

УДК 658. 21

І.М. Підкамінний,
к.е.н., доцент,
В.С. Ціпуринда,
к.е.н., ст. викл.,

Київський національний торговельно-економічний університет

СИСТЕМНІ ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА

В статті розглянуті проблемні питання впливу системних внутрішніх та зовнішніх факторів на інноваційний розвиток підприємства і управління сучасними організаціями на засадах інноваційного підходу в умовах ринкової економіки. Запропоновані деякі рекомендації щодо впровадження комплексного механізму стимулювання інноваційного розвитку з урахуванням дії загальнонаукових діалектичних закономірностей еволюційного розвитку.

В статье рассмотрены проблемные вопросы влияния системных внутренних и внешних факторов на инновационное развитие предприятия и управления современными организациями на принципах инновационного подхода в условиях рыночной экономики. Предложены некоторые рекомендации по внедрению комплексного механизма стимулирования инновационного развития с учетом действия общенаучных диалектических закономерностей эволюционного развития.

The article deals with issues of systemic effects of internal and external factors on the innovative development of enterprise and management of modern organizations on the basis of innovation in a market economy. Offered some recommendations for implementation of a mechanism to stimulate innovation development subject of dialectical laws of evolution.

Ключові слова: інноваційна діяльність; інноваційний розвиток; система управління; ключові фактори успіху; інноваційний цикл розвитку працівника; причинно-наслідкові зв'язки.

Розвиток сучасного підприємства – це процес систематичних динамічних перетворень, трансформацій його підсистем в межах встановлених підприємством стратегічних цілей для забезпечення сталого інноваційного розвитку. Тому нагальною проблемою інноваційного розвитку є раціоналізація та інтеграція всіх процесів в системі управління підприємством. Це пояснюється, з одного боку, множиною багаторівневих цілей об'єктів і суб'єктів управління, які повинні мати високий рівень узгодженості, а з іншого, – складністю їх гармонізації.

Вивченню проблем інноваційного розвитку підприємств присвячено достатньо наукових робіт зарубіжних та вітчизняних вчених. Так, наприклад, В.В. Іванов вивчав вплив національної інноваційної системи на розвиток підприємства [1]. Впливу людського фактору на інноваційний розвиток присвятила свої дослідження Н.Ф. Вишнякова [2]. Окремих питанням інноваційного розвитку складних соціо-економічних систем приділяли увагу А.Т. Каржау та А.Н. Фоломьев [3]. Теоретичні аспекти системного моделювання інноваційного розвитку знайшли своє висвітлення у роботах Ю.А. Маленкова [4] та Р. Нельсона [5]. Вплив інтеграційних процесів на інноваційний розвиток сучасного підприємства присвятили свої дослідження К.И. Плетнев [6] та П. Хорват [7]. Аналізу внутрішніх факторів інноваційного розвитку підприємства значну увагу приділяють К. Крістенсен і М. Рейнор [8]. Однак, ще недостатньо науково-методологічних та методичних напрацювань стосовно впливу системних факторів на інноваційний розвиток підприємства.

Тому подальше вивчення проблем причинно-наслідкових системних взаємозв'язків підприємства з внутрішнім та зовнішнім його середовищем обумовили вибір мети даної статті.

Власники (акціонери) багатьох підприємств вважають, що збільшення ринкової вартості підприємства залежить від ресурсного забезпечення або від впровадження інновацій. Проте, як зазначається в роботі [8], — невдачі комерційного успіху підприємства часто пов'язують з некваліфікованістю вищого керівництва, ризикованістю інноваційних ініціатив і неможливістю передбачення розвитку ринку, на якому функціонує підприємство. Зосередившись тільки на суб'єктивних факторах, що впливають на розвиток підприємства та періодично змінюючи найманих виконавчих менеджерів навряд чи можливо досягти суттєвих стратегічних цілей. Очевидно, що потрібно чітко розуміти: під впливом яких ключових сил знаходяться керівники, адже можливо саме від цих сил залежить рішення про напрям і зміст довготривалого розвитку підприємства.

