

## **Методологічні аспекти управління переходом сільськогосподарських підприємств на інноваційний тип розвитку**

І.В. Баришевська, аспірант  
Миколаївський державний аграрний університет

*Розкривається сутність теорії інноваційного типу розвитку. Обґрунтовано методологічні аспекти управління переходом сільськогосподарських підприємств на інноваційний тип розвитку*

**Актуальність проблеми.** Трансформаційні процеси, які постійно відбуваються в економіці, потребують посилення інноваційної активності суб'єктів господарювання та держави. Інновації визначають основні показники виробничо-господарської діяльності підприємств, напрями змін на довгостроковий період, забезпечують конкурентоспроможність у майбутньому. Проведений аналіз статистичних даних підтверджує той факт, що підприємства аграрного сектору зазнають серйозної кризи в інноваційній сфері і, якщо не розпочати активних заходів для її подолання, як з боку держави, так і керівництва підприємств, несприятливі наслідки будуть мати місце в найближчому майбутньому.

Інновації повинні охоплювати усі підсистеми підприємства, включаючи організаційну і управлінську. Будь-яка інновація потребує змін у технічній, технологічній, біологічній, інформаційній, економічній, організаційній, фінансовій та управлінській підсистемах. Однак такий підхід у більшості підприємств практично відсутній. Існуючі структури управління мало рухомі, характеризуються низьким коефіцієнтом гнучкості [1, 4].

Вивченням проблем інноваційної діяльності займалися багато вітчизняних учених, серед них О. Гудзинський [2, 3], А. Погорадзе [6], Н. Сіренко [7, 8], Н. Чухрай [9], О. Ястремська та ін. Однак ми вважаємо, що теоретичні і методичні підходи до вирішення задач переходу сільськогосподарських підприємств на інноваційний тип розвитку залишаються недостатньо розробленими і в науковому, і в прикладному аспектах. Зокрема, не виділено параметри потенціалу менеджменту вітчизняних підприємств у період переходу на інноваційний тип розвитку.

**Мета наших досліджень** – обґрунтувати методологічні аспекти управління сільськогосподарських підприємств при переході на інноваційний тип розвитку, виділити ключові елементи.

**Результати дослідження та їх обговорення.** Теорія інноваційного типу розвитку являє собою диференційовану по ряду напрямів, але цілісну систему знань ефективної стратегії функціонування і трансформації будь-якої господарської системи, що спирається у своєму переході до більш високого ступеня розвитку на багатогалузевий комплекс нових наукових знань.

Дана теорія включає такі положення:

- розуміння економіки будь-якого рівня як системного динамічного організму, ядром якого є господарська система, як сукупність взаємопов'язаних та взаємодіючих виробничих сил, організаційно-економічних відносин;

- учення про внутрішні об'єктивні чинники оновлення, до складу яких входять первинні фактори-ресурси і вторинні фактори-процеси.

Інноваційний тип розвитку характеризується трьома комплексними ознаками:

- новаторськими цілями діяльності, її інноваційними результатами в кожному періоді розвитку;

- інноваційними засобами досягнення новаторських цілей (постійним оновленням технологічної бази);

- сукупністю внутрішніх та зовнішніх умов, які забезпечують інноваційну діяльність (законодавчо-нормативна база, розвинений інноваційний менеджмент, мотиваційний механізм, доступність інноваційних факторів-ресурсів).

На думку Н. Чухрай, інноваційний розвиток підприємства – це досягнення стратегічних цілей і завдань підприємства через формування й реалізацію його інноваційного потенціалу [9].

Перехід на інноваційний тип розвитку викликає зміни всіх компонентів господарської діяльності сільськогосподарських підприємств. Суттєві зміни зазнає технологічна база, організаційна структура, комплекс ресурсного забезпечення, механізм управління, менеджмент, мотиваційна система. У цілому, як правило, змінюється стратегія розвитку підприємства.

