

Інноваційна структура АПК в Україні є функціонально неповною, недостатньо розвинутою. Вона не охоплює усі ланки інноваційного процесу. В інноваційному середовищі АПК практично відсутні венчурні фонди та центри трансферту технологій. Не підтримується належним чином діяльність науковців галузевих інститутів, що мають завершені науково-технічні розробки. Також, на досить низькому рівні використовується освітній та науковий потенціал вищих навчальних закладів та науково-дослідних інститутів аграрного напрямку.

Таким чином органи державної влади мають брати активну участь у формуванні та розвитку інноваційної інфраструктури АПК України. Особлива увага має бути зосереджена у поглибленні інтеграції наукових та освітніх установ, стимулюванні створення інноваційних центрів навколо НААН та її регіональних науково-дослідних інститутів. Також мають бути внесені зміни і доповнення до деяких законодавчих актів України, що регламентують інноваційну діяльність, переглянуто законодавство у сфері інтелектуальної власності.

Зважаючи на вищевикладене, можна зробити висновок, що в Україні присутні величезні невикористані резерви підтримки інноваційних процесів в АПК, здатних мотивувати інвесторів до фінансування нововведень. Держава має брати активну участь у фінансуванні науково-технічних розробок пріоритетних на державному рівні, а також тих важливих проєктів, впровадження яких не під силу приватному бізнесу. Таким чином, держава зможе в кінцевому результаті досягнути своїх соціально-економічних цілей: реалізувати соціальну політику та стимулювати інноваційний розвиток сільськогосподарських підприємств.

Список літератури:

1. Агропромисловий комплекс України: стан, тенденції та перспективи розвитку. Інформаційно-аналітичний збірник / За ред. П.Т. Саблука та ін. – К.: ІАЕ УААН, 2000. – Вип. 4. – 601 с.
2. Економіка й організація інноваційної діяльності: підручник / ред. Волков О.І., Денисенко М.П. - Київ, «Центр учбової літератури», 2007. – 660 с.

РОЛЬ КАДРОВОЇ ІННОВАЦІЙНЦІ СКЛАДОВОЇ У РОЗВИТКУ БУДІВЕЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ УКРАЇНИ

*Філіппова Н.В., аспірант, Київський національний університет
будівництва і архітектури, м. Київ, Україна*

Сьогодні простежується невідповідність між параметрами людського капіталу будівельного підприємства (недостатній рівень кваліфікації, відсутність мотивації до впровадження інновацій та ін.) та обраної ним стратегії інноваційного розвитку. Питання має особливу актуальність для сьогоднішнього дня. Це обумовлено тим, що в умовах жорсткої конкуренції найбільш сильні позиції матимуть ті підприємства

будівельної галузі, які зуміють ефективно використовувати наявні у них ресурси, в тому числі і людські, з метою розвитку інноваційної активності.

Світовий досвід демонструє ефективність інноваційного способу розвитку будівельної галузі на основі використання інтелектуальної власності. При цьому ключова роль відводиться інноваціям, що базуються на використанні кадрового потенціалу галузі. Інтелектуальна складова кадрового потенціалу будівельної галузі визначає можливості сприйняття та генерації нових ідей, доведення їх до рівня формування інноваційних технологій.

Інновації є предметом трудової діяльності. При цьому інновації не характерні для рутинної, монотонної, традиційної роботи. Інновації супровідні творчої, оригінальної трудової діяльності. Це означає, що основу інноваційної діяльності (інноваційного кадрового потенціалу) становлять творчі та інтелектуальні можливості працівників, здатних створювати нові ідеї та реалізовувати їх у нових знаннях про конкретний предмет, способах виробництва. При цьому інтелекту людини надається значення найголовнішою продуктивною силою «нової технологічної ери» [1]. Стає очевидним, що інноваційна стратегія будівельного комплексу України пов'язана з розвитком наявних трудових ресурсів. В цьому випадку на перше місце виходить підготовка висококваліфікованих фахівців, які легко адаптуються до нових умов роботи.

Кадрова інноваційна складова - обов'язкова умова підготовки персоналу будівельних підприємств України. Вона відображає сприйнятливість працівника до інноваційних перетворень в галузі [2].

Серед факторів, що стримують розвиток інноваційного потенціалу будівельної галузі, у тому числі, і кадрового, слід виділити недостачу власних коштів, слабку фінансову підтримку розвитку галузі з боку держави, недосконалість законодавчої бази у сфері здійснення інноваційної діяльності.

Сьогодні працівник для будівельної організації - не тільки найважливіший елемент виробничої діяльності підприємства, але і його головний стратегічний ресурс. Тому своєчасні інвестиції в розвиток інноваційного кадрового потенціалу будівельної організації - довгостроковий фактор конкурентоспроможності підприємства.

Список літератури:

1. Грішнова О.А. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку: монографія / О.А. Грішнова, С.Р Пасека, А.С. Пасека. - Черкаси : Маклаут, 2011. - 358 с.
2. Асаул А.Н. Модернизация экономики на основе технологических инноваций / А.Н. Асаул [и др.]. – Спб.: АНО «ИПЭВ», 2008. – 606 с.