Інноваційний розвиток – це шлях, який базується на поглибленні поєднання цілей підприємства, його підсистем, цілей кожної особистості, яка працює в колективі, вдосконаленні її діяльності, вдосконаленні бізнес-процесів для досягнення загальних стратегічних цілей. Тому його система управління повинна передбачати інтеграцію цілей, ресурсів, персоналу та його знань і мотивованості, дій (процесів та процедур менеджменту), безперервний розвиток творчого потенціалу працівників, колективну співпрацю, тощо.

Сучасні умови ведення інноваційної діяльності ставлять перед її ініціаторами завдання організації безперервного процесу нарощування конкурентних переваг у всіх напрямках ресурсного забезпечення впровадження нововведень. Їх головним джерелом на сьогодні є так звані нематеріальні активи і, перш за все, людські ресурси, професіоналізм і знання, як упорядкована специфічна сфера, яка націлена на вирішення певних завдань впровадження інновацій. Людські ресурси, професіоналізм, знання стають першочерговим ресурсом, який є важливою вартістю підприємств та забезпечує їх економічний розвиток. Інвестиції підприємств в освіту, кваліфікацію персоналу, інформаційні технології, в 90-і роки минулого століття щорічно збільшувалися в середньому на 3, 5%, тоді як основні засоби – тільки на 2,1% [4, с. 78].

При цьому, головною умовою такої системи управління є узгодження ключових факторів впливу на інноваційний розвиток підприємства, як внутрішніх, так і зовнішніх. Взаємозв'язок та етапи внутрішніх ключових факторів успіху інноваційного розвитку підприємства надано в таблиці 1, де вони пов'язані між собою і зводяться до перспективи – високі фінансові результати та зростаючі прибутки, що є логічним, оскільки повною мірою відповідає меті діяльності будь-якого підприємства.

Такий підхід до побудови системи управління підприємством враховує узгодженість мети не тільки всіх підсистем та особистостей в організації, а і всіх учасників ринкового середовища, в якому знаходиться підприємство, на наш погляд, і саме він сприятиме досягненню максимальному синергетичному ефекту в інноваційному розвитку підприємства.

Дослідження засвідчують, що сучасна філософія інноваційного управління повинна бути зорієнтована як на горизонтальні процеси (наприклад, процеси, які проходять в напрямку „маркетолог-конструктор-технолог-виробник-реалізатор”), так і на вертикальні процеси, для яких характерним є не тільки напрям „згори до низу”, але і „знизу догори”, коли працюють ефективно інноваційні групи, гуртки якості тощо. Отже, йдеться про інтегрований підхід до взаємоузгоджених процесів управління діяльністю підприємства.

Таблиця 1. Ключові фактори впливу на інноваційний розвиток підприємства

№ етапу в моделі	Характеристика факторів успіху інноваційного розвитку торговельного підприємства
1	1 – узгодження цілей інноваційного розвитку підприємства і цілей розвитку зовнішнього середовища;
2	2 – узгодження ресурсних потреб та інноваційних можливостей підприємства.

3	3 – узгодження стратегії і тактики розподілу ресурсів у продовж конкретної фази життєвого циклу підприємства.
4	4 – узгодження всіх видів господарсько-технологічних процесів підприємства в єдиному алгоритмі.
5	5 – узгодження функціональної діяльності усіх підрозділів підприємства.
6	6 – узгодження всіх комунікацій між підрозділами підприємства.
7	7 – узгодження дій оперативного регулювання і координації діяльності підрозділів.
8	8 – узгодження кадрової політики підрозділів, системи навчання та перепідготовки персоналу.
9	9 – узгодження цілей і завдань підприємства та інтересів персоналу у системі мотивації.
10	10 – узгодження факторів системи якості підприємства і рівня задоволення потреб споживачів.
11	11 – узгодження маркетингової політики підприємства і його аналітико-дослідницького потенціалу.
12	12 – узгодження фінансових перспектив та ресурсних можливостей підприємства.

Враховуючи те, що системи управління підприємств мають ряд особливостей щодо стратегічних цілей, засобів їх досягнення, здатності до гнучкості та адаптивності, нами пропонується комплекс динамічно взаємоузгоджених процесів, які спроможні забезпечити сталий інноваційний розвиток підприємства: розробка стратегічних цілей, ресурсних потреб, організація навчання персоналу тощо. Це також дозволяє гармонізувати цілі та можливості організації, та формує на їх основі ключові фактори успіху (табл.2).

