

## ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННО-ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

*Романенко А. Д., студент*

*Науковий керівник : Філонич В. С., к.е.н., доцент*

*Харківський торгово-економічний інститут Київського торгово-економічного університету*

Современная инновационная деятельность отечественных промышленных предприятий сводится к адаптации к сложившейся рыночной ситуации посредством внедрения низкоэффективных точечных инноваций и характеризуется отсутствием стратегии инновационной деятельности предприятия, которые позволяли бы создавать и внедрять масштабные инновации, различные по типу и форме, способные генерировать высокую добавленную стоимость.

Целью является развитие теоретических аспектов и практических подходов к формированию стратегии управления инновационно-инвестиционной деятельностью промышленного предприятия на различных стадиях его жизненного цикла.

Объектом исследования являются промышленные предприятия Харьковской области. Предметом исследования являются процессы выбора и реализации инновационно-инвестиционной стратегии развития промышленного предприятия на различных стадиях его жизненного цикла.

Использование собственниками и менеджментом предприятия предложенной модели позволит достичь максимальных величин как социального, так и экономического эффектов от реализации инновационной стратегии развития на основе учета и анализа всего множества аспектов инновационно-инвестиционной деятельности предприятия, при этом разработанный подход допускает возможность появления новых факторов в пределах перечисленных групп. Необходимо отметить, что данные аспекты должны действовать с определенной системностью и характеризоваться взаимосвязанностью и комплексностью с учетом эффекта взаимного влияния.

В исследовании выявлены и охарактеризованы основные типы стратегий хозяйствующих субъектов с точки зрения их инновационно-инвестиционного развития, что позволило рассматривать процесс выбора стратегии развития предприятия в виде функции от параметров его прогнозируемой устойчивости и совокупной относительной величины суммы рисков его деятельности в условиях необходимости внедрения как продуктовых и технологических, так и управленческих инноваций на основе привлечения внешних инвестиций с учетом экзогенных факторов внешнего инновационного рынка. На основе выявленной зависимости автором разработан алгоритм определения стратегии управления инновационно-инвестиционной деятельностью предприятия, ключевой особенностью которого является выбор стратегии на основе комплексного анализа параметров прогнозируемой устойчивости предприятия.

**Литература.**

1. Демин Д. И. Разработка алгоритма определения инновационно-инвестиционной стратегии развития предприятия / Д. И. Демин // Предпринимательство. – 2011. - № 7. (0,4 п.л.).
2. Демин Д. И. Механизм обеспечения инновационно-инвестиционной деятельности предприятия / Д. И. Демин // Интеграл. – 2011. - № 3. (0,3 п.л.).
3. Кораблев Д.В. Инвестиционный ландшафт макрорегиона Дальнего Востока // Финансовая аналитика: проблемы и решения, 29(167). 2013. – С. 38-43.
4. Кораблев Д.В. Анализ государственных программ, направленных на социально-экономическое развитие макрорегионов // Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. 2013. № 4 (18). – С. 109-116.

**Система оценки персонала как важнейший элемент управления**

*Роза А. А., студент*

*Научный руководитель: Халина В. Ю. к.е.н., доцент*

*Харьковский национальный Университет Строительства и Архитектуры*

Актуальность темы исследования. Под влиянием негативных тенденций, характерных для демографических процессов, отмечающихся что в XXI века, мир находится в острый дефицит рабочей силы. В связи с этим резко возрастет проблема повышения эффективности и результативности труда уже привлеченных в трудовую деятельность работников. Одним из инструментов решения данной проблемы должны стать современные персонал-технологии, адаптированные к потребностям развития конкретных организаций и основанные на оценке их сотрудников, применительно к разным этапам их трудовой деятельности.

Роль актуальной системы оценки определяется тем, что по результатам ее проведения принимается преобладающее большинство кадровых решений в области найма и увольнения, персонального развития и должностного продвижения, политики вознаграждения. Это превращает оценку в практически универсальный и системный инструмент управления персоналом. Однако, как и преобладающее большинство управленческих подсистем, оценка персонала нуждается в постоянном усовершенствовании, осмыслении того передового опыта, который накоплен в этой области к сегодняшнему дню. Это объясняется динамичным развитием социально-трудовых отношений, появлением под влиянием факторов внешней и внутренней среды бизнеса новых проблем в области управления персоналом.

Во взаимосвязи с различными элементами системы управления персоналом вопросы оценки достаточно широко освещены в работах Волгина Н.А., Дураковой И.Б., Дятлова В.А., Зайцева Г.Г., Карташовой Л.В., Кибанова А.Я., Кулапова М.Н., Одегова Ю.Г., Половинко В.С., Руденко Г.Г., Травина В.В.