

Література: 1. Абриталина А.С. Женское предпринимательство: социально-экономические мотивации и факторы: Автореф. дис... канд. социол. наук /А.С. Абриталина. – Саратов, 2006. – 54 с. 2. Деловая женщина: за и против. – «Бизнес GiD». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <<http://www.bisgid.ru/start/psy/women/>>, 12.08.2014. 3. Кречетин В. Сила слабого пола // Экономический журнал «Статус». – 2010. – №9(127). – С. 24–31.

СИСТЕМА ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Джурина О.В.

*Магістр Київського національного університету
технологій та дизайну*

Наук. керівник д.е.н., проф. Ганущак–Єфіменко Л.М.

Успіх інноваційних процесів значною мірою визначається їх організаційним забезпеченням. Для українських промислових підприємств, нерозв'язною залишається проблема організації виробництва на основі формування інноваційного потенціалу та забезпечення результативності інноваційного процесу. Отже, постає необхідність пошуку та впровадження відповідних важелів, підходів та методів сучасної організації виробництва на підприємствах, спроможних підвищити їх інноваційний потенціал.

Мета дослідження проаналізувати систему ефективного управління розвитком інноваційного потенціалу

Об'єкт інноваційна діяльність підприємств

Предмет дослідження система ефективного управління розвитком інноваційного потенціалу підприємств

Виклад основного матеріалу Інноваційний потенціал передбачає реальну або ймовірну спроможність підприємства виконувати цілеспрямовану роботу у сфері розробки, виробництва й упровадження інноваційного продукту або процесу. Стабільність і успішність інноваційної діяльності підприємства, як свідчить світова практика, значною мірою залежить від його інноваційної активності, тобто постійного оновлення ідей, новацій, розробки, виробництва і просування на ринок ефективної у виробництві і споживанні інноваційної продукції

Інноваційний потенціал підприємства може розглядатися як система взаємопов'язаних чинників і ресурсів, які відповідають умовам забезпечення постійної інноваційної діяльності підприємства у сфері пошуку, розробки й упровадження інноваційних продуктів і процесів.

Висновки та рекомендації Зрозуміло, що така система буде орієнтована на розвиток інноваційної активності підприємства і визначатиме його спроможність (матеріальну, інтелектуальну, інформаційну, економічну тощо) щодо реалізації цілей інноваційної діяльності на основі постійного пошуку, використання і розвитку нових сфер і способів реалізації наявних і перспективних внутрішніх та ринкових можливостей. Зрозуміло, що інноваційна діяльність має шанси на успіх лише за наявності й узгодженої взаємодії ринкового потенціалу (спроможність ринку сприймати інновації) та інноваційного потенціалу як можливості втілення підприємством досягнень науки і техніки у конкретні товари, які здатні задовольняти потреби ринку і споживачів.

Література: 1. Ганущак Л. М. Умови формування стратегій розвитку інноваційного потенціалу державних підприємств / Л. М. Ганущак // Аграрний вісник

Причорномор'я. – 2007. – №37. – С. 65–68. 2. Гончарова Н. П. Теоретико–методические аспекты формирования инновационной политики / Н. П. Гончарова // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 4. – С. 62–73.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Зобкова А.С.

*Магістр Київського національного університету
технологій та дизайну*

Наук. керівник к.е.н., доц. Гончаренко І.М.

Актуальність теми Здійснення господарської діяльності підприємством, випуск продукції, яка була б конкурентоспроможною на зарубіжних ринках, залежить не тільки від технічного оснащення підприємства, наявності сучасних технологій, чітко поставленої системи контролю якості продукції, маркетингових досліджень ринкового середовища та послідовного впровадження концепції просування товарів на зарубіжні ринки, а й від кваліфікації співробітників підприємства, ефективного управління персоналом.

Управління персоналом набуває дедалі більшого значення як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства, досягнення успіху в реалізації його стратегії розвитку. Управління персоналом можна визначити як діяльність, що спрямована на досягнення найбільш ефективного використання працівників для досягнення цілей підприємства та особистісних цілей. Перші, традиційно, пов'язуються з забезпеченням ефективності підприємства. Причому ефективність іноді розуміється у вузькому значенні – як отримання максимального прибутку. Однак дедалі частіше ефективність розглядається не тільки в економічному плані – як економічність, якість, продуктивність, нововведення, прибуток, а і в більш широкому контексті й пов'язується з такими поняттями особистісного, психологічного плану, як задоволеність співробітників своєю працею, участю у трудовому колективі підприємства, високий рівень самооцінки колективу, мотивація персоналу до ефективної праці.

Мета дослідження обґрунтувати основні теоретичні аспекти управління персоналом з врахуванням сучасних умов розвитку ринку.

Об'єкт господарська діяльність підприємств в сучасних ринкових умовах

Предмет дослідження сучасні наукові підходи до управління персоналом на підприємстві

Виклад основного матеріалу В умовах ринкової економіки, підвищення рівня індустріалізації та інтелектуалізації праці виникла необхідність пошуку нових форм і методів управління персоналом, оскільки суб'єктом і об'єктом управління виступають люди. Місце і роль управління персоналом визначаються зростанням значимості людського фактора у виробництві матеріальних і духовних цінностей, посиленням залежності результатів діяльності підприємств від якості, мотивації та характеру використання робочої сили.

Підготовка спеціалістів з питань управління персоналом є важливою умовою підвищення наукового рівня управління, зростання ініціативи, активності, забезпечення економічної могутності держави.

Висновки та рекомендації Реалізація продуктивної політики вимагає створення ефективного механізму функціонування системи управління персоналом,