используются в большей мере такие методы как профессиональное обучение, постоянное информирование о деятельности предприятия, перспектива карьерного роста, справедливая моральная и материальная и оценка труда и пр.

Литература:

1. Сироткина Н.В. Проблема управления человеческими ресурсами промышленных предприятий и пути ее решения / Н.В. Сироткина, Н.А. Полева // Инновационный Вестник Регион - Воронеж: Издательский дом «Кварта», №1, 2010.
2. Камашева А.В. Формирование системы стимулирования роста человеческого капитала / А. В. Камашева // **Современное искусство экономики – Казань: Издательский дом «Мир науки»,** декабрь 2011.
3. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование / [Смирнов В.Т.. Сошников И.В., Романчин В.И., Скобликова И.В.]; под ред. д.э.н., профессора В.Т. Смирнова. - М.: Машиностроение-1, Орел: ОрелГТУ, 2005.-513 с.
4. Дейнека А.В. Современные тенденции в управлении персоналом: учебное пособие / А.В. Дейнека, Б.М. Жуков // Издательство "Академия Естествознания", 2009. – 621 с.

ПРОБЛЕМИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

В.С. Швагірева

Одеський національний політехнічний університет
м. Одеса, Україна

Прогнозування інноваційного розвитку промислового підприємства починається з проведення комплексного аналізу стану науково-дослідної, матеріально-технічної, ресурсної, фінансової, кадрової, інформаційної баз, визначення розвитку інноваційного потенціалу, оцінки ресурсних потреб і вибору пріоритетів перспективного розвитку об'єкта. Результатом цієї діяльності є і систематизація інноваційних проблем, в сукупності яких можна виділити основні групи [1, с.68-69].

До першої групи проблем відносяться проблеми, які з урахуванням реального рівня інноваційного потенціалу підприємства можуть бути вирішені в сучасних умовах. Другу групу складають проблеми, вирішення яких на даному етапі не представляється можливим у силу ряду об'єктивних і суб'єктивних причин. Такий поділ обумовлено необхідністю пріоритетного вибору кола проблем першої групи і цілей, які повинні бути досягнуті в результаті їхнього рішення.

Виявлені таким чином проблеми складають базу формування інноваційних програм і виражаються у формі основних напрямів перспективного розвитку підприємства.

Вибір таких напрямків являє собою досить складну і трудомістку задачу. Головна трудність полягає у визначенні їх відповідності вимогам господарської системи і, отже, у розробці критеріїв їх відбору, для чого необхідна наявність відповідної технології. При цьому залежно від конкретних умов виробництва зміст процесів відбору може мати певні особливості, але основні етапи будуть однаковими.

Вибір перспективних напрямків інноваційного розвитку ведеться з урахуванням ряду вимог, залежно від яких визначається їх пріоритетність і важливість. Тут враховується власне рівень проблеми, тобто відповідність одному з напрямків корпоративної політики, актуальність і практична потреба в її вирішенні, комплексність її впливу, тобто наявність виробничих, науково-технічних, ринкових, соціальних, організаційних, екологічних та інших аспектів її прояву; наявність необхідного інноваційного заділу, ресурсного забезпечення; вплив факторів часу, невизначеності та ризику, тобто передбачувані терміни рішення з урахуванням можливих змін зовнішнього середовища; потреби в удосконаленні існуючих або створення принципово нових продуктів, процесів, організаційних форм, засобів, методів та інших елементів системи управління для вирішення інноваційних проблем [2, с.5-8].

Слід зазначити, що з плином часу зазначені вище групи проблем постійно змінюються.

Група програмно виконуваних проблем розширюється шляхом включення частини проблем другої групи, для виконання яких поступово формуються всі необхідні передумови. Відібрані раніше проблеми по мірі їх виконання виключаються з першої групи. Відбувається цілеспрямоване послідовне заміщення завдань інноваційного розвитку більш важливими, що дозволяють досягти нової якості виробництва і управління на підприємстві. У свою чергу, поступальний розвиток виробництва і управління служить базою для якісної зміни складу другої групи інноваційних проблем.

Як відомо, залежно від масштабності і складності проблеми одного типу виникають у декількох виробників. До найбільш загальних проблем відносяться: зміцнення конкурентних позицій на ринку більш досконалої або нової продукції та збільшення обсягу прибутку від продажів; збереження та ефективне використання інноваційного потенціалу; підвищення професійного і кваліфікаційного рівня персоналу всіх категорій, зайнятого в інноваційній сфері; забезпечення екологічної та соціальної безпеки інноваційної діяльності і т.п.

Приватні проблеми обумовлені специфічними особливостями господарюючого суб'єкта. Вони значною мірою визначають і специфіку формування та реалізації інноваційної стратегії промислового підприємства в конкретних умовах [3, с.236].

Рішення комплексу інноваційних проблем забезпечується лише за активної участі всіх виробничих і функціональних підрозділів промислового підприємства, що припускає наявність відповідних організаційних структур управління інноваційними процесами і певну систему відносин між усіма учасниками інноваційних процесів. Таким чином, одним з основних засобів успішного вирішення інноваційних проблем підприємства є наявність дієвого механізму управління процесами розробки та реалізації інноваційної стратегії.

Розробка такого механізму для конкретного підприємства повинна вестися з урахуванням всіх особливостей його функціонування. При цьому слід враховувати, що як позитивні, так і негативні їх прояву в процесі подальшого розвитку господарюючого суб'єкта будуть змінюватися, внаслідок чого одні можуть взагалі зникнути, а інші, навпаки, з'явитися.

