

3) підвищення трудової кваліфікації працівників, обґрунтоване зменшення їх надлишкової чисельності;

4) гнучке використання: надбавок за складність і напруженість праці; премій за економію ресурсів, інновації та раціоналізаторство; винагород за підсумками кварталу, півріччя і року;

5) введення показників залежності розмірів заробітної плати від оцінки особистого внеску та ділових якостей конкретного працівника (коефіцієнтів трудової участі) тощо.

**Список літератури:** 1.Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. – К.:КНЕУ, 2008. – 337 с. 2.Градов А.П. Экономическая стратегия фирмы. – СПб.: Социальная литература, 2009. – 124 с. 3.Виноградський М.Д., Беляєва С.В., Виноградська А.М., Шканова О.М. Управління персоналом: Навч. посіб. - К.: Центр навчальної літератури, 2009. - 504 с. 4.Рябокоть В.П. Адаптація системи мотивації праці до умов ринку // Фінанси України. – 2011. – № 5. – С.6-10. 5.Лагутін В. Реформа оплати праці стимулюючого типу: необхідність і перспективи // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 7. – С.12.

**ПЕДОРИЧ Т.А.**, магістрант, м. Харків, НТУ «ХП»

## **ІННОВАЦІЇ ЯК НАПРЯМ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

В умовах загального прискорення науково-технічного прогресу, глобалізації та інтернаціоналізації ринку, посилення конкуренції, що супроводжується скороченням термінів дії конкурентних переваг інноваційність стає ключовим фактором успіху. Головну ціль інноваційної діяльності підприємств або організацій можна позначити як отримання певного числа інновацій у вигляді нової продукції, технологій, сировини, методів організації і управління, що володіють певними характеристиками.

Інновації як результат інноваційної діяльності, з одного боку, повинні бути орієнтовані на краще, більш повне задоволення запитів споживачів, а з

іншого – на отримання певного економічного ефекту у вигляді прибутку для підприємств, що ініціюють їх розробку і упровадження.

Аналіз інноваційної діяльності в багатьох країнах світу свідчить, що в більшості випадків невеликі фірми більшою мірою здатні до новацій особливо радикального характеру, насамперед у галузях з високими темпами технічного прогресу. Такі форми досягають найвищої питомої віддачі витрат на наукові дослідження й розробки, ніж великі.

Кожне підприємство повинно прагнути до формування відповідного інноваційного потенціалу, під яким розуміють здатність забезпечувати виробничі процеси новими технікою, технологією та спроможністю випускати нові товари (послуги). Для постійного відновлення інноваційного потенціалу слід здійснювати безперервний моніторинг інноваційної діяльності як в межах підприємства, так і на рівні галузі, регіону, країни.

Оцінка інноваційного потенціалу є надзвичайно складною проблемою. Вона поглиблюється через складний механізм розрахунку доцільності втілення тієї чи іншої інноваційної ідеї. Але на сучасному етапі розвитку економічної науки існують досить результативні методики оцінки перспективності здійснення інноваційних проектів.

Аналіз зовнішніх і внутрішніх умов функціонування підприємства показує, що існує ряд факторів, які впливають на підвищення виробничих витрат. До них відносять погіршення якості ресурсної бази, зростаючі вимоги до екологічної безпеки, діючу систему обліку витрат. Найвпливовішим з них є незадовільна забезпеченість ресурсами. Перед кожним підприємством виникає завдання щодо якісного збереження приросту запасів та ефективного їх використання. Іншим вирішальним фактором підвищення конкурентоспроможності підприємства є збільшення частки ринку збуту продукції. Ця проблема звужується, якщо воно використовує інновації, які скорочують виробничі витрати за моно продуктовими бізнес-лініями, а також інновації в сфері маркетингу і збуту.

Сприятливі зовнішні умови сталого соціально-економічного розвитку господарюючого суб'єкта на основі інноваційного оновлення можна забезпечити шляхом розвитку інноваційної інфраструктури, у тому числі удосконалення нормативно-правової бази щодо регулювання інноваційної діяльності; стимулювання інноваційної діяльності промислових підприємств; забезпечення державної підтримки реалізації пріоритетних інноваційних проектів; впровадження механізмів стимулювання інвестування інноваційної діяльності.

**Список використаної літератури:** 1. Василенко В.А. Стратегии и инновации в системе менеджмента: уч.пос./В.А. Василенко, И.Е. Мельник. – М.: МГИУ, 2001. – 418 с. 2. Ганущак Л.М, Інформаційне забезпечення управління розвитком інноваційного потенціалу державних підприємств/ Л.М. Ганущак// Актуальні проблеми економіки. – 2006. – №10. – с. 37 - 42. 3. Ілляшенко С. М. Управління інноваційним розвитком: навч. посібник/ С.М. Ілляшенко. – Суми: ВДТ «Університетська книга», 2003. – 250 с.

***ПЕТРАЦАК О.О.*, здобувач , Буковинська державна фінансова академія**  
**ПРАКТИЧНЕ ЗАСТОСУВАННЯ БАЗОВИХ СТРАТЕГІЙ**  
**УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА МЕБЛЕВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

В умовах невизначеності ринкової економіки та динамічності змін зовнішнього середовища перед керівниками підприємств стоїть завдання трансформувати трудові відносини. Через значну мобільність ринку праці та швидку зміну попиту на різні види праці, відсутня стабільність, тому ускладнюється планування та прогнозування діяльності. Крім того, змінилась сутність управління – перехід від авторитарних, адміністративних методів до методів партнерства та співробітництва.

Також більшість західних компаній віддають перевагу спрощенню структури організації через зменшення рівнів структурної ієрархії, тому скорочують кількість менеджерів середньої ланки. Ще одна тенденція