

methods, in particular, personnel management. The qualification characteristics of security specialists must fully utilize the professional and creative potential of employees and meet modern requirements and raise the level of labor and production organization.

Key words: qualification characteristics, functions and powers, knowledge and skills, labor activity.

Науковий керівник: **Курепін В.М.**,
канд. екон. наук, доцент кафедри методики професійного навчання,
Миколаївський національний аграрний університет
м. Миколаїв, Україна

УДК 331.108

РОЛЬ ПЕРСОНАЛУ В УДОСКОНАЛЕННІ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Крамарчук Марина Володимирівна,
здобувач вищої освіти спеціальності 073 «Менеджмент»
Миколаївський національний аграрний університет
м. Миколаїв, Україна

Анотація: *Визначено, що персонал підприємства виступає як джерело новаторських ідей і як інструмент їхньої реалізації. Виокремлено дві групи кадрів, що займаються інноваційною діяльністю: генератори та реалізатори інноваційних ідей. Підкреслено важливість створення сприятливого інноваційного клімату та умов для генерації нових ідей. Запропоновано різні форми мотивації для працівників, які займаються інноваційною діяльністю.*

Ключові слова: *інноваційна діяльність, трудові ресурси, трудовий потенціал, інноваційний потенціал, мотивація персоналу.*

Удосконалення інноваційної діяльності стає важливою стратегічною складовою конкурентоспроможності сучасних підприємств. Одним із ключових факторів, які визначають успіх інноваційної діяльності, є ефективне управління персоналом. Персонал підприємства відіграє важливу роль у формуванні та реалізації інноваційної стратегії, розкриваючи свій творчий потенціал та впроваджуючи новаторські ідеї.

Розвиток будь-якого підприємства неможливий без розробки стратегічних напрямків діяльності, які ґрунтуються на новаторських підходах і інноваціях. Важливо зазначити, що процес впровадження новацій породжує інноваційну активність. Ця активність спрямована на використання й комерціалізацію результатів наукових досліджень та розробок і призводить до випуску на ринок нових конкурентоздатних товарів і послуг. На думку Ткачука [1], інноваційна діяльність охоплює весь процес інновацій (від науково-технічної ідеї до виробництва) й введення продукту на ринок.

Під час розвитку інноваційної діяльності підприємство акцентує увагу на виявленні та розвитку своїх наукових можливостей, виражених якісними та кількісними показниками його науково-технічного потенціалу. Серед цих показників можна визначити стан виробничо-технічної бази, науково-технічну складову, інформаційні ресурси, організаційно-управлінську систему, фінансові можливості та інвестиції в науково-дослідну діяльність, кількість засобів, витрачених на наукові дослідження, і ефект від введення нового товару на ринок в порівнянні з конкурентоспроможністю.

У контексті забезпечення якісної роботи всіх цих факторів, а також для ефективної взаємодії між ними, велике значення мають трудові ресурси – їх кількість та кваліфікація. У сфері інноваційної діяльності знання представляють собою координовану дію, що виражається у досягненні поставлених цілей. Якість знань може бути оцінена якістю продукції чи координацією процесів. Таким чином, знання управляють можливостями підприємства, а інтелектуальні активи визнаються цінніше, ніж матеріальні.

Запровадженню інновацій на підприємстві може перешкоджати ряд проблем, таких як невеликий інтерес персоналу, велика кількість бюрократичних процесів на виробництві (значна кількість паперової роботи та етапів оцінки перед ухваленням рішень), невміння керівництва оцінити реальний вплив інновацій у виробничому процесі, низький рівень кваліфікації працівників і несприятливий діловий клімат всередині компанії.

У вирішенні проблем, пов'язаних з роботою персоналу та його впливом на розвиток виробництва важливу роль відіграє побудова ефективної системи управління персоналом. Якісна організація управління персоналом спрямована на зниження негативних факторів, таких як невдоволений колектив, надмірний тиск на працівників та застарілі методи управління. Дослідники відмічають, що правильно налаштована система управління персоналом та чітко сформульовані завдання для керівництва забезпечать підприємство активним, мотивованим та готовим до інновацій працівниками, що сприятиме його розвитку.

Ефективність управління інноваційним розвитком підприємства залежить від того, наскільки успішно впливають управлінські заходи на основні аспекти інноваційної діяльності. До цих аспектів відносяться:

- організаційна структура та процеси управління, такі як гнучкість, адаптивність, управління змінами, контроль та мотивація персоналу;
- наявність і якість знань у компанії, їх актуальність;
- кваліфікація та креативність персоналу, а також раціональний склад за віком та гендерною структурою;
- сприяння в організації культури інновацій, включаючи готовність співробітників і команд впроваджувати нові ідеї та продукти.

Важливо відзначити, що ключові фактори успіху підприємства ґрунтуються на використанні трудового потенціалу, який включає в себе як керівників підприємства, так і працівників, що займаються виробничою діяльністю. На сучасному етапі розвитку важливо розуміти, що розпочати процес інноваційної діяльності підприємства неможливо без активної участі співробітників, які володіють інноваційним мисленням.

