

**Михайленко В. А.**, студент  
Науковий керівник: **Нехай В. В.**,  
д.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
Таврійський державний агротехнологічний університет  
імені Дмитра Моторного

## **ФІНАНСУВАННЯ ІННОВАЦІЙ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ**

Початковим в понятті інноваційної діяльності є інновація, під якою розуміють керовані зміни у виробничо-технічній, економічній, екологічній, та соціальних сферах підприємства, які відбуваються під впливом і завдяки введенню нових ідей, зразків виробів, технологій і за умов достатнього фінансування.

Наукове вивчення проблем впровадження інноваційних технологій в управлінні та фінансування змін активно проводяться такими науковцями як В.К. Потьомкин, О.В. Крушеницька, В.І. Захарченко, Н.М. Корсікова, М.М. Меркулов та іншими [1-7].

Персонал є невід'ємною частиною будь-якої організації, тому що будь-яка організація являє собою взаємодію людей, об'єднаних загальними цілями [1, с. 205]. Управління персоналом являє собою комплексну систему, елементами якої є напрями, етапи, принципи, види і форми кадрової роботи. Основними напрямками є набір і збереження персоналу, його професійне навчання і розвиток, оцінка діяльності кожного працівника з точки зору реалізації цілей організації, що дає можливість скорегувати його поведінку. Планування, формування, перерозподіл, і раціональне використання ресурсів є основним змістом управління персоналом [2, с. 23].

Для того, щоб зміни в системі управління персоналом були дійсно ефективні, необхідно розглядати систему управління персоналом з погляду фінансування інновацій.

Зміст управління персоналом включає: визначення потреби в кадрах з урахуванням стратегії розвитку підприємства; формування чисельного і якісного складу кадрів (набір, відбір і розміщення персоналу); кадрову

політику; систему загальної й професійної підготовки кадрів; адаптацію працівників на підприємстві; оплату й стимулювання праці; оцінку діяльності й атестацію кадрів; систему розвитку кадрів; формування кадрового резерву; організаційну культуру підприємства [3, с. 401]. Оплата й стимулювання кадрів саме й пов'язані з фінансуванням.

Інновація повинна бути простою і вузьконаправленою. Саме тоді фінансування інновацій скоріше виправдовує себе. Всі ефективні інновації в управлінні персоналом прості. Вони спрямовані на рішення якогось одного конкретного завдання. Набагато краще, якщо інновація починається із чогось невеликого – того, що вимагає, у всякому разі, спочатку, порівняно невеликих фінансових вкладень та людських ресурсів.

Слід зазначити, що вирішальним фактором ефективного впровадження будь-яких технологічних інновацій є персонал організації і його ставлення до неї. Тому завдання керівників при впровадженні інновації кадрового забезпечення – сформувати психологічну готовність персоналу, що проявляється в усвідомленні виробничої й економічної необхідності здійснення нововведення, особистої й колективної значущості нововведення, а також способів особистого включення в здійснення нововведення навіть за умов можливого недостатнього фінансування.

Виходячи з викладеного матеріалу слід зауважити, що система управління персоналом у процесі свого розвитку проходить всі стадії, що складають інноваційний процес. І хоча кожна система фінансування інновацій в управлінні персоналом в окремо взятій організації унікальна, можна виділити загальні властивості здійснення та забезпечення достатності:

- інновації необхідно впроваджувати поетапно, раціонально розподіляючи кошти;
- здійснюючи розробку й впровадження змін системи управління персоналом, необхідно оцінити їхню своєчасність, можливість і результативність, зробити все необхідне, щоб опір персоналу був якнайменшим, а ефективність фінансування інновації – якнайбільшою.

## Література

1. Потемкин В. К. Управление персоналом : учебник. Санкт-Петербург : Питер, 2010. 432 с.
2. Крушеницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом : навч. посіб. 2-е вид. перероб. і доп. Київ : Кондор, 2006. 308 с.
3. Захарченко В. І., Корсікова Н. М., Меркулов М. М. Інноваційний менеджмент: теорія і практика в умовах трансформації економіки : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2012. 448 с.
4. Нехай В.В. Збутова діяльність підприємств сільськогосподарського машинобудування на засадах консолідованого маркетингу: теорія, методологія, практика : дис. ... док. екон. наук : 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). Суми, 2019. 543 с.
5. Нехай В. В. Инновации создания маркетинговых организаций. *Theory and practice: problems and prospects book of abstracts 21st–22nd of May, 2020.* Marijampole and Kaunas, Lithuania. P. 64-65.
6. Нехай В. В. Маркетингова політика розподілу підприємств сільськогосподарського машинобудування. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету. Серія: Економічні науки.* 2018. № 2 (37). С. 122-128.
7. Нехай В. В. Обрання консолідованого маркетингу для вирішення проблем збуту сільськогосподарської техніки. *Національний менеджмент в умовах інтеграційних та глобалізаційних викликів / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. Л. І. Михайлової.* Суми : ФОП Литовченко Є. Б., 2019. С. 193-218.

**Нужда А. Л., студентка**  
Науковий керівник: **Захаркевич Н. П.,**  
*к.е.н., доцент, доцент кафедри фінанси, банківська справа та страхування,*  
*Хмельницький університет управління та права*  
*імені Леоніда Юзькова*

## **ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА**

Перехід України до ринкових умов ведення господарства зумовив появу ряду проблем в економічній системі та діяльності суб'єктів підприємництва, які раніше не існували. Такі проблеми, як фінансова нестабільність, криза та банкрутство підприємств, можна віднести до довгострокових супутників ринкової економіки [1, с. 65].

Економічна безпека підприємств, особливо фінансова безпека як частина її, останнім часом набуває великого значення. Фінансова безпека є важливою умовою функціонування господарюючих суб'єктів, адже якщо фінансово-економічні умови підприємства не є ідеальними, воно може збанкрутувати. Отже, рівень економічної безпеки підприємства повинен враховувати оцінку його фінансово-економічного стану. Система фінансової безпеки суб'єктів господарювання повинна поєднувати досягнення сучасної економіки і продовжувати функціонувати, а не тоді, коли виникла криза [2, с. 543].

Іншими словами, суб'єкти господарювання повинні заздалегідь передбачити розвиток кризових явищ та забезпечити їх ефективну діяльність. Це включає: моніторинг фінансового стану організації та зовнішніх факторів з метою визначення ранніх ознак її кризового розвитку, визначення масштабу кризи та вивчення ключових факторів, що зумовлюють розвиток кризи, формулювання та реалізацію заходів щодо запобігання кризі та банкрутству, контроль виконання заходів фінансового забезпечення та оцінка результатів, отриманих завдяки використанню фінансових інструментів. Впровадження такої системи створить ефективні інструменти запобігання кризам та забезпечить стабільну та ефективну фінансову діяльність [3, с. 99].