

важну роль, як для окремого індивіда, так і для суспільства в цілому. В цій зв'язі актуальною остається проблема формування такого економічно ефективного і соціально справедливого механізму возмещення затрат на послуги непродуцтвенного підсектора ССВ СЭС, який би дозволив позитивно впливати на соціальне виробництво людського капітала, відображав би інтереси всіх членів суспільства через неперервне виробництво «соціо-людського». Послуги непродуцтвенного підсектора ССВ СЭС надаються суб'єктами – соціальними організаціями, які нами умовно об'єднані в три кластер: організації освіти і науки, організації охорони здоров'я, організації культури і мистецтва. Для обґрунтування формування відповідного механізму возмещення затрат на послуги непродуцтвенного підсектора ССВ СЭС, необхідно встановити загальні риси, об'єднуючі соціальні організації цих трьох кластерів, а також виявити відмінності між ними.

Література

1. Шишкін С. Економіка соціальної сфери / Шишкін С. – М. : ГУ – ВШЕ, 2003. – С. 30.
2. Ольсевич Ю. О специфіці економічних інститутів соціальної сфери (теоретичний аспект) / Ю. Ольсевич, В. Мазарчук // Вопросы економіки. – 2005. – № 5. – С. 50 - 64.
3. Вэриан Х.Р. Економічна теорія інформаційних технологій / Х.Р. Вэриан // Соціально – економічні проблеми інформаційного суспільства. – Суми : Університетська книга, 2005. – С. 220 - 221.
4. Бузгалін А. Економіка: "періодическа система елементів" (к вопросу о структуризації і типологізації економічних систем) / А. Бузгалін, А. Колганов // Вопросы економіки. - 2001. - № 12. – С. 46 - 61.
5. Бюджетний кодекс України: по стану на 1 березня 2006 г.: серія «Закони України» / [отв. за випуск С.В. Краплюк]. – Х. : ООО „Одиссей”, 2006. – 104 с. – (Справочное издание).
6. Господарський кодекс України: по стану на 1 березня 2006 г.: серія «Закони України» / [отв. за випуск С.В. Краплюк]. – Х. : ООО „Одиссей”, 2006. – 256 с. – (Справочное издание).
7. Господарський кодекс України: по стану на 1 березня 2006 г.: серія «Закони України» / [отв. за випуск С.В. Краплюк]. – Х. : ООО „Одиссей”, 2006. – 250 с. – (Справочное издание).
8. Софіна Т.Н. Сфера послуг: трансформації в ринковій економіці : навч. [для студ. высш. навч. завед.] / Софіна Т.Н. – СПб. : Питер, 1999. – 200 с.
9. Джабраїлов С.З. Поняття, види, значення і правове регулювання торгівлі послугами в РФ / Джабраїлов С.З. – М. : ІНІОН РАН, 1998. – 254 с.
10. Меньшикова Г.А. Послуга як соціально-економічний феномен / Г.А. Меньшикова // Вестник Санкт – Петербургського університету. Серія "Економіка". – 1999. – № 1(6). – С. 94.

Надійшла 29.08.2010

УДК 330.341.1

Л. К. ГЛІНЕНКО

Національний університет «Львівська політехніка»

ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКА ПІДТРИМКА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

На основі аналізу досвіду успішних зарубіжних компаній виявлені типові організаційно-управлінські інновації з підтримки інноваційного типу розвитку та обґрунтована доцільність впровадження таких інновацій на українських підприємствах.

Most characteristic organizational innovations supporting the innovative development of successful foreign companies are investigated and proved to be worth of introduction at the Ukrainian enterprises.

Ключові слова: інноваційний розвиток, організаційно-управлінські інновації, конкурентоспроможність підприємства.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Стійке утримання конкурентоспроможності підприємства вимагає постійного оновлення пропозицій цінності, які воно надає ринкові. Необхідні для цього оновлення техніко-технологічні інновації потребують для свого впровадження перебудови всього механізму створення пропозиції цінності. Зміни у пропонованій цінності стають ефективнішими за умови постійних випереджаючих змін у організаційній структурі та системі управління організацією, що зумовлює актуальність дослідження досвіду та тенденцій розвитку успішних інновацій такого типу.