Процес управління переходом до інноваційного типу розвитку є більш містким та специфічним, ніж управління вже налагодженим процесом інноваційного розвитку. Адже на перший план виступає необхідність керувати процесом змін у кількісних показниках ресурсів, їх якості, механізмах мотивації працівників на прийняття нестандартних рішень. А тому первинним є зміна системи самого управління, яке повинне випереджати за темпами розвитку виробництво.

Система управління сільськогосподарських підприємств інноваційного типу розвитку передбачає вдосконалення кількісних параметрів менеджменту (таблиця).

Передумовою для ефективного впровадження системи управління інноваційним типом розвитку є наявність чіткої схеми організаційної структури. Більшість керівників не замислюються над тим, що відсутність чіткого розуміння працівниками питань підпорядкування, зон відповідальності і, як наслідок, певних вимог до результатів роботи призводить до більшості організаційних збоїв, дублюванню функцій, що ведуть до зайвих необоротних витрат.

Під час переходу на інноваційний тип розвитку, структура управління підприємством повинна бути гнучкою, такою, що зможе пристосовуватися до постійно змінюваних умов. А це:

- *адаптивна* – здатність відносно швидко пристосовуватись до нових умов. Вони орієнтуються на прискорену реалізацію складних програм і проектів у межах великих підприємств і об'єднань. Як правило, умови формуються на тимчасовій основі, тобто на період реалізації проекту, програми, вирішення проблеми або досягнення поставленої мети;

- *множинна* – використовується сучасними компаніями, які включають ряд підприємств. В її основі лежить поєднання різних організаційних структур управління;

- *ринково-стратегічна* – відповідальність за розробку і реалізацію стратегій і планів маркетингових заходів на кожному ринку несуть менеджери по ринку, які співпрацюють із спеціалістами функціональних підрозділів, де створюється стратегія маркетингу для кожного ринку;

- *матрично-функціональна* – відповідь на підвищення ступеня динамічності середовища. Високий ступінь адаптації забезпечується тимчасовим характером функціонування структурних одиниць – проектних груп.

***Кількісні параметри менеджменту для сільськогосподарських підприємств інноваційного типу розвитку***

Параметр потенціалу менеджменту	Оцінка
Тип структур управління	Адаптивна Множинна Ринково-стратегічна Матрично-функціональна
Стратегічний потенціал	Стратегічне управління управління стратегічними завданнями управління зі стратегічним плануванням Конкурентне управління
Організаційний клімат	Вимагають зміни зовнішні фактори Увага до навколишнього середовища Прихильність до довгострокової стійкої діяльності Невдачі не змінять готовності до ризику
Організаційна культура	Кланова
Організаційна діяльність	Паралельна масштабна реалізація
Аналітична діяльність	Аналіз майбутнього та складання прогнозів

Наступним етапом змін є правильно обрана стратегія управління потенціалом підприємства. Управляти потенціалом підприємства означає встановити рівень наявного потенціалу та виявити резерви для його покращення.

Підприємства з інноваційним типом розвитку повинні включати такі етапи управління стратегічним потенціалом: стратегічне управління, управління стратегічними завданнями, управління зі стратегічним плануванням, конкурентне управління.

Організаційна культура й організаційний клімат є двома основними факторами продуктивного функціонування організації, тобто саме тут реально здійснюється ідеал цілісності, здійснення якого дозволяє організації функціонувати найбільш оптимально як усередині даного соціуму, так і як особлива соціальна група.

На думку А. Погорадзе структура організаційної культури включає п'ять елементів [6]:

1. *Культура умов праці*: характеристики і показники санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, соціально-психологічних і естетичних умов праці.

2. *Культура засобів праці і трудового процесу*: впровадження досягнень науки і техніки у виробництво, рівень автоматизації і механізації, якість устаткування та інструментів, ритмічність і планованість роботи підприємства, рівень матеріально-технічного забезпечення, якість продукції, що випускається, використання передових методів праці, методи оцінки результатів, забезпечення дисципліни.

