

Розглянутий підхід можна визначити як внутрішні умови, що визначають інноваційну діяльність як основу формування конкурентних переваг підприємства. Інноваційний напрям розвитку міжнародного ринку та економік багатьох країн – є зовнішніми умовами, що визначають інноваційну діяльність як основу формування конкурентних переваг підприємства.

Сьогодні, в умовах стрімких змін у світовій економіці, процесів глобалізації, прискорення впровадження досягнень науково-технічного прогресу в практичну діяльність підприємств, підсилення конкурентної боротьби на ринку загострюється конкуренція вітчизняних та зарубіжних виробників, міжнародний ринок характеризується розвитком і диверсифікованістю нових технологій, намаганням країн перейти на інноваційний шлях розвитку [4,с.46]. Світова практика свідчить, що у конкурентній боротьбі зберігають і розширюють свої позиції на міжнародному ринку лише ті підприємства та країни, які активно розвивають міжнародний ринок технологій, застосовують нововведення та обирають інноваційний шлях розвитку, що характеризується більш широким використанням новітніх досягнень науки і техніки, інформаційних технологій, нових матеріалів, ресурсо- і природозберігаючих технологій, тим самим, забезпечуючи економічний розвиток самої країни.

Отже, забезпечення конкурентоспроможності підприємства в сучасних умовах може бути досягнуте на основі відповідним чином організованого процесу активізації інноваційної діяльності. Розробка і впровадження інновацій є основою підвищення конкурентоспроможності підприємства, забезпечення стійкого його існування на ринку та запорукою економічного розвитку країни в цілому.

1. Богма О. С. Роль інновацій у забезпеченні конкурентоспроможності національної економіки / Богма О. С., Болдуєва О. В. // Вісник Запорізького національного університету. – 2010. – № 3 (7). – С. 166–170.

2. Гришова І.Ю. Проблеми формування інноваційної системи України / І.Ю. Гришова, Т.М. Гнат'єва // Інноваційна економіка. – 2014. – № 12. – С. 14-17.

3. Мазаракі А. Інновації як джерело стратегічних конкурентних переваг / Мазаракі А., Мельник Т. // Вісник КНТЕУ. – 2010. – № 2. – С. 5–17.

4. Бориц Л.М. Інновації та інвестиції в реальному секторі економіки: перспективи розвитку / Л.М. Бориц // Економіка ринкових відносин. – 2014. – № 2. – С. 44-51.

5. Грозна В.В. Підвищення конкурентоспроможності економіки України як передумова співробітництва с ЄС/В.В. Грозна // Актуальні проблеми економіки. – 2006, №11 (29). – С. 130-134.

**Чмельова О.С.**

к.е.н., доцент

**Свічкарь А.А.**

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## **ДОСЛІДЖЕННЯ ДАУНШИФТИНГУ ЯК ІННОВАЦІЙНОГО ПІДХОДУ ДО ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУЧАСНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ**

В умовах глобалізації світової економіки, різкого посилення конкуренції, змінилося відношення до ролі людини в сучасній організації, до її ціннісно-мотиваційної структури та потребам. Сьогодні, одним з основних факторів економічного зростання країни, є адаптивна, гнучка, мобільна кадрова політика та інноваційні підходи до формування кадрового потенціалу сучасної організації.

Дослідженню інноваційних підходів до формування кадрового потенціалу сучасної організації присвячено достатньо наукових праць і монографій, серед яких слід, передусім, назвати таких авторів як Т.Ю. Базарова, В.В. Травіна, В.А. Дятлова, Ю.Г. Одегова, С.А. Карташова [1, с. 56].

Проте, у більшості наукових робіт висвітлений лише аспект щодо оцінювання окремих характеристик підвищення кваліфікації менеджерів. На рівні організації кадровий потенціал вчені розглядають як ступінь готовності персоналу сучасної організації до реалізації програми її інноваційного розвитку. Чим вище готовність, тим менше зусиль (фінансових, часу, технічних) потрібно організації, щоб реалізувати свою місію [2, с. 118]. Крім того, кадровий потенціал організації розглядається як комплексна категорія, яка характеризує велику кількість факторів таких як: частоту і ефективність впровадження на підприємстві інновацій, їх розробку, готовність персоналу до змін, психофізіологічний та емоційний стан здоров'я персоналу тощо. Формування кадрового потенціалу підприємства - це складний і довготривалий процес набуття й використання навичок, знань і умінь, який охоплює собою відповідне навчання, набуття практичних навичок і конкретне їх цільове використання в певних умовах [3, с. 72].

Кадрові проблемні питання сьогодення полягають у необхідності розвитку кадрового потенціалу організації, збереженні ціннісно-мотиваційної структури та визначенні наявних потреб робітників. Нажаль, керівники вітчизняних підприємств приділяють досить мало уваги цьому питанню, розраховуючи у більшості на бажання самих працівників. Інноваційні методи щодо кадрового потенціалу ефективні тоді, коли постає проблема невідповідності наявних трудових ресурсів потребам організації [4, с. 45].

Отже, об'єктивно існує необхідність дослідження цього питання, яке в цілому освітлює процеси пошуку та впровадження інноваційних підходів до формування кадрового потенціалу сучасної організації.

