

2. Rossokha, V., Mykhaylov, S., Bolshaia, O., Diukariev, D., Galtsova, O., Trokhymets, O., Ilin, V., Zos-Kior, M., Hnatenko, I., Rubezhanska, V. (2021). Management of simultaneous strategizing of innovative projects of agricultural enterprises responsive to risks, outsourcing and competition. *Journal of Hygienic Engineering and Design*, Vol. 36, P. 199–205.

УДК 330.322: 330.341.1

*Збаранський О. А., здобувач вищої освіти
Горобець І. А., здобувач вищої освіти
Шмиголь К. Є., здобувач вищої освіти
Полтавський державний аграрний університет*

УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

Інноваційно-інвестиційний потенціал підприємства включає дві складові – інноваційний потенціал та інвестиційний потенціал, які формуються під впливом науково-методичного, матеріально-технічного, трудового, організаційно-управлінського та інформаційного потенціалу.

Інноваційно-інвестиційний потенціал підприємства являє собою складну сукупність тих складових його матеріальних, нематеріальних та фінансових ресурсів, які воно використовує та може залучити для сприйняття та освоєння нововведень, як ресурс; при цьому, можливо, залишаючи певну їх частину нагромадженою і невикористаною, як резерв, на майбутнє. Таке визначення акцентує увагу на тому, що інноваційно-інвестиційний потенціал підприємства є поєднанням таких характеристик як «ресурс» та «резерв» [1, 2]. Остання характеристика вказує, що існують певні нереалізовані, незадіяні, латентні, не формалізовані можливості у підприємства стосовно його шляху розвитку. Також у визначенні закладено ідею про те, що інноваційно-інвестиційний потенціал не може бути сформований шляхом простого додавання складових ресурсів підприємства. Таким чином, можна окреслити сутнісні характеристики інноваційно-інвестиційного потенціалу підприємства: цілісність, пропорційність, складність, інноваційність, структурованість, гнучкість, оптимальність, відкритість, достатність, інертність, синергійність, мобільність, стабільність, еластичність, адаптивність, самоорганізація, зорієнтованість, саморозвиток, керуваність.

Розглядаючи існуючі нині підходи до оцінки інноваційно-інвестиційного потенціалу підприємства в умовах невизначеності, можна виділити три основні підходи. Перший з підходів до оцінки інвестиційно-інноваційних можливостей, передбачає здійснення такої оцінки на підставі аналізу окремих складових, що визначають такі можливості.

За другим підходом дана оцінка здійснюється на підставі обрахунку певного узагальнюючого (інтегрального) показника, що характеризує інноваційно-інвестиційні можливості підприємства.

Третій підхід до оцінки інноваційно-інвестиційного потенціалу підприємства, передбачає здійснення такої оцінки на підставі розрахунку раціональних обсягів інвестицій, які доцільно вкласти на даний момент у інновації чи розвиток інновацій, зокрема у виробництво ним інноваційних видів продукції.

Оцінити інноваційно-інвестиційний потенціал підприємства можна за допомогою SWOT-аналізу, який дає змогу не просто оцінити здатність підприємства реалізувати інновації, а й визначити, яким чином впливає на цю здатність інноваційно-інвестиційний ландшафт в умовах невизначеності.

Література

1. Gryshchenko, I., Ganushchak-Efimenko, L., Shcherbak, V., Nifatova, O., Zos-Kior, M., Hnatenko, I., Martynova, L., Martynov, A. (2021). Making use of competitive advantages of a university education innovation cluster in the educational services market. *European Journal of Sustainable Development*, № 10.2, P. 336–348.
2. Zos-Kior, M., Hnatenko, I., Isai, O., Shtuler, I., Samborskyi, O., Rubezhanska, V. (2020). Management of efficiency of the energy and resource saving innovative projects at the processing enterprises. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, Vol. 42, No. 4, P. 504–515.

УДК 658.3.07

*Грунт І. С., здобувач вищої освіти
Корольов Р. В., здобувач вищої освіти
Дивинець А. С., здобувач вищої освіти
Полтавський державний аграрний університет*

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Цифрова економіка – це сукупність відносин, що складаються в процесах виробництва, розподілу, обміну та споживання, заснованих на онлайн-технологіях і спрямованих на задоволення потреб у життєвих благах, що, в свою чергу, передбачає формування нових способів і методів господарювання і вимагає дієвих інструментів державного регулювання [1, 2].

Цифрова економіка формує новий тип організації – це цифрова організація (підприємство). Незважаючи на новизну поняття, цифрове підприємство має широку інтерпретацію. Концепція цифрового підприємства передбачає перебудову бізнесу, включаючи виробництво, відносини з клієнтами, методи управління компанією, на основі широкого застосування цифрових технологій. Основними тенденціями формування цифрового підприємства поряд з оптимізацією управління внутрішніми процесами на основі ERP, BPM і ESM-систем і аналізу великих даних є забезпечення мобільності всіх співробітників підприємства, соціальність, управління знаннями та людьми і, як наслідок, зміна організаційної структури, культури, сприйняття змін, зміна компетенцій персоналу і системи управління в цілому.

В якості основних цінностей цифрової економіки виступають інформація та знання, джерелом і носієм яких є людина, тому цифрова економіка визначає нову роль людських ресурсів і людського капіталу, а не тільки постійні зміни і тенденції різних інновацій.

Розвиток економіки знань слугує найважливішою умовою для становлення інформаційного суспільства, що створює, розповсюджує та використовує знання для забезпечення свого зростання та конкурентоспроможності. До цього поняття відносять: сферу освіти, досліджень і розробок, зв'язок, інформаційну діяльність та новітніх технологій, використання інформації та знань, що зосереджені в людському капіталі. Це нові знання, які генеруються наукою, підготовка високоякісного людського капіталу на базі якісної освіти, створення додаткових багатств виробничим сектором і бізнесом.

Незважаючи на всі досягнення в автоматизації бізнес-процесів, люди з їх інтуїцією, знаннями, вміннями і навичками залишаються ключовим фактором успіху цифрового підприємства, тому традиційні системи управління кадрами трансформуються в управління талантами, навчанням і розвитком творчої та інтелектуальної діяльності персоналу. У зв'язку з цим необхідно розглянути особливості нових умов, що формуються і визначити цілі, завдання, функції та ролі людини в системі