

Література

1. Офіційний сайт Держкомстату України. – [http : // www.ukrstat.gov.ua/](http://www.ukrstat.gov.ua/).
2. Гапоненко А. Л. Управление знаниями. Как превратить знания в капитал / А. Л. Гапоненко, Т. М. Орлова. – М. : Эксмо, 2008. – 400 с.
3. Степанов Д. Интеллектуальный капитал, BSC и экономическая добавленная стоимость в системе управления, нацеленной на создание стоимости / Д. Степанов // Менеджмент и менеджер. – 2004. – № 2. – С. 18–21.
4. Плетникова І. Л. Застосування вартісної концепції управління на підприємствах залізничного транспорту / І. Л. Плетникова // Вісник Хмельницького національного університету. – 2006. – № 4, т. 3. – С. 66–71.
5. Плетникова І. Л. Дослідження можливості застосування вартісної концепції управління (VBM) на лінійних підприємствах залізничного транспорту / І. Л. Плетникова // Проблеми економіки транспорту : Тези доповідей 6-ї міжнар. наук. конф. (26–27.04.2007 р.). – Д. : ДІПТ, 2007. – 237 с.
6. Плетникова І. Л. Визначення сутності та величини інтелектуального капіталу залізниці : Тези доповіді / І. Л. Плетникова, І. С. Бандурко // Вісник економіки транспорту і промисловості – Вип. 27. Спеціальний випуск по матеріалах 5-ї міжнар. наук.-практ. конф. “Проблеми міжнародних транспортних коридорів та єдиної транспортної системи України” (1–6 черв. 2009 р., смт. Коктебель). – 99 с.
7. Плетникова І. Л. Підходи до визначення сутності й величини інтелектуального капіталу залізничного транспорту / І. Л. Плетникова // Вісник економіки транспорту і промисловості. – № 29. – 2010. – С. 272–277.
8. Маркова Н. С. Теоретико-методичні основи формування й розвитку інтелектуального капіталу : автореф. дис... канд. екон. наук / Н. С. Маркова. – Харків : Харківський національний економічний університет. – 2005. – 18 с.
9. Кендюхов О. В. Інтелектуальний капітал підприємства : методологія формування механізму управління [монографія] / О. В. Кендюхов ; Національна академія наук України. Інститут економіки промисловості. – Донецьк : ІЕП НАНУ України, 2006. – 307 с.
10. Роос І. Інтелектуальний капітал. Вы можете управлять тем, что можете измерить / И. Роос // Маркетинг. – 1998. – № 4. – С. 75–79.
11. Родіонов І. В. Основні напрямки оптимізації управління майном залізничного транспорту в умовах його реформування / І. В. Родіонов // Залізничний транспорт України. – 2007. – № 2. – С. 25–27.
12. Національний стандарт № 1 “Загальні засади оцінки майна і майнових прав”. (Затв. постановою КМУ від 10 верес. 2003 р., № 1440).

УДК 658.012

Ю. С. ПОГОРЕЛОВ

Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля

ВИБІР СПОСОБІВ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Подані способи розвитку підприємства, визначення поняття способу розвитку підприємства. Представлено послідовність вибору способу (або способів) розвитку підприємства: сукупність аргументів вибору способів, їх кластеризація; аналіз інструментів вибору способів розвитку підприємства.

Suggested ways of business development, definition of mode of development. Proposed a sequence of selection of the way (or ways) of the enterprise development: a set of arguments of ways selection, their clustering; analysis of tools for a choice of the ways of development.

Постановка проблеми. Умовою тривалої успішної діяльності підприємства є його цілеспрямований керований розвиток, який відбувається за допомогою відповідних способів розвитку. Спосіб розвитку підприємства – це організована послідовність дій, наслідком виконання яких є позитивні зміни в діяльності підприємства, що забезпечують цільовий контрольований перехід підприємства з поточного стану до майбутнього, більш досконалого, якісно нового, який характеризується зміцненням потенціалу підприємства, набуттям нових можливостей, здатністю вирішувати принципово нові завдання або застосувати нові способи вирішення існуючих завдань.