Аналіз літературних джерел з даної тематики. Сучасна економічна теорія розглядає здатність організації до своєчасних змін як необхідну умову її виживання та стійкого розвитку. Цю здатність описують як «динамічні здібності» [1], які оцінюються через можливості до швидких адаптивних чи випереджаючих змін стосовно оточуючого середовища у напрямку, який забезпечує підтримання чи збільшення потенціалу розвитку організації. Постійність перебудови структури розглядається Е.Петігрю як ознака сучасного стану організацій [2]. Сучасна управлінська наука розглядає 5 основних моделей

організаційних змін: модель запланованих змін К.Левіна; модель життєвого циклу Л.Грейнера; модель перерваної рівноваги; модель змін, що самі перебувають у розвитку, та модель саморозвитку організації [3]. Сучасна управлінська парадигма схиляється до двох останніх моделей, за якими основою успішного розвитку організації є забезпечення такого стану кожного окремого співробітника, корпоративних рутин, структури організації, системи управління та внутрішніх регламентів тощо, який забезпечував би адекватну швидку реакцію на зміну зовнішнього та внутрішнього середовища. Ці моделі корелюють з підходами до управління в межах концепції динамічних здібностей, чи динамічних можливостей [1], яка передбачає розвиток у організації здатності до змін шляхом розвитку здатності побачити нові можливості для розвитку, здатності забезпечити можливість їх реалізації зміною у внутрішніх процесах та структурі і здатності реалізувати ці можливості. В межах еволюційних теорій досліджуються закономірності перебудови системи організації на різних етапах «співеволюції» технології та організації [4], проте прикладне значення цих висновків обмежується неможливістю співвіднести отримані закономірності з перетвореннями у межах конкретної організації у певний визначений проміжок часу.

Мета дослідження. Метою даного дослідження було виявлення ефективних типів організаційно-управлінських інновацій та конкретних прийомів їх реалізації на сучасному етапі розвитку світової економіки шляхом аналізу досвіду провідних зарубіжних інноваційно активних компаній.

Результати дослідження. Наявність організаційно-управлінських інновацій як невід'ємної складової діяльності інноваційних компаній підтверджується статистичними даними щодо інноваційного розвитку у світі. З 1998 р. Комітет Євросоюзу з питань науки та технології поряд з техніко-технологічними провадить облік стратегічних, організаційно-управлінських та маркетингових інновацій. За даними Євростату [5, с. 30], компанії, які впроваджували техніко-технологічні інновації, вдавалися до організаційно-управлінських інновацій у 2,5 рази частіше за інноваційно неактивні фірми.

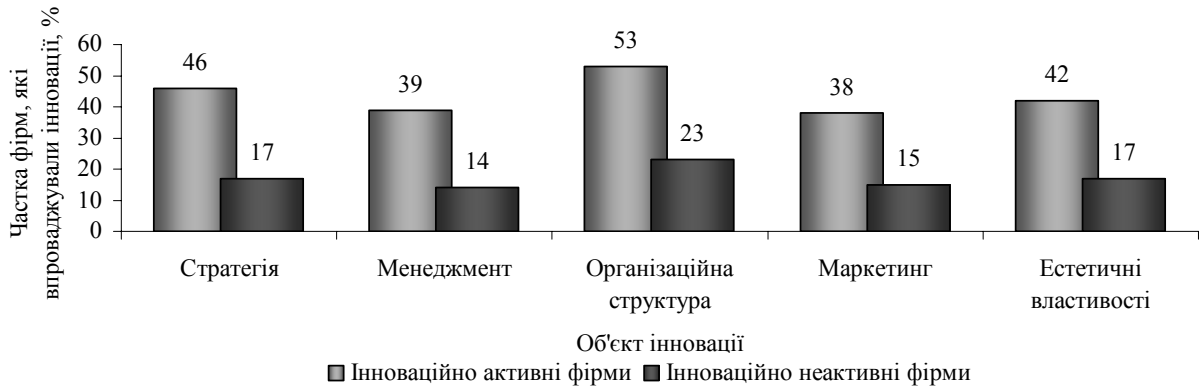


Рис. 1. Впровадження «нетехнічних» інновацій підприємствами Євросоюзу, [5, с. 30 - 54]

