

## ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ РОБОТИ В УМОВАХ АКТИВІЗАЦІЇ НАУКОВО-ТЕХНІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

*У статті уточнено сутність поняття "якість роботи" з урахуванням активізації науково-технічної діяльності, визначено основні чинники, що здійснюють вплив на якість роботи, запропоновано передумови стимулювання високої якості роботи.*

*The essence of concept "quality of work" taking into account activation of scientific and technical activity has been specified in the article, the basic factors which carry out influence on quality of work have been determined, pre-conditions of stimulation of high quality of work have been offered in the article.*

*Постановка проблеми.* Ускладнення виробничого процесу, активізація науково-технічної діяльності формують необхідні умови для подальших кількісних та якісних зрушень у сфері виробництва, наукових досліджень, технічних розробок тощо. Застосування у виробництві нових методів управління якістю продукції обумовлює суттєві зміни у процесі праці, обумовлює необхідність креативного підходу до навчання та активізації творчих здібностей персоналу. В таких умовах виникає необхідність пошуку шляхів підвищення якості роботи методами активізації працівників. Це викликає потребу у визначенні напрямків підвищення якості роботи та аналізу основних чинників впливу на неї в умовах активізації науково-технічної діяльності.

*Аналіз останніх досліджень та публікацій.* Дослідженню питань підвищення якості роботи присвячено чимало праць зарубіжних і вітчизняних вчених. В умовах активізації науково-технічної діяльності все більше уваги приділяється методам підвищення якості роботи як важливої складової ефективності виробничо-господарської діяльності.

Перші спроби дослідження якості праці були зроблені ще Г. Гегелем. Деякі елементи вчення про якість роботи знайшли своє відображення в теорії трудової вартості А. Сміта і Д. Рікардо. Значний внесок в розробку теорії і методології якості роботи було зроблено К. Марксом.

Проблема підвищення якості роботи в сучасних умовах господарювання є предметом дослідження сучасної економічної науки. Зокрема, Л.С. Бляхман та В.О. Сідоров досліджують якість роботи у її взаємозв'язку із активізацією людського чинника [1]. І.А. Будішева і Я.Д. Плоткін пов'язують якість роботи виконавців з їхнім професійним рівнем та якістю виконання виробничих завдань [2]. І.Т. Корогодін зазначає, що зміни у змісті праці чітко прослідковуються через зростання рівня інтелектуального навантаження працівників, що впливає на якість їхньої роботи [4]. А.С. Тельнов пропонує основні форми економічного стимулювання та активізації інноваційної діяльності персоналу підприємства [7].

Разом з тим, незважаючи на активні наукові пошуки і певні здобутки у цьому напрямку, все ще існує досить широкий комплекс проблем для дослідження напрямків підвищення якості роботи у зв'язку з змінами, що обумовлені активізацією науково-технічної діяльності.

*Постановка завдання.* Метою статті є уточнення сутності поняття "якість роботи", визначення чинників впливу на неї в умовах активізації науково-технічної діяльності та обґрунтування напрямків підвищення якості роботи.

*Виклад основного матеріалу.* Важливе місце в промислово-технологічній політиці економічно домінуючих країн світу відводиться пріоритетам у сфері технологій. Даний підхід пов'язаний, у першу чергу, з процесами відбору, розвитку і захисту державних пріоритетів, національної технологічної бази з метою забезпечення в короткий термін часу створення і нарощення обсягів виробництва конкурентоспроможних видів продукції, які задовольняють першочергові національні потреби в соціальній, господарчій та інших сферах економіки, вирішати критично важливі проблеми і завдання соціально-економічного розвитку та національної безпеки [8, с. 20].

Сьогодні у світі склалася ситуація, коли в економічно домінуючих країнах для подолання кризових явищ та подальшого розвитку економіки необхідна активізація науково-технічної діяльності. Втілення нових знань в технологіях, обладнанні і організації виробництва забезпечує 70 – 80 % приросту ВВП розвинених країн [9, с. 21].

Прискорення науково-технічного прогресу та зміна технологічних укладів викликають відповідні зміни у якості роботи. Процес переходу до кожного наступного технологічного укладу зумовлюється зростанням частки автоматизованих виробництв та зменшенням кількості ручних операцій. В умовах активізації науково-технічної діяльності та зростання кількості автоматизованих виробництв відбувається зростання частки розумової праці, поглиблюється її інтелектуалізація, збагачується зміст праці. Праця високої змістовності стає необхідною передумовою професійного росту працівників, підвищення їхньої кваліфікації, задоволеності, і в підсумку – високої якості роботи. Відповідно, це зумовлює зміну поглядів на важливість процесу підвищення якості роботи в контексті активізації науково-технічної діяльності.