Значна кількість способів розвитку підприємства [3, с. 236–270] і неможливість віддати якому-небудь з них однозначну перевагу зумовлюють необхідність обґрунтування вибору одного з них. У ході такого вибору встановлюється спосіб (або способи) розвитку підприємства, які доцільно використовувати в певних заздалегідь заданих умовах, а також визначається, що потрібно зробити для результативного використання вибраного способу.

Аналіз досліджень та публікацій. Аналіз положень теорії управління XIX–XX століть [1] та управлінських моделей [2] свідчить про наявність значної сукупності управлінських інструментів, методів та при-

йомів. Значна більшість управлінських інструментів розглядаються в контексті управління підприємством (що є цілком логічним), а не в контексті розвитку підприємства, хоча окремі з них й можуть бути використані для забезпечення розвитку підприємства.

Незважаючи на значну кількість наукових праць з управління розвитком підприємства (З.О. Адаманова, А.В. Гриньов, В.М. Гринькова, С.М. Ілляшенко, М.О. Кизим, В.С. Пономаренко, О.І. Пушкар, О.В. Раєвнева, О.М. Тридід), питання способів розвитку підприємства залишається остаточно невирішеним. Більш повно способи розвитку підприємства висвітлено в роботах автора [3].

Для практичного застосування способів розвитку крім висвітлення їх змісту потребують уваги питання вибору конкретного способу або сукупності способів розвитку за певних умов функціонування підприємства. Тому **метою статті** є розробка послідовності вибору способу розвитку підприємства.

Виклад основного матеріалу. Вибір способу (або способів) розвитку підприємства має ітеративний характер і повинен забезпечити відповідність способу до умов його використання. При відсутності такої відповідності слід або скоригувати умови використання (прийняти та реалізувати комплекс управлінських заходів для забезпечення відповідних умов) або вибрати інший спосіб.

Завдання вибору способу розвитку підприємства виконувалося щодо сформованої їх сукупності (табл. 1).

У послідовності вибору способу (або способів) розвитку підприємства передбачено формування сукупності аргументів вибору способів, їх кластеризація; аналіз та налагодження інструментів вибору способів розвитку підприємства.

Аргумент, відштовхуючись від його первинного термінологічного навантаження, – це логічний довід, що є підставою доказу [4, с. 70], розуміється як наявність доцільності вибору способу (або способів) розвитку підприємства. Доцільність тут визначається можливістю з використанням способу або способів забезпечити результативність розвитку підприємства за існуючих умов або умов, що можуть бути створені.

Кількість аргументів при цьому має бути достатньою, щоб вибір був обґрунтованим, але не надмірною, аби не ускладнювати процедуру вибору. До числа аргументів, які можуть вплинути на вибір способів розвитку підприємства, віднесені такі: характер та зміст стратегії розвитку підприємства, вектор та базис розвитку (визначаються цільовим порядком за результатами моделювання розвитку підприємства), очікувана інтенсивність позитивних змін у діяльності підприємства, максимально припустима складність способу, ліміт витрат на використання способу, наявність ключових умов для варіативного використання кожного способу, наявність ресурсів розвитку підприємства, етап життєвого циклу підприємства, етап життєвого циклу ринку підприємства. Крім того, при виборі способів розвитку підприємства варто брати до уваги можливість та характер спільного використання способів розвитку, а також характер їх впливу на формування результату розвитку.

До числа аргументів, які можуть вплинути на вибір способів розвитку підприємства, віднесені такі: характер та зміст стратегії розвитку підприємства, вектор та базис розвитку (визначаються цільовим порядком за результатами моделювання розвитку підприємства), очікувана інтенсивність позитивних змін у діяльності підприємства, максимально припустима складність способу, ліміт витрат на використання способу, наявність ключових умов для варіативного використання кожного способу, наявність ресурсів розвитку підприємства, етап життєвого циклу підприємства, етап життєвого циклу ринку підприємства. Крім того, при виборі способів розвитку підприємства варто брати до уваги можливість та характер спільного використання способів розвитку, а також характер їх впливу на формування результату розвитку.