При цьому у середньому по Євросоюзу загальна частка фірм, що впроваджують організаційно-управлінські інновації, протягом останнього десятиріччя становила в різні роки від 60 до 80 % [5, с. 29; 6]. Розподіл організаційно-управлінських інновацій за об'єктами інновацій на прикладі Ірландії, чий показники за інноваційною активністю найближчі до середніх по Євросоюзу, наведено на рис. 2.

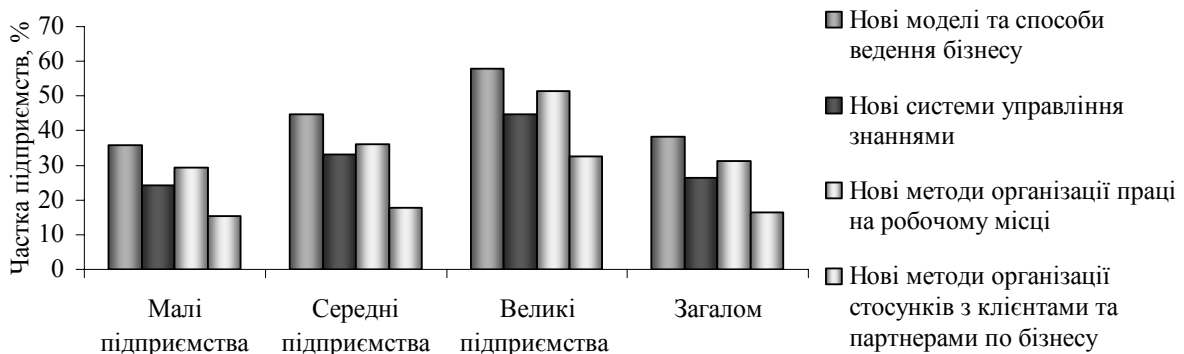


Рис. 2. Типи організаційно-управлінських інновацій на підприємствах Євросоюзу, [7]

Перманентне оновлення управлінських підходів та організаційних структур стає «важливим кроком на шляху як до ефективного проектного управління інноваціями, так і до управління інноваційними проектами» [8]. Як наслідок, змінюється частка, вагомість та функції організаційно-управлінських інновацій в інноваційній стратегії організації (рис. 3). Організаційна структура, стилі та система управління, система

управління знаннями, корпоративна культура виступають самостійними рівноправними об'єктами інновацій, які збільшують вартість чи зменшують ціну бізнесу.

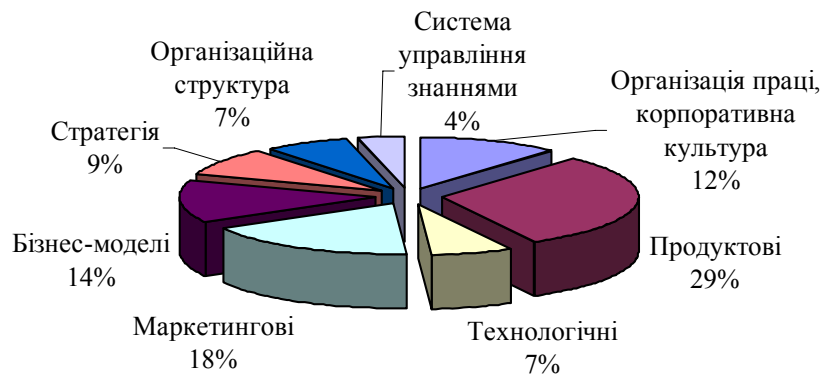


Рис. 3. Об'єкти інновацій, що найсильніше впливають на вартість бізнесу (розраховано за [9])

