

УДК : 658.3:621:005.591.6

Шитікова Л.В.¹, Алтанський О.І.²

¹ канд. екон. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

² асп. НУ «Запорізька політехніка»

ВПЛИВ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ВПРОВАДЖЕННЯ ТЕХНОЛОГІЧНОГО ОНОВЛЕННЯ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДУВАННЯ

У сучасних умовах швидких змін і глобальної конкуренції для кожного підприємства постає питання необхідності збереження його конкурентоспроможності. Для ефективного функціонування на ринку та підтримання конкурентних позицій підприємствам необхідні інноваційні зміни. Технологічне оновлення підприємства виступає як один із інструментів таких інноваційних змін. Технологічне оновлення дозволяє підвищити якість виготовленої продукції, вдосконалити технологію виробництва, зменшити фінансові і матеріальні витрати та в результаті бути конкурентоспроможним на ринку.

Одним із ключових факторів успішного технологічного оновлення виробництва є кадровий потенціал організації. На сьогодні в Україні проблематика наявності кваліфікованого кадрового складу стосується кожної

галузі виробництва в цілому та кожного окремого бізнесу. Внаслідок військових дій присутня масова внутрішня та зовнішня міграція трудових ресурсів, мобілізація до лав ЗСУ, що створює дефіцит кваліфікованих фахівців, особливо у робітничих спеціальностях. Цей виклик впливає не лише на економічний розвиток, а й на здатність країни забезпечити відновлення та стабільність у післявоєнний період. Відсутність кадрового ресурсу належної кваліфікації ускладнює впровадження та адаптацію нових інноваційних технологій.

Для розуміння впливу кадрового потенціалу на технологічне оновлення підприємства розглянемо кілька основних аспектів:

Компетентність працівників: Освіченість і професійна підготовка кадрів визначають, наскільки швидко і якісно підприємство може засвоїти нові технології. Компетентні фахівці не лише виконують інструкції, але й генерують ідеї, долучаються до інноваційних проєктів, розуміють принципи роботи новітніх технологій. Вони є джерелом ініціатив, здатні критично оцінити ситуацію, внести раціональні пропозиції.

Ініціативність і гнучкість: Персонал, який прагне до саморозвитку і готовий адаптуватися до нових умов, значно полегшує процеси модернізації. Ініціативні працівники самостійно шукають можливості для покращення процесів; висувують раціоналізаторські ідеї та пропозиції щодо впровадження нових технологій чи методів роботи; активно залученні до впровадження інновацій.

Участь у прийнятті рішень: Залучення працівників до планування технологічного оновлення підвищує рівень відповідальності та зацікавленості в результаті. Працівники, які залучені до формування стратегій і тактик технологічного розвитку, сприймають нововведення як частину власної ініціативи, що підвищує їхню відповідальність за результати, мотивує до ефективнішого виконання завдань.

Навчання і підвищення кваліфікації: Постійні інвестиції в навчання персоналу гарантують, що підприємство буде відповідати вимогам сучасного ринку. Інвестиції в навчання дозволяють працівникам ефективно освоювати нове обладнання, цифрові платформи, інноваційні методики. Підготовлений персонал скорочує час адаптації підприємства до змін. Постійне підвищення кваліфікації забезпечує підприємству незалежність від зовнішнього ринку праці, знижує ризики, пов'язані з кадровими втратами.

Корпоративна культура: Сприятливе середовище для інновацій і командна робота стимулюють внутрішні резерви для впровадження технологічних змін. У процесі технологічного оновлення саме культура визначає, як колектив сприймає інновації, адаптується до змін і підтримує або блокує розвиток.

Таким чином, кадровий капітал є одним з головних рушіїв технологічного оновлення підприємства, а стратегічне управління кадрами - запорукою сталого розвитку.