

Махінько А. А., Тімар І. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ОПІР ІННОВАЦІЙНИМ ЗМІНАМ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Проблеми інноваційної діяльності стають в останні роки все більш актуальними з огляду на те, що важливе значення у забезпеченні сталого соціально-економічного розвитку держави має саме активізація інноваційної діяльності. Першим суттєвим поштовхом використання інновацій для підвищення ефективності діяльності підприємств та забезпечення їх конкурентоспроможності стали дослідження Пітера Ф. Друкера з США, що лягли в основу його праці під назвою «Інновації і підприємництво: практика і принципи» (1985). З того часу численні дослідження науковців і практиків присвячені розгляду різних аспектів інноваційної діяльності, але питання готовності до інноваційних змін підприємств все ще потребують більш глибокого опрацювання.

Безперечним є позитивний вплив інноваційної діяльності на підприємстві, так як саме впровадження інновацій веде до оновлення ринку, поліпшення якості і розширенню асортименту товарів і послуг, створення нових методів виробництва, збуту продукції, підвищення ефективності управління. Незважаючи на це, впровадження інновацій на практиці гальмується в тому числі з причин опору інноваційним змінам. Крім того, в умовах активного становлення ринкових відносин, українські підприємства все частіше відчують нагальну потребу в людях, здатних генерувати нові ідеї або створювати імпульси до прийняття нових рішень.

Здавалося б, це питання досить прозоре, що може бути простіше – в ході обстеження виявити суб'єкта (або якусь групу фахівців), або іншу структуру, яким належить інноваційна ідея. Але це не легко, потрібно дотримуватися деяких ознак, на які будуть впливати саме:

- внутрішні ініціатори нововведень: трудовий колектив або колектив фахівців; керівництво підприємств в особі їх директорів; окремі фахівці;

- зовнішні ініціатори: місцеві, регіональні органи влади; власники контрольного пакету акцій підприємства; розробники нової продукції; споживачі (замовники); іноземні партнери.

Однак проблему ініціювання нововведень на підприємствах не слід розглядати настільки спрощено, вона настільки об'ємна і комплексна, що стає більш ніж принциповою умовою для успішної реалізації всіх наступних етапів процесу впровадження інноваційної ідеї. Ініціатори інноваційних змін нерідко стикаються з опором їх впровадженню тому, що не можуть вірно донести інформацію про власні пропозиції та ідеї. Отже, процес переконання у результативності, доцільності, ефективності впровадження пропонованих інновацій є важливою частиною інноваційного процесу.

Успіх впровадження й реалізації інновацій на підприємстві, багато в чому залежить від готовності до цих процесів керівництва, так як, незважаючи на важливість та позитивний вплив інновацій на діяльність підприємства, не всі керівники готові до таких змін. Тому, в сучасних умовах керівник підприємства повинен був би бути істинним новатором, який спирається в своїй діяльності на досягнення науки, наукові розробки, бути здатним оцінювати і без зволікання впроваджувати у виробництво інноваційні ідеї. Але, у кожного різний підхід до інновацій, свій стиль і метод управління інноваційними процесами, суттєвий вплив мають особисті якості керівників, багато хто нічого не змінює, тому що, це великий ризик, на який не всі здатні йти. Проте незначна помилка в реалізації інноваційної політики, може обернутися хаосом, а також дезорганізує нормальний ритм виробничого процесу.

Значущу роль у подоланні опору інноваційним змінам має побудова інноваційної культури як елемента загальної бізнес-культури підприємства, що в свою чергу впливає на формування його загального іміджу. Для цього необхідно вдосконалення інформаційного забезпечення інноваційного процесу, організація навчання, обміну інформацією між учасниками процесу, створення творчої атмосфери, стимулювання до генерування нових ідей, формування відношення до змін, націленість на розвиток, тощо.

Отже, інноваційний процес, не дивлячись на необхідність й ефективність інновацій, нерідко гальмується в наслідок опору інноваційним змінам. Вирішення зазначеної проблеми можливо при поєднанні декількох факторів, а саме активізації генерування нових ідей, вдосконалення процесу їх донесення й презентації, формування інноваційної культури як складової частини загальної культури підприємства. Саме ці заходи повинні стати підґрунтям процесу подолання опору інноваційним змінам на підприємстві.

Список використаних джерел:

1. Управління змінами на підприємствах – необхідна умова забезпечення їх розвитку / Т. В. Гринько // Бізнес Інформ. – 2013. – № 10. – С. 247–252.
2. 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. – 328 с.
3. Бикова В. Г. Концептуальні положення управління інноваційним потенціалом наукомістких підприємств / В. Г. Бикова, Ю. М. Ряснянський // Економіка і менеджмент – 2013: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку : зб. наук. праць Міжнар. наук.-практ. конф. – Т. 3. Управління інвестиційно-інноваційним потенціалом та фінансовий механізм підприємств в умовах інтеграційних процесів. – 24–25 квітня 2014 року. – Дніпропетровськ : Видавець Біла К. О., 2014. – С. 8–11.
4. Економічне управління підприємством : навч. посіб. / А. М. Колосов, О. В. Коваленко, С. К. Кучеренко, В. Г. Бикова; за заг. ред. А. М. Колосова. – Старобільськ : Вид-во держ. закл. «Луган. нац. ун-т імені Тараса Шевченка», 2015. – 352 с.

Мельнікова А. С., к. е. н. Хуторської П. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

CRM-СИСТЕМА, ЇЇ ФУНКЦІЇ ТА ВПЛИВ НА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОДАЖУ ПРОДУКЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Нерідко зусилля, спрямовані на здійснення стратегічного ринкового управління, здаються марними – через те, що незрозумілим і не прогнозованим виявляється зовнішнє середовище. Комунікації, які повинні з'явитися в організації, і вибір, який їй належить робити, викликають напругу і внутрішній опір.