Сьогодні, достатньо ефективним інноваційним інструментом у вирішенні цих питань є використання технології дауншифтингу, особливо у практиці професійного розвитку управлінського потенціалу підприємства.

Дауншифтинг - перехід з роботи (посади) за яку багато платять, але пов'язаною з постійними стресами, навантаженнями, яка забирає багато вільного часу, на більш спокійну, хоча і з меншим рівнем заробітку, зміна мотивації та сприйняття. Головною зовнішньою ознакою дауншифтинга є відмова від одержимістю кар'єрою, замкнутого кола нескінченного споживання, демонстрації свого високого статусу, рівня і стилю життя, які нав'язує суспільство, заради інших життєвих цінностей, перш за все сім'ї, хобі, психологічного комфорту та турботи про власне здоров'я [5, с. 32].

Згідно з даними опитування, проведеного Гамільтоном в 2013 році, 25% британців у віці від 30 до 59 років вдавалися до дауншифтингу протягом 10 років перед опитуванням. При цьому, дауншифтерами стають не тільки люди середнього віку, здатні себе забезпечити, а й представники різних соціальних груп [5, с. 32].

В цьому ж дослідженні було виділено найбільш розповсюджені способи дауншифтингу: зменшення кількості годин роботи, менш відповідальна та прибуткова робота, відмова від роботи взагалі, зміна сфери діяльності, зміна мотиваторів. А серед тих, хто вже став дауншифтером, 34% - повністю задоволені своїм новим життям, а 37% - задоволені, але шкодують про зменшення доходів. Правда є ще 16% тих, хто важко переживає втрату попередньої роботи (посади), а також 7% - незадоволених змінами у своєму житті [5, с. 33].

В Україні, виходячи із зазначеного дослідження, ще зарано говорити про дауншифтинг як про загально розповсюджене явище, адже загальний рівень матеріального стану населення - низький, а економічна ситуація настільки нестабільна, що повністю відмовитися від кар'єри можуть собі дозволити меншість громадян. Але, на думку більшості західних спеціалістів, таке ставлення до дауншифтингу є хибним, оскільки, навіть в умовах, коли вітчизняні спеціалісти навряд чи відмовляться від вигідних пропозицій та кар'єрного зростання з

причини повальної бідності та не облаштованості, дауншифтинг в Україні існує, і в першу чергу, - у формі управління кар'єрою, збереженні рівноваги емоційного стану та психічного здоров'я робітників.

Таким чином, для ефективного вирішення проблем, пов'язаних із формуванням та розвитком трудового потенціалу в умовах структурно-інноваційних перетворень, необхідно об'єднувати зусилля науковців, бізнесменів та держави з метою подальшого дослідження та впровадження інноваційних підходів. Удосконалення та оновлення інноваційністю підходів до формування кадрового потенціалу дозволить організаціям оцінити свої можливості та задіяти всі можливі важелі заради досягнення місії її існування, надасть змогу приймати обґрунтовані, економічно доцільні управлінські кадрові рішення.

1. Каприк Я. Використання кадрового потенціалу в управлінні компанією / Я. Каприк // Наукові записки. – Л. : «Львівська політехніка», 2005. – Вип. 14.

2. Чухрай Н. Формування інноваційного потенціалу підприємства: маркетингове та логістичне забезпечення / Н. Чухрай. – Львів: Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2002. – 316 с.

3. Джаін І.О. Оцінка кадрового потенціалу: Монографія / І.О. Джаін. – Суми: ІТД «Універсальна книга», 2004. – 135 с.

4. Білорус Т.В. Інноваційні технології в управлінні кадровим потенціалом підприємства. Збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції «Конкурентоспроможність національної економіки», 2016.

5. Прихидько А.И. Дауншифтинг как социально-психологический феномен. Психологические исследования: электрон. науч. Журн, 2008.

**Шарко В.В.**

к.е.н., доцент

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

**Гавенко М.С.**

аспірант

Хмельницький національний університет

## **АЛГОРИТМ АНАЛІЗУ ТА ОЦІНКИ РОЗВИТКУ МАЛОГО ПІДПРИЄМСТВА**

В сучасних ринкових умовах особливим питанням залишається проблематика щодо формування конкурентної стратегії торговельного підприємства. Аналіз і оцінка є поняттями, які нерозривно пов'язані між собою, так як оцінка є похідною від аналізу. Саме за допомогою аналізу можливе виявлення закономірностей і тенденції соціально-економічного розвитку, а оцінка покликана правильно тлумачити отримані за допомогою аналізу результати і зробити відповідні висновки при формування конкурентної стратегії підприємства.

В умовах економічної кризи та занепаду вітчизняної економіки постає проблема об'єктивної оцінки реального рівня розвитку малого підприємництва та визначення його впливу на економічний стан як окремих регіонів, так і держави в цілому.

Аналіз ефективності господарської діяльності малого підприємства та оцінка його впливу на розвиток національної економіки повинні проводитися як в кількісному, так і в якісному аспектах, що дозволить визначити принципові риси і характеристики, зміст і напрям цього впливу, а також ефективність реалізації певних заходів підтримки підприємницької діяльності з боку державних органів влади.

Узагальнену схему процесу аналізу і оцінки рівня соціально-економічного розвитку підприємства представимо у такому вигляді - *рис.*