

Список використаних джерел:

1. «Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2015 року». Постанова КМУ від 21 липня 2006 р. N 1001 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
2. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо формування регіональних стратегій розвитку: Наказ Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України № 224 від 29.07.2002 р. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua>
3. Безугла В. Сучасні аспекти формування регіональної конкурентоспроможності: монографія / В.О.Безугла, Л.П.Шаповал, К.О.Латишев // Кременчук: КРЕМПАК, 2010. – 285 с.
4. Василенко В.Н. Конкурентоспособность регионов: истоки, оценки и перспективы / Василенко В. Н., Агафоненко О. Ю., Будяков В. Е.; Монография / НАН Украины. Ин-т экономико-правовых исследований. – Донецк: ООО «Юго-Восток, Лтд», 2008. – 363с.
5. Єресько І. Формування конкурентоспроможної регіональної економіки як мета стратегічного планування комплексного розвитку регіону / І. Єресько // Конкуренція. Вісник Антимонопольного комітету України. – 2006. – № 3 (22). – С. 19-25.
6. Стасюк О. М. Інтегральна оцінка конкурентоспроможності регіонів України // О. М. Стасюк, І. А. Бевз // Научно-технический сборник: Коммунальное хозяйство городов. – 2006. – С. 53–60.
7. Видяпин В. Региональная экономика / В.И. Видяпин, М. В. Степанова; Учебник / под ред. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 666 с.
8. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки в умовах глобалізаційних викликів. За заг. ред. проф. В. І. Полохала [Електронний ресурс] // матеріали парламентських слухань у ВРУ 17.06.2009. Київ: Парламентське видання, – 2009, 628 с. – Режим доступу: <http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/doccatalog/list?currDir=48718>

Ключові слова: конкурентоспроможність, конкурентні переваги, регіон, стратегія розвитку, інновації.

Ключевые слова: конкурентоспособность, конкурентные преимущества, регион, стратегия развития, инновации.

Key words: competitiveness, competitive advantages of region, the development strategy, innovations.

УДК 338

ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ИННОВАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Щёкина Е. Ю., ассистент кафедры «Менеджмент», Одесский национальный политехнический университет

Щокина Є. Ю. Організаційно-управлінські інновації в організаціях.

У статті розглядається питання здійснення організаційно-управлінських інновацій на промислових підприємствах, які є особливо актуальною проблемою для нинішнього етапу розвитку економіки, оскільки воно обумовлено активізацією процесу формування інтегрованих економічних структур галузевого, міжгалузевого і міжрегіонального рівня. Розглянуто види організаційно-управлінських інновацій і ряд проблем, що перешкоджають успішному освоєнню організаційно-управлінських інновацій на підприємствах. Розглянуто систему класифікації організаційно-управлінських інновацій і роль управління інноваціями на підприємствах; описано, що для прийняття рішення про доцільність організаційно-управлінських інновацій необхідно використовувати певну систему оцінок; виявлені чинники результативності та оцінки ефективності організаційно-управлінських інновацій. Описано, що за своєю суттю організаційно-управлінські інновації спрямовані на зміни в системі управління організацією, але основна мета їх застосування - підвищення ефективності функціонування, конкурентоспроможності та розвитку підприємництва організації в цілому. А також зроблені висновки про необхідність більш глибокого дослідження організаційно-управлінських інновацій на промислових підприємствах, нововведень в організації виробництва, праці та управління, які відкривають перед організаціями величезні перспективи, і за рахунок реалізації яких в області управління можна збільшити ВВП країни.

Щёкина Е. Ю. Организационно-управленческие инновации в организациях.

В статье рассматриваются вопросы осуществления организационно-управленческих инноваций на промышленных предприятиях, которые являются особенно актуальной проблемой для нынешнего этапа развития экономики, поскольку оно обусловлено активизацией процесса формирования интегрированных экономических структур отраслевого, межотраслевого и межрегионального уровня. Рассмотрены виды организационно-управленческих инноваций и ряд проблем, препятствующих успешному освоению организационно-управленческих инноваций на предприятиях. Рассмотрена система классификации

организационно-управленческих инноваций и роль управления инновациями на предприятиях; описано, что для принятия решения о целесообразности организационно-управленческих инноваций необходимо использовать определенную систему оценок; выявлены факторы результативности и оценки эффективности организационно-управленческих инноваций. Описано, что по своей сути организационно-управленческие инновации направлены на изменения в системе управления организацией, но основная цель их применения – повышение эффективности функционирования, конкурентоспособности и развития предпринимательской организации в целом. А также сделаны выводы о необходимости более глубокого исследования организационно-управленческих инноваций на промышленных предприятиях, нововведений в организации производства, труда и управления, которые открывают перед организациями огромные перспективы, и за счет реализации которых в области управления можно увеличить ВВП страны.

