвищення конкурентоспроможності продукції);

- згуртування та лояльність колективу (підвищення мотивації та задоволеності працею; зниження плинності кадрів);

- підвищення іміджу та репутації підприємства (привабливість для інвесторів та партнерів; зміцнення позицій на ринку) [1-3].

Розвиток працівників є невід'ємною складовою інноваційного менеджменту та ключовим фактором успішного функціонування підприємства агропродовольчої сфери. Інвестування в людський капітал забезпечує довгостроковий успіх та стійкість у динамічних умовах ринку.

Література

1. Антипцева О.Ю. Теоретичні аспекти розвитку персоналу в умовах економіки знань. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*. 2017. Випуск 17. Ч. 1. С. 77-80.
2. Бей Г. В. Управління розвитком персоналу як метод забезпечення високого рівня залученості працівників. *Modern Economics*. 2018. № 8. С. 6-14.
3. Федоришина Л. М., Гарват О. А. Розвиток персоналу в системі корпоративного управління. *Інноваційна економіка*. 2022. № 1. С. 52-59.

УДК 658.5.012.1

Ніконенко О. В., Проскура О. С., здобувачі освіти,
Помаз О.М., науковий керівник к.е.н., доц.,
Полтавський державний аграрний університет

СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах динамічного розвитку ринку та жорсткої конкуренції, інноваційний менеджмент стає ключовим фактором успішного функціонування та довгострокового процвітання будь-якого підприємства. Важливим аспектом інноваційного менеджменту є система стимулювання, яка мотивує персонал до генерування нових ідей, їх втілення в життя та досягнення високих результатів.

Особливості стимулювання в інноваційному менеджменті:

- орієнтація на результат - стимулювання за впровадження нових продуктів, технологій, процесів, що призвели до покращення результатів діяльності;
- підтримка ризикованих ідей - створення атмосфери, де не бояться помилок, а цінують креативність та нестандартний підхід;
- гнучкість та динамічність - система стимулювання має бути адаптована до мінливих умов ринку та потреб підприємства;
- комплексний підхід - використання різноманітних методів стимулювання, як матеріальних, так і нематеріальних [2].

Методи стимулювання в інноваційному менеджменті: матеріальні стимули (бонуси за впровадження інновацій; премії за успішне виконання інноваційних проектів; додаткові виплати за патенти та винаходи; опціони на акції); нематеріальні стимули (визнання та публічна похвала кращих працівників; надання можливостей для кар'єрного зростання, неформальне спілкування та командні заходи, навчання та розвиток інноваційного мислення) [1; 3].