Основою для створення інтегрованої системи управління на засадах інноваційного підходу є перспектива знань та навчання, бо саме люди об'єднані спільною метою, за висловом Е Демінга, „є не активами і не ресурсами, а коштовностями, які треба охороняти“ [7, с. 98].

Таблиця 2. Динамічна взаємоузгодженість етапів процесу управління інноваційним розвитком підприємства

Етапи циклу	Зміст етапів процесу управління інноваційним розвитком підприємства
1-й етап	Розробка стратегічних цілей підприємства за участю підрозділів.
2-й етап	Розробка ресурсних потреб підприємства за участю підрозділів.
3-й етап	Тактичне планування діяльності підприємства на конкретний період за участю підрозділів.
4-й етап	Вдосконалення господарсько-технологічного процесу за участю підрозділів.
5-й етап	Організація участі підрозділів у вдосконаленні системи управління.
6-й етап	Організація участі у вдосконаленні комунікацій між підрозділами.
7-й етап	Організація участі підрозділів у вдосконаленні управління транспортними операціями.
8-й етап	Організація участі підрозділів у вдосконаленні системи навчання персоналу.
9-й етап	Організація участі підрозділів у вдосконаленні системи мотивування.
10-й етап	Організація участі підрозділів у вдосконаленні системи якості.
11-й етап	Організація участі підрозділів у вдосконаленні маркетингової політики.
12-й етап	Організація участі підрозділів у вдосконаленні системи розподілу прибутків, фінансової і інформаційної політики.

Кожний працівник повинен постійно підвищувати свій рівень кваліфікації, самовдосконалюватись, всебічно розвивати свої здібності, які необхідні для досягнення цілей підприємства. Одночасно керівництво має організувати систематичне і безперервне навчання, яке допоможе повному розкриттю можливостей працівників. Враховуючи сучасні дослідження психологів [2], ми пропонуємо інноваційний цикл розвитку працівника починати із ознайомлення його із місією, стратегічними цілями, філософією та політикою підприємства, а потім планувати поетапні його досягнення, застосовуючи індивідуальне обговорення із менеджерами поетапних завдань вдосконалення працівника, як особистості (коучинг), атестації, покращення професійних здібностей тощо (табл. 3).

Таблиця 3. Інноваційний цикл розвитку працівника підприємства

Етапи циклу	Зміст поетапного планування розвитку працівника
1-й етап	Ознайомлення працівника із місією та стратегічними цілями підприємства.
2-й етап	Розуміння працівником філософії, політики та закономірностей поетапного розвитку підприємства.
3-й етап	Розуміння переваг колективної єдності в організації інноваційного розвитку підприємства.
4-й етап	Залучення працівника до формування корпоративної культури підприємства
5-й етап	Залучення працівника до вдосконалення системи делегування повноважень.
6-й етап	Участь працівника у вдосконаленні системи комунікацій і психологічного клімату у підрозділах.
7-й етап	Участь працівника у вдосконаленні організаційної структури підприємства
8-й етап	Участь у вдосконаленні кадрової політики на підприємстві
9-й етап	Участь працівника у вдосконаленні системи мотивації на підприємстві
10-й етап	Участь у вдосконаленні системи якості на підприємстві.
11-й етап	Участь у вдосконаленні системи маркетингової політики та інформаційного забезпечення.
12-й етап	Участь працівника у вдосконаленні системи розподілу прибутку.

Систематичне виконання всього комплексу зазначених у циклі розвитку працівника завдань надає можливість спрямувати на розвиток та контролювати компетенції співробітників, збалансувати цілі, бажання, очікування, претензії і потреби працівників підприємства в цілому.

Вважаємо, що для формування командної (партиципативної) роботи, яка забезпечує інноваційні нововведення та ефективні перехідні процеси на підприємстві у нову якість, значний науково-практичний інтерес має створення профілів професійних компетенцій для розробки посадових інструкцій в розрізі зростання інноваційної зрілості працівників.