Перш за все, необхідно уточнити сутність поняття "якість роботи". Так, Л.С. Бляхман та В.О.

Сідоров під якістю роботи розуміють сукупність суттєвих властивостей та ознак праці як умов, що забезпечують прискорення соціально-економічного розвитку суспільства і формування гармонічного розвитку особистості. Якість роботи поєднує у собі результати якісного і кількісного аналізу трудового процесу, ступінь виявлення його суттєвих ознак [1, с. 7].

І.А. Будіщева і Я.Д. Плоткін вважають основними властивостями якості роботи продуктивність, бездефектність та організаційно-технічний рівень [2]. Деякі економісти розглядають якість роботи як узагальнену характеристику результативності праці. Інші, навпаки, протиставляють роботу і працю, розуміючи під якістю праці “якість виконуваної роботи”. Інколи якість роботи визначається шляхом узагальнення її складових. Однак, найбільшого поширення отримало таке трактування, за яким якість роботи характеризує саму працю та її соціально-економічні результати, а якість праці розглядається як “чинник підвищення якості роботи” [1, с. 8 – 9].

На нашу думку, якість роботи – це сукупність певних властивостей, що характеризують кінцеві результати роботи трудових колективів і обумовлюють створення продукції, якість якої задовольняє вимоги споживачів. Таке визначення підкреслює соціальну домінують у процесі забезпечення якості продукції, яка стає особливо важливою в умовах науково-технічної діяльності. Отже, якість роботи – це узагальнена характеристика виробничо-господарського процесу, яка враховує рівень трудової дисципліни, фізичного та інтелектуального навантаження учасників процесу праці, плинність кадрів, якість виробленої продукції, наявність новизни в роботі, творчу активність, інтелектуальні здібності, організацію та культуру праці тощо, що обумовлені активізацією науково-технічної діяльності.

Активізація науково-технічної діяльності супроводжується суттєвим впливом чинників на складові елементи якості роботи. З огляду на це, на якість роботи здійснює вплив сукупність факторів, які представлені на рис. 1.

