

життєздатності. У випадку проведення «всебічної» реструктуризації, реалізуються управлінські рішення, спрямовані на розробку нової продуктової, трудової, технічної і технологічної політики, зміни в менеджменті.

Література: 1. Маркіна І.А., Біловол Р.І. Реструктуризація підприємства як елемент антикризового управління // Проблеми економіки № 3. – 2012. – С. 124–129. 2. Іващенко Г. А. / Структура організаційно–економічних факторів формування конкурентоспроможності підприємства/ Г. А. Іващенко – Дніпропетровськ: ДНУ, 2003. – 212 с.

СТРАТЕГІЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЙНО–ЕКОНОМІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Чуприна М.С.

*Магістр Київського національного університету
технологій та дизайну*

Наук. керівник к.е.н., доц. Безус П.І.

Ефективне використання інновацій стає вирішальним фактором соціально–економічного розвитку і розв’язання економічних, екологічних, соціальних та інших проблем. Послідовна активізація інноваційної діяльності підприємства за всіма напрямками функціонування дозволяє одержувати нові технологічні процеси, продукцію або форми організації та управління виробництвом, що забезпечує досягнення і зміцнення конкурентних позицій на ринку та вплив на ринкову ситуацію завдяки реалізації інновацій.

Класифікація інновацій, за Й. Шумпетером, досить містка і включає такі різновиди [1]:

- *продуктові інновації*, що мають місце при виробництві невідомого ще споживачам нового продукту, або продукту з якісно новими властивостями;
- *процесні (технологічні) інновації*, які мають місце при впровадженні нового засобу виробництва;
- *сировинні інновації*, або використання у процесі виробництва нової сировини, напівфабрикатів тощо;
- *збутові інновації*, які виникають при освоєнні нового ринку збуту;
- *організаційні інновації*, або введення нових організаційних та інституційних форм господарчої діяльності.

Напрямок інноваційного розвитку підприємства – це окреслення шляху або руху до впровадження і реалізації інновацій, які забезпечують покращення кількісних та якісних характеристик діяльності підприємства, зміцнення його ринкових позицій та створюють умови для висхідного розвитку.

Під стратегічним інноваційним мисленням будемо розуміти новий творчий вид стратегічного мислення (іраціональне мислення), що повністю відрізняє підприємство від конкурентів в інноваційному розумінні та дозволяє використати радикально нові підходи щодо клієнтів; і характеризується усвідомленням того, що зміни відбуваються набагато швидше, а майбутнє буде відрізнятися від того, яким ми його уявляємо зараз [2, 3].

Відповідно до стратегічної спрямованості інноваційного розвитку існують напрямки:

- збалансованого інноваційного розвитку, який застосовують при умові поступових технічних змін;

– наступального інноваційного розвитку, який використовують в умовах швидких технічних змін, коли необхідно досягти випередження або збереження лідерства на ринку через використання нових здобутків НТП;

захищаючого інноваційного розвитку шляхом використання та поступового відтворення результатів інноваційної діяльності підприємств–лідерів ринку;

– абсорбуючого інноваційного розвитку, через номінальні, а не реальні інноваційні перетворення.

З метою інтеграції функцій стратегічного й інноваційного менеджменту при забезпеченні інноваційного розвитку підприємства виділяють такі складові (табл. 1):

– етапи стратегії (аналіз, планування, реалізація, контроль);

– складові інноваційного розвитку (інноваційний потенціал, інноваційний процес).

Таблиця 1

Інтеграція функцій стратегічного й інноваційного менеджменту при забезпеченні інноваційного розвитку підприємства [2,3]

Етапи стратегії	Складові інноваційного розвитку	
	Інноваційний потенціал	Інноваційний процес
Аналіз	Дослідження стратегічних та інноваційних можливостей підприємства, виявлення напрямів і варіантів інноваційного розвитку	Аналіз життєвого циклу інновацій, продукту, ринку, пошук способів їх практичного використання
Планування	Розробка інноваційної стратегії підприємства та механізму її реалізації, виділення пріоритетних напрямів інноваційного розвитку з множини розглянутих стратегій	Дослідницько–конструкторські розробки, створення зразків, перевірка результатів теоретичних досліджень, випробовування зразків
Реалізація	Ефективний розподіл і використання ресурсів згідно з запланованою стратегією	Виведення нового продукту (послуги) на ринок, реалізація інноваційних технологій на підприємстві, проведення виробничих досліджень
Контроль	Формування інтегрованого стратегічного й інноваційного контролю для забезпечення неперервного інноваційного розвитку підприємства	

Напрямами інноваційного розвитку підприємства є: соціально–психологічний; організаційно–управлінський; маркетинговий, економічний, виробничий, науково–технічний. Цілями підприємства в конкурентних умовах є збалансоване поєднання таких критеріїв, як: прибуток, робота з клієнтами, потреби співробітників, соціальна відповідальність. Співставлення запланованих інноваційних перетворень з цілями підприємства дає змогу попередньо оцінити складові моделі (табл. 2).