3. *Культура міжособових відносин (комунікацій)*: соціально-психологічний клімат у трудовому колективі, відчуття колективізму, взаємодопомога, наявність і розділення працівниками цінностей і переконань компанії, особливості зовнішніх комунікацій з навколишнім середовищем.

4. *Культура управління*: методи і стиль керівництва, гуманізм, індивідуальний підхід, відношення до персоналу, професіоналізм управлінців, методи мотивації і стимулювання, підвищення рівня задоволеності працею.

5. *Культура працівника*: етична культура (поведінка, знання етикету і етики, ціннісні орієнтації, переконання і культура відчуттів) і культура праці (рівень освіти і кваліфікації, відношення до праці, дисциплінованість, старанність, творчість на робочому місці).

Організаційна функція являє собою процес формування діяльності, розподіл завдань, повноважень підприємницьких структур, що включає відповідальність за досягнення загальної мети всіма учасниками.

Аналітичний елемент механізму забезпечує обґрунтування і підтримку прийняття управлінських рішень не тільки в межах формування ділової репутації підприємства, а й всієї системи управління в цілому. Від якості аналітичних рішень залежить забезпечення подальшого розвитку підприємства і формування його нових стратегій. У рамках функціонування цього елемента проводиться аналіз стану зовнішнього і внутрішнього середовища підприємства, дається оцінка стану управління діловою репутацією підприємства, організаційної структури і функціональних підрозділів підприємства. На основі аналізу внутрішнього середовища підприємства корегуються виробничі й організаційні заходи, аналізується вплив діяльності підприємства і його продукції на контактні аудиторії на всіх етапах життєвого циклу виробів.

*На сучасному етапі реформування української економіки для підвищення результативності діяльності сільськогосподарських підприємств основну увагу слід приділяти теорії інноваційного розвитку. Однією з підсистем таких заходів є вихід підприємства з кризи з подальшим розвитком у майбутньому.*

Таким чином, вітчизняна економіка потребує розробки теорії та методології для впровадження системи управління інноваційним потенціалом підприємства на довгострокову перспективу з урахування стратегічної мети його діяльності.

### **Бібліографія**

1. Герасимчук В.Г. Діагностика системи управління підприємствами / В.Г. Герасимчук. – К. : КНЕУ, 1998. – 185 с.
2. Гудзинский А.Д. Развитие механизма управления сельскохозяйственным производством / А.Д. Гудзинский. – К. : Изд-во УСХА, 1992. – 224 с.
3. Гудзинський О.Д. Інноваційний менеджмент стратегічного розвитку підприємств / О.Д. Гудзинський, Н.М. Сіренко // Розвиток аграрної економічної науки в Україні та її завдання в умовах освоєння ринкової системи господарювання : матеріали Восьмих річних зборів Всеукр. конгр. вчен. економістів-аграрників (Київ, 20–21 червня 2006 р.) / ред. колег. П.Т. Саблук та ін. – К. : ННЦ “ІАЕ”, 2006. – С. 176–178.
4. Лаврук В.В. Теоретичні основи управління інноваційним розвитком аграрної галузі / В.В. Лаврук // Економічний простір. – 2008. – № 17. – С. 64–70.
5. Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах: монографія / Л.І. Михайлова. – К. : Центр. навч. літ-ри, 2008. – 388 с.
6. Погорадзе А.А. Культура производства: сущность и факторы развития / А.А. Погорадзе. – Новосибирск : Наука, Сиб. Отд-ние, 1990. – 246 с.
7. Сіренко Н.М. Управління інноваційною системою аграрного підприємства / Н.М. Сіренко // Економіка АПК. – 2009. – № 9. – С. 43–46.
8. Сіренко Н.М. Управління стратегією інноваційного розвитку аграрного сектора економіки України: монографія / Н.М. Сіренко. – Миколаїв, 2010. – 416 с.
9. Чухрай Н. Формування інноваційного потенціалу підприємства: маркетингове та логістичне забезпечення / Н. Чухрай. – Львів : Нац. ун-т “Львівська політехніка”, 2002. – 316 с.