Розширення меж бізнес-системи підприємства, ускладнення та зміна характеру взаємодій з елементами бізнес-простору призводять до ефективності безпосереднього впровадження у практику побудови організаційних систем висновків та рекомендацій теорії складності. Згідно з цією теорією, найвищу ефективність, завдяки здатності до самоорганізації, посідають системи, що розвиваються на межі хаосу. У такому випадку завдання менеджерів полягає у побудові структур та управлінських систем, які б могли ефективно використати цю здатність до самоорганізації у практичній діяльності бізнес-структур [10, с. 505]. За результатами численних досліджень встановлено, що вирішенню цього завдання наступне:

- Реконфігурування бізнес-системи організації відповідно до зміни конфігурації цінності, що досягається переходом до мультидивізіональних, проектних та матричних структур. Виникають організації, структура яких орієнтована на постійне виконання окремих тимчасових проектів (Project-based (PBO), або Project-managed (PMO) organizations [11]), тобто організації з перманентно проектною структурою. Таким організаціям притаманні зменшені внутрішні управлінські витрати, які скорочуються в міру наростання автономності та самокерованості проектних команд. «Уповноважені самоврядні робочі групи» починають розглядатися як «провідний елемент управлінської ієрархії» [8, с. 45], на основі якого будується вся організаційна структура. Розповсюдження самоврядності на організацію у цілому відбилося у створенні системи управління «бджолині стільники» компанії «AES» [10, с. 217], у структурі якої повністю відсутні функціональні підрозділи (окрім відділу управління фінансами), а виконання функціональних обов'язків здійснюється співробітниками на основі взаємної домовленості у кожний конкретний момент часу. У моделі «Г-подібного управління» [12] традиційна управлінська ієрархія поступається вільній циркуляції знань та інформації в організації, а роль керівництва зводиться до забезпечення узгодження та контролю за результатами діяльності окремих підрозділів.

- Заміна у децентралізованих адаптивних структурах формальної стратегії набором простих та зрозумілих правил, які виконують роль евристично виявлених критеріїв прийняття стратегічних управлінських рішень [13]. Прикладами можуть слугувати [10, с. 505]: правило «поглинання» у інтеграційній стратегії компанії «Cisco», згідно з яким поглинано підлягають лише фірми, на яких працює менше 75 осіб, з яких 75% є інженерами; правило розміщення виробничих потужностей компанії «Intel» відповідно з валовим прибутком; формування місії через обмеження стратегічних альтернатив компанією «Austrian Airlines» («задоволення потреби пасажирів у переміщеннях на короткі відстані за цінами поїздок на автомобілях» [10, с. 60]); цільові настанови для структурних бізнес-одиниць на впровадження певного методу чи досягнення певного місця у галузі, типові для компанії «GE», тощо.

- Перетворення на неперервний процес створення, реорганізації, злиття та ліквідації окремих організаційних підрозділів з метою розвитку ініціативи співробітників [10, с. 506]. За такого підходу структурні одиниці визначають лише частково, межі між ними проникливі (співробітники добровільно співпрацюють у кількох підрозділах, якщо цього вимагає реалізація нових ідей); бізнес-одиниці та окремі робітники вільно коеволюціонують в межах корпорації, стимульовані винагородами за індивідуальні результати діяльності. Прикладом успішного результату такої організації праці є породження більш ніж 150 нових видів товарів та послуг на базі мультфільму «Король Лев» у корпорації «Walt Disney Company».

Переорієнтація на структури, що досягають успіху синергетичним динамічним поєднанням внутрішніх та зовнішніх можливостей і ресурсів, призводить до рефокусування організаційної парадигми на координацію взаємної співробітництва з виходом за межі унітарних структур. Прийняття за мету та критерій ефективності побудови організаційної структури її здатність забезпечити досягнення бізнес-системою унікальної переваги внаслідок використання різноманітних можливостей та ресурсів призвело до необхідності об'єднати в межах однієї організації різні типи взаємодій, і, як наслідок, кілька типів організаційних структур для їх підтримання [10, с. 510]. Створюються і паралельно функціонують структури

