

раціонального і розумного розподілу використання ресурсів.

### *Література:*

1. Drexhage J., Murphy D. Sustainable development: from Brundtland to Rio 2012. United Nations Headquarters, New York. 2010. 1-26 pp.
2. Васюткіна Н.В. Сталий розвиток як основа зростання національної економіки: проблеми, шляхи вирішення. *Економічний вісник університету*. 2017. №34/1. С. 150-164.
3. Перетворення нашого світу: Порядок денний в області сталого розвитку до 2030 року. United Nations Development Programme. 2018. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/cili-stalogo-rozvitku-ta-ukrayina>
4. Васюткіна Н.В. Теоретичні аспекти розуміння категорії "Розвиток підприємства". *Проблеми економіки*. 2014. №2. С. 236-242.

## **УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ РЕСУРСОМ ЯК ДІЯЛЬНІСТЬ СУБ'ЄКТІВ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ**

*Іванова К.В.*

*Науковий керівник: Жуковська В. М., д.е.н., доцент  
Державний торговельно-економічний університет*

Харчова промисловість в Україні є важливою галуззю для національної економіки. Зараз перспективи її розвитку зумовлені частіше людським ресурсом, раціональне використання якого може забезпечити провідне місце на світовому продовольчому ринку. Компетенції, знання, навички, досвід, мотивація та емоційний інтелект працівників – розвиток цих понять серед працівників дозволить покращити загальну картину харчової промисловості України у світі.

Управління людським ресурсом є ключовим елементом діяльності суб'єктів підприємств харчової промисловості. Ця діяльність охоплює комплекс заходів, спрямованих на управління всіма аспектами відносин між підприємством та працівниками.

При відсутності чітко відпрацьованого механізму підбору персоналу і відбору кадрів підприємства харчової промисловості не завжди забезпечують себе саме тими працівниками, які будуть найбільш ефективно працювати. Основним фактором, що знижує рівень розвитку підприємства, є некоректне використання керівництвом заходів адміністративного впливу, а фактором, який його підвищує – моральне і матеріальне стимулювання, а також можливість професійного розвитку. [1].

Для подальшого розвитку та удосконалення слід визначити головні етапи управління людськими ресурсами, які включають наступні елементи:

- визначення майбутніх потреб у термінах, кваліфікації, здібностях та інших вимог;
- виваженість майбутніх потреб стосовно рівня наявного штату персоналу;

- здійснення набору нових працівників або скорочення штату для врівноваження запланованих потреб;
- планування підвищення кваліфікації та перекваліфікація для заповнення будь-яких прогалів, що виникають у кадровій політиці організації. [2].

Формування кадрової політики має починатися з аналізу потреб підприємства у кадрах, визначення рівня кваліфікації та навичок працівників, а також їхніх потреб у навчанні та розвитку. Необхідно також враховувати демографічні та економічні тенденції, що впливають на кадрову політику підприємства.

Результативна діяльність підприємства пов'язана з впливом економічного аспекту в управлінні персоналом. Саме з ним пов'язане формування чисельності персоналу, його професійно-кваліфікаційного складу (у взаємозв'язку з технікою, яка застосовується, технологією, організацією виробництва і праці), ефективне використання персоналу у часі, відповідно до кваліфікації та рівня освіти. Формування, розвиток та використання працівників підприємства повинні будуватись на основі планування. [3].

Підприємство повинно працювати над залученням нових працівників, зокрема молоді та випускників профільних навчальних закладів, і забезпечувати їхнє навчання та розвиток, щоб вони могли швидко адаптуватися до вимог робочого місця та внести вклад у розвиток підприємства.

Підвищення кваліфікації та навчання працівників є важливим елементом управління людським ресурсом. Підприємство повинно забезпечувати своїх працівників можливістю проходження курсів підвищення кваліфікації та навчання новим технологіям та стандартам.

Для досягнення результату і подальшого покращення розвитку підприємства, потрібна серйозна мотивація. Як її досягти суб'єкти підприємств вирішують самі, виходячи зі своїх міркувань про ефективність цих методів і ситуації, що склалася в колективі. Треба сформулювати цілі і місію організації, довести їх до співробітників, проводити заходи, які посприяють зміцненню внутрішнього духу компанії, відкрити перед кожним працівником його перспективи на посаді. [4].

Управління людським ресурсом дозволяє підприємству харчової промисловості досягти більшої продуктивності та ефективності роботи, збільшити якість продуктів та послуг, знизити витрати на персонал та підвищити задоволеність працівників.

#### ***Література:***

1. Черчата А.О., Тарасова Т.О. Управління персоналом на підприємствах харчової промисловості. *Вісник ХНАУ. Серія : Економічні науки.* 2019. №4. Т.1. С. 407-414.
2. Зайченко О. І., Кузнецова В. І. Управління людськими ресурсами: навч. пос. /за наук. ред. О. І. Зайченко. Івано-Франківськ: «Лілея НВ», 2018. 232 с.

3. Планування та формування персоналу. URL: [https://elib.lntu.edu.ua/sites/default/files/elib\\_upload/%D0%95%D0%9D%D0%9F%20%D0%A3%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%BC%20%D0%B3%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%B9/page10.html](https://elib.lntu.edu.ua/sites/default/files/elib_upload/%D0%95%D0%9D%D0%9F%20%D0%A3%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%BC%20%D0%B3%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%B9/page10.html) (дата звернення 02.02.2023)

4. Бехтер Л. А., Гельман В. М. Основи кадрової політики та кадрового планування : конспект лекцій для здобувачів ступеня вищої освіти бакалавра спеціальності "Економіка" освітньо-професійної програми "Управління персоналом та економіка праці". Запоріжжя : ЗНУ, 2022. 103 с.

## ОЦІНКА ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ СУБ'ЄКТА ПІДПРИЄМНИЦТВА

*Ісміханов Г.І.,*

*Стогул К.М.*

*Науковий керівник: Дмитрієв І.А., д.е.н., професор  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Наукові досягнення у сфері техніки і технологій є визначальним чинником успішного соціального та економічного розвитку як національної економіки, так і окремих галузей і підприємств. Конкурентоспроможну продукцію, що має високий ступінь наукомісткості та новизни, неможливо виробляти без застосування інновацій. В економіці, що ґрунтується на ринкових відносинах, інновації сприяють створенню нових товарів і послуг, відкриттю і захопленню нових ринків, збільшенню ринкової вартості підприємств, зниженню витрат на виробництво товарів, є основним ефективним інструментом конкурентної боротьби.

Дослідження концептів "інновація" та "інноваційна діяльність" мають важливе значення для кількісного та якісного аналізу рівня інноваційної активності підприємницьких суб'єктів.

Відомий австро-американський економіст Й. Шумпетер увів в обіг термін "інновація" на початку ХХ століття. За його визначенням інновація - це зміна з метою впровадження та використання нових видів споживчих товарів, нових виробничих і транспортних засобів, ринків і форм організації в промисловості.

Надалі питання розвитку та дослідження інновацій розглядалися в багатьох працях зарубіжних і вітчизняних учених. Надалі інновації розглядаємо як створення, впровадження та використання нового продукту або послуги, способу їхнього виробництва, нововведення в організаційній, фінансовій, комерційній, науково-дослідній та інших сферах людської діяльності. Інновації є результатом творчої діяльності людини, що призводять до підвищення ефективності соціальних та економічних процесів, поліпшення умов праці, підвищення конкурентоспроможності товару.