

Управління фінансово-кредитними системами та соціально-гуманітарна компонента їх розвитку

Management of financial and credit systems and the socio-humanitarian component of their development

DOI: [10.26565/2786-4995-2021-1-06](https://doi.org/10.26565/2786-4995-2021-1-06)

УДК 658.33

Наталія Ізюмцева

*к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту
та соціально-гуманітарних дисциплін
Навчально-науковий інститут
«Каразінський банківський інститут»*

*Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна,
майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна,
e-mail: diknat1972@gmail.com; ORCID ID: 0000-0002-1162-9352*

Прашант Чаудхарі

*доктор, асистент професора,
Інженерній школа доктора Д. Ю. Патіла
Віа Лохгаон, Шархолі Будрук, Пуне, 412105, Індія
e-mail: drpm16@gmail.com*

Юлія Горбунова

*студентка 2 курсу, групи АФ-21Б,
Навчально-науковий інститут
«Каразінський банківський інститут»*

*Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна,
майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна,
e-mail: 12831332.u@gmail.com*

ІННОВАЦІЇ В УПРАВЛІННІ - ЗАПОРУКА СТІЙКОГО БІЗНЕСУ

Анотація. У статті визначено роль інновацій в управлінні як основа ведення стійкого бізнесу. Сьогоднішній день повністю показує вплив бізнесу, особливо малого та середнього, на економіку країни в цілому. Актуальність цієї статті при карантині тільки підвищилася, оскільки, аби вистояти у цій битві з дуже небезпечним вірусом та не занепасти, підприємству потрібно активувати у своїй роботі інновації. В умовах сучасності та швидких темпів змін залишатися стійкою та конкурентоспроможною, організації потрібно дивувати, створювати щось нове та нікому невідоме до цього. Окрім значення та впливу бізнесу на українську економіку у статті досліджено виникнення інноваційних технологій в управлінні бізнес-процесами, представлено науковців, як зарубіжних, так і вітчизняних, які досліджували цю тему, і вже на основі їхніх робіт в історію менеджменту бізнесу ввійшло багато аналізів, пояснень та інновацій. Розкрито окремі аспекти впливу на соціально-економічні відносини. Також при вивченні цього питання проаналізовано можливість вирішення проблем, якщо ті виникають, за рахунок вивчення та розгляд певних критерій, де будуть виділені слабкі місця в пунктах, які можна подолати підбравши конкретний підхід. Як і будь-яка система, управління бізнес процесами має свої недоліки, тому у роботі виявлено недоліки механізму інноваційного розвитку підприємств. Окрім цього, було розглянуто значення людини-робітника, як важливим елементом системи організації, оскільки врахування людських якостей та важність працівників є рушійною силою стабільності підприємства. Важливість врахування найманого працівника як індивіда та його значущість, скоротить кардовий відтік, чим тільки зміцнить компанію та її статус. Також у роботі розглянуто роль персоналу для конкурентоздатності підприємства, його вплив на конкурентоспроможність, оригінальність, якісність товару.

Ключові слова: *інновації, технології, інноваційні технології, інноваційна діяльність, бізнес, персонал.*

Формули: 0; рис.: 1, табл.: 0, бібл.: 13

Вступ. Термін «бізнес» має англійське походження яке означає - справа, діяльність, заняття. Бізнес - самостійна, здійснювана на свій страх і ризик і під особисту майнову відповідальність діяльність окремих громадян, спрямована на отримання прибутку або економічної вигоди в іншій формі.

Один з перспективних напрямків створення конкуренто-ринкового середовища – розвиток малого і середнього бізнесу, окрім цього, саме мале та середнє підприємство формує економіку країни та вважається найбільш динамічним елементом у структурі господарської діяльності.