Професійні компетенції доцільно розділити за категоріями:

- компетенції, що стосуються загального рівня досвіду та інтелекту;
- компетенції на рівні професійних знань (що треба знати, вивчити);
- компетенції на рівні професійних навичок (що треба вміти, як робити);
- компетенції на рівні професійної поведінки (принципи, норми, цінності, манери та інші якості, які необхідно мати для відповідності конкретній посаді).

Оскільки командна робота поєднує виконання робіт, обмін досвідом, навчання, і призводить до загального успіху, то для її формування потрібно згрупувати людей, які мають взаємодоповнюючі навички і характери, спільні цілі, прихильність один до одного, вміння сприймати та впроваджувати нововведення. На нашу думку, ефективні команди зі стимулювання інноваційного розвитку повинні мати ряд характерних ознак:

- зрозуміла мета і завдання інноваційного розвитку, які визнаються всіма учасниками та постійне і безперервне навчання;
- узгодженість, гармонія психологічного клімату і відчуття довіри до кожного члена колективу;
- здатність ефективно вирішувати інноваційні завдання та долати при цьому внутрішні конфлікти;
- здатність навчатися колективно на засадах групового досвіду;
- взаємна узгодженість особистих рис з необхідними знаннями та навичками інших та наявність лідерів, які сприяють розвитку команди;
- сприйняття кожним свого місця та ролі в команді, та ролей інших; комфортна атмосфера при впровадженні нововведень;
- відкритий доступ до інформації для вирішення командних завдань, для кожного члена команди.

На нашу думку, відкритість комунікацій та прозорість інноваційної мети і завдань – важливі фактори успіху підприємства, оскільки від наявності потрібної інформації, вірної її інтерпретації, залежить правильність прийняття рішень на всіх рівнях організування системи управління підприємством.

Керівництво підприємства повинно усвідомити, що повна відповідальність за розробку і впровадження інноваційної політики покладається не тільки на менеджерів у межах їх функцій, а і на всіх працівників. Ухвалення рішення про початок робіт над системою інноваційного управління вимагає найвищої координованості перетворень, тому має бути оформленим у вигляді наказу по підприємству. Цим наказом визначається склад координаційної ради та робочої групи, затверджуються напрями інноваційної політики, положення про координаційну раду, призначаються відповідальні за інноваційні впровадження у структурних підрозділах. Політика у сфері інноваційного розвитку підприємства, є основою програми її розвитку, і передбачає чітке їх розуміння та сприйняття всім персоналом.

Навчання персоналу – пріоритетне завдання підприємства з розробки і впровадження системи інноваційного управління. Навчати необхідно всю піраміду

управління і весь персонал. На нашу думку, враховуючи досвід керівників підприємств, навчання вищого керівництва, відповідальних за впровадження інновацій, доцільно проводити у спеціалізованих центрах підготовки фахівців з інноваційного управління з отриманням відповідного сертифіката менеджера з інноваційного управління. Навчання керівників середньої ланки, за можливістю, повинні проводити запрошені фахівці з інноваційного управління або керівники вищої ланки.

Вважаємо за необхідне особливу увагу звернути на групове навчання з відповідним рівнем інноваційного світогляду, який формує відповідні еволюційні потреби персоналу. У відповідності із таким підходом до інноваційного розвитку, ми пропонуємо удосконалити схему піраміди потреб Маслоу до 7-ми рівнів (рис.1), де враховуються також і метапотреби людини (потреби в узгодженні і єдності стратегічних цілей особистості, колективу, суспільства, людства на основі діалектичних законів, закономірностей принципів і цінностей еволюції систем), і причинно-наслідковий взаємозв'язок цих рівнів, що дозволяє налагодити розвиток його інноваційного світогляду за рахунок безперервного навчання персоналу. На основі такого навчання необхідне створення та функціонування спеціальних інноваційних груп. Їх не можна ототожнювати з гуртками якості. Навчання в спеціальних інноваційних групах проводиться фахівцями різних підрозділів і напрямів, та має на меті вирішення проблем корпоративного рівня для узгодження усіх зусиль в напрямі інноваційного розвитку.



