

Література

1. *Лепечук П.* Підтримка інноваційної діяльності. Досвід економічно розвинутих держав та України. — Юридичний журнал. — №12. — 2004.
2. *Гонтаренко Ю.* Правові засади побудови інноваційно-інвестиційної моделі в Україні. — Юридичний журнал. — №6. — 2005.
3. *Баранецький І.О.* Особливості та перспективи розвитку венчурного підприємництва в Україні // Формування ринкових відносин в Україні: Зб. наукових праць НДЕІ Мінекономіки України. — К., 2004. — №4(35). — С. 46—52.
4. *Варналій З.С., Сизоненко В.О.* Основи підприємницької діяльності. — К.: Знання України, 2004. — 404 с.

Дяченко М.І.,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима
Гетьмана», Україна

Dyachenko Maksym,
SHEE «Vadym Hetman Kyiv
National Economy University»,
Ukraine

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ВПРОВАДЖЕННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ІННОВАЦІЙ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Впровадження управлінських інновацій у діяльність підприємств вимагає реалізації певних змін. Потребує визначення сфери, в яких мають відбутися зміни, та заходи щодо узгодження інновацій з поточною діяльністю підприємств.

CONCEPTUAL BASES OF INTRODUCTION OF ENTERPRISES' ADMINISTRATIVE INNOVATION

Introduction of administrative innovation requires some changes in enterprise's functioning. Spheres of changes and concordance's measures of innovations and based activity of enterprise are requires identification.

У сучасних умовах господарювання підприємства змушені шукати нові засоби забезпечення конкурентоспроможності та шляхи набуття конкурентних переваг. У цьому пошуку все більшого значення набуває інноваційна діяльність підприємств. Незважаючи на значний дослідницький інтерес до проблематики інновацій, інноваційної діяльності, інноватики, багато питань залишається недостатньо вивченим. Зокрема, на практичному рівні

актуальними залишаються проблеми безпосередньо впровадження управлінських інновацій у діяльність підприємств.

Тривалий час у практиці вітчизняних підприємств управлінські інновації розглядалися як виключення, а не правило ефективного функціонування підприємства. З одного боку, управлінські інновації більш вигідні для підприємства, ніж технічні або технологічні, оскільки їх впровадження не потребує значних фінансових ресурсів, з іншого боку — вони більш складні та ризиковані. Реалізація управлінських інновацій пов'язана із впровадженням ряду змін у діяльність підприємства на різних рівнях та в різних сферах.

Виходячи із системоутворюючих чинників підприємства та його існування як відкритої соціально-економічної системи, можна виділити ряд сфер, в яких відбуваються зміни, зумовлені реалізацією управлінських інновацій, а саме, стратегічна, організаційно-структурна, соціально-психологічна сфери.

У стратегічній сфері необхідно узгодження управлінських інновацій, що плануються, із стратегією підприємства, перегляд бізнес-цілей підрозділів, оптимізація бізнес-процесів, спрямованих на досягнення даних цілей, удосконалення методологічної та ІТ-підтримки.

За зміною стратегії слідує зміни в інших областях діяльності підприємства, зокрема відбувається перебудова організаційної структури, перерозподіл обов'язків та повноважень персоналу, тобто зміни в організаційно-структурній сфері. При визначенні напрямів організаційно-структурних змін доцільним є оцінювання тих елементів організаційної структури, які найбільше сприяють досягненню стратегічних цілей.

Найбільш складною та цікавою сферою, яка потребує змін у разі впровадження управлінських інновацій, є створення умов для позитивного ставлення персоналу до реформ, його залучення до реалізації інновацій. Ця сфера змін може бути названа соціально-психологічною, оскільки пов'язана із внесенням змін у свідомість персоналу. Зокрема, важливим є питання визначення груп персоналу відповідно до їх рівня опору змінам. Для цього доцільно застосовувати такі критерії: відношення працівників до запропонованих ініціатив та їх сприйняття інноваційного процесу (участь у процесі). Сприйняття працівниками змін може бути активним або пасивним, а відноситися до змін вони можуть позитивно або негативно (рис. 1).

Виявлення таких груп персоналу дає можливість керівництву підприємства, яке ініціює впровадження управлінських іннова-

цій, сформувані необхідні для реалізації змін умови та відповідним чином розподілити обов'язки.

Відношення до інновацій	Позитивне	Інноватори — розглядають інновації як перспективну можливість подальшого розвитку	Спостерігачі — не сприймають інновації, доки не зрозуміють їх сутність та смисл
	Негативне	Антиінноватори — розглядають зміни негативно, як загрозу власному комфортному стану	Консерватори — прагнуть зберегти статус-кво та відчуття безпеки
		Активна	Пасивна
Участь у інноваційному процесі			

Рис. 1. Класифікація персоналу підприємства за відношенням до інновацій та участю в них

Ретельна розробка відповідних заходів у кожній із зазначених сфер при реалізації управлінських інновацій у діяльність підприємства, дозволить керівництву розробити чіткий план дій щодо впровадження змін та уникнути опору персоналу нововведенням.

Подальшого дослідження потребують питання безпосереднього впровадження відповідних змін для успішності управлінських інновацій, а також їх фінансового забезпечення та економічного оцінювання їх ефективності.

Література

1. Кокинз Г. Управление результативностью: как преодолеть разрыв между объявленной стратегией и реальными процессами / Гэри Кокинз; Пер. с англ. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. — 315 с.
2. Моргунов Е.Б. Организационное поведение / Е.Б.Моргунов. — М.: ЮНИТИ, 2004.
3. Мыслякова Ю.Г. Кто должен быть впереди?... Триада современных подходов к реализации управленческих инноваций на отечественных предприятиях / Ю.Г.Мыслякова // Креативная экономика. — 2008. — № 2. — С. 4—13.