Кризові явища, котрі нині відбуваються у світовій та вітчизняній економіці, не залишили осторонь жодний економічний сектор, який безпосередньо впливає на функціонування малого і середнього бізнесу в Україні. Окрім цього негативного фактору, на самому початку, постала ще одна проблема, яка протидіє розвитку українського підприємства – і це низька, можна навіть зазначити, майже відсутня, державна підтримка. Кожен, хто хоче заснувати свою справу, стикається з такою проблемою як пошук фірми, яка може надати зразки документів і необхідні поради. Проте за витратами часу, грошових коштів, нервових зусиль процедура реєстрації підприємства, що діє в Україні, все ще залишається громіздкою і надмірно ускладненою, особливо в порівнянні з тією, що діє в розвинених країнах. А, проводячи паралелі, приходиш до висновків- що малі підприємства мають багато переваг, які активно впливають на економічні і соціальні перетворення в державі, при цьому, підприємства малого бізнесу працюють нестабільно, оскільки їхня діяльність більше піддається негативним змінам, які відбуваються в економічному та політичному середовищі країни, оскільки такі організації не проінформовані на достатньому рівні. Тому введення та розвиток інновацій у бізнес- індустрії України є дуже потрібним для підняття її економіки та соціального стану.

Інновації- дуже важлива частина економічного життя. Наразі вони стали руховою системою в стабільному розвитку підприємства, їхнє впровадження дозволяє тримати здорову конкуренцію, гідну репутацію, стабільний і позитивний попит. Початок існування змін- це результат динамічності у зовнішньому середовищі, а тому необхідність у формуванні цілісної системи управління підприємства- є незамінним пазлом загальної картини. Світовий досвід свідчить про те, що в умовах стрімких змін технологій на перше місце в управлінні підприємства виходить кваліфікованість та робоче уміння саме персоналу, тобто, розвиток будь-якого підприємства відбуватиметься саме за рахунок впровадження інноваційних методів та процесів. Така система спирається на вміння адаптації бізнесу до навколишнього середовища та його стрімких змін у питанні інновацій в управлінні бізнес- процесів підприємства. Це дозволить організації тримати конкурентоздатність, стабільність, та досягати поставлених бізнес-цілей. Саме тому, пошук нових технологій та впровадження інноваційних процесів- гарант стійкого бізнесу.

Аналіз досліджень та постановка завдання. Вивченню питань, на тему інновацій, інноваційних технологій та управління присвячено багато наукових робіт як вітчизняних, так і зарубіжних науковців. Провідними дослідниками інноваційного розвитку підприємств є: Л. Антонюк, Д. Бессант, Г. Возняк, А. Гальчинський, В. Геєць, В. Гусєв, Я. Жаліло, М. Жук, Г. Хамер. Певні наукові праці досліджують упровадження інноваційних технологій до аналізу та моделювання бізнес-процесів підприємства з погляду різних наукових підходів[2]. Питання активізації інновацій також розглядаються у роботах Є.О. Діденка [3] та А.О. Касич [4]. Аналіз роботи представлених науковців свідчить про те, що проблема має постійну актуальність, а тому перебуває у подальшому вивченню, оскільки дослідження даної теми дозволить прискорювати розробки механізму інноваційних управлінь на підприємстві, і це є доречним, особливо в Україні, бо незважаючи на кількість досліджень приділених даній темі, розвиненість інновацій в управлінні- низька.

Метою статті є розкриття поняття «інновації управління» в сучасному підприємстві за рахунок розвитку здібностей персоналу та вплив даних технологій на стійкість бізнесу.

Результати дослідження. Використання інноваційних технологій управління в сучасному бізнесі передбачає застосування нових форм та способів у розвитку у виробничо-збутової діяльності, що дають змогу забезпечити підвищення їх ефективності за допомогою застосування передових методів та інструментів управління або наукових знань. Інноваційна діяльність на підприємстві може здійснюватися у трьох видах, які представлені на рис. 1.