Shchekina E. Organizational and managerial innovations in organizations.

The article discusses the issues of the organizational and managerial innovations in industry, which is particularly a problem for the current stage of development of the economy, because it is caused by the activation of the formation of the integrated economic structures of sectoral, cross-sectoral and inter-regional level. It was analyzed the types of organizational and managerial innovations and a number of obstacles to successful development of the organizational and managerial innovations in enterprises. A system of classification of organizational and managerial innovations and the role of innovation in enterprises; explained that a decision on whether the organizational and managerial innovations necessary to use a scoring system, identifies factors and assessment of the impact of organizational and managerial innovations. It was described that at its core organizational and managerial innovations are aimed at changes in the management of the organization, but the main purpose of their application - improving the functioning, competitiveness and development of entrepreneurial organization. As well as findings of the more in-depth study of organizational and managerial innovations in industry, innovations in the organization of production, labor and management, to organizations that offer great promise, and by the realization that the management can increase the country's GDP.

Постановка проблемы. Осуществление организационно-управленческих инноваций на предприятиях является особенно актуальной проблемой для нынешнего этапа развития экономики, поскольку оно обусловлено активизацией процесса формирования интегрированных экономических структур отраслевого, межотраслевого и межрегионального уровня. Необходимо исследовать недостаточно используемый на сегодняшний день инновационный потенциал организационно - управленческих инноваций, которые призваны стать основой и фундаментальной предпосылкой развития реального сектора экономики. Необходимо исследование взаимосвязи интеграции и инновационных процессов, который со всей убедительностью показывает, что именно крупным корпорациям доступна организация инновационных процессов на магистральных направлениях технического прогресса. Крупный бизнес оказывается способным к инновационным изменениям, в частности, к осуществлению организационно-управленческих нововведений.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросы, связанные с инновационной деятельностью и управлением нововведениями, рассматриваются достаточно широко в работах таких отечественных и зарубежных ученых, как: Анискин Ю.П., Бляхман А.С., Бретт А., Гохберг Л.М., Денисов Б.Ф., Миндели Л.Э., Портер М., Панов А.И., и др. Несмотря на значительное число публикаций, посвященных различным аспектам инноваций и предпринимательства, следует отметить, что в них недостаточно представлены и разработаны базовые теоретические и методологические проблемы, связанные с управленческими инновациями. В связи с этим остается нерешенной задача разработки и обоснования целостной, системной концепции организационно-управленческих инноваций в контексте креативного характера современного менеджмента. Необходимо больше исследовать ряд проблем, препятствующих успешному освоению организационно-управленческих инноваций, делать оценку эффективности организационно-управленческих инноваций.

Целью данной статьи является выявление роли организационно-управленческих инноваций, рассмотрение ряда проблем, препятствующих успешному освоению организационно-управленческих инноваций, факторов результативности и оценки эффективности организационно-управленческих инноваций.

Результаты исследования. В настоящее время инновационное развитие организаций ассоциируется в основном с освоением высоких технологий, разработкой и производством интеллектуальной продукции, хотя инновационное развитие охватывает более широкую сферу: маркетинг, продажи, производство, управление персоналом, финансы и другие.

По своей сути организационно-управленческие инновации направлены на изменения в системе управления организацией, но, основная цель их применения – повышение эффективности функционирования, конкурентоспособности и развития предпринимательской организации в целом [1].

