

Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет

**Економіка та менеджмент:
перспективи розвитку**

**Экономика и менеджмент:
перспективы развития**

**Economics and management:
development perspectives**

Матеріали
IV Міжнародної науково-практичної конференції
(Суми, 20 листопада 2014 року)



Суми
Сумський державний університет
2014

ряд проблем, які необхідно вирішувати, створюючи нові шляхи заохочення інвесторів в країну.

Економічний механізм залучення іноземних інвестицій, незважаючи на недоліки, що мали місце в цьому процесі в Україні, повинен запроваджувати сприятливі умови для залучення інвестицій у пріоритетні галузі економіки України, сприяти створенню стабільної податкової та банківської системи, покращенню роботи страхових компаній, укладенню міждержавних угод щодо заохочення і захист інвестицій та уникнення подвійного оподаткування та стимулювати прихід ефективного інвестора в промисловість, транспорт, будівництво, що сприятиме прискореному розвитку економіки країни.

Можемо зробити висновки, що вітчизняне законодавство у сфері інвестиційної діяльності потребує удосконалення, тому доцільно враховувати зарубіжний досвід, вносити зміни у вже існуючі нормативно-правові акти і таким чином удосконалювати правове регулювання цих відносин.

Проведене дослідження доводить, що нормативно правова база України в сфері інвестиційної діяльності має стати гарантією прозорості, надійності та тривалості стосунків між державою, інвесторами та науковим сектором.

1. Сазонець І. Л. Інвестування: міжнародний аспект: Навчальний посібник / Сазонець І. Л., Федорова В. А. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 272 с.

2. Офіційний сайт Державної служби статистики України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ОРГАНИЗАЦИИ

Егорова В.К., доцент

*УО «Витебский государственный технологический университет»
(Республіка Білорусь)*

Понятие инновационного потенциала, обеспечивающего рост системы за счет нововведений, в экономическую модель впервые было введено ученым К. Фрименом. Нововведение, по Фримену, представляет собой систему мероприятий по разработке, освоению, эксплуатации и исчерпанию производственно-экономического и социально-организационного потенциала, лежащего в основе новшеств. Практический аспект понятия “потенциал” нашел свое отражение в работах П. Друкера, где он исследует источники развития современной промышленности. В целом под инновационным потенциалом предприятия следует понимать все его ресурсы, которые можно использовать для инновационных процессов: материальные, финансовые, кадровые, информационные, организационные и технические. Что же касается персонала, то его инновационный потенциал

связан со способностью работников создавать и эффективно реализовывать как свои, так и сторонние новые идеи и проекты. Инновационный потенциал предприятия и персонала — это, по сути, ключевой фактор будущего успеха компании.

П. Друкер выделяет семь источников инновационных идей. Первые четыре источника можно отнести к внутренним, они находятся в рамках предприятия, в пределах отрасли промышленности или сферы услуг. Такие источники зримы для людей, работающих на данном предприятии или в данной отрасли: 1)неожиданное событие (для предприятия или отрасли) - неожиданный успех, неожиданная неудача, неожиданное внешнее событие; 2)неконгруэнтность - несоответствие между реальностью, какой она есть на самом деле, и нашими представлениями о ней ("такой, какой она должна быть"); 3)нововведения, основанные на потребности процесса (т. е. на анализе недостатков и слабых мест, которые могут и должны быть устранены); 4)внезапные изменения в структуре отрасли или рынка. Следующие три источника нововведений являются внешними, так как они имеют свое происхождение вне данного предприятия или данной отрасли: 5)демографические изменения; 6)изменения в восприятиях, настроениях и ценностных установках; 7) новые знания (как научные, так и ненаучные). Границы между этими семью источниками инновационных идей размыты, часто эти источники накладываются друг на друга. Однако наличия внутренних и внешних источников недостаточно для синтеза оригинальной и технически осуществимой идеи. Нужны еще и предпосылки для этого, то есть необходимо разглядеть нововведение. Таковыми предпосылками являются индивидуальные качества исследователя, которые по назначению можно разделить на идееобразующие качества – это предрасположенность к зарождению в процессе мысленного эксперимента идей, отличающихся новизной, оригинальностью и уникальностью. К ним относятся кругозор, воображение, научно-технические способности, имеющие такую универсальность, которая позволит взглянуть на исследуемую проблему с учетом широкого спектра знаний в различных сферах.

При оценке инновационного потенциала необходимо учитывать и инновационный климат, условия которого могут оказаться решающими в процессе реализации инновационных целей. Другими словами, необходимо учитывать зависимость инновационного потенциала от внешних факторов, определяющих способность хозяйствующего субъекта реализовать свои инновационные цели. В основе новой концепции подготовки кадров лежит становление и развитие творческой личности. Расходы на подготовку кадров рассматриваются не как издержки на рабочую силу, а как долгосрочные инвестиции, необходимые для процветания предприятия. Учебный процесс не ограничивается передачей обучающимся необходимой суммы знаний и

навыков по определенной профессии, а направлен на развитие у них способности и желания осваивать новые области знаний, овладевать новыми специальностями. В процессе обучения усиливается творческий элемент. Важной составляющей новой концепции является задача самореализации личности. Так, в японской системе персонального менеджмента выделяются три основных аспекта подготовки кадров: 1) управленческий – приобретение работниками знаний и навыков, необходимых для успешного функционирования производства и процветания предприятия; 2) личностный – самоутверждение и самореализация работников в результате профессионального роста и карьерного продвижения; 3) социальный – социализация личности и расширение ее вклада в развитие общества. Такое обучение повышает гибкость сотрудников, обеспечивает их адаптацию к меняющимся условиям, восприимчивость к овладению новыми технологиями и формами работы.

В процессе управления внутрифирменным инновационным климатом особое внимание необходимо уделить и разработке стратегической программы инновационного управления, которая должна состоять в реализации товарной, рыночной, ресурсной, технологической, интеграционной и инвестиционно-финансовой инновационных стратегий. Для активизации внутрифирменных инновационных процессов необходимо развитие инновационной культуры с целью ориентации субъектов инновационных отношений на долговременные цели.

СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

Жулай Г.С., аспірант

Київський національний університет технологій та дизайну (Україна)

Визначальною формою соціально-економічного розвитку та зростання є рух підприємницького капіталу або прямих іноземних інвестицій, які в умовах поглиблення транснаціоналізації бізнесу є одним з найнеефективніших засобів структурних зрушень та ремісії національних економік.

Війна на Донбасі ускладнила економічну ситуацію. Україна вступила у період довготривалого падіння валового продукту і розкручування інфляції. У жовтні промислове виробництво впало на 16,3% м/м 2013 р.; машинобудування впало на 26,1%; на 21,1% знизилися обсяги металургійного виробництва. Знизилися навіть обсяги роздрібного товарообігу, які не падали і в кризу – зараз вони скоротилися на 6,8%. Капітальні інвестиції в Україні за дев'ять місяців 2014 р. скоротилися на 23%