Кадри, що займаються інноваційною діяльністю, можна умовно розподілити на дві групи. Перша група включає тих, хто генерує інноваційні ідеї. До цієї категорії відносяться науковці, дослідники, винахідники, раціоналізатори та ті, хто розробляє нові види продукції чи послуг. Друга група об'єднує тих, хто реалізовує інноваційні ідеї, випускає інноваційну продукцію та впроваджує інноваційні технології тощо.

Важливо підкреслити, що персонал підприємства виступає як джерело новаторських ідей, і як інструмент їхньої реалізації в практичну діяльність підприємства. Умовою для працівників на інноваційно-активному підприємстві є гнучкість та адаптивність до змін. Ці якості розвиваються в процесі саморозвитку працівників, які повинні розуміти важливість своїх знань та необхідність їх удосконалення.

Отже, важливість персоналу у інноваційній діяльності підприємства є беззаперечною, оскільки саме працівники визначають успіх чи невдачу впровадження інновацій. Можемо відмітити, що створення сприятливого інноваційного клімату та умов для генерації нових ідей є важливою передумовою для активізації інноваційної діяльності.

Також важливо надавати різні форми мотивації для працівників, які займаються інноваційною діяльністю. Зокрема запровадження заходів, таких як матеріальне стимулювання персоналу, підвищення іміджу інноваційних робочих місць, збільшення інвестицій у розробку та впровадження інновацій, а також проведення тренінгів з підвищення кваліфікації персоналу.

Список використаних джерел

1. Tkachuk, O. M., & Germaniuk, N. V. (2020). Modern improvement of innovative activity of the enterprise. *Economics and Management Organization*, (4(40)), 90–99. <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2020.4.9>
2. Negolyuk, Y. V. (2022). Study of the impact of the personnel management system on the innovative development of the enterprise. *Bulletin of the Vasyl Stus DonNU Student Scientific Society*, 2(14), 240–243. <https://ivestnik-sss.donnu.edu.ua/article/view/12849>
3. Mitsenko, N., Ivanchenko, G. V., Bodnaryuk, V. A., & Lozovy, T. I. (2022). Personnel management on the basis of sustainable development as a component of the organizational and economic mechanism of innovative development of the enterprise. *Bulletin of the Lviv University of Trade and Economics*, (67), 21–26.
4. Babchynska, O. (2021). Tools for formation of personnel development system of innovative-active enterprise. *Herald of Khmelnytskyi National University*, (3), 169–173. <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2021-294-3-25>

Abstract: *It is determined that the staff of an enterprise acts as a source of innovative ideas and as a tool for their implementation. Two groups of personnel engaged in innovative activities are distinguished: generators and implementers of innovative ideas. The importance of creating a favorable innovation climate and conditions for generating new ideas is emphasized. Various forms of motivation for employees engaged in innovative activities are proposed.*

Key words: *innovative activity, labor resources, labor potential, innovative potential, staff motivation.*

Науковий керівник: Червен І.І.,
доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри
готельно-ресторанної справи та організації бізнесу
Миколаївський національний аграрний університет,
м. Миколаїв, Україна

УДК 331.103

КЛЮЧЕВІ ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ У ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ НА ПРИКЛАДІ США

Лотарєва Дар'я Валеріївна,
здобувачка вищої освіти спеціальності 015 «Професійна освіта
(Аграрне виробництво, переробка сільськогосподарської продукції та
харчові технології)»
Миколаївський національний аграрний університет
м. Миколаїв, Україна

Анотація: У зарубіжних країнах загальний термін «охорона праці», включає: безпеку та гігієну праці; умови праці, які виникають на виробництві, питання оплати праці; виробничі відносини та конфлікти, які потребують врегулювання та взаєморозуміння, здорового психологічного клімату в колективі; нетерпимість до порушень вимог охорони праці, які зменшують ймовірність отримання нестандартних ситуації та конфліктів [1]; питання, пов'язані з наймом персоналу на роботу, відмова від нелегальної зайнятості, програми професійної підготовки та соціальне забезпечення (ця сфера зазвичай обмежена контролем за перерахуванням коштів та іншими питаннями компенсацій працівникам).

Ключові слова: взаєморозуміння, конфлікт інтересів, безпека праці, суб'єкт господарювання.

Основою охорони праці на виробництві є навчання певним знанням щодо створення безпечних та комфортних умов праці. Забезпечує безпеку праці: - керівник, який повинен створювати на робочих місцях безпечні умови праці [2]; - працівник, який повинен дотримуватися умов і вимог техніки безпеки на робочому місці.

Останніми роками у країнах зарубіжжя було чимало зусиль, вкладених у поліпшення охорони праці. У Сполучених Штатах Америки діє закон про безпеку праці на виробництві. Він прийнятий був ще у 1970 році, є правовою основою державної системи з безпеки у трудових відносинах. Виконавчий орган, який забезпечує виконання законів на всій території США - Управління безпеки праці на виробництві, це федеральне агентство і затвердило цей закон.