різних типів для розв'язку різних задач: основна структура – для розв'язку базових задач «експлуатації знань» (постачання, виробництва, збуту, маркетингу тощо) та додаткова – для проведення досліджень та розробки нових продуктів, тобто для «створення знань». При цьому основна структура є більш формалізованою, а додаткова – більш гнучкою та неформальною; структури керуються різними правилами. Такими «паралельними структурами» з відмінними діловими регламентами є неформальні підрозділи компанії «ЗМ», які «контрабандно» розробляють нові продукти; ієрархічна структура груп якості у межах програми «Зіркова якість» компанії «Техасо»; «тренінгові сесії» за програмою «Розминка» компанії «General Electric»; міжпідроздільні багатофункціональні «команди прориву» компанії «Chevron» з пошуку способів зменшення витрат [10, с. 511] тощо. У провідних компаніях створюються спеціалізовані програми та структури для забезпечення неперервності та масовості залучення працівників до процесу розробки та впровадження інновацій, які функціонують паралельно з основною структурою (програма пропозицій «American Airlines», кайзен-команди (групи безперервного удосконалення) корпорації «Dana», венчурні інноваційні команди «Whirpool», інкубатори ідей [15, с. 86 – 102], програми «Розминка» та «Зіркова якість» компанії «Техасо» та «GE» [10, с. 511] тощо), чи інтегруються у неї («каталізатори інновацій» Citygroup [15, с. 103 – 105]). Структури, у яких фокус зміщений на координацію, характеризуються тим, що координація досягається шляхом взаємного багатостороннього пристосування окремих елементів структури, ділові регламенти та посадові обов'язки у яких задані нежорстко. Як наслідок, один і той самий співробітник виконує багато організаційних ролей [10, с. 218]

У міру зростання динамічності зовнішнього середовища посилюється суперечність між необхідністю все швидше та частіше змінювати свій бізнес, вносити корективи у бізнес-процеси, структуру і корпоративні рутини підтримуючої їх бізнес-системи та інертністю і складністю перебудови цих рутин і структури. Це протиріччя розв'язується прийомом місцевої якості зі створенням у межах структури локальних підрозділів з підвищеною адаптивністю, динамічністю структури та підтримуваних процесів. Такими підрозділами є «передові офіси» адаптивних організацій [14, с. 124] та «офіси з управління проектами» (Project-managed office (PMO)) [11]. Останні є організаційними структурами з підтримки узгодженості стану бізнесу та зовнішнього середовища через управління, відповідно до стратегії та ресурсів фірми, виконанням окремих обмежених за термінами проектів, які здійснюються відносно автономними крос-функціональними проектними командами. Як PMO, так і «адаптивні організації» вважаються видатними організаційно-управлінськими інноваціями [11], спрямованими на підтримку динамічного стратегічного управління [14, с. 124].

PMO розвиваються за двома напрямками – як окремий підрозділ у більш стабільних структурах та як зародок організаційної структури компанії, бізнес якої реалізується через управління окремими проектами аж до перетворення саме послуги з управління проектами у предмет бізнесу [16]. Виникає новий тип організацій, що «базуються на проектах» (Project-based organizations (PBO)) чи «орієнтовані на проекти» (Project-oriented organizations (POO)) [1], для яких кількість та стратегічна значущість проектів зростають, а проектна структура та тимчасовість проектів стають перманентним явищем.

Впровадження нових бізнес-моделей та підтримуючих їх децентралізованих структур відбувається паралельно з інноваційними перетвореннями традиційних структур та стратегій. Так, багато провідних компаній світу продовжують як основні використовувати традиційні ієрархічні структури, надаючи їм адаптивності та гнучкості за рахунок побудови на основі напівавтономних модулів, вільно зв'язаних один з одним [10, с. 514]. Такі структури забезпечують об'єднання переваг тісного співробітництва (на рівні модулів – малих груп) та масштабу і великої маси ресурсів (на рівні структури у цілому). Модульну структуру на принципах синхронізації та стабілізації застосовує при розробці нових продуктів корпорація Microsoft. Як засіб підвищення адаптивності та гнучкості традиційних ієрархічних структур використовують скорочення ієрархічних рівнів, децентралізацію процесів прийняття рішень та перехід у системі контролю на персональну підзвітність. Такого типу перебудову, що супроводжувалася скороченням штатів та зміщенням акцентів з вертикальних на горизонтальні взаємодії, за прикладом Toyota, провели «Unilever, British Petroleum, General Electric» [10, с. 207].

