

3. Колісник В. О. Перспективи розвитку інвестиційної діяльності в Україні / В. О. Колісник, І. В. Тімар // Матеріали XIII міжнародної науково-практичної конференції студентів та молодих вчених «Наукові дослідження у Східній Європі». Т. 1. – Вінниця : ТОВ «Нілан-ЛТД», 2017. – С. 117–120.
4. Гринько Т. В. Щодо інноваційного потенціалу як складової інноваційної активності підприємств / Т. В. Гринько // Економіст. – 2010. – № 2. – С. 15–16.
5. Гринько Т. В. Формирование механизма инновационного развития предприятия / Т. В. Гринько // Інвестиції: практика та досвід. – 2011. – № 7. – С. 18–22.
6. Бикова В. Г. Розвиток національної інноваційної системи в умовах глобалізації економічних процесів / В. Г. Бикова, А. Г. Буштрук // «Економіка і менеджмент – 2013: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку» : зб. наук. праць Міжнар. наук.-практ. конф. – Т. 6. Проблеми та перспективи інноваційного розвитку: держава, регіон, галузь, суб'єкт господарювання. – 24–25 квіт. 2014 року. – Дніпропетровськ : Видавець Біла К. О., 2014. – С. 20–22.

Касянова А. В., д. е. н. Колосов А. М.

Луганський національний університет імені Тараса Шевченка

(м. Старобільськ, Україна)

ФОРМУВАННЯ АДАПТАЦІЙНИХ МЕХАНІЗМІВ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРИ ЗМІНІ СЕРЕДОВИЩА ФУНКЦІОНУВАННЯ

Досвід діяльності організацій, що вимушені змінювати середовище функціонування (як це відбулося з організаціями, переміщеними з тимчасово неконтрольованої території України) доводить, що успішне управління ними потребує інноваційного підходу в частині пристосування до умов нового середовища. Аналіз діяльності таких організацій протягом більше трьох років, зокрема, освітніх закладів в Донбасі, показує, що в дійсності процес їхнього відновлення й розвитку є результатом подолання численних труднощів на основі поєднання зусиль самих закладів та їхніх засновників у напрямку створення єдиного адаптаційного механізму, якій поєднує організаційні, фінансові, соціальні, гуманітарні та інші аспекти управління.

Досліджувана проблема поки що не досить активно висвітлюється в наукових колах, але попереднє уявлення про проблематику формування адаптаційних механізмів тимчасово переміщених освітніх закладів складається під

впливом введеної Законом України категорії тимчасово переміщеної наукової установи [1].

Будь-які організації самі по собі наділені певними адаптаційними можливостями пристосування до нових умов функціонування. Так, організації, що з самого початку мали найбільш розвинену структуру у просторі, мають більші можливості адаптації, ураховуючи на те, що частина їхніх підрозділів, навіть таких, що раніше були периферійними, залишаються функціонувати на своєму власному місці. Тоді лише частка з них підлягають переміщенню.

Характер структурної перебудови організації у формалізованому вигляді може бути відображений засобами переформатування вихідного графа структури організації B до її нового графу H у результаті її переміщення згідно із схемою, наведеною на рис. 1.

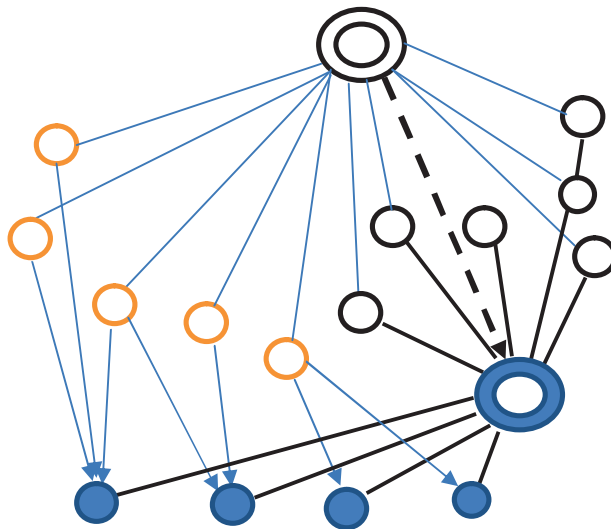


Рис. 1. Схема переформатування графа структури навчального закладу в процесі його переміщення:

◎ – центральний офіс до переміщення; ◎ – центральний офіс після переміщення; ○ – переміщені підрозділи; ○ – не переміщені підрозділи; ● – нові місця розташування переміщених підрозділів

Відповідно до схеми на рис. 1 можна вважати доцільним оцінювати стан «збереження» будь-якої організації, що підлягає переміщенню, за допомогою наступного коефіцієнту збереження структури організації $K_{зб.стр}$:

$$K_{зб.стр} = P_{н} / P_{заг} < 1,$$

де $P_{н}$ – кількість підрозділів, що залишаються в незмінному стані;

$P_{заг}$ – загальна кількість підрозділів.