При виборі способів розвитку підприємства слід враховувати не тільки поставлені цілі, але й існуючі обмеження, наявність яких може суттєво вплинути на такий вибір. Тому і сформовані групи обмежувальних аргументів.

До числа внутрішніх обмежень віднесені:

- очікувана інтенсивність змін на підприємстві;
- максимально припустима складність використання способу;
- ліміт витрат на використання способу;
- достатність ресурсів розвитку;
- достатність ключових умов для використання способу.

Зовнішніми обмежувальними аргументами вибору способів розвитку підприємства виступають етапи життєвих циклів підприємства та ринку. Кількість зовнішніх обмежувальних аргументів могла б бути більшою і містити, наприклад, ступінь агресивності зовнішнього середовища, рівень інтенсивності конкуренції на ринку тощо, але ці та інші аргументи вже враховано при виборі стратегії, вектора та базису розвитку підприємства. Тому в послідовності вибору способів розвитку підприємства такі аргументи не використані.

У четвертій групі аргументів, що визначають вибір способу (або способів) розвитку підприємства, поєднані уточнювальні та фільтрувальні аргументи. Вони не беруть участі у виборі способів розвитку і застосовуються у випадку вибору сукупності способів – дозволяють її структурувати з метою встановлення можливості спільного використання способів, його характеру та організації.

Метою кластеризації сукупності аргументів є визначення інструменту, за допомогою якого передбачається вибір способів розвитку підприємства.

Завдання вибору способу (або способів) розвитку підприємства подано на рис. 1.

Спосіб розвитку підприємства

Спосіб розвитку підприємства	Коротка характеристика
1	2
1. Організаційний розвиток (Organizational development) ¹	Розгляд підприємства як системи, у якій всі процеси взаємопов'язані. Безперервне удосконалення процесів діяльності підприємства, дослідження впливу та нейтралізації негативного впливу окремих чинників, у тому числі опосередкованого, на формування кінцевого результату діяльності, залучення персоналу до покращення діяльності підприємства, внесення цільових змін до всіх процесів підприємства. Передбачає використання соціотехнічних підходів
2. "6 сигма" (6 Sigma)	Зменшення кількості помилок та таких, що не відповідають необхідним вимогам, операцій і процесів у загальній сукупності процесів на підприємстві шляхом внесення технологічних, організаційних та адміністративних змін до діяльності підприємства
3. Формування правил поведінки персоналу (Corporate Code of Ethics)	Формування цілісної та несуперечливої сукупності правил поведінки персоналу підприємства, впровадження таких правил у діяльність підприємства та підтримка їхнього дотримання персоналом. Заохочення креативності, ініціативи, побудова кар'єри, всебічна підтримка талантів
4. Сегментація споживачів підприємства (Customer Segmentation)	Розподіл споживачів підприємства за різними характеристиками на окремі цільові групи з подальшим впровадженням змін у діяльність підприємства відповідно до забезпечення потреб та очікувань таких цільових груп (зміни організаційної структури, технології, взаємодії зі споживачами тощо)
5. Створення ключових компетенцій (Core Competencies)	Виділення ключових компетенцій підприємства, їхнє удосконалення та забезпечення їхньої унікальності, формування нових ключових компетенцій, які є затребуваними суб'єктами зовнішнього середовища підприємства
6. Формування ланцюга нарощування цінності продукції (Value Added Analysis)	Аналіз діяльності підприємства, внесення змін до окремих процесів або повна реорганізація процесів із позиції максимізації створюваної доданої вартості, яка є затребуваною споживачами та має цінність
7. Аутсорсинг (Outsourcing)	Передача частини операцій та внутрішніх процесів підприємства (як правило, другорядних та таких, що не формують конкурентоспроможність підприємства) стороннім виконавцям на системній основі
8. Бенчмаркінг (Benchmarking)	Співставлення показників діяльності підприємства із показниками конкурентів, лідерів галузі або іншими еталонними показниками, виявлення кращих стандартів реалізації процесів й операцій та впровадження таких стандартів у діяльність
9. Операції цільового злиття-поглинання (Merger Integration Teams)	Збільшення можливостей підприємства шляхом збільшення контрольованих активів через операції з викупу інших підприємств (або значних пакетів акцій у них), операції злиття з іншими підприємствами, що мають необхідні можливості та компетенції, операції поглинання інших підприємств (внаслідок викупу прав власності на них) або шляхом укладання обмежувальних стратегічних альянсів
10. Формування системи стосунків із клієнтами (Custom Relationship Management)	Дослідження індивідуальних потреб кожного з клієнтів підприємства та прагнення їх задовольнити, виходячи з можливостей підприємства з повною орієнтацією управління підприємством на задоволення економічно окуповуваних потреб споживачів
11. Програми управління змінами (Change Management programs)	Цільові програми заходів, які передбачають внесення змін у різні сфери діяльності підприємства (виробництво, обслуговування виробництва, збут, управління тощо) для досягнення поставленої мети
12. Інтеграція ланцюжка постачань (Supply Chain Management)	Поєднання зусиль та створення балансу інтересів у всьому ланцюжку створення певної продукції – від первинної сировини, що необхідна для створення продукції, до доставки продукції кінцевому споживачеві, що дозволяє зменшити затрати на виробництво продукції, забезпечити її розподіл та підвищити якість
13. Тотальне управління якістю (Total quality management)	Повне та всебічне забезпечення якості як кінцевої продукції, так і процесів у діяльності підприємства, яке враховує всі сфери його діяльності
14. Формування стратегічних альянсів та інтеграційних об'єднань (Strategic Alliances)	Створення цільових стратегічних альянсів – довгострокових стратегічних угод та об'єднань підприємств для вирішення поставленого завдання та взаємного синергетичного посилення, а також збільшення компетенцій підприємств, як входять до такого альянсу.