Рис. 1. Рівні причинно-наслідкових зв'язків підприємства із його внутрішнім та зовнішнім середовищем

де: рівень 1-7 – просторовий вимір, тобто рівень розвитку у просторі; 2-6 – енергетичний вимір, тобто накопичення енергії системи за рахунок розвитку багаторівневих синергетичних взаємозв'язків; 3-5 – часовий вимір, тобто управління життєвим циклом системи. Рівень 4 – перехідний, тобто виходу на новий рівень за рахунок кількісних накопичень в якості, інноваційні перетворення.

Досягнення у розвитку системного аналізу підтверджують, що оскільки кожна система (у тому числі і людина, і підприємство) є тривимірною, тобто розвивається у просторі, часі (циклі) та накопичує свій енергетичний потенціал за рахунок ефективного управління, то ця тривимірність утворює завжди сім структурних рівнів взаємодії системи в надсистемі (зовнішньому середовищі) та систему взаємодії (прямого і зворотнього, або причинно-наслідкового трьохвимірного зв'язку із її підсистемами) (див. рис. 1):

Такий причинно-наслідковий взаємозв'язок породжує структурно-динамічний зв'язок інноваційної ідеї (причини інноваційного розвитку) та матеріального (ресурсного) забезпечення розвитку підприємства як системи (рис.2).

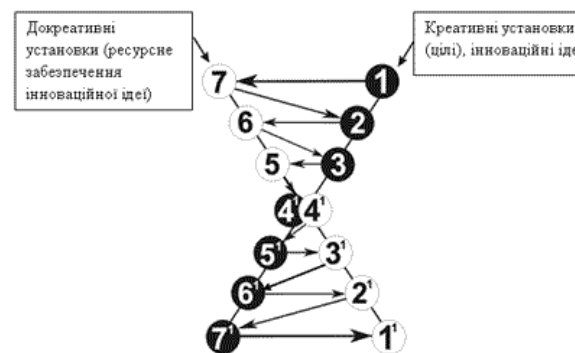


Рис. 2. Структурно-динамічний взаємозв'язок інноваційної ідеї та її ресурсного забезпечення

При цьому, динамічні зміни шляху найбільш ефективного інноваційного розвитку причини (ідеї) спрямовані по спіралі «вниз», а напрям динамічних змін ресурсного зростання у протилежному напрямку, де на 4-му рівні ці напрями повністю узгоджуються.

На кожному із 7-ми рівнів, нові (майбутні, креативні, інноваційні) установки повинні також бути узгоджені з докреативними, тобто тими, що є наразі в наявності. Таким чином, ця схема характеризує алгоритм динамічного узгодження (резонансу) інноваційної ідеї з ресурсними можливостями підприємства, і це динамічне узгодження проміжних цілей та ресурсів утворює еволюційну (інноваційну) спіраль розвитку підприємства (табл.4).

Тому ми вважаємо, що управлінські системи інноваційного спрямування повинні розглядатися не в статичному стані, а в плинності їх руху і розвитку. Такий підхід потребує вивчення причинно-наслідкових взаємозв'язків їх діяльності та розкриття закономірностей розвитку. Таким чином, поєднуються в єдину цілісність причинно-наслідковий взаємозв'язки підсистем в системі та систем в надсистемі, і, надалі, надсистем в метасистемі.

Керівник підприємства повинен покладатися на команду роботу, саморозвиток та самоврядування, системну підготовку та перепідготовку кадрів, що розкриває ініціативу та відповідальність персоналу за інноваційні перетворення і формує програму розвитку підприємства, згідно з вимогами:

- *універсальності* – розвитку на основі методології об'єктивних універсальних закономірностей, що дозволяє уніфікувати процес управління та взаємодії підрозділів підприємства, узгодити багаторівневі цілі та інтереси суб'єктів управління, усунути перешкоди та дублюючі взаємозв'язки;
- *причинності* – виділення причин виникнення явищ, що забезпечує узгодження дій керівних органів та підпорядкованих їм підрозділів, усуваючи при цьому конфлікти в цих ланках, що приводить до стабілізації, усталеності інноваційного розвитку та подоланню соціальної напруженості в колективі;
- *цілеспрямованості* – еволюційної цілеспрямованості розвитку як вибір пріоритету підсистем при узгодженні та врахуванні інтересів усіх рівнів управління підприємством.
- *комплексності* – програма інновацій в управлінні діяльністю і розвитком повинна впроваджуватись одночасно узгоджено з усіма ланками підприємства.