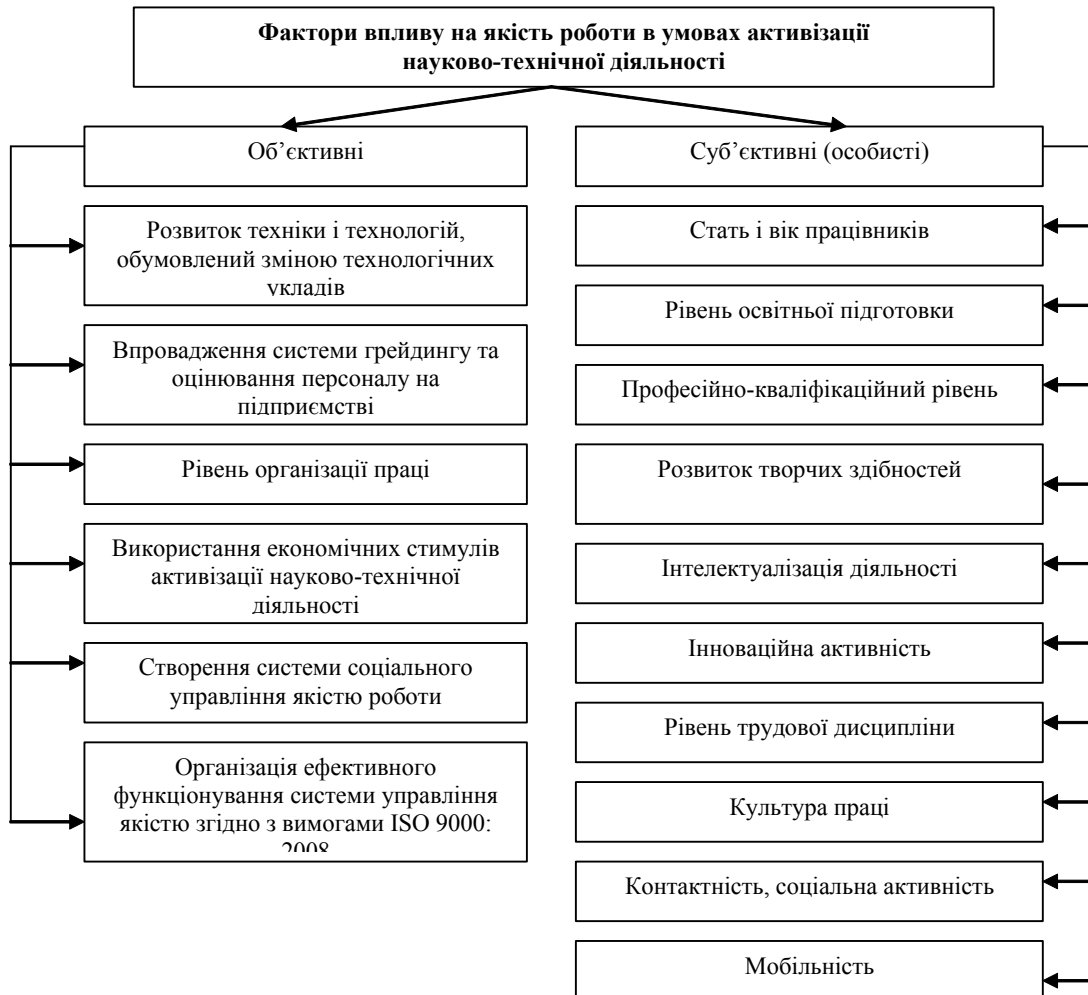


Рис. 1. Фактори, що впливають на якість роботи в умовах активізації науково-технічної діяльності

Як об'єктивні фактори якості роботи нами виділено: розвиток техніки і технологій, обумовлений зміною технологічних укладів, організацію праці, використання економічних стимулів активізації науково-технічної діяльності тощо.

На нашу думку, при визначенні поняття “якість роботи” слід враховувати рівень розвитку технологій як базового фактора впливу на неї. На кожному етапі розвитку суспільства змінюється технологія виробництва, вдосконалюється техніка, відповідно зростають вимоги до працівників та якості продукції, що ними виробляється. Рівень розвитку технологій повинен враховуватися при визначенні й оцінюванні якості роботи через те, що будь-які розумові операції чи творчі елементи, що виконуються працівником, повинні підкріплюватися відповідним рівнем технологій.

Вплив розвитку техніки і технологій полягає у необхідності узгодження досягнень у сфері науково-технічного прогресу з рівнем інтелектуального і професійного розвитку працівника. Це здійснюється з метою збалансування рівнів розвитку техніки та професійних знань працівника. Відповідно, при досягненні такого балансу, можливо досягти бездефектної та якісної роботи. Результатом цього стане випуск якісної продукції, що засвідчуватиме високу якість роботи персоналу. Однак, в цих умовах підприємства часто стикаються з ситуацією, коли рівень знань персоналу не відповідає рівню розвитку технологій та виробничих процесів, що викликає підвищення вимог до професійної підготовки персоналу.

Великий вплив на якість виконуваної роботи має використання різних стимулів науково-технічної діяльності. Працівник буде прагнути підвищувати якість своєї праці при усвідомленні додаткової винагороди за неї. Тому основними передумовами стимулювання високої якості роботи вважаємо таке:

1) стимулювання якості роботи повинно бути багатofакторним, забезпечувати чітку залежність оплати праці від її результатів, враховувати весь комплекс взаємовідносин в процесі праці, реальні умови управління працею на сучасних етапах;

2) стимулювання якості роботи повинно носити планомірний характер, залежати від особливостей роботи;

3) стимулювання повинно носити нормативний характер, тобто має існувати завчасно обумовлений, прямий зв'язок виробництва і оплати праці;

4) якість роботи може бути об'єктивно оцінена лише в межах трудового колективу, що відповідає за виготовлення кінцевого продукту підприємства і розпорядження відповідними ресурсами.

Одним із чинників стимулювання якості роботи є економічне стимулювання науково-технічної творчості й інноваційної діяльності персоналу. Основними його формами є:

1) премії за підвищення кількості і якості праці, професійно-ділові якості, ініціативність виконавців;

2) премії за підвищення якості продукції і технології виробництва;

3) премії за участь у розробці, впровадженні і освоєнні нової техніки, виконанні організаційно-технічних заходів, застосуванні передових заходів і методів праці;

4) виплата винагород авторам раціоналізаторських пропозицій і винаходів;

5) направлення у творчі відрядження, навчання за рахунок підприємства [7, с. 35].