Як вже зазначалося, обгрунтування інноваційної стратегії багато в чому визначається рівнем інноваційного розвитку виробництва, тобто перспективними можливостями оновлення продукції, технології, виробничого апарату. Інноваційний розвиток відрізняється від технічного, який визначає стан виробничого апарату і технічний рівень виробленої продукції в конкретний період, і науково-технічного, який визначає стан науково-дослідної бази і науково-технічний рівень розробок в порівнянні зі світовим, тим, що характеризує здатність, підприємства розвиватися за рахунок власного потенціалу в майбутньому [4, с.46-48].

Вихідним моментом розробки інноваційної стратеги є прогноз перспективних напрямків інноваційного розвитку підприємства. Прогноз власних економічних можливостей промислового підприємства передбачає виявлення наступних перспективних характеристик:

- ринкового потенціалу виробника, тобто його можливість зберегти і розширити конкурентні позиції, отримувати стабільний дохід;
- фінансового положення і структури коштів на збереження і зміцнення виробничої бази;
- фінансової різниці - порівнюється прогнозований розмір прибутку (для досягнення якого необхідно освоєння нових продуктів) та фактичний розмір прибутку від реалізації виробленої продукції.

Прогноз економічного становища промислового підприємства дозволяє провести більш детальний і ґрунтовний аналіз рівня інноваційного розвитку, а також зробити науково-технічний прогноз для виявлення принципових напрямків розвитку виробництва. Як правило, даний прогноз виконується за трьома напрямками: продукція, технологія, функція. Потім за результатами прогнозно-аналітичних досліджень проводиться оцінка більш приватних аспектів інноваційного розвитку.

Поряд з аналізом економічних можливостей промислового підприємства важливо мати загальний прогноз зовнішнього соціально-економічної та політичної ситуації на національному та регіональному рівнях.

Як вже зазначалося, всі аналітичні та прогнозні дослідження повинні вестися у відповідності з цілями і завданнями загальної економічної стратегії підприємства, яка визначає зміст і спрямованість її перспективного розвитку.

Загальна економічна стратегія також відображає взаємозв'язок цілей завдань інших

стратегій виробника з цілями і завданнями інноваційної стратегії. Це дозволяє прийняти найбільш точне рішення про вибір напрямку інноваційного розвитку з урахуванням факторів часу, невизначеності та ризику, а саме: про пріоритет короткострокових і середньострокових розробок щодо вдосконалення раніше освоєних продуктів і процесів, а також про пріоритет довгострокових розробок, що не мають аналогів на ринку.

Література

1. Інвестиції в інновації: Навчальний посібник / К.В. Балдін, І.І. Передеряєв, Р.С. Голов, – 2-е вид. – М.: «Дашков и К», 2010. – 238с.
2. Механізм управління потенціалом інноваційного розвитку промислових підприємств: монографія / за ред. к.е.н., доцента Ю.С. Шипуліної. – Суми: ТОВ "ДД "Папірус", 2012. – 432 с.
3. Ансофф І. Стратегічне управління / Пер. з англ. – М.: Экономика, 1989. – 358с.
4. Завлін П.Н., Васильєв О.В. Оцінка ефективності інновацій. – СПБ.: «Бизнесс-пресса», 1998. – 216с.

THEORETICAL BASES OF MANAGEMENT ORGANIZATIONAL AND MANAGERIAL INNOVATION

E.U. Shchekina

Odessa National Polytechnic University
Odesa, Ukraine

Sustainable operation and development of innovative economy is impossible without adequate sustainable operation and development engineering plants.

Nowadays, modern enterprises operate in conditions of constant changes, such as technical, economic, political, demographic and social, forcing them to operate in a constantly changing environment. The external and internal environment include: the emergence of new laws, markets, technologies, customer needs, the need for staff training, reduced productivity.

All this requires an immediate response from the head of the company, decision -making, to ensure the normal operation of enterprises in the new environment, with the help of the organizational and managerial innovations.

Managing organizational and managerial innovations in enterprises is particularly acute problem for the economy, since, nowadays in order to survive the company must change, look for new methods, programs, concepts, develop high technology, design and produce intellectual products.

The question of innovation is the subject of numerous research and development. The most comprehensive research and innovative development issues in the context of organizational and administrative support devoted his scientific work, such scientists as Milner B. Z., Turovets A.G., Novitsky N.I., Novikov D.A., Amosha A.I., Starichenko L.L., Drachuk U.Z., Kravchenko S.I., Novikov A.

Inherently organizational and managerial innovations is a specific kind of innovation that aimed at changes in the management of the organization in order to improve its efficiency, competitiveness and business development organization.

All organizations aim to develop and, therefore, their goal is to move in a positive direction in the direction of growth. Therefore, modern organizations can not successfully exist without an effective system of organizational and managerial innovations in the organization. At the same time, guide enterprises limits their activity introducing innovations, and implementation and management of organizational and managerial innovations in enterprises pay a secondary role, as it is a complex and lengthy process.

Leaders of different levels of government should be aware that changes are needed in the enterprise not only in crisis situations, but also in terms of successful operation, because competition is always involves both successes and failures in a particular market [1].

Organizational and managerial innovations it is a set of new technologies, techniques, tools,