

УДК 005.95/.96

І. Ніжніченко, здобувач гр. ІС 23-М

*Центральноукраїнський національний технічний університет*

## МЕРЕЖА ІННОВАЦІЙНИХ КОМУНІКАЦІЙ ПІДПРИЄМСТВА – БАЗОВИЙ КОМПОНЕНТ ІННОВАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Розглянуто особливості організації діяльності сучасного підприємства в нинішніх українських мінливих непередбачуваних ринкових умовах. Визначено оптимальні перспективи для підвищення виробничої ефективності та досягнення оптимальних результатів за умови мінімізації витрат, що уможливорюються шляхом впровадження інноваційної системи управління персоналом. Зроблено акцент на характеристичні важливі складові конкурентного потенціалу підприємства – потенціалові мережі інноваційних комунікацій.

**інноваційні комунікації, управління персоналом, конкурентоспроможність, інформаційний супровід, бізнес-процес, потенціал, проєкт, стимулювання, інноваційне управління, мотивація**

**Постановка проблеми.** У нинішніх мінливих умовах господарювання успішне інноваційне управління людськими ресурсами підприємства проявляється як досить перспективний його варіант та передбачає організацію його як гнучкої системи, що має значно випереджати інноваційні процеси, які перебувають ще на стадії формування, чого можливо досягти шляхом забезпечення та підтримування комфортного інноваційного мікроклімату а також гармонізації відносин між усіма співробітниками компанії, які беруть безпосередню участь у реалізації інноваційних процесів.

Відповідно, питання інформаційного забезпечення процесу підвищення ефективності інноваційної діяльності потрапляє в поле активної уваги керівників інноваційних проєктів, співробітників-авторів прогресивних ідей та інших зацікавлених виконавців, які намагаються звести його до найбільш оптимального результативного варіанту, і водночас стають об'єктом наукових студій.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Протягом останніх десятиліть серед багатоаспектних досліджень функціонування сучасної економіки, провадження економічної діяльності вітчизняними підприємствами виділилася проблема особливостей організації діяльності підприємства на інноваційних засадах. Особливий інтерес для науковців становить зазначений вид діяльності, що реалізується в межах великих підприємств, для яких притаманна потреба вирішувати питання організації багатогранної діяльності, здійснювати пошук оптимальних варіантів налагодження якісної роботи багаточисельного колективу співробітників, від якого великою мірою залежить питання конкурентоспроможності підприємства. До кола дослідницьких інтересів (Іванушик І., Дячун О., Нагорняк І., Корнєв Ю. та ряд інших учених) потрапляє й питання організації ефективного інформаційного супроводу усіх виробничих процесів як умови для реалізації системних рішень, провадження ефективної діяльності підприємства шляхом налагодження інноваційного підприємництва.

**Мета й завдання дослідження.** Мета даної розвідки полягає у визначенні потенціалу мережі інноваційних комунікацій підприємства, аналізові факторів, від яких залежить його величина, та його ролі у формуванні інноваційної системи управління підприємством.

Основними завданнями визначено:

- вивчення особливостей організації інноваційної системи управління підприємством;

- визначення функціональних можливостей мережі інноваційних комунікацій як одного з факторів забезпечення конкурентоспроможності підприємства;
- виявлення організаційних можливостей для сприяння розвитку внутрішнього «інноваційного підприємництва» як оптимальної форми стимулювання інновацій;
- окреслення перспектив розвитку мережі інноваційних комунікацій компанії.

**Виклад основного матеріалу.** Комплекс визначальних для першої половини ХХІ ст. суспільно-політичних та економічних процесів обумовлює особливість середовища, в якому сучасне підприємство здійснює свою діяльність. За таких умов досягнення успіху у процесі реалізації усіх бізнес-процесів компанії, що визначається досягненням відповідного рівня її конкурентоспроможності, стає можливим лише за наявності належним чином організованої роботи персоналу, який має стати ефективною командою професіоналів, та якісно сформованого інформаційного супроводу процесу управління персоналом та всіх бізнес-процесів, які плануються та реалізуються компанією.