Додатково можуть бути застосовані показники збереження активів $K_{зб.акт}$, персоналу організації $K_{зб.пер}$ та інших, які можна визначати за формулами:

$$K_{зб.акт} = V_{н.акт} / V_{заг.акт} < 1, K_{зб.пер} = Ч_{н} / Ч_{заг} < 1,$$

де $V_{н.акт}$ – вартість активів організації, які залишаються незмінними в процесі її переміщення;

$V_{заг.акт}$ – загальна вартість активів організації;

$Ч_{н}$ – чисельність персоналу підрозділів, що не змінюють свого місцезнаходження;

$Ч_{заг}$ – загальна чисельність персоналу організації.

Очевидно, що чим ближче до 1 мають значення визначені коефіцієнти, тим менша складність завдань організації з адаптації до нових умовах функціонування і, навпаки, різниця між 1 і значенням коефіцієнтів збереження по вказаних видах ресурсів $(1-K)$ відображає частку втрачених ресурсів, на фоні якої організація поновлює своє функціонування в нових умовах. На основі запропонованих коефіцієнтів може бути побудована система оцінювання адаптаційних здатностей переміщеної організації, а саме:

якщо організація відновлює своє функціонування на новому місці відповідно до своєї статутної діяльності при найменшій втраті своїх ресурсів, коли $(1-K) < 0,2$ початкового потенціалу, то продемонстровані адаптаційні здатності слід вважати *іманентними*, тобто такими, що властиві будь-якій організації;

якщо ж організація відновлює своє функціонування при втраті своїх ресурсів в межах $0,2 < (1-K) < 0,5$, то її адаптивні властивості слід вважати *розвинутими*, тобто здобутими вже в нових умовах функціонування організації;

якщо ж організація відновлює своє функціонування при втраті своїх ресурсів при $(1-K) > 0,5$, то її адаптивні властивості слід вважати *виключними*.

Список використаних джерел:

1. Про внесення змін до деяких законів України щодо діяльності вищих навчальних закладів, наукових установ, переміщених з тимчасово окупованої території та з населених пунктів, на території яких органи державної влади тимчасово не здійснюють свої повноваження [Електронний ресурс] / Закон України // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2016. – № 51. – Ст. 840. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1731-19>

Д. е. н. Коваленко О. В., Бахтін І. В.

Запорізька державна інженерна академія (Україна)

ІНВЕСТИЦІЙНА ПРИВАБЛИВІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних економічних умовах існує гостра необхідність збільшення обсягів інвестицій до виробничого сектору економіки України. Для забезпечення конкурентоспроможності продукції, що виробляється, необхідно активізувати інвестиційні процеси на підприємствах. Хронічне недоінвестування призводить до утворення на підприємствах великого обсягу фізично зношених та морально застарілих машин і устаткування. Відбувається інтенсивне оновлення вимог ринку до продукції, тому вкрай важливо постійно фінансувати розробки та впроваджувати інноваційні технології.

Розумне управління процесом підвищення інвестиційної привабливості усіх сегментів інвестиційного ринку і, перш за все підприємств, значно поліпшить інвестиційний клімат країни.

Інвестиційна привабливість підприємства – це система якісних і кількісних факторів, яка характеризує платоспроможний попит підприємства на інвестиції.

Будучи об'єктом інвестиційного ринку, підприємство має не тільки власну інвестиційну привабливість, а й одночасно перебуває в інвестиційному просторі інших об'єктів інвестиційного ринку. Тому інтегральну оцінку інвестиційної привабливості підприємства необхідно проводити з урахуванням його галузевої приналежності та інвестиційної привабливості регіону, в якому воно знаходиться.

Формування інвестиційної привабливості підприємства являє собою тривалий складний процес, що включає кілька основних етапів (рис.1).