¹ У зв'язку із тим, що майже всі способи розвитку підприємства є здобутком західної практики управління підприємствами, для кожного з них, щоб попередити можливі неточності перекладу, представлено оригінальну назву.

1	2
15. Організація управління за операціями та процесами (Activity based Management)	Управління підприємством у розрізі окремих процесів та операцій, які складають його діяльність
16. Реінжиніринг бізнес-процесів (Business Processes Re-engineering)	Докорінна перебудова бізнес-процесів підприємства з метою досягнення якісно іншого, більш високого рівня показників виробничо-господарської діяльності підприємства
17. Внутрішні корпоративні проекти (Corporate Venturing)	Окремі внутрішні програми управління змінами на підприємстві, які передбачають формування нових продуктів, вихід на нові ринки, експериментальне впровадження нових технологій та виконання інших пілотних проектів, часто виключно за кошти підприємства
18. Агломерація образу майбутнього (Mission and Vision Statements)	Створення цілісного бачення майбутнього стану та діяльності підприємства, а також формулювання єдиного бачення призначення створення та діяльності підприємства, орієнтирів його розвитку з розповсюдженням такого бачення серед усього персоналу підприємства
19. Управління знаннями (Knowledge Management)	Створення та розподіл єдиної цілісної бази знань щодо діяльності підприємства між усіма його працівниками, консолідація та концентрація знань, що можуть забезпечити підприємству конкурентні переваги (знання щодо нових продуктів або технологій, знання про методи роботи, знання про конкурентів тощо)
20. Впровадження системи "Бережливе виробництво" (Lean Production)	Процеси, що відбуваються в діяльності підприємства, розглядаються з погляду створення цінності для споживача, а з процесами, що не створюють цінність, ведеться постійна боротьба (скорочується час від розміщення замовлення, приховані втрати виробництва мають ліквідуватися, проводиться безперервне покращення виробництва). Система передбачає мінімізацію бракованої продукції, скорочення незавершеного виробництва, залишків сировини та готової продукції, максимально ефективного використання ресурсів підприємства
21. Франчайзинг (Franchising)	Розповсюдження торговельної марки підприємства та його продукції (або продукції під його торговельною маркою) внаслідок укладання специфічної угоди франчайзингу, коли франчайзер надає у користування торгову марку та здійснює організаційну підтримку, а франчайзі працює під такою торговельною маркою, але сплачує певну суму франчайзеру за торгову марку та організаційну підтримку

