

за основними компонентами її формування з чітко визначеним очікуваним результатом від використання цих інструментів.

Отже, з метою забезпечення цілеспрямованості розвитку трудового потенціалу працівників підприємств залізничного транспорту, організації потрібен єдиний, універсальний механізм управління мотивацією до розвитку, який сформулює порядок і зміст управлінських дій, які відповідали меті розвитку трудового потенціалу в організаційному середовищі.

Література:

1. Дикань В.Л. Реформування залізничного транспорту (стратегія перетворень в системі управління галуззю) / В.Л. Дикань, Д.І. Бойко // Журнал «Бізнес інформ» // - 2010.-С. 48-50.
2. Токмакова І.В. Мотивація трудової поведінки працівників залізничного транспорту в умовах реформування / І.В. Токмакова // Вісник економіки транспорту та промисловості. – 2013. - №44. – С. 286-289.
3. Токмакова І.В. Стратегічне управління персоналом на підприємствах залізничного транспорту / І.В. Токмакова, А.В. Кузуб // Вісник економіки транспорту і промисловості. — 2016. — № 53. — С. 110 — 114.

Козаченко О.М., *магістрант ФЕБА*
Науковий керівник: к.е.н., доц. Білявський В.М.
Національного авіаційного університету

ХАРАКТЕРИСТИКА СУТНОСТІ ІННОВАЦІЇ В СУЧАСНІЙ СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ

Сьогодні ні в кого не викликає сумнівів, що інновації є основою забезпечення конкурентоспроможності на різних етапах побудови ієрархічної системи управління. Для багатьох підприємств – інновації більше не є чимось недосяжним, а є потребами і засобами підтримки конкурентоспроможності суб'єкта господарювання [1]. Щоб ефективно обслуговувати клієнтів і підтримувати високі конкурентні позиції в бізнесі, підприємства змушені зосередити свою увагу на створенні, оновленні, доступності, якості та використанні інновацій усіма співробітниками підприємства [2]. Тому, наразі ця тема є досить актуальною і потребує подальшого розвитку.

Інновація – це генерація нових ідей і їх впровадження для створення нових продуктів і послуг та отримання конкурентних переваг і досягнення нових висот на ринку. Так саме, управління інноваціями націлене на те, щоб конкретна інформація була використана в правильному контексті, в потрібному місці та в потрібний час для формування визначеної мети. Вона включає в себе ряд елементів, які використовуються на підприємстві для: виявлення, створення, поширення та забезпечення адаптації інформації і передового досвіду. Така практика сприяє підвищенню: рівня продуктивності праці на підприємстві, конкурентних переваг, рівня інновацій, а також постійного вдосконалення структури підприємства.

Слід зазначити, що у наукових колах, наразі немає узгодженої точки зору щодо визначення поняття «управління інноваціями» [3-4]. Так, існує точка зору, що під управлінням інноваціями слід розуміти «...сукупність принципів, методів і форм управління інноваційним процесом, інноваційною діяльністю та персоналом, зайнятим цією діяльністю» [3, с.171]. На противагу даній концепції існує й інша, де під цим терміном розуміють – «...сукупність інновацій, які пов'язані лише з випуском нових видів продукції» [4, с.54]. Як відомо, цей термін відноситься до процесу створення цінностей для підприємства, за допомогою: створення, поширення, поновлення і правильного застосування інновацій. Його можна визначити, як творчий спосіб використання компетенцій співробітників та інформації у всьому підприємстві. Заслуговує на увагу, спрощене визначення вищезазначеного терміну, під яким слід розуміти «...ефективне використання власних ресурсів для отримання додаткових конкурентних переваг» [1, с.30].

Необхідно відзначити найважливіший аспект управління інноваціями, а саме внутрішнє інноваційне середовище підприємства. Головним у формуванні якого є навички менеджменту підприємства, що мають ефективно організувати процес отримання співробітниками нових знань і вмінь для імплементації їх в виготовлену продукцію. Без цього в процесі виробництва складно досягти

підвищення якісних і кількісних показників діяльності суб'єктів господарювання.

Таким чином, проаналізувавши існуючі підходи до трактування поняття «управління інноваціями», можна констатувати, що з одного боку, це окрема сфера економічної науки і професійної діяльності, яка спрямована на формування, забезпечення та досягнення будь якою оргструктурою інноваційних цілей, а з іншого – саме ці інструменти впливають на шляхи раціонального використання матеріальних, трудових і фінансових ресурсів в особистих та виробничих відносинах.

Література:

1. Білявський В.М. Інноваційна діяльність як інструмент підвищення конкурентоспроможності підприємства / В.М. Білявський, Ю.В. Білявська // Проблеми та перспективи розвитку підприємництва в Україні : матеріали VIII міжнар. наук.-практ. конф. — К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2015. — С. 30–31.
2. Білявський В.М. Реалізація інноваційних проектів як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства / В.М. Білявський, М.М. Шепута // Сталий розвиток економіки. — 1'2018. — № 38. — С. 131–140.
3. Дудар Т.Г. Інноваційний менеджмент : навч. посіб. / Т.Г. Дудар, В.В. Мельниченко. — К. : Центр учбової літератури, 2009. — 256 с.
4. Рогоза М.Є. Стратегічний інноваційний розвиток підприємств : моделі та механізми : монографія / М.Є. Рогоза, К.Ю. Вергал. — П. : РВВ ПУЕТ, 2011. — 136 с.

Пешкова А.К., *магістрант ФЕБА*
Науковий керівник: к.е.н., доц. Білявський В.М.
Національного авіаційного університету

ІНТЕРНЕТ-ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ФІНАНСОВОЇ СТАБІЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах загострення конкурентної боротьби, топ-менеджмент підприємств має зосереджувати свою увагу на раціональній складовій функціонування господарюючих суб'єктів, що впливає на підвищення її ефективності. Наразі, ця діяльність слугує запорукою фінансової привабливості