Здійснюючи інноваційний розвиток підприємства, необхідно визначити, які чинники здатні загальмувати або прискорювати інноваційний процес. Такі чинники формують сприятливий інноваційний клімат як в організації, так і в господарстві загалом. Інноваційним підприємствам перш, ніж приступити до організації інноваційної діяльності та впровадження інновацій, необхідно оцінити вплив цих факторів, щоб прийняти рішення про оптимальний спосіб та інструменти здійснення інноваційного розвитку.

Ефективний розвиток та стійкість підприємства, на сьогоднішній день, на пряму залежить від процесів, які відбуваються в інноваційній діяльності, які якомога більше зачіпають економічних, науково-технічних, соціальних сфер. Нововведення носять циклічно-хвилеподібних характер, який забезпечує постійний розвиток систем.

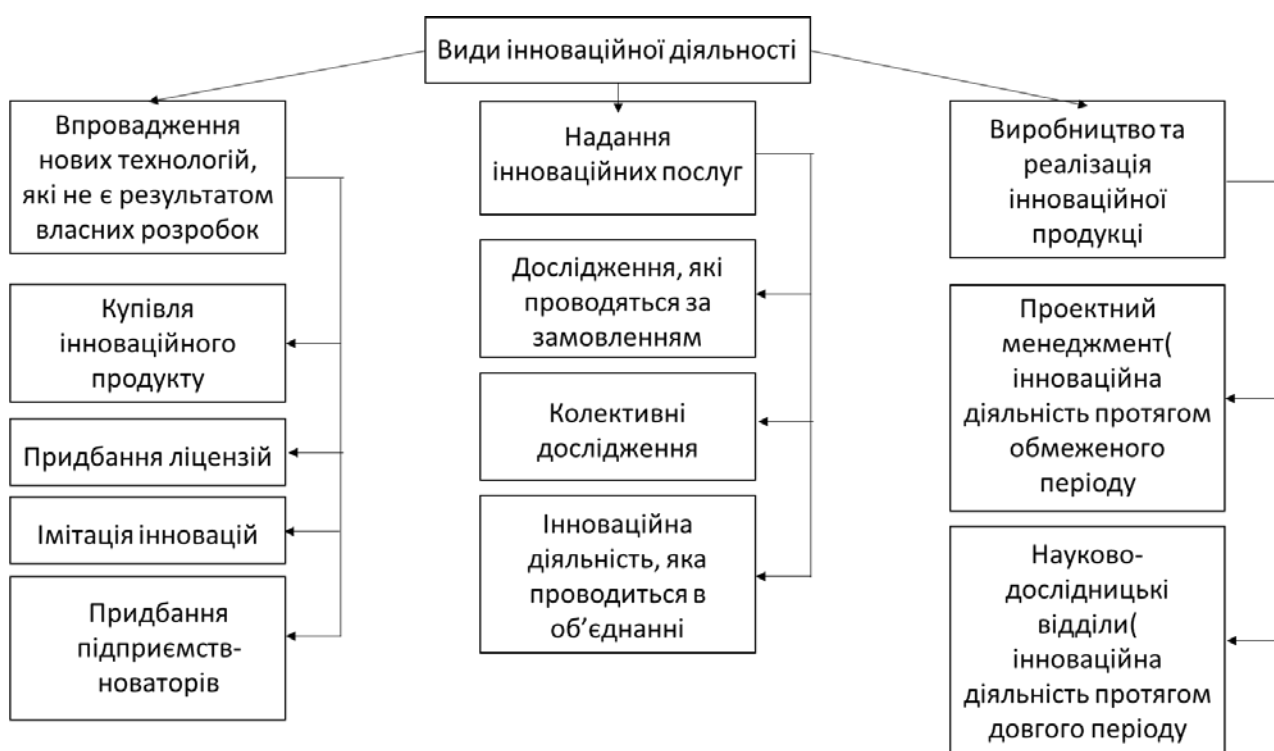


Рис. 1. Види інноваційної діяльності

Джерело: розроблено авторами на основі [7]

Термін «інновація» несе у собі виведення на ринок суто нового чи вдосконаленого продукту і послуг, які володіють високим науково-технічним потенціалом і новими споживчими якостями. Іншими словами, говорячи про інновації, мається на увазі впровадження високих або наукомістких технологій у діяльності підприємств, що тісно взаємопов'язані із серйозними науково-прикладними дослідженнями.