Як засіб досягнення динамічної рівноваги між централізацією та децентралізацією застосовують періодичну зміну ступеня централізації / децентралізації у організаційно-управлінських системах. Оскільки централізовані та децентралізовані системи є альтернативними за своїми перевагами і недоліками, то компанії, залежно від власного стану та завдань, здійснюють перехід від одного типу структури до іншого. У 1994 – 1996-х рр. British Petroleum здійснила радикальну децентралізацію управлінської системи, а у 2002 р. повернулася до централізованої системи прийняття та контролю рішень. Такий тип періодичних структурних перетворень отримав назву «структурних коливань» і розглядається як засіб оптимізації співвідношення між централізацією та децентралізацією [10, с. 207].

Здатність до «перетворення знань у додаткову вартість», поряд з організаційною структурою та інформаційними системами, стає складовою організаційного капіталу підприємства, який є самостійним джерелом капіталізації та об'єктом купівлі-продажу. Ефективність організаційного капіталу визначається здатністю внутрішніх структур забезпечити синергетичне об'єднання виробничого, людського та споживацького потенціалу та адекватну адаптацію їх до постійних змін у зовнішньому середовищі без

порушення узгодженості [17]. Пошук оптимальних шляхів динамічного інтегрування цих потенціалів є завданням стратегічного управління, яке розв'язується, в першу чергу, через зміни в організаційній структурі та системі рутин бізнес-системи, у т.ч. через формування, активізацію та налагодження керування індивідуальними інтелектуальними моделями у свідомості кожного співробітника організації [18, с. 179]. Це зумовлює вагомість інновацій у галузі корпоративної культури на рівні розробки, впровадження та рутинізації ефективних методів та процедур прийняття творчих рішень. Для підтримки розв'язання цієї задачі в структуру організацій доцільне введення структурних одиниць, які підтримують такі інновації стосовно як постійних підрозділів, так і тимчасових крос-функціональних команд. Прикладами таких одиниць є групи (відділи) з впровадження креативних методів та функціонально-вартісного аналізу у структурах провідних компаній світу, зокрема, Samsung, Hitachi, LG та інших [19].

Стосовно функції управління персоналом формування здібностей до зміни здійснюється за допомогою різних інструментів розвитку персоналу, зокрема, через впровадження коучингу і активізацію інформаційного обміну у компанії завдяки прозорості стосунків з керівництвом та створенню міжфункціональних комітетів і робочих груп тощо.

Важливою тенденцією сучасної практики управління є розгляд співробітників компанії як ключового ресурсу конкурентоспроможності і довгострокового розвитку організації у слабо передбачуваному і складному середовищі. Значення даного ресурсу, так само як і складність управління ним посилюються в умовах підвищення мобільності робочої сили, появи «працівників знань», зростання в економіці частки інтелектуаломістких «виробництв» [3]. За даними досліджень Forbes, у корпоративній культурі всіх 50 компаній, які, за рейтингом FastCompany, увійшли до 50 найбільш інноваційних компаній світу, відбувся перехід від жорсткої офісної дисципліни, що не враховує інтереси працівника і його сім'ї, до гнучкого графіка і заохочення багатодітності, всілякого урахування індивідуальних потреб кожного співробітника [20]. Так, компанія Intel надає співробітникам на вибір різні режими роботи, у тому числі з урахуванням потреби опікуватися дітьми: плаваючий час початку і закінчення робочого дня, дистанційну роботу з дому, «стиснутий робочий тиждень» (людина, приміром, працює 4 дні по 10 годин) і навіть можливість розподіляти задану кількість робочого часу на свій розсуд. Apple та Microsoft також сприяють роботі вдома з телеприсутністю у офісі; аналогічні системи гнучких графіків діють у IBM та Nike. Значна увага приділяється врахуванню потреб сімей з дітьми: надавання співробітникові-батьку можливості працювати за індивідуальним графіком протягом перших місяців по народженню дитини (Nike); надання додаткових оплачуваних декретних відпусток та виплат працівницям з певним стажем роботи (Google, Intel); організація корпоративних дитячих садочків поблизу офісів з різноманітними графіками роботи (Google, Nike); спеціальні літні графіки роботи (Nike); додаткові виплати на непрацюючих членів родини (Intel).

