

ДОДАТОК А  
Копії публікацій

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ РАДІОЕЛЕКТРОНІКИ

Кафедра економічної кібернетики та управління економічною безпекою

**СУЧАСНІ СТРАТЕГІЇ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ:  
НАУКА, ІННОВАЦІЇ ТА БІЗНЕС-ОСВІТА**

**матеріали  
II Міжнародної науково-практичної конференції**

2 листопада 2021 року

Харків 2021

<i>Соколова Л.В., Аль-Фахор Ескндер Суліман Салти</i>	
<b>ХАРАКТЕРИСТИКА ВНУТРІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА.....</b>	<b>146</b>
<i>Соколова Л.В., Булецька Е. І.</i>	
<b>СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА.....</b>	<b>149</b>
<i>Соколова Л.В., Галанов О.Р.</i>	
<b>ПРИНЦИПИ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ ДО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КОНКУРЕНТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....</b>	<b>152</b>
<i>Соколова Л.В., Литвинова А.В.</i>	
<b>ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПОКАЗНИКІВ ДЛЯ АНАЛІЗУ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ РЕГІОНУ.....</b>	<b>155</b>
<i>Соколова Л.В., Осадчук М.О.</i>	
<b>КЛАСИФІКАЦІЯ ТА МЕТОДИ ОЦІНКИ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩА ПІДПРИЄМСТВА.....</b>	<b>158</b>
<i>Соколова Л.В., Сажнева Г.О.</i>	
<b>ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ ДІАГНОСТИКИ ВІТЧИЗНЯНИХ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ.....</b>	<b>161</b>
<i>Соколова Л.В., Салай М.В.</i>	
<b>ВИЗНАЧЕННЯ ДЕФІНІЦІЙ КАТЕГОРІЙ «ПЛАТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА».....</b>	<b>164</b>
<i>Соколова Л.В., Сичова Т.Ю.</i>	
<b>ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ВИРОБНИЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....</b>	<b>167</b>
<i>Солодкий В.С.</i>	
<b>СИСТЕМА КОНКУРЕНТНОЇ РОЗВІДКИ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....</b>	<b>170</b>
<i>Станьковська І.М., Коцаба Н.В.</i>	
<b>МАРКЕТИНГ ЯК СКЛАДОВА УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА.....</b>	<b>173</b>
<i>Степанова О.В.</i>	
<b>СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ФОРМУВАННЯ, ЗРОСТАННЯ ТА ОНОВЛЕННЯ СКЛАДОВИХ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ.....</b>	<b>176</b>
<i>Степанова О.В., Клишиов Д.С.</i>	
<b>ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ РЕКЛАМНИХ ЗАХОДІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....</b>	<b>180</b>
<i>Стороженко О.В., Малахова О.Ю.</i>	
<b>ПОРІВНЯННЯ ТРУДОМІСТКОСТІ ВИГОТОВЛЕННЯ КОРОНОК З ВИКОРИСТАННЯМ САД/САМ ТА БЕЗ ВИКОРИСТАННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ.....</b>	<b>183</b>
<i>Фісун К.А.</i>	
<b>ВИБІР ПРОЦЕДУР ГРУПОВОГО УЗГОДЖЕННЯ НАПРЯМКУ РОЗВИТКУ ПОЛІГРАФІЇ.....</b>	<b>186</b>

**Соколова Л.В.**

*д.е.н., професор, професор кафедри економічної  
кібернетики та управління економічною безпекою,  
Харківський національний університет радіоелектроніки*

**Сичова Т.Ю.,**

*студент,  
Харківський національний університет радіоелектроніки*

### **ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ВИРОБНИЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Виробничий потенціал є важливою складовою економічного потенціалу підприємства, ефективне використання якого має безпосередній вплив на його конкурентоспроможність. Ефективність функціонування виробничого потенціалу підприємства визначає ступінь досягнення потенційного результату діяльності підприємства за певний період часу.

Актуальність даної роботи обумовлена тим, що на функціонування будь-якого промислового підприємства впливає багато факторів зовнішнього невизначеного середовища, що приводить до втрат робочого часу, зниження продуктивності праці та ефективності використання виробничого потенціалу.