В умовах активного технологічного розвитку праця будь-якого працівника повинна бути чітко організованою. Це викликає потребу визначення найбільш оптимальної форми організації праці, яка сприяла б процесам активізації творчих здібностей працівника та підвищенню ефективності та якості роботи.

Розробка та впровадження системи грейдингу – методу оцінювання і ранжування посад працівників відповідно до їхньої цінності для підприємства – є важливим чинником, що впливає на якість роботи. Сьогодні можна говорити про два основних завдання, з якими пов'язано впровадження грейдингу. По-перше, грейдинг є методичним інструментарієм виміру цінності кожної посади на підприємстві залежно від якості продукції, що ним виробляється. По-друге, він використовується для періодичної зміни рівня оплати праці працівників при їхньому вертикальному і горизонтальному переміщенні на підприємстві. Відповідно, специфіка впливу даного методу полягає у тому, кожен працівник буде зацікавлений в високій якості роботи, оскільки це прямим чином впливатиме на розмір його посадового окладу залежно від його внеску в кінцеві результати діяльності підприємства. Що стосується освітнього рівня, то чим він вищий, тим більші вимоги будуть висуватися до працівників стосовно виконання поставлених на них виробничих завдань.

Створення системи соціального управління якістю роботи повинно передбачати регулювання взаємовідносин працівників згідно з головними завданнями розвитку підприємства в умовах швидкого технологічного розвитку. Даний підхід зумовлює усунення суперечностей суспільного розвитку, гармонізації інтересів різних соціальних груп з умовами, які висуваються до якості продукції. Наукове управління життєдіяльністю підприємства за своєю соціальною суттю є процесом приведення суб'єктивної діяльності людей у відповідність із потребами суспільного розвитку. Але таке узгодження та досягнення єдності відбувається лише за допомогою системи соціального управління якістю роботи.

Сучасне управління підприємством гостро відчуває нестачу якісної соціальної інформації. Якщо техніко-економічній інформації приділяється значна увага і керівники знають технічні можливості підприємства, показники економічної сфери, то в соціально-психологічному кліматі, зменшенні плинності кадрів вони орієнтуються недостатньо. При таких обставинах ефективно соціальне управління якістю роботи потребує знання керівниками підприємств інтересів і потреб свого персоналу, його мотивів до праці тощо.

Одним з необхідних факторів високої якості роботи є організація ефективного функціонування

системи управління якістю згідно з вимогами ISO 9000: 2008, які містять зокрема вимоги до керівництва та менеджменту людських ресурсів в управлінні якістю. Згідно з даними вимог метою керівництва є забезпечення персоналу інформацією про якість та доведення до нього відповідальності та повноважень, важливості виконання вимог споживачів, а також законодавчих і обов'язкових вимог. Вимоги до людських ресурсів передбачають дії організації з метою забезпечення компетентності персоналу на основі отриманої освіти, підготовки, навичок і досвіду, що виконує роботу, яка, у свою чергу, впливає на відповідність вимогам до якості продукції [3]. Отже, на відповідність продукції вимогам впливає персонал, який виконує роботу в межах системи якості.

Враховуючи означене, зростають вимоги до особистих якостей працівників, основними серед яких є: високий рівень інтелектуального розвитку і професійної компетенції; творчий підхід до роботи; безпосередня участь у підготовці програми виконання роботи; прагнення до удосконалення процесу праці, сприйняття змін на виробництві; здатність до самостійної роботи, розвинене почуття обов'язку; критичний склад розуму і розвинений інтелект; творча активність; високий ступінь допитливості; комунікабельність; вміння обмінюватися ідеями і допомагати іншим членам колективу.

Підвищення якості роботи в умовах активізації науково-технічної діяльності все більше пов'язується з відношенням працівника до праці, інноваційною активністю, рівнем трудової дисципліни. Так, інноваційна активність пов'язується з освоєнням базисних інновацій шостого технологічного укладу. Відповідно, це обумовлює збільшення кількості великих винаходів, що реалізують нові знання та відповідають викликам епохи. Дія інноваційної активності проявляє себе через розробку та апробацію у виробничих умовах інноваційних методів соціального управління, які б сприяли впровадженню дієвої системи самовираження та самореалізації працівників та застосуванню креативних методів підвищення якості роботи.