Таблиця 4. Характеристики аттракторів, які передбачають динаміку втілення інноваційної ідеї

№ з/п	№ аттрактора	Характеристика аттрактора, яка передбачає динаміку втілення інноваційної ідеї
1.	1	Інноваційна ідея, мета
2.	7	Наявна структура, форма, в яку повинна втілитись інноваційна ідея, мета
3.	2	Закономірності ієрархічної побудови причинно-наслідкових взаємозв'язків між підприємством та його підрозділами
4.	6	Наявна система взаємодії між підрозділами підприємства та міжособистісні відносини персоналу
5.	3	Функціональна ефективність інноваційного розвитку підприємства як системи та її корисність для надсистеми (суспільства)

6.	5	Наявні конкретні плани дій (бізнес-план) з урахуванням конкретного простору діяльності, часу (циклу), конкретних виконавців
7.	4	Необхідна технологія (механізм) впровадження ідей, зразок узгодження дій, система контролю за їх виконанням
8.	4 ¹	Система навчання персоналу, яка необхідна для ефективного впровадження інноваційної ідеї з урахуванням системи спільних (колективних) дій, корпоративна культура
9.	5 ¹	Система необхідних обов'язків для персоналу, посадові інструкції, вимоги до рівня професійної придатності, щодо застосування інноваційних технологій, технічних засобів а також періодичність і умови проведення професійного навчання і переатестації
10.	3 ¹	Наявна система оцінювання професійних здібностей персоналу, їх сприймання інновацій та здатності до їх впровадження
11.	6 ¹	Система необхідних вимог до комунікативності та професійної культури працівника на робочому місці, система умов для забезпечення відповідного мікроклімату
12.	2 ¹	Наявна система оцінювання реальних комунікативних особистісних якостей працівника
13.	7 ¹	Система необхідної організації праці, забезпечення технічних умов на робочому місці працівника для його ефективної роботи
14.	1 ¹	Наявна система оцінювання реальної психофізичної здатності працівника виконувати конкретну роботу на своєму робочому місці

Розуміння пріоритетів інноваційного розвитку дає можливість: усвідомити кожній підсистемі свою приналежність до більшої системи, в яку вона входить, тобто до підприємства, суспільства; усвідомити єдність, неподільність універсальних законів розвитку і діяльності підприємства; ефективно побудувати взаємодієносини в колективі, суспільстві, з довкіллям; формувати колективну інноваційну творчість, нові ступені ініціативи та інтеграції; кожній людині прийняти відповідальність за свій особистий розвиток, розвиток колективу, своєї держави; зрозуміти важливість необхідності системної освіти, інноваційного розвитку.

При цьому, поряд з цілями інноваційного розвитку повинні стати мотиви і пріоритети, які не дозволяють проявитися корпоративному егоцентризму. Для ефективного розвитку інноваційної цілеспрямованості підприємства необхідні:

- цілісна і комплексна освіта керівництва й персоналу, згідно з універсальними законами розвитку систем;

- інтегральна освіта, яка синтезує накопичений культурний досвід людства та включає сучасні наукові знання й причинно-системне бачення розвитку підприємства та зовнішнього середовища.

Ми вважаємо, що цілісна система знань, яка дає підприємству оптимальні інноваційні орієнтири повинна складатися з 3-х блоків, які вивчаються керівництвом та персоналом одночасно: загальнолюдські базові знання, які ґрунтуються на об'єктивних законах розвитку; соціально орієнтовані професійні знання; глобально орієнтовані управлінські знання, які дозволяють керувати інноваційними процесами розвитку підприємства, що, в свою чергу, позитивно впливає на розвиток суспільства.

Зовнішніми факторами впливу та механізмами сприяння інноваційного розвитку підприємств на основі здійснення господарсько-інноваційної політики гілками влади всіх рівнів є: правова підтримка; інформаційна підтримка; організаційна підтримка; надання необхідних площ та приміщень; надання замовлень на реалізацію продукції для місцевих потреб; надання захисту внутрішнього ринку; сприяння розвитку господарської інфраструктури; підвищення екологічної безпеки господарської діяльності; економічна (фінансова) підтримка здійснення інноваційної політики; допомога в підготовці і перепідготовці кадрів; надання можливості підприємству брати участь у розробці і реалізації системних міських регіональних програм розвитку, більш гнучка податкова політика держави.