Питанням теоретичного обґрунтування підвищення ефективності використання виробничого потенціалу підприємства присвятили свої праці такі вчені, як Н. А. Дубінін [1], С. Т. Дуда, В. О. Танщора [2], Т.В. Челомбійко [3], І. Б. Золотих [4] та інші.

Виробничий потенціал – це система взаємопов'язаних та певною мірою взаємозамінних елементів, що виконують різні функції у процесі забезпечення випуску конкурентоспроможної продукції та досягнення інших цілей розвитку підприємства [1].

Виробничий потенціал містить такі основні складові, як:

а) основні виробничі фонди – це виробничі будівлі та споруди, машини та обладнання, транспортні засоби, передавальні пристрої, тощо;

б) оборотні кошти – це запаси сировини, матеріалів, готової продукції, кошти в незавершеному виробництві, фонди обігу, тощо;

в) трудові ресурси – це персонал, який має фізичні можливості та розумові здібності до здійснення трудової діяльності [4].

До основних напрямів підвищення ефективності використання основних виробничих фондів відносяться: підвищення якості сировини; зменшення втрат корисних речовин у відходах; впровадження досягнень сучасного науково-технічного прогресу та насамперед безвідходних, маловідходних, ресурсозберігаючих технологій; заміна діючого застарілого обладнання на нове, більш продуктивне та економічне; підвищення рівня концентрації виробництва до оптимальних розмірів. Практична реалізація заходів за цими напрямками дозволять підприємству повніше використовувати свої основні фонди, які можуть призвести до зменшення потреби у введенні нових виробничих потужностей при зміні обсягів виробництва. Це сприяє спрямуванню більшої частини фонду накопичення на механізацію та автоматизацію технологічних процесів виробництва [5].

Ефективне використання оборотних коштів є одним із найважливіших завдань підприємства у сучасних умовах і забезпечується прискоренням їх оборотності на стадіях створення виробничих запасів та обігу. До основних заходів, пов'язаних з ефективним використанням оборотних активів підприємства, необхідно віднести раціональне використання виробничих запасів; поліпшення організації постачання; раціональна організація збуту готової продукції; своєчасне оформлення документації, прискорення їхнього руху. Прискорення оборотності оборотних активів підприємства дозволяє зменшити витрати та збільшити обсяги виробництва та сприяє реалізації продукції без додаткових фінансових вкладень.

Для покращення використання трудових ресурсів слід переглянути їх структуру, розглянути та впровадити заходи щодо підвищення ефективності використання трудового потенціалу в цілому. Особливу увагу необхідно приділити професійному підбору кадрів; створенню сприятливої робочої атмосфери; удосконаленню системи адаптації персоналу; удосконалення системи оплати праці та матеріального стимулювання тощо [6].

Виробничий потенціал підприємства – це потенційний об'єм виробництва продукції, потенційні можливості використання основних фондів, сировини та матеріалів, а також якості праці трудових ресурсів [4].

Таким чином, підвищення ефективності використання виробничого потенціалу підприємства веде до зменшення потреби у введенні виробничих потужностей, ефективнішого використання доходів підприємства, підвищення продуктивності праці, зниження витрат та збільшення обсягів виробництва без додаткових фінансових вкладень.

#### Перелік джерел посилання

1. Дубініна Н. А. Виробничий потенціал промислового підприємства та методи його оцінки. *Ефективне управління підприємством*. 2009. №1.
2. Дуда С. Т., Танцюра В. О. Методичні основи оцінювання виробничого потенціалу підприємства. *Науковий вісник НЛТУ. Економіка планування та управління в галузях*. 2013. С. 50-55.
3. Челомбійко Т. В. Сучасні підходи до дослідження економічного потенціалу підприємства. *Проблеми економіки*. 2020. № 1 (22). С. 227-234.
4. Золотих І. Б. Виробничий потенціал: сутність, склад та призначення. *Вісник аграрної науки Причорномор'я*. 2018. № 3. С. 55-59.
5. Фейгельман Н. В. Виявлення шляхів збільшення ефективності використання виробничих фондів підприємства. *Університетські наукові нотатки*. 2015. С. 285-290.
6. Кононенко К. Г. Шляхи збільшення ефективності використання трудового потенціалу підприємства. *Молода наука*. 2017. С. 69-70.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ РАДІОЕЛЕКТРОНІКИ