Одним із особливих суб'єктивних факторів якості роботи є рівень культури праці. Будь-яка високоякісна виробнича діяльність здійснюється лише завдяки високій культурі праці, що дозволяє працівнику найкращим чином реалізувати свій потенціал. Культура праці як спосіб діяльності людей у відповідності до їхніх можливостей і інтересів дозволяє їм розширити можливості вибору, відстоювати свою думку, удосконалитися як особистості.

Відношення працівників до праці як елемент культури праці проявляє себе через ступінь відповідальності за кінцеві результати діяльності структурного підрозділу та можливість доручення йому важливих завдань, пов'язаних з управлінням якістю. Працівники повинні бути зацікавлені у виготовленні бездефектної продукції, яка знаходила б свого споживача як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. Однак, при цьому вони повинні чітко усвідомлювати свою винагороду за якість роботи. Це так би мовити економічний аспект проблеми, який змушує працівника з повною серйозністю ставитися до виконання виробничих завдань. Інший аспект полягає у тому, що працівник як член виробничого колективу має ототожнювати себе з ним, вважати себе невід'ємною його частиною. За таких обставин він буде зацікавлений у виконанні роботи на високому рівні, усвідомлюючи, що високоякісна продукція підприємства – це надбання самого працівника, як окремої ланки цього великого виробничого механізму. Тобто це можна вважати морально-психологічною стороною ставлення до праці на високому рівні.

Творча самореалізація персоналу неможлива без його соціальної активності. Дія соціальної активності проявляє себе через здатність персоналу до соціальної взаємодії, що відповідає суспільній природі людини. Однак, рівень соціальної активності є різним залежно від віку і статі працівників, їхнього соціального досвіду, який розвивається у процесі соціальної взаємодії. Відповідно, підприємство повинне заохочувати соціальну активність персоналу, сприяти налагодженню соціальної взаємодії між різними віковими групами, що сприятиме високопродуктивній праці і підвищенню якості роботи в умовах активізації науково-технічної діяльності.

Однак, при цьому, дослідження показали, що 37 % працівників не завжди працюють з повною віддачею, 27 % періодично навіть не виконують планові завдання, 21 % не зацікавлені працювати краще і з більшою ефективністю. Кожен другий працівник при певних організаційно-технічних і матеріальних умовах готовий суттєво (до 1,5 рази) підвищити свою продуктивність, переглянути своє відношення до праці, результатом чого буде значне підвищення якості роботи [1, с. 10].

Отже, не слід забувати, що результатом такого ставлення до праці може бути використання нових, більш раціональних методів праці. Відношення до праці може допомогти виявити кращі якості працівника та розвинути ініціативність і нестандартність мислення. Результатом цих заходів може стати впровадження раціоналізаторських пропозицій з вдосконалення виробничого процесу.

Зменшення плинності кадрів проявляє себе через підвищення рівня морально-психологічного клімату та задоволеності своєю працею. Відомо, що у колективах із нездоровим морально-психологічним кліматом спостерігається низька продуктивність праці та висока плинність кадрів. Впровадження у виробництво нової техніки й технології, перебудова структури робочих місць, наростання процесів вивільнення робочої сили вимагають оперативного і гнучкого перерозподілу кадрів. Надана працівникам можливість професійного і кваліфікаційного зростання, зміна виду діяльності, перехід з однієї ділянки на іншу сприяють реалізації потреб працівників, поліпшенню міжособових відносин у колективі, скороченню

кількості звільнень, що в результаті і підвищує якість роботи працівників.

Оскільки, ефективність процесу виробництва залежить також і від рівня трудової дисципліни, то завдання підвищення якості роботи також повинно полягати у зміцненні трудової дисципліни, формуванні стабільних трудових колективів. Рівень трудової дисципліни як суб'єктивний фактор якості роботи вимагає своєчасного і точного виконання виробничих завдань, усунення причин її порушення.

Дослідження показали, що рівень трудової дисципліни залежить від віку і трудового стажу працівника. Вплив віку працівника показав, що найбільш недисциплінованими є працівники у віці до 24 років і стажу роботи до двох років, також має місце наявність недисциплінованих працівників у віці 50 і старше років. Порушників дисципліни в два рази більше у групі малокваліфікованих порівняно з висококваліфікованими. Недооцінка цих особливостей негативно впливає на прийняття рішень з питань підвищення рівня трудової дисципліни. Замість того, щоб підвищувати кваліфікацію, стимулювати професійний ріст працівників, часто керівники застосовують адміністративні методи і тим самим досягають зворотнього ефекту в поведінці підлеглих. Соціологічні дослідження показують, що у працівників зі стажем роботи до 5 років недисциплінованих налічується 36 %, а серед тих, в кого стаж складає 20 і більше – 16 % [6, с. 207 – 208].

