

Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет

**Міжнародна стратегія
економічного розвитку регіону**

**Международная стратегия
экономического развития региона**

**International Strategy
of Region Economic Development**

Матеріали
IV Міжнародної науково-практичної конференції
(Суми, Україна, 3–5 вересня 2013 року)



Суми
Сумський державний університет
2013

доступу :<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1861-15>.

2. Головне управління статистики у Сумській області[Електронний ресурс]. – Режим доступу :http://www.sumy.ukrstat.gov.ua/?menu=232&article_id=3615.

3. Стратегія розвитку Сумської області на період до 2015 року «Нова Сумщина – 2015» [Електронний ресурс] : рішення Сумської обласної ради від 29.12.2010. – Режим доступу : <http://sm.gov.ua/ru/rehionalnyi-komitet-z-ekonomichnykh-reform.html?id=1362>.

ФОРМУВАННЯ ПЕРЕДУМОВ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Шипуліна Ю. С., канд. екон. наук, доц.
Сумський державний університет, Україна

Перманентні зміни умов зовнішнього середовища приводять до того, що підприємства не можуть у тривалій перспективі покладатися на існуючі види продукції, технології, ринки, методи організації власної діяльності тощо. Щоб не втратити конкурентоспроможність, забезпечити умови виживання і розвитку вони змушені приводити у відповідність внутрішні можливості розвитку до зовнішніх. Ефективним шляхом забезпечення такої відповідності є інноваційна діяльність. Основною функцією інноваційної діяльності є зміни, що розглядаються як джерело доходу. У даному контексті – зміни, які дозволяють забезпечити відповідність внутрішніх і зовнішніх умов інноваційного розвитку. Загострення конкуренції змушує товаровиробників шукати шляхи інтенсифікації процесів інноваційного розвитку, що потребує належного управління інноваційними змінами.

Аналіз концептуальних підходів вітчизняних і зарубіжних науковців до управління змінами свідчить, що переважна їх більшість зводиться до управління організаційними змінами [1]. Визнаючи справедливості твердження ряду науковців, що на сучасному етапі економічного розвитку серед функцій управління провідну роль відіграє організація, автором показано, що розвиток інноваційним шляхом потребує наявності певних передумов, головною з яких є певний рівень потенціалу інноваційного розвитку. У авторській інтерпретації він складається з трьох потенціалів-підсистем: інноваційного, виробничо-збутового, ринкового. При цьому потенціал інноваційного розвитку розглядається з двох позицій: I – як певна сукупність ресурсів, необхідна і достатня для розвитку інноваційним шляхом; II – як здатність і спроможність реалізувати ці ресурси. Підходи до оцінки і управління ресурсною частиною достатньо опрацьовані і перевірені практикою, проте друга в значній мірі є недослідженою.

Інноваційна діяльність як вид інтелектуальної діяльності в значній мірі залежить від здатності активізувати, реалізувати і розвивати інтелектуальний креативний потенціал колективу працівників підприємства, наявності сприятливого мікроклімату, тобто інноваційної культури. Вона є одним з основних елементів здатнісної частини потенціалу інноваційного розвитку. На думку автора, на рівні підприємства її слід розглядати як накопичені

знання, досвід, переконання, особливості поведінки і взаємовідносин персоналу (менеджерів, інженерно-технічних працівників, робітників), систему його мотивації, порядки в організації тощо, які характеризують ступінь сприятливості окремих працівників, груп працівників (підрозділів) і організації у цілому до розробки і впровадження нововведень, готовність втілити їх у нові продукти, технології, управлінські рішення тощо [2]. З цих позицій інноваційна культура розглядається як частина інтелектуального капіталу підприємства, яка характеризує спроможність його реалізації [3].

Практика свідчить, що здавалося б однакові за потенціалом підприємства по різному сприймають інновації й інноваційну діяльність і, відповідно, по різному реагують на зміни мікро- і макросередовища господарювання. За даними роботи [4] у якій досліджувалися шляхи виходу підприємств з кризи (на основі інновацій, удосконалення системи управління, маркетингу; фінансової санації, реструктуризації, реорганізації), інноваційний розвиток обирали підприємства з певними традиціями інноваційної діяльності, тобто ті, які мали певний рівень інноваційної культури.

Узагальнення викладеного дозволило запропонувати схему формування передумов інноваційного розвитку підприємства (рис. 1).

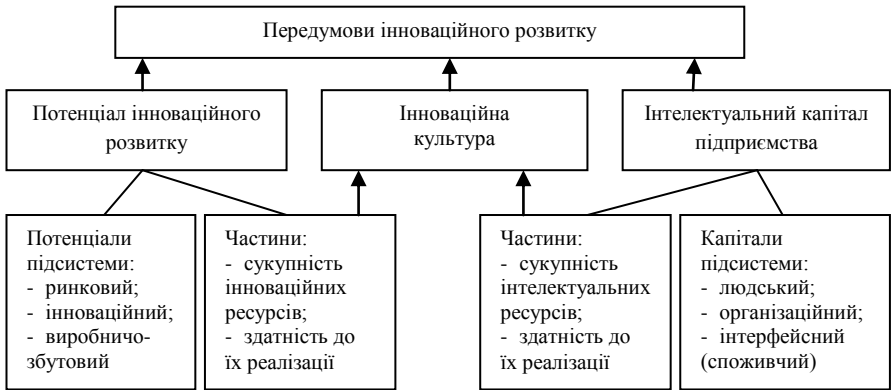


Рис. 1 – Узагальнена схема формування передумов інноваційного розвитку

1. Воронков Д.К. Розвиток підприємства: управління змінами та інновації : монографія / Д. К. Воронков, Ю. С. Погорелов. – Харків: АДАTM, 2009. – 436 с.
2. Шипуліна Ю.С. Інноваційна культура організації: сутність, структура, підходи до оцінки / Ю. С. Шипуліна // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2010. – № 2. – С. 132-138.
3. Ілляшенко С.М. Сутність, структура і методичні основи оцінки інтелектуального капіталу підприємства / С.М. Ілляшенко // Економіка України. – 2008. – №11. – С.16–26.
4. Тovaжнянський В. Л. Формування антикризового механізму стабілізації та сталого розвитку машинобудівних підприємств. Дис... канд. екон. наук: 08.00.04 / СумДУ – Суми, 2011. – 203 с.