В зависимости от объекта можно выделить следующие виды организационно-управленческих инноваций (рис. 1.): 1) Организационные нововведения связаны с освоением новых форм и методов организации и регламентации производства и труда, а также с изменениями соотношения сфер влияния структурных подразделений, социальных групп, отдельных лиц организации. 2) Управленческие нововведения определяют целенаправленное изменение состава функций управления, организационных структур, технологий и организации процесса управления, методов работы аппарата управления. 3) Экономические нововведения характеризуются изменениями в финансовой, платежной, бухгалтерской сферах деятельности организации, а

также в области планирования, ценообразования, мотивации и оплаты труда и оценки результатов деятельности. 4) Социальные нововведения реализуются для активизации потенциала организации путем совершенствования ее кадровой политики, развития системы профессиональной подготовки работников и социально-профессиональной адаптации вновь принятых, совершенствования системы вознаграждения и оценки результатов труда персонала. 5) Юридические нововведения определяют новые и измененные нормативно-правовые документы, регулирующие все виды деятельности организации. 6) Маркетинговые нововведения связаны с новыми формами и методами продвижения продуктов на рынке, улучшением взаимоотношений с клиентами, новыми подходами к рекламе и другие. 7) Корпоративные нововведения проявляются в улучшении взаимодействия с акционерами организации [2].



Рис. 1. Классификация организационно-управленческих инноваций.

Средством развития экономики любого государства является нововведение, то есть целенаправленные изменения, новые элементы, сознательно внедрены в производственную культуру и структуру предприятия.

В организациях существует ряд проблем, препятствующих успешному освоению организационно-управленческих инноваций:

1) Недопонимание сути и роли организационно-управленческих инноваций в современных экономических условиях. Многие менеджеры мыслят консервативно и считают организационно-управленческие инновации менее важными, чем технологические инновации. Некоторым трудно воспринимать организационно-управленческие инновации в силу отраслевой специфики. 2) Недооценка личностного фактора при реализации организационно-управленческих инноваций. Часто управленческие нововведения вызывают конфликт интересов, сопротивление персонала организации. 3) Отсутствие необходимых знаний и навыков эффективной реализации организационно-управленческих инноваций.

В связи с этим деловому сообществу предстоит разработать единые принципы и подходы к содержанию организационно-управленческих инноваций, их измерению и оценке в условиях постоянных изменений, с учетом современных представлений об успешной предпринимательской организации. Практика отечественных организаций требует от управленческой науки методического инструментария, обеспечивающего единство подходов к оценке, измерению и внедрению организационно-управленческих инноваций [3].

Для принятия решения о целесообразности организационно-управленческих инноваций необходимо использовать определенную систему оценок. Проводя оценку эффективности организационно-управленческих инноваций, нужно исходить не только из абсолютных значений критериев эффективности, но и из того, насколько данная инновация способствует улучшению текущей ситуации. Оценка организационно-управленческих инноваций состоит из определения социально-экономической эффективности управления бизнесом и изучения основных передовых достижений и тенденций развития бизнеса. Определение социально-экономической эффективности управленческих решений представляет собой весьма сложную и серьезную научную проблему, трудности в решении которой диктуются самой сущностью процессов управления, происходящих в рамках любой организации [4].

Проблема измерения, оценки и анализа результативности нововведений в управлении является одной из наиболее сложных задач управления, поэтому без глубокого анализа и оценки эффективности проектов нововведений в управлении нельзя принимать решение об их реализации. Оценка эффективности организационно-управленческих инноваций может включать следующую последовательность действий руководителя компании: определить реальные полезные результаты, которые должны быть получены; обозначить ограничения – например, интервал времени для получения организационно-управленческого эффекта или объем выделенных ресурсов; определить степень соответствия получаемого организационно-управленческого эффекта желаемым значениям. Эффективность представляет соизмерение ресурсов, необходимых для достижения результатов. Основными факторами эффективности решений являются три группы факторов: использование ресурсов, фактор времени и целенаправленность управления. Рассмотрим факторы результативности организационно-управленческих инноваций (табл. 1)

Первый фактор характеризует структуру, качество ресурсов, их экономию в процессах управления и возможность пополнения и накопления. Второй фактор отражает своевременность решений, экономию времени, использование новых технологий и потенциал персонала, способного решать проблемы достаточно оперативно и профессионально. Третий фактор отражает реальность и значительность цели, в соответствии с которой и рассматривается результат деятельности менеджера, его стратегия, учет рыночных процессов

экономического развития [5]. Учитывая все факторы результативности, можно сделать вывод, что организационно-управленческие инновации способны производить «полезный эффект», повышая конкурентоспособность предпринимательских организаций по следующим направлениям: снижение затрат ресурсов (финансовых, человеческих, временных) на разработку и решение организационно-управленческих задач; повышение эффективности принимаемых решений по развитию бизнеса; создание конкурентных преимуществ для развития бизнеса.

