

Комплексно реалізуючи ці аспекти, підприємці можуть позиціонувати себе як конкурентоспроможного гравця в глобальній цифровій економіці, залучаючи інвестиції, стимулюючи економічне зростання та забезпечуючи процвітаюче майбутнє.

Література

1. Колешня, Я. О. "Цифрові платформи як ефективна бізнес-модель." Бізнес, інновації, менеджмент: проблеми та перспективи (2021): 80-81.
2. Шуршина, О. В., and Станіслав Михайлович Петько. "Цифрові платформи в системі глобальної торгівлі." Theoretical aspects of education development (2023): 24-27.
3. <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/tsyfrova-transformatsiya-ekonomiky-ukrayiny-v-umovakh-viyny-traven-2024>
4. <https://surl.li/mpacns>

УДК 330.341.1:334.75:658.114.5

Баула О.В., докторант
Орел А. М., науковий керівник, д.е.н., доцент
Київський національний університет
технологій та дизайну

ІНТЕГРАЦІЯ В ІННОВАЦІЙНІ КЛАСТЕРИ ПІДПРИЄМСТВ

Сучасний бізнес функціонує в умовах глобальної конкуренції, стрімкого розвитку технологій та зростаючих вимог до інноваційності. Одним із ключових механізмів забезпечення конкурентоспроможності підприємств є їхня інтеграція в інноваційні кластери. Інноваційні кластери – це територіальні об'єднання взаємопов'язаних компаній, стартапів, науково-дослідних установ, освітніх закладів і державних структур, які створюють ефективне середовище для розвитку технологій та впровадження нових ідей.

Одним із найважливіших ресурсів бізнесу є кваліфіковані кадри. Інноваційні кластери створюють сприятливе середовище для залучення висококласних фахівців завдяки співпраці з університетами та науково-дослідними установами. Компанії, що працюють у кластері, мають доступ до спеціальних освітніх програм, тренінгів, майстер-класів та конференцій, що підвищують рівень кваліфікації працівників. Наприклад, у Кремнієвій долині існують численні освітні ініціативи, які дозволяють компаніям наймати найкращих спеціалістів та створювати власні навчальні платформи.

Окрім цього, всередині кластеру активізується процес обміну знаннями та досвідом, що сприяє зростанню продуктивності працівників і розвитку нових компетенцій.

Уряди багатьох країн активно підтримують розвиток кластерних структур, адже вони стимулюють економічне зростання, підвищують рівень зайнятості та сприяють створенню інноваційних продуктів.

Державна підтримка може включати:

- Податкові пільги для учасників кластерів.
- Доступ до державних грантів та субсидій.
- Програми фінансування наукових досліджень.
- Спрощену бюрократичну процедуру для започаткування бізнесу.

Такі заходи створюють додаткову мотивацію для підприємців і сприяють активному розвитку бізнесу в умовах кластерів[1].

Інноваційні кластери формують унікальну екосистему, що сприяє професійному нетворкінгу, партнерству та співпраці між компаніями. Для багатьох підприємств важливим мотиваційним фактором є можливість зміцнення своєї репутації та отримання доступу до провідних світових компаній і ринків.

Бізнес, що працює в кластері, часто стає учасником престижних міжнародних виставок, конференцій та конкурсів. Це сприяє підвищенню впізнаваності бренду, розширенню клієнтської бази та залученню нових інвесторів. Окрім цього, активна участь у кластерних ініціативах дозволяє компаніям впливати на формування галузевих стандартів, розвивати корпоративну соціальну відповідальність та створювати позитивний імідж у суспільстві.

Розвиток бізнесу в умовах інноваційних кластерів відбувається під впливом багатьох мотиваційних факторів, які охоплюють економічні стимули, доступ до новітніх технологій, можливості залучення висококваліфікованих кадрів, державну підтримку та соціально-репутаційні переваги[2]. Участь у кластері дозволяє підприємствам отримати конкурентні переваги, зменшити витрати, пришвидшити процеси розробки нових продуктів та підвищити свою стійкість до змін ринку. Саме тому кластери є ефективною формою організації бізнесу, що сприяє його динамічному зростанню та довгостроковому розвитку.

Література

1. Єрмошенко М.М., Ганущак-Єфіменко Л.М. Механізм розвитку інноваційного потенціалу кластерооб'єднаних підприємств: монографія. К.: Національна академія управління, 2010. 236 с.
2. Орел А.М., Дяченко В.В. Етапи та роль цифрової трансформації у вдосконаленні управління інноваціями. Економіка і суспільство. Науковий журнал. 2023. № 56.

3. Серік О. Д. Концепція кластерів та її роль у формування конкурентоспроможної економіки держави / О. Д. Серік // Вісник Хмельницького національного університету 2009. № 3. С.214-217.

УДК 330.658

Камінський А.В., аспірант
Вартанова О. В., науковий керівник, д.е.н., професор
Київський національний університет
технологій та дизайну

ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ СТІЙКОГО РОЗВИТКУ

У сучасних умовах економічного розвитку кадровий потенціал підприємства відіграє ключову роль у забезпеченні його конкурентоспроможності. Формування ефективної системи управління персоналом дозволяє не лише підвищити продуктивність праці, а й сформувати передумови для стійкого розвитку підприємств у контексті швидких трансформацій ринкового середовища. Дослідження кадрового потенціалу сприяє розробці нових підходів до управління персоналом, що відповідають сучасним викликам економіки знань.

Питання формування кадрового потенціалу та компетенції персоналу було досліджено у працях провідних українських науковців, зокрема Вартанової О. В. [2], Грішнєвої О.А. [3], Москаленко В. О. [4]. Дані праці стали базою для аналізу існуючих підходів до формування кадрового потенціалу, а також його компетенції та розвитку.

Досліджуючи критерії формування ефективної системи управління персоналом варто акцентувати увагу на тому, що ефективність підприємства визначається не лише продуктивністю та інноваційністю обладнання, а й діяльністю його працівників. Кадровий потенціал є стратегічним активом підприємства, що впливає на його конкурентоспроможність та економічну ефективність інвестицій. Загалом кадровий потенціал являє собою сукупність якісних і кількісних характеристик персоналу, що включають чисельність, структуру, фізичні та психологічні можливості, інтелектуальні та креативні здібності, професійні знання та навички, комунікативність і здатність до співпраці, ставлення до праці тощо [1, с. 49].

Формування кадрового потенціалу ґрунтується на принципі фокусування на ключовому професійному осередку підприємства – колективі працівників, чий високий рівень компетентності створює стратегічну конкурентну перевагу. Завдяки цьому формується унікальний кадровий склад, що дозволяє підприємству не лише долати виклики, а й досягати довгострокової фінансової стабільності.