Один із визначальних факторів сучасного бізнес-середовища – його мінливість, невизначеність, не прогнозованість, здатність до генерації різних викликів, внутрішніх та зовнішніх загроз, адекватно реагуючи на дієвість якого керівництво компанії має концентрувати належну увагу на питанні досягнення максимально ефективної організації системи управління персоналом, що разом з тим актуалізує питання щодо необхідності адаптації до такої системи інформаційного середовища.

Факт забезпечення усіх бізнес-процесів підприємства ефективним інформаційним супроводом означає й наявність можливостей для визначення перспектив для розвитку мережі інноваційних комунікацій компанії, яка формується за принципом розвитку інноваційних комунікацій.

Створення для персоналу компанії ефективного комунікаційного поля, яке охоплює формальний та неформальний рівні, та забезпечення його належного функціонування – важлива складова системи інноваційного управління персоналом, мета реалізації якої – розвиток творчого інноваційного потенціалу креативних співробітників компанії, мотивація їх до інноваційної поведінки

Формування особливого бізнесового середовища та інноваційної культури – фактори, які з-поміж інших великою мірою забезпечують стимулювання впроваджуваних інновацій, потребують особливої уваги, оскільки від їх наявності залежить надання лідерам з вироблення інноваційних проєктів та їх командам широких можливостей та свободи для їх професійних дій, які потребують створення сприятливого поля інноваційних комунікацій. Інформаційний супровід виробничого середовища з інноваційним кліматом покликаний забезпечувати:

- оперативне надходження, опрацювання та обмін відповідною документацією між усіма учасниками впроваджуваних бізнес-процесів;
- здійснення належного контролю за термінами виконання поставлених проєктних завдань;
- вчасне ухвалювання необхідних рішень щодо формування та збереження створених робочих груп;
- використання в ході виконання поставлених завдань наявних у підрозділах підприємства ресурсів;
- забезпечення (з подальшим використанням) вчасного надходження необхідної продукції (ресурсів) від зовнішніх постачальників;
- документування партнерської співпраці, яка передбачає укладання дво- та багатосторонніх угод на вітчизняному та міжнародному рівні тощо.

Сприяння розвитку внутрішнього «інноваційного підприємництва» як оптимальної форми стимулювання інновацій у межах потужних організацій постіндустріального типу стає можливим у разі наявності належного інформаційного забезпечення кожного інноваційного етапу а також вчасно та якісно підготовленого інформаційного супроводу

просування виготовленої продукції (послуг) на вітчизняному ринку та ринках країн світу (за умови налагодження міжнародних економічних зв'язків).

### **Висновок**

Система інноваційного управління персоналом як діяльність, що переслідує мету розвинути його творчий інноваційний потенціал та забезпечувати його мотивацію до інноваційної поведінки, водночас визначає й перспективи для розвитку мережі інноваційних комунікацій компанії, яка формується за принципом розвитку інноваційних комунікацій і забезпечує таким чином можливість для створення ефективного комунікаційного поля для персоналу на формальному і неформальному рівнях, яке у свою чергу проявляється як дієвий чинник, що впливає на якість персоналу та на якість усіх бізнес-процесів.

### **Список літератури**

1. Війна та регіони України: як змінюється привабливість для підприємців. – 2022 [Електронний ресурс]. URL: <https://cutt.ly/3KXHLYN>.
2. Геєць В. М., Александрова В. П., Артёмова Т. І. та ін. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку. Київ: Інститут економічного прогнозування НАН України. 2013. 1008 с.
3. Дячун О. Стимулювання розвитку підприємництва в Україні в контексті європейських стандартів / О. Дячун, І. Нагорняк // Нарощування фінансово-економічного потенціалу суб'єктів економічних відносин як основа поступального розвитку територіально-господарських систем : монографія. Тернопіль, 2021. С. 85–89.
4. Іванушик І. Інформаційне забезпечення управління на підприємстві. URL.: <http://www.viem.edu.ua/konf4/art.php?id=0401>.
5. Корнєв Ю. Г. Проблеми формування загальнонаціональної системи інформаційного забезпечення розвитку підприємництва. Економіка: проблеми теорії та практики. 2004. Вип. 187. С. 9–15.
6. Красносова О. М. Інструментарій державної політики у сфері підтримки та стимулювання розвитку малого бізнесу / О. М. Красносова, Р. В. Харченко. Проблеми економіки. 2020. № 4. С. 42–47.