Таблица 1 - Факторы результативности организационно-управленческих инноваций

Факторы, блокирующие новаторство	Факторы, поддерживающие новаторство	Факторы, усиливающие новаторство
Недоверие руководителей к выдвигаемым «снизу» новым идеям.	Поддержка новаторов со стороны высшего руководства.	Поддержание стремления работников постоянно учиться и повышать свою квалификацию.
Создание жестких механизмов контроля за деятельностью новаторов.	Предоставление новаторам необходимой свободы при разработке новшеств.	Сочетание в системе образования специальных знаний и междисциплинарной подготовки.
Вмешательство несопряженных структурных подразделений в оценку новаторских предложений.	Поддержание эффективных коммуникаций с коллегами, другими подразделениями и компаниями.	Предоставление возможности свободно высказать собственное мнение о проводимых в компании изменениях.
Боязнь риска и непризнание возможности ошибок со стороны руководства.	Высокое доверие со стороны руководства компании и допущение возможности поисковых ошибок.	Преодоление барьеров и «размывание границ» между разными видами работ и функциональными обязанностями.
Незамедлительная критика и угрозы увольнения в связи с допущением ошибок в процессе новаторской деятельности.	Ведение дискуссий и обмен идеями без страха наказания.	Предоставление новаторам содержательной деловой информации, даже если она негативна.
Строгое наказание за просчеты в творческом поиске.	Отсутствие строгого наказания за просчеты в творческом поиске.	Проведение регулярных совещаний рабочих групп.
Создание стереотипов мышления в компании.	Создание в компании атмосферы взаимопонимания.	Логичная аргументация необходимости изменений и реорганизаций в компании.
Строгое выполнение своих функциональных обязанностей новатором, полный запрет на несанкционированный поиск.	Приоритет разнообразия и творчества над однообразием и приспособленчеством.	Предоставление гибких условий и режимов труда.
Тенденции к излишнему сужению границ предмета исследования новаторами.	Свободный доступ к дополнительным источникам информации о нововведениях.	Использование альтернативных форм трудового процесса для новаторов.
Необходимость множества согласований по разработке и внедрению новых идей.	Уменьшение помех и мелочного вмешательства в выполнение работ новатором.	Использование различных рычагов и стимулов активизации новаторской деятельности.
Постановка задач новаторам и передача им информации, сопровождаемая угрозами со стороны руководителя.	Повышение восприимчивости менеджмента к новым идеям.	Создание механизмов интеграции выдвижения идей с их эффективной и быстрой реализацией.

Организационно-управленческие инновации ставят своей целью преобразование организационной структуры организации, совершенствование системы корпоративных финансов, а также управления человеческими ресурсами. Значение организационно-управленческих инноваций в современном мире трудно переоценить. Нововведения в организации производства, труда и управления открывают перед организациями огромные перспективы. По оценкам экспертов, за счет реализации инноваций в области управления в организациях можно увеличить ВВП страны на 50-80%. Инновационное управление компанией позволяет целенаправленно обеспечивать устойчивое функционирование и развитие компании. Фактор эффективности управления компанией имеет преобладающее значение, что и определяет актуальность инновационного управления компанией, как существенного фактора обеспечения устойчивости компании.

Выводы. Исследования показали, что средством развития экономики любого государства является нововведение, то есть целенаправленные изменения, новые элементы, сознательно внедрены в производственную культуру и структуру предприятия. Необходимо рассматривать в организациях существующий ряд проблем, препятствующих успешному освоению организационно-управленческих инноваций, исследовать факторы результативности организационно-управленческих инноваций, проводить оценку эффективности организационно-управленческих инноваций. Нововведения в организации производства, труда и управления открывают перед организациями огромные перспективы, за счет их реализации в области управления можно увеличить ВВП страны.

Список использованных источников:

1. Управление инновациями / В. Н. Гунин, В. П. Баранчев, В. А. Устинов, С. Ю. Ляпина; Науч. ред. Зобов А. Н. — М.: Инфра-М, 2000. — 251.