В свою чергу, основними напрямками реалізації цілей інноваційної політики підприємства у зовнішньому середовищі можуть бути: динамічне вивчення внутрішнього та зовнішнього середовища ринку, у тому числі продукції, яка потрібна для місцевих потреб; закупівля нової техніки та використання нової технології для підвищення споживчих (якісних) характеристик продукції, послуг; розробка та реалізація такої продукції, яка буде розвивати об'єкти соціальної сфери, задоволення потреб місцевої соціальної сфери; застосування новітніх наукових розробок для підвищення якісних характеристик продукції; організація ефективної технологічної кооперації з великими, середніми і малими підприємствами організаціями та установами; організація спільного виробництва і реалізації високотехнологічної продукції з іноземними партнерами з використанням власних виробничих, торговельних площ та кваліфікованих кадрів; участь в розробці та впровадженні ефективних ресурсозберігаючих технологій та засобів захисту навколишнього природного середовища від негативного екологічного впливу виробництва. При цьому інноваційна політика підприємства в зовнішньому середовищі передбачає досягнення таких основних результатів:

- задоволення потреб господарства району міста, чи регіону, населення (внутрішнього ринку) у високоякісній інноваційній продукції та послугах вітчизняного виробництва; зменшення залежності внутрішнього сегменту ринку підприємства від завезення (в тому числі імпортних закупівель) необхідної населенню продукції;

- нарощування можливостей інноваційного потенціалу для підвищення конкурентоспроможності, покращення платіжного балансу, збільшення валютних надходжень до бюджету підприємства та району, в якому воно розташовано;

- допомога підприємства в розвитку місцевого підприємництва, в тому числі на основі формування системи внутрішньої технологічної кооперації на регіональному рівні (кооперування великих, середніх і малих підприємств);

- забезпечення стабільних надходжень податкових коштів підприємства до місцевого бюджету в результаті інноваційної політики підприємства, забезпечення заробітною платою людей та їх більший рівень зайнятості;

- скорочення товарообмінних операцій та інтеграція у світові структури, в тому числі і створення умов ефективної участі у СОТ;

Головною метою інноваційної політики на підприємстві має бути забезпечення переходу в максимально короткий термін організації економіки на інноваційну модель розвитку, проведення в результаті цього структурних і функціональних змін у системі управління, які мають сприяти розширенню можливостей реалізовувати конкурентоспроможну продукцію, послуги, задовольняючи якісно зростаючі потреби місцевого господарського комплексу, економіки країни та особистого споживання населення.

Список використаних джерел:

1. Иванов В.В. Национальная инновационная система как институциональная основа экономики постиндустриального общества. // Инновации. 2004. №5.
2. Вишнякова Н.Ф. Креативная акмеология. / Н.Ф. Вишнякова – Мн.: РНВШ при БГУ, 1996. – Т.1. – 314 с.
3. Каржау А.Т., Фоломьев А.Н. Национальная система венчурного инвестирования. / В.Т Каржау., А.Н. Фоломьев - М.: Экономика, 2005.
4. Маленков Ю.А. Новый российский менеджмент корпоративных структур // Образование и Бизнес. 2000. № 27 (51). - С. 18 -23.
5. Нельсон Р. Эволюционная теория экономических изменений. / Р. Нельсон, С. Унтер – М.: Дело, 2002. – 234 с.
6. Плетнев К.И. Инновационная экономика и интеграционные процессы.// Инновации. 2003. № 6.
7. Хорват П. Сбалансированная система показателей как средство управления предприятием. // Проблемы теории и практики управления. Эксперт, 2000, №4, - С. 20-25.
8. Кристенсен К., Рейнор М. Решение проблемы инноваций в бизнесе. Как создать растущий бизнес и успешно поддерживать его рост./ Клейтон М. Кристенсен, Майкл Е. Рейнор; Пер. с англ. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. — 290 с.



ТОВ "ДКС Центр"