Г. Хамер висуває свою ідею стосовно того, що пошук нових підходів до управління бізнесом дуже актуальний, оскільки це може радикально оновити практику менеджменту, та і взагалі, є доречним, враховуючи швидкість інноваційного життя сьогодні.

Дослідник у своїх роботах виділяє основні проблеми, де фахівці, працюючи над цими критеріями, зможуть створити міцний фундамент у розвитку своєї компанії, на належному рівні тримати свою конкурентоздатність та підтримувати інновації. Такими пунктами є: [8]

- здатність стратегічної адаптації бізнесу підприємства до мінливого бізнес-середовища;
- перетворення інновацій на щоденні турботи персоналу;
- створення сприятливої атмосфери, що сприяє максимальному залученню персоналу в інновації.

В умовах нестабільності та невизначеності, постійний вплив середовища, розвитку та конкуренції вимагають від підприємств створення протидійної системи, яка б забезпечила захист, ефективний стан функціонування, який здатен протистояти усім факторам, більше того, забезпечити існування бізнесу, його гідне функціонування та досягнення економічної безпеки.

Адаптація підприємства пов'язана із змінами бізнес-середовища і ринку, що вимагає випуску нової продукції (послуг), задоволення потреб клієнтів на більш високому рівні, і реалізується насамперед через маркетингову діяльність. Це можливо тільки при комплексному вивченні процесу адаптації, з позицій системного підходу, на основі застосування ефективних методів і реалізації найважливіших напрямів вирішення багатоаспектних завдань адаптації сучасного підприємства, забезпечення організації цього процесу, що вимагає розроблення концепції побудови відповідного механізму.

З метою реалізації заходів кожного з етапів насамперед необхідно розробити концепцію, в якій повинні знайти відображення основні завдання та базові принципи адаптації, чітко визначити її типи, види, функціональні області, вимоги до методів її реалізації, позначити рівні і функції управління процесом адаптації.

Наразі відбувається активний розвиток інноваційно-соціальної сфери життя, які включають у себе нові форми електронної комунікації- online спілкування, мережа Інтернет, електронні пошти, відеозв'язки, сотові дзвінки, тощо, котрі роблять зв'язок з клієнтом, робітниками та співвласниками легшим. Тому використання ІТ- технологій, як інноваційний інструмент в управлінні бізнесом, дозволить вирішувати можливі проблеми чи питання значно швидше, чим підвищуватиме ефективність діяльності підприємства.

Головним резервом підприємств є працівники, які створюють продукт, якість, конкуренцію. Технології в управлінні персоналом потребують постійного оновлення та вдосконалення.

В теорії для управління персоналом застосовують три групи методів: адміністративні, економічні і соціально-психологічні.

Адміністративний метод- застаріла форма, оскільки базується на «методі батога». У сучасній концепції управління персоналом, для ведення здорового бізнесу, доцільно використовувати економічні (матеріальні стимулювання, матеріальні заохочування, премії) і соціально-психологічні (моральні стимули, з урахування внутрішніх потреб людини) методи.

На практиці у персоналу виникають важливі протиріччя між наявною потребою у швидкому організаційному розвитку та невмінням це здійснити, а часто небажанням прийняти нове, відсутністю мотивації та готовності до інновацій. Як відомо, успіх інновацій є у здатності персоналу організацій до творчої, пошукової діяльності.