2. Инновационный менеджмент: Учеб. пособие / Под ред. В. М. Аньшина, А. А. Дагаева. — М., Дело, 2003. — 528 с.
3. Гребнев Е.Т. Управленческое нововведение. М.: Экономика, 1985 — 159 с.
4. Национальный доклад «Организационно-управленческие инновации: развитие экономики, основанной на знаниях» / Под ред. С.Е. Литовченко. -М.: Ассоциация Менеджеров. -2008. -стр.83.
5. Абродин А.Ю. и др. Инновационный менеджмент: миф или реальность. /В.В. Стасев, А.Ю. Забродин, Е.Н. Черных – М.: Изд-во ГРИФ, 2006. -354 с.
6. Организационно-управленческие инновации: развитие экономики основанной на знаниях / Национальный доклад. – М.: Ассоциация Менеджеров, 2008. – 104 с

Ключові слова: інновації; управління, управлінські інновації, організаційні інновації. класифікація, фактори, оцінка.

Ключевые слова: инновации; управление, управленческие инновации, организационные инновации, классификация, факторы, оценка.

Keywords: management, management of innovation, organizational innovation, classification, factors evaluation.

УДК 338.28:656.7

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ПЕРЕДУМОВИ КЛАСТЕРИЗАЦІЇ ВУГЛЕВИДОБУВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Василишина Л. М., асистент, Донецький національний технічний університет

Василишина Л. М. Організаційні передумови кластеризації вуглевидобувних підприємств.

В статті розглядаються умови кластеризації підприємств вугільної галузі. Саме кластери створюють нову систему національних, регіональних і локальних економічних конфігурацій. Ефективні механізми співпраці і партнерства являють собою складну проблему, для вирішення якої необхідно враховувати наявні в регіоні умови і передумови виникнення новітніх форм господарювання. За допомогою кластерів забезпечується прорив на світовому ринку. Формування кластерних форм господарювання обумовлено динамізмом зовнішнього оточення. В Україні функціонування кластерних моделей пов'язано з низкою проблем: відсутність законодавчої бази, скоординованої державної політики та єдиного державного органу. Організаційні проблеми стримують формування і розвиток кластерних форм як на галузевому, регіональному, так і державному рівні. Інституціонально передумовою перетворень у вугільній галузі став процес реструктуризації, початок якому поклав Указ Президента України №116 від 7.02.1996 р. «Про структурну перебудову вугільної промисловості». Також було розроблено достатньо проектів, концепцій, програм розвитку вугільної галузі. За роки незалежності неодноразово змінювалася організаційна структура управління галуззю. Серед організаційних передумов кластеризації вугільної галузі виділяють фактори, що чинять як негативний (неефективний процес реструктуризації, недосконалість нормативно-правової бази), так і позитивний вплив (існуючий досвід створення інфраструктурних систем інтелектуального та фінансового капіталу, застосування механізмів державно-приватного партнерства, збільшення державного фінансування вугільної галузі). Обґрунтована необхідність створення на державному рівні єдиного державного органу, який би займався реалізацією кластерної політики та координував діяльність місцевих органів влади і галузевих об'єднань.

Василишина Л.Н. Организационные предпосылки кластеризации угледобывающих предприятий.

В статье рассматриваются условия кластеризации предприятий угольной отрасли. Именно кластеры создают новую систему национальных, региональных и локальных экономических конфигураций. Эффективные механизмы сотрудничества и партнерства представляют собой сложную проблему, для решения которой необходимо учитывать имеющиеся в регионе условия и предпосылки возникновения новых форм хозяйствования. С помощью кластеров обеспечивается прорыв на мировом рынке. Формирование кластерных форм хозяйствования обусловлено динамизмом внешнего окружения. В Украине функционирования кластерных моделей связано с рядом проблем: отсутствие законодательной базы, скоординированной государственной политики и единого государственного органа. Организационные проблемы сдерживают формирование и развитие кластерных форм как на отраслевом, региональном, так и государственном уровне. Институциональной основой преобразований в угольной отрасли стал процесс реструктуризации, начало которому положил Указ Президента Украины №116 от 7.02.1996 г. «О структурной перестройке угольной промышленности». Также было разработано достаточно проектов, концепций, программ развития угольной отрасли. За годы независимости неоднократно менялась организационная структура управления отраслью.