Кафедра економічної кібернетики та управління економічною безпекою

## СУЧАСНІ ЕКОНОМІЧНІ СТРАТЕГІЇ: ІННОВАЦІЇ, БЕЗПЕКА ТА СТАЛИЙ РОЗВИТОК

Колективна монографія



Харків 2021

УДК 330.131

*Рекомендовано Науково-технічною радою  
Харківського національного університету радіоелектроніки  
(протокол № 13 від 18.11.2021)*

### **Рецензенти**

*Отенко В.І., доктор економічних наук, професор, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця.*

*Тульчинська С.О., доктор економічних наук, професор, Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського».*

*Трохимець О.І., доктор економічних наук, професор, Класичний приватний університет.*

Сучасні економічні стратегії: інновації, безпека та сталий розвиток: колективна монографія / За заг. ред. д.е.н., проф. Т.В. Полозової, д.е.н., проф. І.В. Колупасвої, к.е.н., доц. О.В. Мурзабулатової Харків: ХНУРЕ, 2021. 296 с.

**ISBN 978-966-659-336-1**

Монографію присвячено дослідженню проблем господарювання економічних агентів на всіх рівнях управління та питанням забезпечення економічної безпеки діяльності окремих підприємств, галузей, регіонів та країни в цілому. Монографія є результатом теоретичних і практичних досліджень з удосконалення науково-методичного забезпечення функціонування суб'єктів господарювання на мікро- та макроекономічному рівнях.

Монографія базується на матеріалах II-ї Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні стратегії економічного розвитку: наука, інновації та бізнес-освіта».

Монографія призначена для науковців, викладачів, аспірантів, а також фахівців, що займаються дослідженням питань соціально-економічного розвитку та забезпечення економічної безпеки підприємств, галузей, регіонів та країни.

Відповідальність за зміст та достовірність матеріалів несуть автори. Редакція залишає за собою право не публікувати матеріали, що не відповідають формату видання, а також істотно змінювати зміст текстів за узгодженням з автором. Думка авторів може не співпадати з думкою членів редколегії.

**ISBN 978-966-659-336-1**

**DOI: 10.30837/978-966-659-336-1**

© Кафедра економічної кібернетики та управління економічною безпекою, 2021

© Харківський національний університет радіоелектроніки, 2021

© Колектив авторів, 2021

<i>Довгопол Н.В., Ігуменцева Н.В.</i>	
<b>УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ВІДНОСИНАМИ У ПРОЄКТНІЙ ГРУПІ.....</b>	<b>151</b>
<i>Кириї В.В., Водолажченко Д.С.</i>	
<b>ОЦІНКА СПОСОБІВ ВИРШЕННЯ ЗАДАЧІ КОМІВОЯЖЕРА ЗА УМОВ НЕЧІТКИХ ДАНИХ.....</b>	<b>160</b>
<i>Полозова Т.В., Бессараб Д.І.</i>	
<b>ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СКЛАДСЬКОЇ ЛОГІСТИКИ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....</b>	<b>165</b>
<i>Полозова Т.В., Бобко Н.В.</i>	
<b>АЛГОРИТМ ПОБУДОВИ ТРАНСПОРТНОЇ ЛОГІСТИЧНОЇ МЕРЕЖІ ПІДПРИЄМСТВА.....</b>	<b>172</b>
<i>Полозова Т.В., Кравченко М.В.</i>	
<b>ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА.....</b>	<b>178</b>
<i>Полозова Т.В., Прокопенко В.Ю., Гаджієва Саміра Анар кизи</i>	
<b>ТЕОРЕТИКО-ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ КОМАНДИ ПРОЄКТУ.....</b>	<b>184</b>
<i>Соколова Л.В., Аль-Фахор Ескндер Суліаман Салти</i>	
<b>ВИЗНАЧЕННЯ ВНУТРІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА ТА ОЦІНКА ЙОГО СТАБІЛЬНОСТІ.....</b>	<b>191</b>
<i>Соколова Л.В., Сажнева А.О.</i>	
<b>ТЕОРЕТИЧНА ПЛАТФОРМА ДОСЛІДЖЕННЯ ФІНАНСОВОЇ ДІАГНОСТИКИ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА.....</b>	<b>201</b>
<i>Соколова Л.В., Сичова Т.Ю.</i>	
<b>СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ ІННОВАЦІЙНО-ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ТА ОСОБЛИВОСТІ ЙОГО ФОРМУВАННЯ.....</b>	<b>206</b>
<i>Тохтаміш Н.І., Книшов Д.С.</i>	
<b>ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ РЕКЛАМНИХ ЗАХОДІВ.....</b>	<b>214</b>