На основі аналізу реальної психолого-педагогічної теорії та практики з проблеми готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності виявлено невіршені суперечності між:

- недостатність організаціям кадрів, готових до інноваційних перетворень та змін, здатних мобільно реагувати на стратегічні та ситуаційні виклики часу, та недостатнім рівнем сформованості у персоналу психологічної готовності до інноваційної діяльності;
- зростаючими об'єктивними вимогами до формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності та недостатньою науковою розробленістю психологічних моделей, алгоритмів, технологій та умов ефективного вирішення цієї пріоритетної наукової та практичної задачі у системах;

- потребуваністю наукового обґрунтування системи ефективного формування психологічної готовності персоналу організації до інноваційної діяльності та недостатньою розробленістю теоретико-методичної бази, змісту та організації модернізації психологічної підготовки персоналу освітніх організацій на основі актуалізації інноваційної ролі суб'єктів економічного процесу та створення для цього достатніх умов.

Для вирішення соціально значущої проблеми формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності та її науково-методичного забезпечення необхідним є вивчення та визначення системи відповідних ключових чинників і психологічних компонентів та структури їх взаємозв'язків, що сприяють або заважають інноваційній діяльності.

Система управління персоналом на підприємстві у сучасному світі є наймогутнішим інструментом забезпечення конкурентоздатності й розвитку, тому виникає необхідність у розробці та підвищенні ефективності системи управління персоналом з урахуванням вимог ринкової економіки.

Наразі відбувається активне виникнення нових сфер життя, online спілкування та мережа Інтернет активно замінює очну взаємодію з персоналом, полегшує ведення та контроль бізнесу. Розвиток вимагає застосовувати на сучасних підприємствах інноваційні технології та будувати нові методи використання трудових ресурсів.

Прибутковий та розвиваючий той бізнес, де цінується робітник, де переглянута роль людини у науково-технічному розвитку, де персонал з механічного виконавця роботи перетворюється на важливий фактор роботи підприємства, де працівник є капіталом, а вклад у нього, його розвиток, заробітна плата – лише гарне інвестування у бізнес в цілому.

Висновки. Отже, результатом дослідження є те, що інновації в управлінні бізнес-процесами несуть у собі і цільову зміну, і процес, і результат.

Однією з головних цілей інноваційної діяльності підприємства є забезпечення надійного рівня конкурентоспроможності та економічної безпеки. Окрім цього, на сьогоднішній день інноваційних розвиток розглядається як один з способів підвищення конкурентоспроможності та якості продукту чи послуги організації, який, в цілому, дозволяє підтримувати високий рівень прибутковості та темпи розвитку бізнесу.

Таким чином, запровадження організаційних інновацій дозволить діючій системі управління підприємства підвищити ефективність та результативність бізнесу для власника, і забезпечить миттєву реакцію на зміни, які можуть відбутися, для збереження та підвищення ефективності.

Список використаної літератури

1. Бех Н. Особливості розвитку та функціонування малого і середнього бізнесу в Україні/ Н. Бех // Галицький економічний вісник. — 2010 р., — № 1(26). — С. 16-18. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/123456789/612/2/TNTUB_2010_v26_No1-N_Beh-Features_of_the_development_and_operation_of_16.pdf
2. Євтушевська О.В. Роль інноваційних технологій у розвитку суспільства./ О.В. Євтушевська // Інвестиції: практика та досвід. — 2013 р., — № 21. — С. 14–16
3. Діденко С.О. Інноваційна діяльність підприємства як основа його стабільного та безпечного розвитку. / С.О. Діденко // Формування ринкових відносин в Україні. — 2014 р., — №. 11(162). — С. 77–82.
4. Касич А.О. Інноваційна продукція як основа підвищення конкурентоспроможності підприємств України. / А.О. Касич, М.В. Назарова, Т.А. Климович // Держава та регіони. — 2008 р., — № 2. — С. 66–69.
5. Бойко. К.К. Теоретичні основи механізму інноваційного розвитку підприємств регіону / К.К. Бойко // Вісник соціально-економічних досліджень. — 2013 р., — № 2 (49), ч. 1. — [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://core.ac.uk/download/pdf/147038282.pdf>
6. Гриб Ю.О. Інноваційні технології управління як фактор розвитку корпоративних структур / Ю.О. Гриб // Вісник соціально-економічних досліджень. — 2012 р., — № 1 (44). — [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://core.ac.uk/download/pdf/147036138.pdf>
7. Кобелев В.М. Інноваційна діяльність промислового підприємства / В.М. Кобелев, К.О. Василюк // Вісник НТУ «ХПІ». — 2018 р., — № 47(1323). — [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/39770/1/vestnik_KhPI_2018_47_Kobieliev_Innovatsiina_diiialnist.pdf