Таблиця 2

Узгодженість напрямів стратегічного інноваційного розвитку з цілями підприємства [2,3]

Напрями інноваційного розвитку	Прибуток	Робота з клієнтами	Потреби співробітників	Соціальна відповідальність
Соціально–психологічний	+	+	+	+
Організаційно–управлінський	+	+	+	–
Маркетинговий	+	+	–	+
Економічний	+	–	–	–
Виробничий	+	–	+	–
Науково–технічний	+	–	–	+

При цьому як складова економічного розвитку, будучи багатofакторним процесом, інноваційний розвиток підприємства проходить всі етапи нерівномірно, з

наявними періодами зростання та спаду, позитивних та негативних тенденцій та повинен розглядатися у певному періоді часу.

Література: 1. Шумпетер Й. Теория экономического развития / Й. Шумпетер. – М.: Прогресс, 1982. – 455 с.. 2. Микитюк П. П, Крисько Ж. Л., Овсянюк–Бердадіна О. Ф., Скочиляс С. М. Інноваційний розвиток підприємства. Навчальний посібник. – Тернопіль: ПП «Принтер Інформ», 2015. – 224 с. 3. Ілляшенко С. М. Інноваційний менеджмент : [підручник] / С. М. Ілляшенко. – Суми : ВТД «Університетська книга», 2010. – 334 с.

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ НА ОСНОВІ АНАЛІТИЧНИХ МЕТОДІВ ОЦІНКИ ЯКОСТІ ПРАЦІ

Травіна К.В.

*Магістр Київського національного університету
технологій та дизайну*

Наук. керівник к.е.н. доцент І.М.Гончаренко

Персонал є найважливішою складовою діяльності будь-якого підприємства. Успішність підприємства залежить від якості роботи кожного окремого працівника, яка безпосередньо впливає на продуктивність та результативність роботи всього підприємства, що відображається у його прибутковості і успішності на ринку. Так, якість праці впливає на ефективність виробництва продукції (товару) чи послуги, який виробляє виробничий або невиробничий персонал. Виробничий персонал представляє собою робітників, які приймають безпосередню участь у виробництві або обслуговуванні, невиробничий персонал – працівники зайняті в невиробничій сфері підприємства. Здійснення оцінки ступеня впливу мотиваційних факторів на робітника, підвищує ефективність діяльністю підприємства та дає змогу утримувати рівень прибутковості на достатньому рівні. Ефективна система оцінювання персоналу дозволить встановити переконливу оплату праці, сприятиме формуванню програм персонального розвитку працівників і пріоритетів стратегії управління персоналом підприємства в цілому. Тому необхідною умовою та об'єктивною потребою таких перетворень є формування нової системи мотивації праці і стимулювання персоналу.

Сьогодні в Україні застосовують окремі елементи мотивації праці, це дає змогу про необхідність формування цілісної системи мотивації праці персоналу, орієнтованої на розвиток трудового потенціалу співробітників та результативність діяльності підприємства в цілому. Ефективність мотивації і стимулювання праці може бути досягнута, у разі індивідуалізації її елементів, забезпечення відповідності винагородження працівника його внеску у зростання продуктивності виробництва.

Якість праці виступає одним з найбільш важливих об'єктів управління на сучасному підприємстві. Існуючі системи управління якістю праці використовуються як спосіб мотивації працівників і напряму їх діяльності на успішніше досягнення цілей, завдань і передбачуваних результатів діяльності підприємства. Управління якістю праці може поширюватися на підприємство у цілому, на окремі рівні його ієрархії, на категорії працівників.

Будь-яка продукція (послуга) – це кінцевий результат конкретної праці.

Питання об'єктивної оцінки якості праці гостро постало наприкінці XIX ст., в епоху активного розвитку промисловості. Звичайно, ця система передусім розглядала