

Причорноморські економічні студії. 2021. Вип. 63. С. 105-110. DOI: [Електронний ресурс] / Режим доступу: [https://doi.org/ 10.32843/bses.63-16](https://doi.org/10.32843/bses.63-16) URL: [http://bses.in.ua/ journals/2021/ 63_2021/ 18.pdf](http://bses.in.ua/journals/2021/63_2021/18.pdf)

3. Грідін, О.В. Особливості та чинники формування ефективної кадрової політики підприємств аграрної сфери економіки. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки». 2021. Вип. 41. С. 22-26. DOI: 10.32999/ksu2307-8030/2021-41-4 URL: [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://ej.journal.kspu.edu/index.php/ej/article/view/699/687>

4. Кичко, І.І. Формування та реалізація трудового потенціалу АПК в умовах трансформації ринку праці України. Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Економічні науки. 2018. Вип. 31. С. 31-36.

5. Олійник, О.С. Особливості формування та використання сільського трудового потенціалу. Приазовський економічний вісник. 2017. Вип. 2. С. 61-64.

6. Сідоренко, В.В. Джерела формування трудового потенціалу підприємства. Бізнес Інформ. 2012. № 10. С. 280-284.

УДК 658.3

Анна Кравчук

(Україна)

Научный руководитель Л.М. Березина, д.э.н., профессор
Полтавский государственный аграрный университет

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Обеспечение устойчивого инновационного развития современного предприятия обуславливает колоссальную значимость интеллектуальных ресурсов, носителем которых, в первую очередь, являются трудовые ресурсы. Соответственно, вопросы устойчивого инновационного развития и вопросы управления трудовыми ресурсами предприятия, его компетенциями тесно взаимосвязаны. Вопросы управления трудовыми ресурсами в контексте инновационного развития предприятия исследовали ученые: Балабанова Л., Диденко Н., Егоршин А., Зось-Киор Н., Краснокутская Н., Марки-

на И., Овчарук Е., Орехова А., Тарасюк Г., Ястремская О. и др. [1-4].

Результаты проведенного нами анализа и обобщения научных работ по теме исследования свидетельствуют о том, что практически отсутствуют фундаментальные комплексные работы и, соответственно, есть необходимость в дальнейшем усовершенствовании теоретических, методических и практических основ по проблематике менеджмента трудовых ресурсов в условиях устойчивого инновационного развития предприятия.

Украинские предприятия на практике сталкиваются с проблемой неприятия сотрудниками инновационной деятельности. Работники выражают сопротивление нововведениям, не хотят проявлять творческую направленность. Это приводит к низкой результативности инновационных действий, выполнение которых превышает финансовые и временные рамки.

Таким образом, на многих украинских предприятиях выявляется неподготовленность сотрудников к определенным изменениям. Источник такой ситуации – использование в инновационной деятельности тех же методов управления, что и при обычной функциональной деятельности.

Считаем, что решение выявленной проблемы состоит в осознании непосредственно руководителем всей значимости реформирования подходов к управлению инновационной деятельностью. Так как она кардинально отличается от привычной деятельности такими факторами, как непредсказуемость, высокая степень риска, непостоянство конечного результата в процессе работы, важность творческой направленности персонала и обладание определенными компетенциями.

С целью овладения необходимыми навыками и компетенциями, а также повышения вовлечения сотрудников в нововведения нужно формировать и внедрять в компанию новые методы управления не только деятельностью, но и персоналом.

Система менеджмента трудовых ресурсов в контексте инновационного развития предприятия характеризуется некоторыми особенностями:

- 1) дефицит информационного материала по инновационным проектам;
- 2) новизна и трудоемкость функционирования членов рабочей группы;
- 3) повышенная текучесть научных сотрудников и специалистов;

4) высока вероятность извлечения больших выгод в случае успеха.

Считаем, что существуют определенные условия, при которых управление трудовыми ресурсами в контексте инновационного развития предприятия ориентировано на долгосрочную перспективу: инновации базируются на принципах, бросающих вызов традиционному управлению; должна быть системность инновации, включающая в себя большое количество методов и процессов; инновации являются частью непрерывного процесса новшеств. Следует учитывать, что внедрение инновации может быть воспринято персоналом отрицательно. Поэтому, прежде чем вводить инновацию, нужно подготовить персонал к нововведениям. По нашему мнению, данные направления находят свое отражение в следующих управленческих решениях:

- увеличение уровня образованности трудовых ресурсов предприятия: хорошо подготовленные сотрудники будут легче восприимчивы к инновациям, а также выступать новаторами новых идей;

- технологизация в управлении и производстве: предоставление технического оборудования в свободном доступе;

- предоставление свободы персонала в выражении личного мнения об изменениях, проходящих в отделе: проведение дискуссий и консультаций с работниками по теме нововведений;

- поддержание коммуникации сотрудников всех подразделений;

- предоставление возможности и поощрение персонала в самостоятельности и творческих инициативах;

- предоставление персоналу возможности для получения информации с целью дальнейшего достижения организационных целей.

Обозначенные проблемы обеспечивают ясное представление о том, что главное место в управлении предприятием занимает работник. Ведь вся инновационная деятельность направлена на максимизацию прибыли и основывается на удовлетворении потребностей трудовых ресурсов предприятия.

Список использованных источников:

1. Mykhailichenko M., Lozhachevska O., Smagin V., Krasnoshtan O., Zos-Kior M., Hnatenko I. Competitive strategies of personnel management in business processes of agricultural enterprises focused on digitalization. Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development. 2021. № 43(3). P. 403–414.

2. Rakhmetulina Z., Pokataieva O., Trokhymets O., Hnatenko I.,

Rubezhanska V. Optimization of the structure of an innovative cluster on a competitive basis in a free market. Financial and credit activities: problems of theory and practice. 2020. Vol. 4. No.35. P. 238-247.

3. Mayovets Y., Vdovenko N., Shevchuk H., Zos-Kior M., Hnatenko I. Simulation modeling of the financial risk of bankruptcy of agricultural enterprises in the context of COVID-19. Journal of Hygienic Engineering and Design. 2021. Vol. 36. pp. 192-198.

4. Rossokha V., Mykhaylov S., Bolshaia O., Diukariev D., Galtsova O., Trokhymets O., Ilin V., Zos-Kior M., Hnatenko I., Rubezhanska V. Management of simultaneous strategizing of innovative projects of agricultural enterprises responsive to risks, outsourcing and competition. Journal of Hygienic Engineering and Design. 2021. Vol. 36. P. 199–205.

УДК 338

Дарья Кривецкая
(Республика Беларусь)

Научный руководитель В.М. Раубо, к.э.н., доцент
Белорусский государственный аграрный технический университет

АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ФАКТОРОВ ВНУТРЕННЕЙ СРЕДЫ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Для поддержания высокого уровня деятельности организации необходимы мероприятия улучшения качества и эффективности управленческих решений на всех звеньях управления.

Эффективность управление организацией – это создание максимально благоприятных условий для достижения всеми членами организации поставленной цели в кратчайшие сроки с наименьшими затратами ресурсов. Безусловно, на данный показатель влияют определённые факторы, как внешние, так и внутренние.

Я бы хотела заострить внимание на факторах внутренней среды. К ним относятся:

- психологический климат в коллективе;
- неравномерность, неритмичность поставок и перегрузки в работе;