8. Харченко Т.О. Інноваційні технології в управлінні бізнес-процесами підприємств / Т. О. Харченко, Ю.С. Бондарук // Економіка та підприємництво. — 2019 р., — № 4 (109). — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: file:///C:/Users/ASUS/Downloads/drep_2019_4_25.pdf
9. Лисак В.Ю. Інновації в управлінні персоналом: зарубіжна та вітчизняна практика / В.Ю. Лисак // Агросвіт, — 2013 р., — № 9. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.agrosvit.info/pdf/9_2013/14.pdf
10. Євтушевська О.В. Роль інноваційних технологій у розвитку суспільства / О.В. Євтушевська // Інвестиції: практика та досвід. — 2013 р., — № 21. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.investplan.com.ua/pdf/21_2013/4.pdf
11. Дашко І. М. Розвиток інноваційних технологій управління персоналом на підприємствах у сучасних умовах господарювання / І. М. Дашко // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. — 2016 р., - № 9. - С. 37-41. — [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2016_9_10.
12. Лелі Ю. Г. Сучасні системи управління персоналом та їх вплив на ефективність роботи підприємства / Ю. Г. Лелі // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. — 2013 р., - № 1(2). - С. 95-98. - [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Траєив_2013_1\(2\)_20](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Траєив_2013_1(2)_20).
13. Булгакова А. К. Сучасні методи управління персоналом на підприємствах готельного господарства / А. К. Булгакова // Комунальне господарство міст. — 2012 р., — №102. — С.494-498. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://tourlib.net/statti_ukr/bulgakova.htm
Стаття надійшла до редакції 07.06.2021
Статтю рекомендовано до друку 15.06.2021

References

1. Beh, N. (2010). Peculiarities of development and functioning of small and medium business in Ukraine. *Galician Economic Bulletin*, 1(26), 16–18. Retrieved from http://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/123456789/612/2/TNTUB_2010_v26_No1-N_Beh-Features_of_the_development_and_operation_of_16.pdf
2. Yevtushevskaya, O. V. (2013). The role of innovative technologies in the development of society. *Investments: practice and experience*, 21, 14–16.
3. Didenko, Yu. O. (2014) Innovative activity of the enterprise as a basis of its stable and safe development. *Formation of market relations in Ukraine*, 11 (162), 77–82.
4. Kasich, A. O., Nazarova, M. V., Klimovich, T. A. (2008). Innovative products as a basis for increasing the competitiveness of Ukrainian enterprises. *State and regions*, 2, 66–69.
5. Boyko, K. K. (2013). Theoretical bases of the mechanism of innovative development of enterprises of the region. *Bulletin of socio-economic research*, 2 (49), part 1. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/147038282.pdf>
6. Grub Yu. O. (2012). Innovative management technologies as a factor in the development of corporate structures. *Bulletin of socio-economic research*, 1 (44). Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/147036138.pdf>
7. Koblelev, V. M., & Vasyliuk, K. O. (2018). Innovative activity of industrial enterprise. *Bulletin of NTU "KhPI"*, 47 (1323). Retrieved from http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/39770/1/vestnik_KhPI_2018_47_Kobieliiev_Innovatsiina_diiialnist.pdf
8. Kharchenko, T. O., & Bondaruk, Yu. S. (2019). Innovative technologies in the management of business processes of enterprises. *Economics and Entrepreneurship*, 4 (109). Retrieved from file:///C:/Users/ASUS/Downloads/drep_2019_4_25.pdf
9. Lisak, V. Yu. (2013). Innovations in personnel management: foreign and domestic practice. *Agrosvit*, 9. Retrieved from http://www.agrosvit.info/pdf/9_2013/14.pdf
10. Yevtushevskaya, O. V. (2013). The role of innovative technologies in the development of society. *Investments: practice and experience*, 21. Retrieved from http://www.investplan.com.ua/pdf/21_2013/4.pdf
11. Dashko, I. M. (2016). Development of innovative technologies of personnel management in enterprises in modern business conditions. *Scientific Bulletin of Uzhgorod National University. Series: International Economic Relations and the World Economy*, 9, 37–41. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2016_9_10.
12. Leli, Yu. G. (2013). Modern personnel management systems and their impact on the efficiency of the enterprise. *Theoretical and practical aspects of economics and intellectual property*, 1 (2), 95–98. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Траєив_2013_1\(2\)_20](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Траєив_2013_1(2)_20).
13. Bulgakova, A. K. (2012). Suchasni metody upravlinnia personalom na pidpriemstvakh hotelnoho hospodarstva. *Komunalne hospodarstvo mist*, 102, 494–498. Retrieved from https://tourlib.net/statti_ukr/bulgakova.htm
The article was received by the editors 07.06.2021
The article is recommended for printing 15.06.2021