В умовах активного технологічного розвитку трудовий процес повинен бути насичений творчими елементами. Творча активність має прояв через збагачення знаннями, досвідом, навичками, ступенем реалізації можливостей, дисциплінованість, відповідальність. Зростання уваги до творчих елементів при вирішенні важливих виробничих завдань висуває підвищені вимоги до розробки основних напрямків підвищення змістовності праці. Через це постає нагальна потреба у заохоченні підприємствами новаторства та раціональних методів управління підвищенням змістовності праці.

Вплив професійно-кваліфікаційного рівня проявляє себе через зростання вимог до працівників відповідно до рівня кваліфікації, яким вони володіють на певний момент. Відомо, що чим вища кваліфікація, тим більші очікування покладає керівництво підприємства на працівника стосовно якості його роботи та продукції, що виготовляється цим робітником.

В умовах активізації науково-технічної діяльності неодмінною умовою високої якості роботи є інвестиції у людський капітал та заохочення новаторства. Така необхідність постає через швидкий розвиток наукоємких технологій та зростання ролі людського чинника, як одного із складових елементів будь-якого суспільного процесу. Тому в цих умовах постає нагальна потреба у розробці заходів щодо підвищення якості роботи та перегляду ставлення працівника до праці.

Результатами реалізації заходів з підвищення якості роботи стануть: підвищення задоволеності працею, трудової дисципліни, культурного рівня праці, зростання віддачі працівників при виконанні виробничих завдань, зменшення плинності кадрів, зростання продуктивності і якості праці, випуск високоякісної продукції, запровадження системи грейдингу, активізація трудової активності працівників.

*Висновки і перспективи подальших досліджень у даному напрямку.* На основі викладеного вище, можна стверджувати, що в умовах активізації науково-технічної діяльності намітилася чітка тенденція до зростання ролі підвищення якості роботи як важливого чинника підвищення ефективності виробництва. Реалізація творчих здібностей особистості, підвищення якості продукції за рахунок ефективно діючої системи управління якістю роботи набувають дедалі більшого значення в розвитку виробництва на сучасному етапі, що дає можливість розвивати свою особистість. У зв'язку з цим з'являються системи партисипативного управління трудовим колективом, які засновані на залученні певного кола працівників до вирішення проблем підвищення якості продукції шляхом включення їх до процесу прийняття рішень.

Заходи щодо підвищення якості роботи підвищують якість продукції, роблять її конкурентоспроможною, сприяють розвитку системи соціального управління, залученню працівників до виконання складних виробничих завдань. Для підвищення якості роботи в умовах активізації науково-технічної діяльності, ми пропонуємо наступні заходи:

- 1) запровадження системи грейдингу на підприємстві;
- 2) створення ефективної системи стимулів інноваційної діяльності персоналу;
- 3) заохочення творчої та інноваційної активності персоналу;
- 4) підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників відповідно до рівня розвитку техніки і технологій;
- 5) створення системи соціального управління якістю роботи з її подальшим науковим обґрунтуванням.

На наш погляд, розробка і впровадження заходів з підвищення якості роботи повинні бути побудовані таким чином, щоб враховувалася дія усіх чинників, які здійснюють вплив на ефективність виробничого процесу в умовах активізації науково-технічної діяльності. Підвищення якості роботи безпосередньо впливає на якість виробленої продукції, що в свою чергу, впливає на здатність підприємств конкурувати на внутрішніх і зовнішніх ринках в тій галузі, де воно працює. Відповідно, підприємство прагне створювати сприятливі умови для підвищення якості роботи. Для того, щоб досягти максимального ефекту від взаємодії людського чинника з матеріально-технічними ресурсами підприємства, потрібно наситити виробничий процес елементами інноваційних технологій та елементами творчості.