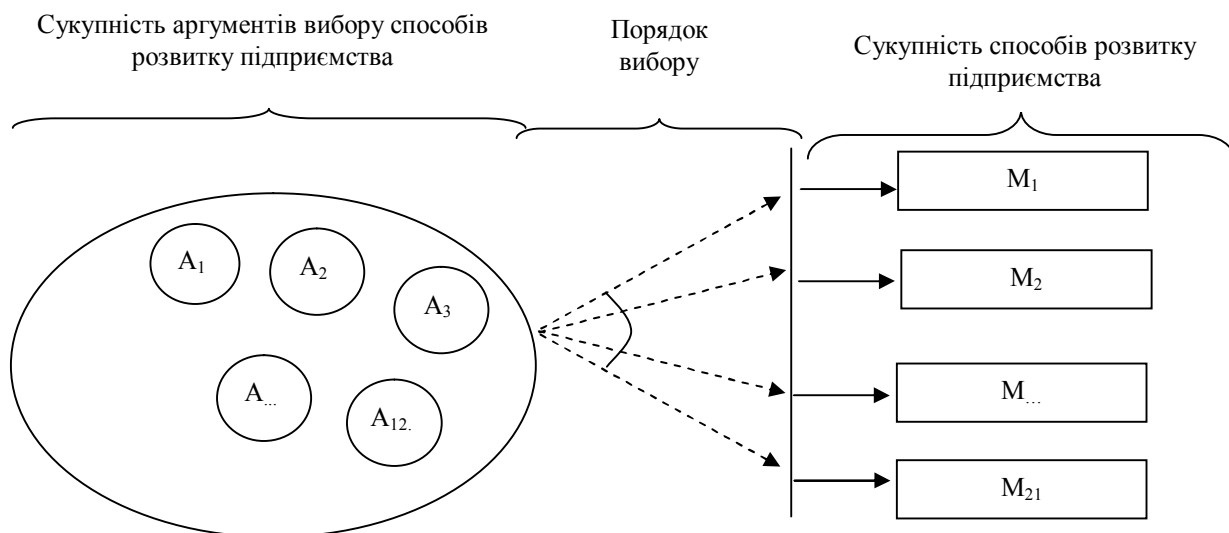


Рис. 1. Візуалізація завдання вибору способу розвитку підприємства

Візуалізація завдання вибору способу розвитку підприємства в аналітичній формі має вигляд:

$$F \left(\begin{matrix} 12 \\ A_i \end{matrix} \right) \Rightarrow \left\{ \begin{matrix} 21 \\ M_j \end{matrix} \right\} \quad (1)$$

$$\forall \subseteq \{A\} \in \supseteq \left\{ \begin{matrix} 12 \\ A_i \\ i=1 \end{matrix} \right\} \exists \subseteq \{M\} \subset \left\{ \begin{matrix} 21 \\ M_j \\ j=1 \end{matrix} \right\}, \quad (2)$$

$$\{M\} \neq \emptyset$$

де A – аргументи вибору способу (або способів) розвитку підприємства;

i – індекс аргументу ($i = 1, 2, 3 \dots 12$);

M – спосіб розвитку підприємства;

j – індекс способу ($i = 1, 2, 3 \dots 21$);

F – функція, що визначає вибір способу розвитку підприємства на основі сукупності відомих аргументів.

Для вибору способу (або способів) розвитку підприємства можна скористатися такими інструментами, як дерево рішень, ітеративний вибір на основі аналітичних функцій (на основі значення за інтервальною шкалою) або нечітка логіка. Крім того, можна використати часткові інструменти, що вже підтвердили свою результативність – розпізнавання патерну (на основі бінарних критеріїв або нечіткої логіки), формування симптомокомплексу вибору, алгоритм “сита”, алгоритм переважного вибору.

Переваги та недоліки використання інструментів при виборі способу (або способів) розвитку підприємства подані в табл. 2.