Nataliia Iziuntseva

Ph. D. in Economics, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Management and Social and Humanitarian Disciplines, Educational and Scientific Institute "Karazin Banking Institute"

V.N. Karazin Kharkiv National University,

4, Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine, e-mail: diknat1972@gmail.com ; ORCID ID: 0000-0002-1162-9352

Prashant Chaudhari

Dr. Assistant Prof., Dr. D Y Patil School of Engineering,

Via Lohgaon, Charholi Budruk, Pune, 412105, India, e-mail: mailto:drpm16@gmail.com

Julia Gorbunova

2nd year student, group AF-21B, Educational and Scientific Institute «Karazin Banking Institute»

V.N. Karazin Kharkiv National University,

4, Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine, e-mail: 12831332.u@gmail.com

INNOVATION IN MANAGEMENT - THE GUARANTEE OF SUSTAINABLE BUSINESS

Abstract. The article identifies the role of innovation in management as a basis for sustainable business. Today fully shows the impact of business, especially small and medium, on the economy as a whole. The relevance of this article in quarantine has only increased, because in order to survive this battle with a very dangerous virus and not decline, the company needs to activate innovation in its work. In today's conditions and fast pace of change to remain stable and competitive, organizations need to surprise, create something new and unknown to anyone before. In addition to the importance and impact of business on the Ukrainian economy, the article examines the emergence of innovative technologies in business process management, presents scientists, both foreign and domestic, who have studied this topic, and based on their work in the history of business management and innovation. Some aspects of the impact on socio-economic relations are revealed. Also, when studying this issue, the possibility of solving problems, if they arise, by studying and considering certain criteria, where weaknesses will be identified in the points that can be overcome by choosing a specific approach. Like any system, business process management has its drawbacks, so the work revealed the shortcomings of the mechanism of innovative development of enterprises. In addition, the importance of the human worker was considered as an important element of the organization system, as taking into account human qualities and the importance of employees is the driving force of enterprise stability. The importance of considering the employee as an individual and its significance, will reduce the outflow of cards, which will only strengthen the company and its status. The paper also considers the role of staff for the competitiveness of the enterprise, its impact on competitiveness, originality, quality of goods.

Keywords: *innovations, technologies, innovative technologies, innovative activity, business, personnel.*

JEL Classification: M21, O30

Formulas: 0; fig.: 1, tabl.: 0, bibl.: 13