Висновки і рекомендації щодо подальших досліджень. Досвід успішних компаній світу свідчить, що підтримання інноваційного розвитку вимагає безперервного впровадження не лише техніко-технологічних, але й організаційно-управлінських інновацій. Дослідження доцільності впровадження виявлених типів інновацій на українських підприємствах з урахуванням специфіки останніх дасть змогу конкретизувати рекомендації щодо організаційно-управлінської підтримки їх інноваційного розвитку.

Література

1. Тис Д. Дж. Динамические способности фирмы и стратегическое управление / Тис Д. Дж., Пизано Г., Шуен Э. // Вестн. С.-Петербур. ун-та. Сер. Менеджмент. – 2003. – Вып. 4. – С. 133–185.
2. Pettigrew A. M. Innovative Forms of Organizing: Progress, Performance and Process // Innovative Forms of Organizing: International Perspectives. - London, UK: SAGE Publications Ltd, 2003. – P. 331-351.
3. Андреева Т. Е. Управление персоналом в период изменений в российских компаниях: методики распространенные и результативные / Т.Е. Андреева. // Российский журнал менеджмента. – 2006. – Т. 4, № 2.– С. 25–48.
4. Massini S. The evolution of organizational routines among large Western and Japanese firms / Massini S., Lewin A., Numagami T., Pettigrew A. // Research Policy. – 2002. – Vol. 31, № 8-9. – P. 1333-1348.
5. Innovation in Europe: Results for the EU, Iceland and Norway. – Data 1998–2001 // Eurostat: Luxemburg Office for Official Publications of the European Communities. – 2004. – 295p.
6. Parvan S. Quality in the focus of innovation / Parvan S. // Statistics in Focus. – 2009. - № 33. – P. 6.
7. Community Innovation Survey 2006-2008 First Findings // Fortfas Statistical Release. – 2009. – № 12 – P. 7.
8. Ступницький О. Інформаційні технології та корпоративне управління у XXI ст. / О. Ступницький // Економіка України. – 2005. – № 2. – С. 39–46.
9. Lidsky D. Fast Forward 2005 [Електронний ресурс] / Lidsky D. // Fastcompany Magazine. – 2004. – № 88 (November). – P. 69–96. – Режим доступу : www.fastcompany/magazine/88
10. Грант Р.М. Современный стратегический анализ / Грант Р.М. ; [пер. с англ. / под ред. В.Н. Фунтова]. – СПб. : Питер, 2008. – 560 с.
11. Hobbs B. The Project Management Office as an Organisational Innovation [Електронний ресурс] /

Hobbs B., Aubry M., Thuillier D. – Режим доступу : centrim.mis.brighton.ac.uk/events/irnop-2007/papers-1/Hobbs%20et%20al.pdf/at_download/file

12. Hansen M. Introducing T-shaped managers: knowledge management's next generation / Hansen M., Otinger B. // Harvard Business Review, Boston. – 2001. – Vol. 79. – № 3. – P. 107–116.

13. Эйзенхардт К. Стратегия как свод простых правил / К. Эйзенхардт, Д. Сулл ; [пер. с англ.] // Передовые подходы к стратегии бизнеса. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. – С. 104–132.

14. Эллиот Т. Интегрированные бизнес-системы. Экспресс-курс / Т. Эллиот, Д. Герберт; [пер. с англ.]. – М. : ФАИР-ПРЕСС, 2005. – 272 с.

15. Такер Р.Б. Инновации как формула роста. Новое будущее ведущих компаний / Такер Роберт Б.; пер. с англ. – М.: Олимп-Бизнес, 2006. – 224 с.