**Соколова Л. В.**

*д.е.н., професор, професор кафедри економічної кібернетики  
та управління економічною безпекою,  
Харківський національний університет радіоелектроніки*

**Сичова Т. Ю.,**

*студентка,  
Харківський національний університет радіоелектроніки*

### **СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ ІННОВАЦІЙНО-ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ТА ОСОБЛИВОСТІ ЙОГО ФОРМУВАННЯ**

У сучасних умовах розвитку світового господарства стратегічним завданням будь-якої держави є підвищення рівня розвитку інноваційного сектора на мега-, мезо- і мікрорівнях. Успішна інноваційна діяльність забезпечує конкурентну перевагу для національної економіки на світовому ринку товарів і послуг та характеризує інноваційний потенціал усієї країни [1].

Саме тому підвищення інноваційної активності промислових підприємств є одним із пріоритетних завдань національної економіки. Під інноваційною активністю розуміється комплексна характеристика діяльності підприємств, спрямованої на подолання системних обмежень на шляху економічного зростання за рахунок створення, впровадження та комерціалізації нових продуктів і технологій на всіх рівнях прийняття рішень. Рівень активності інноваційно-трудоного потенціалу підприємства визначається наявністю і ефективним використанням адаптованим до сучасних умов трудовим потенціалом, орієнтованим на активну інноваційну діяльність.

За результатами вивчення фахової літератури було встановлено, що дослідженню проблем трудового потенціалу присвячені праці таких українських вчених: Т. В. Білорус [2], В. М. Гриньова [3], В. М. Гуменюк,

М. Долішній, С. Б. Іваницька [4], Т. М. Касіч-Пилипенко [5], Т. Кір'ян, Е. Лібанова, Г. І. Писаревська, Е. І. Полякова [6], О. І. Імчера [7] та інших.

Комплекс питань інноваційного потенціалу висвітлено у роботах таких науковців, як А. В. Верба, І. В. Новікова [8], М. А. Йохна [9], С. М. Ілляшенко [10], В. Н. Фридлянов [11], Л. Федулова [12], С. В. Онишко [13] та інших.

Було з'ясовано, що економічна сутність поняття інноваційно-трудового потенціалу не є достатньо вивченою, адже виникнення даного виду потенціалу обумовлене активним використанням інноваційних технологій в усіх сферах життя. Тому наразі існує достатньо обмежена кількість статей, монографій та інших видів наукових праць, присвячених дослідженню визначення дефініції поняття інноваційно-трудового потенціалу. Проте можна виділити роботи А. Д. Рафікової, Г. А. Резник [14], Л. М. Лавриненко [15], Д. Р. Амірової [16] тощо.

Враховуючи ступінь актуальності та розробки даного питання, метою статті є визначення економічної сутності поняття інноваційно-трудового потенціалу підприємства та розкриття його змісту через базові поняття шуканих показників, а саме – трудовий та інноваційний потенціали промислового підприємства.