Як свідчать дані табл. 2, жоден з інструментів вибору способу (або способів) розвитку підприємства не є бездоганим – поряд з перевагами кожному з них притаманні складнощі в застосуванні. Одним з суттєвих складнощів є значна кількість можливих варіантів вибору й комбінацій варіантів вибору. Тільки щодо вибору одного способу розвитку така кількість варіантів дорівнює кількості досліджуваних способів розвитку – 21, вже для можливого вибору двох способів розвитку така кількість варіантів вибору дорівнює 210 ($21 \cdot 20/2$). Складність вибору зростає разом із збільшенням кількості комбінованих варіантів.

Значна кількість варіантів вибору та комбінацій аргументів вибору суттєво ускладнює використання таких традиційних інструментів реалізації вибору як дерево рішень та аналітичні функції. Навіть використання нечіткої логіки, розпізнавання патерну та симптомокомплекс вибору – інструментів, які традиційно вважаються результативними за умов множинності вибору, виникнення розмитості вибору, квазірівноважності вибору – у визначених умовах вибору способів розвитку підприємства виглядає надто складним внаслідок множинності варіантів вибору.

З іншого боку, такі інструменти вибору, як алгоритм простого “сита” та ітеративний алгоритм “сита”, для поставленого завдання вибору способів розвитку підприємства також є не найкращими інструментами. Алгоритм простого “сита”, незважаючи на те, що він якнайкраще дозволяє врахувати умови, що виключають неприйнятні варіанти остаточного вибору способу розвитку, може привести до отримання нульових рішень. Адже гарантування ненульового вибору способу розвитку підприємств за будь-якої комбінації градацій антецедентів є окремим, і, враховуючи кількість варіантів висновку та градацій антецедентів, доволі складним завданням. Ітеративний алгоритм “сита” з поверненням до точок вибору за певних умов (наприклад, варіювання значень антецедентів, формування нульового висновку на певному етапі вибору) дозволяє уникнути нульового висновку, але є дуже складним.

Із сукупності проаналізованих інструментів вибору способу розвитку підприємства варто звернути увагу на алгоритм переважного вибору, який передбачає дослідження привабливості вибору абсолютно всіх можливих варіантів вибору.

Подальший вибір остаточного варіанту вибору в цьому алгоритмі відбувається за результатами порівняння значень привабливості щодо всіх можливих варіантів вибору. Безумовно, алгоритм переважного вибору не позбавлений певних слабких місць, серед яких – можливість формування множинного рішення та необхідність додаткових зусиль щодо узгодження вибору.

Але цей алгоритм відповідає умовам завдання вибору способу розвитку підприємства, у якому кількість антецедентів вибору з різною кількістю градацій антецедентів є значною, як і кількість варіантів вибору з можливістю їхнього комбінування. До того ж характерними рисами алгоритму переважного вибору є відносна простота, можливість реалізації щодо будь-якої кількості градацій аргументів та варіантів остаточного вибору, при тому, що кількість комбінацій антецедентів, яка охоплюється таким алгоритмом, може бути дуже значною.

Алгоритм переважного вибору можна реалізувати по-різному: на основі експертного опитування, на основі адитивної функції з градаціями або без градацій оцінок за односпрямованою шкалою, на основі адитивної функції з градаціями або без градацій оцінок за двоспрямованою шкалою тощо.

Реалізація алгоритму переважного вибору при виборі способів розвитку підприємства на основі експертного опитування недоцільна. Щоправда, це не виключає експертні оцінки на основі дескрипторного опису градацій антецедентів.

Використання градування оцінок в алгоритмі переважного вибору також недоцільне внаслідок необхідності (і складності в такому разі) як вертикального, так і горизонтального балансування оцінок. Загальна сукупність оцінок для балансування складатиме в такому разі 630 ($21 \cdot (12 - 2) \cdot 3$), що є не виправдано складним.