## Література

1. Бляхман Л.С. Качество работы: роль человеческого фактора / Л.С. Бляхман, В.А. Сидоров. – М. : Экономика, 1990. – 191 с.
2. Будищева И.А. Регулирование затрат на обеспечение качества продукции / И.А. Будищева, Я.Д. Плоткин. – М. : Изд-во стандартов, 1989. – С. 99 – 115.
3. ДСТУ ISO 9000:2007. Системи управління якістю. Основні положення та словник термінів (ISO 9000:2005, IDT). – На заміну ДСТУ ISO 9000:2001 ; [чинний від 2008–01–01]. – К. : Держстандарт України, 2001. – 26 с. (Національний стандарт України).
4. Корогодін І.Т. Качество труда: содержание, проблемы роста / Корогодін І.Т. – Воронеж : Изд-во Воронеж. ун-та, 1990. – 223 с.
5. Кривенко Л.В. Качество труда: факторы роста / Кривенко Л.В. – Х. : Основа, 1990. – 148 с.
6. Крушельницька О.В. Управління персоналом : [навч. посібник] / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К. : Кондор, 2003. – 296 с.
7. Тельнов А.С. Стимулювання якості інноваційної праці персоналу промислових підприємств / А.С. Тельнов // Вісник Хмельницького національного університету. – 2006. – № 5. – Т. 2. – С. 34 – 42.
8. Федулова Л.І. Технологічне прогнозування в системі інноваційної економіки / Л.І. Федулова // Економіка і прогнозування. – 2005. – № 3. – С. 20 – 31.
9. Федулова Л.І. Технологічний розвиток економіки України / Л.І. Федулова. – К. : Ін-т економіки та прогнозування, 2006. – 627 с.

Надійшла 26.05.2009

УДК 338.45

О. А. КУРНОСОВА, А. П. МИКИТЕНКО

Автомобильно-дорожный институт ГВУЗ «ДонНТУ»

## КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ЭНЕРГОПРЕДПРИЯТИЙ

*У роботі розроблена концепція управління інноваційним розвитком вітчизняних енергетичних компаній, в якій визначені принципи, мета, механізм її досягнення та результат управлінського впливу. Реалізація запропонованої концепції дозволить підвищити обґрунтованість рішень на всіх рівнях управління підприємствами паливно-енергетичного комплексу.*

*A management conception of innovative development of domestic power companies is developed in the article. The principles, purpose, mechanism of its achievement and result of the administrative influencing are determined in this conception. Realization of the offered conception will allow to promote grounding of decisions at all levels of management of fuel and energy complex enterprises.*

Энергетическая безопасность и независимость любого государства определяется наличием запасов топливно-энергетических ресурсов и эффективностью их использования с целью обеспечения устойчивого развития национальной экономики. В настоящее время отечественные энергопредприятия обеспечивают потребности национальной экономики и населения страны в электроэнергии и тепле. В условиях глобального экономического кризиса и постоянного роста цен на импортные энергоносители эффективное функционирование топливно-энергетического комплекса (ТЭК) Украины и дальнейшее развитие энергопредприятий на инновационной основе является залогом сохранения суверенитета нашей страны, обеспечения потенциала отечественной промышленности и сферы коммунального хозяйства.

Острота затронутых вопросов обуславливает пристальное внимание авторитетных отечественных и зарубежных ученых. Значимыми по данной проблематике являются труды А.И. Амоши [1], Тищенко А.Н., Петровой Н.Б., Князева С.И. [2], Л.Д. Гительмана, Ратникова Б.Е. [3], В.Ю. Кудрявцева, Б.И. Герасимова [4], А.Ф. Дьякова, В.В. Жукова, Б.К. Максимова, В.В. Молодюка [5] и др. Вместе с тем, системный экономический кризис предопределяет необходимость применения качественно новых инструментов, методов и подходов к управлению развитием ТЭК на микро- и макроуровнях, базирующихся на глубоком анализе тенденций изменений в глобальной бизнес-среде. Поиск возможных решений проблем управления инновационными процессами в энергетике становится одной из важнейших задач управления национальной экономикой. В связи с этим, цель статьи – предложить концепцию управления инновационным развитием отечественных энергопредприятий в современных условиях хозяйствования.

Коренные изменения в технологических способах производства, оказывающие существенное влияние, как на экономический потенциал, так и на социально-экономические отношения неразрывно связаны с инновациями. В условиях рыночной экономики инновационная политика является определяющим фактором в конкурентной борьбе, обеспечивающим условия для стабильного долгосрочного развития. Поэтому именно инновационным преобразованиям принадлежит ведущая роль в формировании конкурентоспособности отечественных товаров и услуг. Прежде всего, в таких преобразованиях нуждается