

ІННОВАЦІЇ ТА ІНВЕСТИЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ

Чернышѐва Т.В.

магістр,

Національний авіаційний університет

ИННОВАЦИИ И УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ – ПУТЬ К УСПЕХУ ОРГАНИЗАЦИИ

На сегодняшний день в конкурентной бизнес-среде фирмы сталкиваются с серьезными проблемами, связанными с удовлетворением постоянно растущих потребностей рынка и клиентов, а также их ожиданий. Для обеспечения конкурентоспособности и успеха организации руководителям необходимо принять инновации в качестве ключевого элемента для предприятия.

Особое значение придается инновационным компаниям и предприятиям, которые базируются и стремятся к высоким технологиям производства, к информационным технологиям, изобретательскому менеджменту, развитию ресурсов искусственного интеллекта, инновациям, к творчеству личности, а также к управлению инновациями как концептуальной основе изменения современного общества.

Однако основной движущей силой инноваций является человеческие ресурсы, а чтобы инновации были успешными, менеджеры должны поддерживать, планировать и развивать инновационную культуру. Разделим их на три категории [3, с. 172].

1. Инновационные общества – это те общества, которые активно размышляют о своем будущем на основе стратегического планирование, создание новых перспектив развития, в первую очередь основанных на образовании и науке, знаниях, информационных технологиях и со значительными финансовыми вложениями в эти сегменты развития. Они поддерживают индивидуальное, групповое и коллективное творчество и создают новые инновационные продукты и услуги.

2. Общество, которое подражает (имитаторы) – возможно, они являются более скромнее со своими новаторскими знаниями по отношению к инновационному обществу, но они также были обучены. Более успешные из них значительно модифицируют и улучшают разные ситуации; они творческие подражатели, но не плагиаты.

3. Не изобретательское общество – они действуют по инерции, они не являются инноваторами, даже если есть среди них очень талантливая и творческая личность, она никогда не будет замечена. Это связано с ограничениями и барьерами. Характер барьера может быть идеологическим (модель политической и экономической системы), нормативным (законы,

препятствующие изобретательности), инфраструктурным (маргинализация развивающихся услуг, патентные ведомства), психологические факторы.

Что касается вышеизложенного, то очевидно, что современные социальные и экономические требования, для захвата конкурентных ниш и дальнейшего сегментирования бизнес-предприятий по отношению к бизнес-среде, настаивает на «обществе перемен», который должен управляться адекватными, квалифицированными людьми. Корпоративное руководство совершает ошибку, когда поручают задания персоналу не годных для этого.

Для нового бизнеса, важной задачей стоит подобрать кандидата на руководящую должность. И если среди сотрудников такого кандидата нет, тогда большая ответственность ложиться на отдел кадров для поисков кандидата с нужным опытом, знаниями и освоившиеся разные «предметы». Успех в бизнесе сегодня зависит в основном от людей, а не от капитала. Инновации важны в двух ключевых направлениях для организаций, которые играют роль как в радикальных разработках, так и в небольших постоянных изменениях [4, с. 55]. По мере того, насколько организации стремятся стать более инновационными, поведение их сотрудников также должно совершенствоваться. Управление человеческими ресурсами можно разделить на три категории [2, с. 125].

В первую категорию управления человеческими ресурсами для инноваций входят все элементы постоянного поиска необходимого персонала, нужного человека. Это сложная работа, которую можно и нужно выполнять путем тщательного планирования, найма, обучения и профессиональной подготовки все время. Это включает в себя задачу подбора, обучения и подготовки высококвалифицированного управленческого и руководящего персонала для стратегического и операционного уровней. Это люди, чьи знания и навыки необходимы для руководства и управления крупными и сложными организациями во всех секторах.

Во-вторых, технологические инновации имеют решающее значение для стратегического развития людских ресурсов и потенциала, но это может быть сделано только благодаря наличию необходимых финансовых ресурсов, которые финансируют и поддерживают его. Без необходимой финансовой поддержки инновации могут не достичь стадии развития.

Третья категория инноваций в области стратегического развития людских ресурсов и управления ими напрямую связана с первыми двумя, и все три дополняют друг друга.

Но это только первый шаг для успеха возможностей. Для успеха компании важны еще две переменные, это процедуры и ценности.

Процедуры – это способы разработки и производство новых товаров и услуг, а также анализ рынка и конкурентов, планирование бюджета, закупки и логистика, тренинги персонала, распределения ресурсов, оплата труда, а также процедуры, которые определяют решения об инвестициях в новый бизнес [1, с. 255]. Основные процедуры- это методы исследования рынка и финансовых прогнозов на основе таких исследований, методы введения переговоров о планах и бюджете, методы анализов результатов.

Ценности – это стандарты компании, в соответствии с которыми ее сотрудники расставляют приоритеты.

Человеческие ресурсы играют важную роль в развитии инноваций.

Список использованных источников:

1. Дятлов, В.А. Управление персоналом: учеб. пособие / В.А. Дятлов. М.: ПРИОР, 2009. 365 с.
2. Веснин, В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В.Р. Веснин. М.: ТК Велби; Проспект, 2011. 688 с.
3. Наумов А.Ф. Инновационная деятельность предприятия. Учебник: моногр. / А.Ф. Наумов, А.А. Захарова. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 257 с.
4. Инновационный менеджмент и экономика организаций (предприятий). Практикум: моногр. – М.: Вузовский учебник, 2015. – 241 с.

Шевченко Л.В.

аспірантка,

Хмельницький національний університет

ПРОБЛЕМИ ОЦІНЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ТА ІНВЕСТИЦІЙНОГО РИЗИКУ

Економічні процеси пов'язані з процесами інвестування. Інвестиційна діяльність підприємства є основою розвитку виробництва, оновлення технологічної бази, підвищення ефективності господарської діяльності, виробництво конкурентоздатного товару. Існує велика кількість ризиків, які загрожують суб'єктам фондового ринку. Кожні з цих ризиків не однаково небезпечні. Як свідчить аналіз останніх наукових публікацій, на сьогодні відсутня єдина усталена система класифікації інвестицій [1]. З'ясуванню економічної сутності інвестицій приділялося багато уваги, але наукова думка й досі не дала універсального визначення інвестицій, яке б відповідало потребам теорії і практики господарювання [2]. Деякими дослідниками наголошується важливість врахування як економічної, так і соціальної складової інвестиційних ризиків, зокрема в інвестиційних проектах сільського розвитку [3]. Вченими розглядаються проблеми оцінки ризиків не тільки в реальних та фінансових інвестиціях, але і в інших сферах. Зокрема О. Дьомкіна досліджує методи оцінки ризиків інвестицій у людських капітал [4].

Оцінювання та оптимізація ризиків є частиною управління діяльністю підприємства. Кожна інвестиційна програма за думкою Гаврилової Н.В. це сукупність реальних інвестиційних проектів і портфельних інвестицій, які знаходяться у певному співвідношенні і в процесі реалізації вони впливають на величину доходу та інвестиційних витрат, і, як наслідок, – на дохідність інвестицій [5, с. 306]. Під інвестиційним ризиком розуміється можливість недосягнення запланованої мети інвестування і отримання грошових збитків.