Переваги та недоліки інструментів вибору способів розвитку підприємства

Інструмент	Перевага	Недолік
Дерево рішень	Охоплення абсолютно всіх варіантів вибору; можливість покрокової верифікації та обґрунтування вибору	Суттєва складність через існування комбінації з 21 незалежного варіанту висновку (щодо доцільності використання кожного зі способів розвитку підприємства), що потребує формування надто складного простору рішень (навіть щодо бінарного висновку про доцільність використання певного способу розвитку кількість рішень буде більше, ніж $2 \cdot 10^6$), а також через перевищення кількості комбінацій аргументів вибору величини $5 \cdot 10^5$ навіть у разі не деревоподібного, а реляційно-табличного представлення даних)
Аналітичні функції на основі інтерпретації результату за інтервальною шкалою	Охоплення абсолютно всіх варіантів вибору; можливість покрокової верифікації та обґрунтування вибору	Суттєва складність інтерпретації результату для 21 незалежного варіанту, що потребує формування надто складного простору рішень. Складність розрахунків внаслідок необхідності поєднання аргументів з принципово різною розмірністю та природою
Нечітка логіка	Можливість успішного вирішення ситуацій квазі-рівноважного або розмитого вибору, відсутність необхідності додаткової інтерпретації. Гнучкість, сталість моделі в умовах відсутності значення або недостовірності окремих антецедентів	Суттєва складність внаслідок необхідності формування значної кількості функцій приналежності та операцій з їхнього агрегування, фазифікації та дефазифікації (тільки на найвищому рівні моделі щодо вибору одного способу розвитку може бути потрібна комбінація з $21 \cdot 3 = 63$ функцій приналежності, а для визначення доцільності кожного зі способів розвитку може знадобитися комбінація з $21 \cdot 12 = 252$ функцій приналежності)
Розпізнавання патерну	Можливість успішного вирішення ситуацій квазі-рівноважного або розмитого вибору, відсутність необхідності додаткової інтерпретації	Необхідність формування профілю антецедентів для кожного варіанту висновку, що може привести до значної складності вибору внаслідок розмитості такого профілю та кількості профілів, ймовірність упущення певних комбінацій антецедентів при виборі способу розвитку, розмитість вибору, складність реалізації внаслідок значної кількості варіантів кінцевого вибору
Формування симптомокомплексу вибору	Гнучкість формування висновку, сталість моделі в умовах відсутності значення або недостовірності окремих антецедентів	Можливість отримання нульового рішення, нерівноважність вибору стосовно комбінації кінцевих варіантів вибору
Алгоритм простого "сита"	Можливість урахування умов, що виключають неприйнятні варіанти остаточного вибору способу розвитку	Можливість формування множинного рішення, нерівноважність вибору стосовно комбінації кінцевих варіантів вибору, складність узгодження вибору в разі недостатності профілю аргументів для чіткого вибору
Ітеративний алгоритм "сита"	Можливість урахування умов, що виключають неприйнятні варіанти остаточного вибору способу розвитку; гнучкість розмитого вибору в разі недостатності профілю аргументів для чіткого вибору	Можливість формування множинного рішення, необхідність додаткових зусиль щодо узгодження вибору
Алгоритм переважного вибору	Простота, можливість реалізації щодо будь-якої кількості градацій аргументів та варіантів кінцевого висновку	

Висновки. За результатами аналізу переваг та недоліків інструментів вибору способів розвитку підприємства, доречним є висновок, що найбільш доцільним при такому виборі є використання алгоритму переважного вибору на основі двонаправленої шкали неградуйованих оцінок, що дозволяє застосовувати для часткової оцінки переважності вибору три варіанти оцінок: "+", "-" та 0.

Переважність вибору в цьому випадку розглядається як доцільності використання способу розвитку за умов конкретної градації певного аргументу вибору способі розвитку. Остаточна оцінка переважності вибору способу розвитку підприємства для конкретного випадку в такому разі визначатиметься сумою позитивних, негативних та нейтральних оцінок.

Література

1. Классики менеджмента / [под ред. М. Уорнера] ; [пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского]. – СПб. : Питер, 2001. – 1168 с.
2. Ключевые модели менеджмента: методы и приемы управления, способствующие процветанию вашего бизнеса / С. тен Хаге, В. тен Хаге, Ф. Стевенс и др. – М. : Бином, Лаборатория знаний, 2007. – 323 с.
3. Погорелов Ю. С. Природа, рушійні сили та способи розвитку підприємства : [монографія] / Ю. С. Погорелов. – Харків : АдВА™, 2010. – 436 с.
4. Словарь иностранных слов / [под ред. И. В. Лехина, Ф. Н. Петрова]. – Изд. 4, перераб. и доп. – М. : Гос. изд-во ин. и нац. словарей, 1954. – 854 с.

