

6. Петренко С. М. Внутрішній контроль діяльності підприємства і його інформаційне забезпечення: теорія, методологія, організація : автореф. дис. д-ра екон. наук / С. М. Петренко. – К., 2010. – 39 с.
7. Commission Guidance Regarding Management’s Report on Internal Control Over Financial Reporting Under Section 13(a) or 15(d) of the Securities Exchange Act of 1934. SEC Interpretive Guidance. [Електронний ресурс]; Securities and Exchange Commission // Exchange Act Rules 13a-15(f) and 15d-15(f) [17 CFR 240.13a-15(f) and 15d-15(b)], 2007. – Режим доступу : <http://www.sec.gov/rules/interp/2007/33-8810>
8. Максимова В. Ф. Внутрішній контроль економічної діяльності промислового підприємства – системний підхід до розвитку : моногр. / В. Ф. Максимова. – К. : АБІРО, 2005. – 264 с.
9. Бутинець Т. А. Сучасний бухгалтерський облік і контроль: проблеми розвитку: моногр. / за заг. ред. проф. Ф. Ф. Бутинця. – Житомир : ПП «Рута», 2014. – 380 с.
10. Гринько Т. В. Організаційні зміни на підприємстві в умовах його інноваційного розвитку / Т. В. Гринько, Т. З. Гвініашвілі // Економічний часопис-XXI. – 2015. – №1-2 (2). – С. 51–54.
11. Grynko T. V. Using the control model / T. V. Grynko, V. Y. Zlydnieva // Економіка і менеджмент – 2016: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку : зб. наук. праць Міжнар. наук.-практ. конф. : у 9 т. (м. Дніпропетровськ, 14–15 квітня 2016 р.). – Дніпро : Біла К. О., 2016. – Т. 3. – С. 3–5.

К. е. н. Шевченко В. А., Марцинкевич О. Ю.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

На сьогодні глобальні економічні системи досягли такого рівня розвитку, коли особливу роль набувають наукові і технологічні знання, інновації. Таку економіку називають інноваційною, або економікою суспільства, заснованою на «знаннях, інноваціях, на доброзичливому сприйнятті нових ідей, систем і технологій, на готовності їх практичної реалізації в різних сферах людської діяльності» [1]. У загальному розумінні, інноваційною економікою з позицій інституціоналізму вважають «економіку з високим рівнем знань та високим духовно-моральним наповненням, в якій суб’єкти господарства та галузі розвиваються з допомогою генерації інноваторами інновацій, які трансформувалися з наукових та фундаментальних розробок з метою отримання надприбутків» [2]. Отже, в умовах інноваційної економіки розвиток суб’єктів господарювання набуває нового змісту, що потребує ґрунтовних наукових досліджень з метою розробки дієвих механізмів управління підприємством.

Дослідження наукових джерел, аналіз та узагальнення різних точок зору науковців, що досліджували сутність дефініції «управління розвитком», показало, що не існує єдиного загально визнаного трактування цієї економічної категорії. Різноманітні тлумачення терміну «управління розвитком» визначають його як процес, підсистему, цілеспрямований вплив, тому найбільш ґрунтовним можна вважати наступне визначення: «управління розвитком – це процес, спрямований на вдосконалення основних видів діяльності: виробничої, фінансової, інвестиційної, що в результаті підвищить конкурентоспроможність підприємства та зумовить довгостроковий успіх компанії на ринку за допомогою впровадження у діяльність необхідних процедур та методів» [3].

В умовах інноваційної економіки розвиток підприємств набуває екстенсивного характеру, так як представляє собою кількісні, якісні та структурні зміни у часі та просторі, що відбуваються у наслідок інноваційних процесів на підприємстві, отже вимагає вдосконалення існуючих механізмів управління з метою підвищення рівнів реалізації потенціалу та конкурентоспроможності підприємства. Успіх запровадження та реалізації заходів, направлених на вдосконалення системи управління розвитком підприємства залежить від сукупності факторів, одним із яких є готовність персоналу до цих процесів. Саме працівники підприємства беруть пряму участь в процесах розвитку, що полягає в ініціації інноваційних нововведень, виборі напрямків розвитку, впровадженні відповідних управлінських рішень тощо. Крім того, інноваційні нововведення можуть пропонувати не тільки науково-дослідницькі інституції, а й висококваліфіковані працівники підприємства, що мають певну науково-теоретичну підготовку та професійний досвід.

Отже, розвиток підприємств на основі інноваційних процесів потребує створення сприятливих умов для максимальної реалізації трудового потенціалу, перш за все за рахунок підвищення кваліфікації персоналу та впровадження дієвих механізмів його мотивації. При цьому найбільш складним та важливим завданням є взаємоузгодження цілей розвитку підприємства із індивідуальними цілями працівників задля максимізації ефективності господарської діяльності.

У загальному визначенні під мотивацією розуміють рушійні сили, які направлені на спонукання людини до здійснення певних цілеспрямованих дій. Мотиваційні механізми дозволяють підвищувати зацікавленість персоналу у до-

сягненні максимальної економічної і соціальної ефективності діяльності підприємства. Система мотивації управлінського персоналу, який приймає участь у процесі управління розвитком підприємства, повинна мати специфічні відмінності від загальної системи мотивації працівників виробничих підприємств. Така система повинна «вимірювати результати роботи людини, оцінювати її на відповідність заданим критеріям, формувати інформацію для прийняття рішень про надання працівнику винагород у матеріальній і нематеріальній формах» [7]. Систему мотивації управлінців та фахівців, основним видом діяльності яких є управління розвитком, доцільно формувати у шість етапів: 1) визначення виду інтелектуальної праці (репродуктивна, алгоритмічна, творча); 2) встановлення груп працівників, їх потреб і мотивів; 3) формування комплексу стимулів, визначення та розрахунок показників ефективності діяльності персоналу; 5) формування матриці стимулювання; 6) обґрунтування джерел фінансування. При такому підході впроваджується система диференціації стимулів для різних груп фахівців, що враховує особливості їх діяльності, при цьому зростає дієвість мотиваційних механізмів, а це в свою чергу має сприяти формуванню нового типу мислення управлінців, яке носитиме інноваційний характер. Отже, удосконалення управління розвитком на основі запропонованих заходів дозволить розв'язати проблеми опору персоналу інноваційним змінам, зменшити терміни пошуку, обґрунтування, запровадження інновацій, підвищити в цілому ефективність процесу розвитку підприємства.

Список використаних джерел:

1. Богданов М. О. Інноваційна економіка як стратегічний напрям розвитку в XXI столітті [Електронний ресурс] / М. О. Богданов. – Режим доступу : <http://www.confcontact.com/2009new/5-bogdanov.php>
2. Краус Н. М. Інноваційна економіка: дефініція поняття та інституціональний базис розвитку / Н. М. Краус // Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія Економіка. – 2015. – Вип. 2(4), Ч. 1. – С. 36-42.
3. Фоменко А. В. Удосконалення управління розвитком підприємств машинобудівної галузі / А. В. Фоменко, Ю. І. Кучмай // Вісник НТУ «ХП». – 2014. – № 65 (1107). – С. 187–192.
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 // Инвестиції: практика та досвід. – 2011. – № 7. – С. 18–22.
6. 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.
7. Хміль Ф. І. Основи менеджменту : підруч. / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2003. – 608 с.