

5. Стратегія розвитку фінансового сектору України. Національний банк України: офіційний сайт. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/Strategy_finsector_NBU.pdf?v=13
6. Стратегія цифрового розвитку інновацій до 2030 року. Повна версія презентації. WINWIN2030. Стратегія інновацій, що вигравє мир: офіційний сайт. https://winwin.gov.ua/assets/files/WINWIN_Основна%20презентація.pdf
7. Український каталог фінтех компаній 2024. Українська асоціація фінтех та інноваційних компаній: офіційний сайт. URL: https://fintechua.org/catalog_2024ua

Бережний С. О.

здобувач вищої освіти на другому (магістерському) рівні

Музиченко А. С.

доктор екон.наук, професор

Центральноукраїнський національний технічний університет,

м. Кропивницький, Україна

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ РЕСУРС ОРГАНІЗАЦІЇ

Кадровий потенціал підприємства є однією з ключових складових його економічного розвитку та конкурентоспроможності. У сучасних умовах ринкової економіки саме люди, їх знання, навички, мотивація та здатність до інновацій визначають успіх будь-якої організації. Тому ефективно управління кадровим потенціалом стає стратегічним пріоритетом для кожного підприємства.

Кадровий потенціал — це поєднання кількісних і якісних показників працівників, які дозволяють підприємству ефективно досягати своїх стратегічних цілей. До його складу входять професійно-кваліфікаційний рівень працівників, їхній досвід, освіта, фізичний і психологічний стан, мотивація до праці, здатність до навчання та саморозвитку. Важливо зазначити, що кадровий потенціал формується не лише індивідуальними якостями працівників, а й організаційною культурою, системою управління та соціально-психологічним кліматом у колективі.

На формування кадрового потенціалу впливають як внутрішні, так і зовнішні чинники. До внутрішніх належать система мотивації, стиль керівництва, можливості професійного росту, корпоративна культура та умови праці. Зовнішні фактори — це ситуація на ринку праці, освітній рівень населення, державна політика у сфері зайнятості, демографічні тенденції тощо. Логічно зазначити, що саме поєднання цих чинників формує унікальний кадровий профіль кожного підприємства.

Для успішного управління людськими ресурсами важливо систематично оцінювати кадровий потенціал. Це дає змогу виявляти сильні та слабкі сторони працівників, а також визначати потреби у їхньому навчанні та підвищенні професійної кваліфікації. Одним із напрямів розвитку кадрового потенціалу є створення системи безперервного навчання — тренінгів, курсів, наставництва, участі у конференціях. Такий підхід сприяє підвищенню професійного рівня працівників і формуванню їхньої лояльності до підприємства.

Важливу роль у формуванні та використанні кадрового потенціалу відіграє керівництво підприємства. Від стилю управління, комунікаційної відкритості та здатності мотивувати залежить продуктивність і стабільність колективу. Ефективний керівник має не лише ставити завдання, але й розкривати потенціал кожного працівника, створюючи умови для творчості й самореалізації. Це сприяє формуванню високої корпоративної культури та зміцненню позицій підприємства на ринку.

Сьогодні управління кадровим потенціалом все більше орієнтується на цифровізацію та використання інформаційних технологій. Застосування HR-аналітики, електронних систем оцінювання персоналу, дистанційного навчання й онлайн-комунікацій дає змогу ефективніше відстежувати рівень компетенцій і планувати розвиток працівників. Крім того, сучасні підприємства дедалі частіше впроваджують принципи гнучкого управління (agile),

що дозволяє швидше реагувати на зміни зовнішнього середовища та забезпечувати постійну адаптацію кадрового потенціалу до нових умов.

Отже, кадровий потенціал є основним ресурсом підприємства, від якого залежить його інноваційність, ефективність та стійкість у конкурентному середовищі. Системний підхід до управління персоналом, спрямований на розвиток компетенцій, мотивації та корпоративної культури, забезпечує сталий розвиток організації. В сучасних умовах саме інвестиції у людський капітал стають найвигіднішими вкладеннями для будь-якого підприємства.

Биковець Вячеслав
генеральний директор
Спілки підприємців малих, середніх і
приватизованих підприємств України,
м. Київ, Україна

БІЗНЕС-АСОЦІАЦІЇ ТА ГАЛУЗЕВІ ОБ'ЄДНАННЯ В СИСТЕМІ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

Варто констатувати, що стан інноваційних процесів у промисловості України сьогодні є кризовим і не відповідає рівню промислово розвинутих країн світу. Недостатніми є обсяги реалізованої промисловістю інноваційної продукції.

Ключовими проблемами сталого інноваційного розвитку економіки України є:

- зменшення рівня наукомісткості валового внутрішнього продукту;
- низький рівень розробки та споживання інноваційної продукції, що базувались би на основі відповідних цільових програм розвитку промисловості України, відсутність дієвих державних програм з імпортозаміщення. Йдеться, насамперед, про електротехнічне, важке, транспортне і сільськогосподарське машинобудування, розвиток якого в усьому світі розглядається як провідний чинник забезпечення науково-технічного прогресу в економіці;
- відсутність дієвої моделі державної підтримки та сприяння розвитку галузей з високою додатковою вартістю продукту (фінансовий ресурс інноваційного розвитку національної економіки “випав” з кредитного портфелю фінансових установ);
- низький рівень використання механізму державно-приватного партнерства у реалізації інфраструктурних та інноваційних проектів;
- низькі соціальні гарантії для науковців та висококваліфікованих спеціалістів;
- низький рівень взаємодії між бізнесом та закладами вищої освіти;
- низький рівень навчання практичним технологіям;
- невідповідність якості освіти потребам ринку.

Основним джерелом фінансування інноваційної діяльності в Україні є власні кошти підприємств (70-85% від загального фінансування). В умовах війни, подорожчання імпортних запчастин та ресурсів, необхідності виконувати соціальні зобов'язання, підприємства змушені скорочувати обсяги фінансування не лише інноваційної діяльності, але і науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи (НДДКР).

Дуже показовим в цьому контексті є частка витрат на науково-дослідні роботи у структурі валового-внутрішнього продукту (ВВП) та її розвиток протягом певного періоду. Заможні країни витрачають на науково-дослідні роботи значно більшу частку ВВП, ніж бідні. Середнє значення для розвинутих країн – 2,3%. В той же час Україна – 0,95%, тоді як за всіма розрахунками має бути не менше 1,75%.

Відсутність доступу до капіталу, відсутність державної підтримки, зокрема, на початкових етапах розвитку інновацій, яким притаманний високий ступінь ризику, а також низка внутрішньополітичних викликів та регуляторних вад фактично унеможливають залучення кредитних коштів для інноваційної та наукової діяльності.