УДК 330.341.1:338.46

Е. В. ПРУШКІВСЬКА, Н. С. ВЕНГЕРСЬКА

Запорізький національний університет

НАУКОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

У роботі розглянуто динаміку значень індексів інновацій та освіти України та країн СНД. Проаналізовано основні складові наукового потенціалу України у порівнянні з досвідом інших країн, визначено основні проблеми інноваційного розвитку та виявлено роль та найбільш проблемні зони становища науки на сучасному етапі.

The dynamics of values of indexes of innovations and education of Ukraine and countries of the CIS is considered. The basic constituents of scientific potential of Ukraine are analyzed in comparison with an experience of other countries, the basic problems of innovative development are defined and a role and problems of science on the modern stage are highlighted.

У реалізації інноваційної стратегії розвитку України важливу роль відіграє науковий потенціал. Особливість сучасного етапу полягає у трансформації наукового потенціалу згідно з ринковими перетвореннями всієї системи соціально-економічних відносин і його адаптацією до ринкових умов, а також з об'єктивними змінами, які відбуваються у світовому масштабі внаслідок переходу до інформаційного суспільства. Наука традиційно розглядалась і до теперішнього часу досить часто розглядається як особлива сукупність знань або ж як певним чином побудована система знань. Джерелом знань є наука і практика людської діяльності, а наукова діяльність, науково-дослідницька та конструкторські роботи – це ті види діяльності, які орієнтуються на інноваційне виробництво. В сучасних умовах наука стала виробничою силою, тобто важливим фактором виробництва.

З огляду на існуючу ситуацію та світові тенденції розвитку науки необхідними є аналіз реального стану речей і достовірна оцінка наукового потенціалу України. Ці питання так чи інакше розглядаються в ряді праць. Зокрема досліджуються напрями підвищення результативності наукової сфери в Україні [1], визначаються показники впровадження критичних технологій [2], відслідковуються фінансування науково-дослідних робіт у різних країнах [3]. Але більшість проблем сучасного стану наукової сфери мають системний характер, тому пошук шляхів розвитку науки вимагає комплексних досліджень і розробки механізмів, які би забезпечили перетворення наявних факторів наукового потенціалу в реальні конкурентоспроможні результати.

Метою даного дослідження є аналіз складових наукового потенціалу України у порівнянні з досвідом інших країн, визначення найбільш проблемних зон становища науки в даний час, розробка окремих заходів, реалізація яких поступово забезпечить утвердження інноваційно-інвестиційної моделі розвитку.

Один з найбільш комплексних і конструктивних підходів до виміру готовності тієї або іншої країни до переходу на модель розвитку, засновану на знаннях, був в 2004 р. запропонований Всесвітнім банком в межах програми “Знання для розвитку” (Knowledge For Development – K4d). Методика КАМ (The Knowledge Assessment Methodology) включає комплекс з 76 показників, які дозволяють порівнювати окремі показники різних країн, а також середні показники, що характеризують групу країн [4].

Порівняння можна проводити як за окремими показниками, так і по агрегованих індикаторах, що характеризують наступні ключові характеристики: значення ВВП, індексу людського розвитку; інституційний режим економіки; інформаційна і комунікаційна інфраструктура; індекс інновацій та освіти.

Національна інноваційна система включає фірми, дослідницькі центри, університети, консультаційні та інші організації, які сприймають і адаптують глобальне знання для місцевих потреб і створюють нове знання і засновані на них нові технології. Індекс інновацій відображає успішність зв'язків бізнесу з університетами, з бібліотеками, дослідницькими центрами, лабораторіями, інноваційними центрами, різними професійними об'єднаннями. Інновації вимірюються на основі кількості науковців, зайнятих у сфері НДДКР; кількості зареєстрованих патентів; кількості опублікованих статей в науково-технічних журналах. Для оцінки освіти вико-