Останнім часом в умовах швидко змінюваного зовнішнього середовища, прояву його небезпечних викликів для економіки України, масштабної міграції населення спостерігається підвищена увага до забезпечення промислових підприємств кваліфікованими кадрами. Трудовий потенціал являє собою сукупну суспільну здібність до праці, потенційну дієздатність суспільства, його ресурси праці. Основна відмінність понять «трудовий потенціал» і «трудові ресурси» полягає у тому, що до складу поняття трудові ресурси входять тільки люди, які є працездатними за певними формальними ознаками.

Трудовий потенціал охоплює не лише працездатну частину населення, але й тих людей, хто ще тільки готується до ефективної трудової діяльності, та тих, хто вже вийшов із сфери зайнятості. Такі категорії населення також мають

певний рівень трудового потенціалу, але нижчий від мінімального рівня, необхідного для ефективної зайнятості [17].

Під трудовим потенціалом підприємства мають на увазі сукупну трудову дієздатність його колективу, ресурсні можливості у сфері праці облікового складу підприємства, виходячи з їхнього віку, фізичних можливостей, наявних знань і професійно-кваліфікаційних навиків.

Трудовий потенціал суспільства як економічна категорія являє собою граничну величину можливої участі задіяних у виробництві з урахуванням їх психофізіологічних особливостей і професійних знань.

Роль трудового потенціалу в економіці неможливо оцінити без впливу на нього факторів інноваційності. Тому вирішення проблеми, пов'язаної з поліпшенням якісних і професійних характеристик трудового потенціалу, можливо тільки з урахуванням структурних змін, що відбуваються в сучасній економіці і сприяють збільшенню чисельності працюючих у невиробничій сфері, та всі зміни в соціально-економічному середовищі з урахуванням посилення конкуренції на світовому ринку, що зумовлюють зміну всієї системи управління бізнес-процесами в економіці.

Інноваційний потенціал – це органічне сполучення ресурсів, що можуть за певних діючих внутрішніх і зовнішніх факторів інноваційного середовища бути спрямовані на реалізацію інноваційної діяльності, метою якої є задоволення нових потреб суспільства, та невикористаних (прихованих) можливостей, які можуть бути введені в дію для досягнення цілей економічних суб'єктів. Він визначається готовністю й здатністю промислового підприємства до використання інноваційних можливостей, реалізація яких дозволяє забезпечити планомірний і поступальний розвиток підприємства за допомогою цілеспрямованого залучення нововведень. Саме інноваційні можливості та спроможність підприємства їх ефективно використати становлять основний зміст інноваційного потенціалу [18].

Для розкриття сутності поняття інноваційно-трудового потенціалу (ІТП) та пошуку його основних відмінностей від інноваційного та трудового потенціалів, необхідно розділити їх предметні області, характеристику яких наведено у таблиці 1.

Таблиця 1 – Характеристика інноваційного, трудового та інноваційно-трудового потенціалів підприємства

Показник	Інноваційний потенціал	Трудовий потенціал	Інноваційно-трудовий потенціал
1	2	3	4
Види праці	Креативна, творча та інноваційна	Традиційна громадська і інтелектуальна праця	Інноваційна громадська праця
Характерні риси	Інноваційне мислення, творчість, новизна, оригінальність	Інтелектуальний розвиток, знання, освіта, науковий потенціал	Інноваційний розвиток, прогресивні форми проведення навчання
Результат	Інноваційно нова технологія виробництва	Інтелектуальний і громадський продукт	Інноваційний громадський продукт

*Джерело: складено за [14]*

Інноваційно-трудова потенціал по суті є складовою і невід'ємною частиною трудового потенціалу суспільства. Від інтелектуального та наукового потенціалу індивіда та суспільства залежать здатність інноваційного мислення і вміння обирати оригінальні підходи при вирішенні складних завдань. В даному контексті слід зазначити, що інтелектуальний і науковий розвиток, знання виступають провідниками і посередниками в інноваційному процесі, результатом якого є інноваційний продукт.

Впровадження інноваційних технологій у виробничий процес передбачає активізацію інноваційної діяльності трудового потенціалу, а також необхідних механізмів, що її забезпечують. Ключові умови формування інноваційно-трудова потенціалу в залежності від масштабу впливу можна розділити на зовнішні, що мають вплив на інноваційно-трудова потенціал країни в цілому, і внутрішні – на рівні окремих підприємств.