16. Blindenbach-Driessen F. Innovation in project-based firms: The context dependency of success factors / Blindenbach-Driessen F., van den Ende J. // Research Policy. – 2006. – Vol. 35. – No. 4. – P. 545–561.

18. Клейнер Г.Б. Системно-интеграционная теория предприятия. и эволюционный подход [Электронный ресурс] : доклад на VI Международном Симпозиуме по эволюционной экономике, 23-24 сентября 2005 г. / Клейнер Г.Б. – Режим доступу : www.ephes.ru/archive/klei2005.pdf

19. Сенге П. Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации / Сенге П. ; [пер. с англ.]. – М. : «Олимп-Бизнес», 1999. – 408 с.

20. Krasnoslobodtsev V. Applied TRIZ in High-Tech Industry [Электронный ресурс] / Krasnoslobodtsev V., Langevin R. – Режим доступу : www.triz-journal.com/archives/2006/08/2006-08.pdf.

21. Еремина М. Все для человека [Электронный ресурс] / Еремина М. – Режим доступу : www.forbesrussia.ru/karera/ofisnaya-zhizn/47724-vse-dlya-cheloveka.

Надійшла 12.08.2010

УДК 330

Г. В. СКИБА

Хмельницький національний університет

МЕХАНІЗМИ ТА МЕТОДИ ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ З УРАХУВАННЯМ ІНОЗЕМНОГО ДОСВІДУ

Стаття присвячується аналізу інноваційної діяльності в Україні. Основна увага зосереджена на державній підтримці інноваційної діяльності. Запропоновано застосування фінансово-кредитних та податкових важелів.

The article deals with the analysis of investment activity in Ukraine. The attention is concentrated on the state support of innovative activity. The application of financial credit and tax regulation has been proposed.

Ключові слова: інноваційна діяльність, іноземні інвестиції, державна політика інноваційного розвитку.

В сучасних умовах жорсткої конкуренції на міжнародному рівні за технологічне лідерство перевагу отримують ті країни, економіка яких все більше базується на інноваціях та пов'язаних з ними нових технологіях. Тому на сучасному етапі розвитку, одним із пріоритетних завдань для вітчизняних підприємств є впровадження інновацій. Під впливом науково-технічного прогресу здійснюються глибинні зміни в структурі інновацій, що позначається на часі їх виникнення, методах реалізації й впровадження, а також в інтенсивності та якості змін, які вони створюють. Серед факторів, що мають найбільший вплив на рівень розвитку інноваційної діяльності, відносяться: наукові кадри, фінансування інноваційної діяльності, матеріально-технічна база, стан та умови інноваційної діяльності на підприємствах, ринок ліцензійної та сертифікованої продукції тощо.

Інноваційна діяльність в Україні тривалий час розвивалась на засадах планових централізованих методів управління. Сьогодні майбутній шлях розвитку України виглядає як дилема: або вдасться створити конкурентоспроможну, високотехнологічну економіку, яка за рядом пріоритетних напрямків знайде своє достойне місце на світових ринках, або втрата цієї перспективи буде неминучою і входження України до розвинених країн світу стане неможливим. Тому перехід до дієвої державної політики інноваційного розвитку України є одним із першочергових завдань державного управління. Адже активний розвиток інноваційної діяльності можливий лише за активної державної підтримки.

Аналіз останніх досліджень. Проблемні аспекти державної підтримки інноваційної діяльності досліджувалися такими вченими, як Л.Л. Антонюк, С. Боррас, Г.А. Краюхин, Б. Лундвалл, Б. Санто, Б. Твісс, Н.А. Фролова, І.М. Школа, Й. Шумпетер, М. Хучек. Значний внесок у розробку теорії інновацій, їхнього впливу на економічну ситуацію зробили І. Ансофф, В.П. Баранчєєв, С.Г. Панченко, А.І. Панжар, П.Г. Перерва, Є.В. Редзюк, Е.О. Уткін та інші вчені.

Основний матеріал дослідження. Державна політика розвинутих країн світу в інноваційно-інвестиційній сфері включає методи прямого й непрямого стимулювання. Прямі методи державної