Доцільно зазначити, що процес формування інноваційно-трудового потенціалу підприємства повинен відбуватися як на етапах його розвитку, так і безпосередньо на виробництві, включаючи певні заходи, пов'язані з навчанням, підвищенням кваліфікації та орієнтацією персоналу на ефективні результати інноваційної діяльності.

Характеристику етапів формування інноваційно-трудового потенціалу промислового підприємства наведено у таблиці 2.

Таблиці 2 – Характеристика етапів формування інноваційно-трудового потенціалу підприємства

№	Етап	Характеристика етапу
1	2	3
1	Визначення мети діяльності підприємства	Постановка мети діяльності підприємства є базовим етапом, який передбачає досягнення певного економічного ефекту - отримання максимального прибутку за рахунок задоволення потреб споживачів, підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства, освоєння нових ринків, забезпечення конкурентних переваг, вихід на світовий ринок як конкурентоспроможного постачальника товарів і послуг.
2	Розробка стратегії інноваційного розвитку підприємства	Стратегія інноваційного розвитку підприємства повинна забезпечувати досягнення конкретних цілей за допомогою розробки певного плану і ряду заходів, дій, які дозволяють заздалегідь передбачити можливі ризики, загрози та обставини
3	Оцінка трудового потенціалу підприємства	Проведення оцінки трудового потенціалу, дозволяє виявити ступінь його розвитку і загальний стан в конкретний часовий період, а саме: інтелектуальний і освітній рівень, кваліфікаційний рівень, стаж і досвід роботи, віковий склад, інноваційна і винахідлива активність та ін.
4	Аналіз потреб підприємства в інноваційно-трудоному потенціалі	Ефективність інноваційної діяльності підприємства залежить, перш за все, від його забезпеченості інноваційно-орієнтованим персоналом, відповідно необхідно виявити існуючу потребу підприємства в ньому і виявити ступінь його відповідності поставленим цілям інноваційної діяльності підприємства
5	Створення умов, сприятливих формуванню інноваційно-трудоного потенціалу підприємства	Сприятливі умови для ефективної професійної реалізації та використання трудового потенціалу працівників підприємства - створення інноваційного клімату. До них слід також віднести умови, що сприяють безперервному розвитку професіоналізму персоналу за допомогою навчання, міжнародного стажування; можливості пропонувати шляхи вирішення складних завдань і ін.

Продовження таблиці 2

1	2	3
6	Розробка заходів для ефективного формування та використання інноваційно-трудоного потенціалу	Здійснюється розробка заходів щодо формування та використання інноваційного трудового потенціалу, за допомогою розвитку зацікавленості персоналу в інноваційній діяльності: матеріальне і моральне стимулювання і мотивація, а також дотримання контролю за виконанням завдань поставлених керівництвом для досягнення цілей підприємства

*Джерело: складено за даними [16]*

Наразі ступінь використання інноваційно-трудоного потенціалу підприємства залежить від трудового потенціалу, технічної оснащеності підприємства, ефективності використовуваної системи менеджменту та ін.

Проблема забезпечення кваліфікованими кадрами підприємств на сьогодні є особливо актуальною, оскільки наявність працівників із високим інноваційно-трудогим потенціалом зумовлює успішність підприємств у майбутньому, рівень досягнення ними тактичних та стратегічних цілей. Її вирішення можливе лише шляхом усвідомлення важливості питання формування, використання та розвитку інноваційного трудового потенціалу як на рівні держави, так і окремих підприємств, розробки програми взаємоузгоджених дій, які на основі застосування наукових підходів, практичного та закордонного досвіду суттєво вплинуть на якість інноваційно-трудоного потенціалу [15].

Отже, підвищення інноваційної активності трудового потенціалу та ефективність його використання вимагає дотримання певних заходів: безперервного процесу розвитку інноваційно-трудоного потенціалу підприємства (через систему навчання, перенавчання, міжнародного стажування і ін.); розробки системи мотивації та стимулювання персоналу підприємства – розвиток економічної зацікавленості персоналу з урахуванням взаємозв'язку ефективності їх інноваційної діяльності та матеріального заохочення; вдосконалення технологічної та ресурсної бази; вдосконалення механізмів управління інноваційно-трудогим потенціалом підприємства з урахуванням потреб підприємства і економіки в цілому. Отже необхідність

формування інноваційно-трудового потенціалу для підприємства є очевидною. Разом з тим слід зазначити, що економічний успіх підприємства, а також його інноваційний і технологічний прорив залежать від комплексного і системного підходу до реалізації усіх вище зазначених заходів.

Можливі напрямки подальших досліджень лежать у площині теорії інноваційно-трудового потенціалу, яка постійно розвивається і збагачується, а важливість вдосконалення механізму його впровадження за нинішніх обставин непинно зростає. Сучасні вимоги до інноваційно-трудового потенціалу дозволяють розробити комплекс інструментів та методів удосконалення механізму його подальшого розвитку.

#### **Перелік джерел посилання**

1. Sokolova L., Ivanova V., Veriasova G., Kurdenko O. Activation of innovative development of industrial enterprises of Ukraine: an actual requirement of the time. Scientific approaches to the study of the world economy: collective monograph. International Science Group. Boston: Primedia eLaunch, 2020. P. 17-21.
2. Білоус Т. В. Трудовий потенціал України: сучасний стан та перспективи розвитку. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка*. 2012. С. 41-45.
3. Гриньова В. М., Писаревська Г. І. Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2012. 228 с.
4. Іваницька С. Б. Кадровий потенціал підприємства: фактори формування та використання *Ефективна економіка*. 2017.
5. Касіч-Пилипенко Т. М. Кадровий потенціал як ключова складова конкурентної переваги підприємства. *Бізнесінформ*. 2011. № 4. С 147-150.
6. Полякова Е. І. Управління посиленням економічної безпеки підприємства за функціональною складовою – соціальний потенціал. *Економічний вісник ДонНТУ*. 2008. № 33. С 192-197.
7. Сімчера О. І. Наукові підходи до дослідження сутності трудового потенціалу підприємства. *Економічний простір*. 2013. № 75. С. 240-249.
8. Верба В. А., Новікова І. В. Методичні рекомендації з оцінки інноваційного потенціалу підприємства. *Проблеми науки*. 2003. № 3. С. 22-31.

9. Йохна М. А., Стадник В. В. Економіка і організація інноваційної діяльності: навч. посіб. Київ: Академія, 2005. 400 с.
10. Ілляшенко С. М. Управління інноваційним розвитком: проблеми, концепції, методи. Суми: ВТД Університетська книга, 2003. 278 с.
11. Фридлянов В. Н. Інноваційний потенціал як фактор розвитку. *Інновації*. 2012. № 7. С. 17-34.
12. Федулова Л. Інноваційний менеджмент в Україні: проблеми та шляхи формування. *Економіст*. 2002. № 2. С. 52 -54.
13. Онишко С. В. Фінансовий потенціал інноваційного розвитку економіки. *Фінанси України*. 2003. № 6. С. 67-74.
14. Рафікова А. Д., Резник Г. А. Інноваційний трудовий потенціал: умови формування та причини недовикористання. *Економіка та управління*. 2014. № 3. С. 58-62.
15. Лавриненко Л. М. Інноваційний розвиток трудового потенціалу в сучасних умовах. *Сталий розвиток економіки*. 2014. № 1. С. 18-24.
16. Резник Г. А., Амирова Д. Р. Формирование инновационного трудового потенциала предприятия – необходимость или вызов времени. *Экономика и менеджмент инновационных технологий*. 2014. № 12. С. 101-105.
17. Федонін О. С., Рєпіна І. М., Олексюк О. І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2004. 316 с.
18. Фірсова С. М., Чеботар С. В. Основні елементи інноваційного потенціалу. *Економічний вісник Донбасу* 2011. № 3. С. 202-207.