

УДК 658.589

*Карюк В.І.*

*к.е.н., доцент кафедри управлінських технологій,  
Університет економіки та права «КРОК», м. Київ*

**Управління інноваціями в контексті соціально-економічного розвитку  
підприємства**

V.I. Kariuk, Ph.D., assistant professor of technology management, University  
of Economics and Law "KROK", Kyiv

**Innovation Management in the context of socio-economic development of  
the enterprise**

Анотація.

У статті визначено основні властивості та ознаки інновацій з точки зору їх плановості та націленості на комерційний ефект.

Запропоновано заходи щодо організації ефективного процесу формування механізму управління інноваційною діяльністю для вирішення стратегічних завдань та реалізації пріоритетних напрямків соціально-економічного розвитку підприємства.

Розроблено практичні рекомендації щодо удосконалення системи управління інноваційною діяльністю на підприємстві з метою отримання більш високих комерційних результатів його діяльності та залучення інвестиції для подальшого соціально-економічного розвитку підприємства.

Для наочного представлення та можливості порівняльного аналізу складових запропонованої системи управління інноваційною діяльністю на підприємстві, результати дослідження подано у вигляді схеми.

Summary.

Innovation Management in the context of socio-economic development of the enterprise

The article the basic properties and characteristics of innovations from the point of view of their planning and focusing on the commercial effect.

Proposed measures for an efficient process of the formation mechanism of innovation management to the strategic objectives and the implementation priorities of socio-economic development of the company.

Practical recommendations on improving innovation management in the company in order to obtain a higher commercial results of its operations and to attract investments for the further socio-economic development of the company.

For a visual representation and the possibility of a comparative analysis of the components of the proposed system of innovation management in the company, the results presented in the scheme.

Ключові слова: інновації, управління інноваціями, інноваційний розвиток, інноваційна діяльність, соціально-економічний розвиток, соціальний ефект, економічний ефект, механізм управління.

Keywords: innovation, innovation management, innovative development, innovation, socio-economic development, social impact, economic impact, the mechanism of control.

Розвиток міжнародної економіки вимагає активізації та значного розширення масштабів інноваційної діяльності вітчизняних підприємств. Інвестиції у людський капітал, дослідження і розробки на основі міжнародного співробітництва в науково-технологічній сфері є найважливішою передумовою підвищення ефективності вітчизняного виробництва, які здатні забезпечити якісне економічне зростання на інноваційній основі та нарощення міжнародної конкурентоспроможності нашої держави.

Посилення ролі наукомістких виробництв з метою максимізації соціально-економічного результату їх діяльності вимагає формування ефективної системи управління інноваціями, яка була б гнучкою та швидко пристосовувалась до змін зовнішнього середовища. Розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення системи управління інноваційною діяльністю на підприємстві дасть змогу вітчизняним підприємствам розширити їх інноваційний потенціал і активно виходити на зарубіжні ринки із своєю інноваційною продукцією, та, як результат, отримувати більш високий комерційний результат своєї діяльності, залучати інвестиції для подальшого як економічного, так і соціального розвитку підприємства.

Значний внесок у дослідження і вирішення питань соціально-економічного розвитку підприємств через призму інноваційної діяльності зробили такі відомі українські вчені як Амоша О. І., Бажал Ю. М., Буднікевич І. М., Геєць В. М., Гриньова В. М., Грішнова О.А., Жилінська О. І., Краснокутська Н. В., Осецький В. Л., Федулова Л. І., Харів П. С., Чухно А. А. та зарубіжні науковці Водачек Л. С, Єрмаков В. І., Завлін П. Н., Лапін Н. І.

У наукових розробках вітчизняних і зарубіжних вчених фундаментально досліджено теоретичні засади формування системи управління інноваціями на підприємстві. Однак, невирішеними залишаються питання, що пов'язані з практикою впровадження системи управління інноваціями, її оцінкою, а також, дослідженням взаємозв'язку між інноваційним розвитком та соціально-економічним розвитком підприємства за сучасних умов.

Виходячи з цього, у статті потає завдання розробки практичних рекомендацій щодо удосконалення системи управління інноваційною діяльністю на підприємстві з метою отримання високих фінансових результатів його діяльності та подальшого соціально-економічного розвитку підприємства.

Інновація, як першооснова інноваційного розвитку, є дуже складним та багатограним поняттям, від надміру узагальнених варіантів до специфічних, що здебільшого належать до технічних нововведень. Однак практично всі

визначення інновації, наведені у науковій літературі, мають суттєвий недолік – вони позбавлені суб'єктної складової.

На наш погляд, інновацію слід розглядати у першу чергу як наслідок творчо-інтелектуальної діяльності, що спрямована на розробку, створення та поширення нових видів продукції, технологій, впровадження оновлених форм організації праці. У цьому творчому процесі вирішальною є роль індивіда, його інтелектуальний потенціал та схильність до креативності. Ще більше значення має наявність й ефективне застосування творчого потенціалу керівником підприємства, яскравим підтвердженням чого є найбагатші у світі американські компанії Microsoft, Metromedia, Dell, Інтернет-компанія Amazon-com, які завдячують своїм постійно зростаючим мільярдним прибуткам засновникам Б. Гейтсу, М. Деллу, Дж. Безосу.

Виходячи з вищезазначеного, сутність інноваційної діяльності полягає у її напрямках управління творчим потенціалом працівників, що створюють нові знання, процесами створення нових ідей та знань, освоєнням і розповсюдженням нововведень, соціальними аспектами нововведень тощо.

Впровадження результатів науково-технічного прогресу у процес виробництва на підприємстві є передумовою активізації інноваційної діяльності та визначальним напрямом забезпечення високої конкурентоздатності і сталого становища на ринку товарів і послуг. При цьому пріоритетними для розвитку мають стати області базових наукомістких галузей народного господарства, це забезпечить підвищення якості продукції та збереження ресурсів на всіх стадіях життєвого циклу.

Оскільки однією із основних характерних властивостей інновації є її комерційна реалізація, то інновації на підприємствах відносяться до категорії планованих змін у діяльності підприємства, що здійснюються з ціллю підвищення соціально-економічної ефективності його функціонування. Ці зміни характеризуються наступними ознаками:

- інновація пов'язана з невизначеністю щодо успішності результату інноваційної діяльності. Заздалегідь невідомо, яким буде результат

інноваційної діяльності, чи призведуть дослідження і розробки до успіху в створенні продукту, чи сприйметься новий продукт ринком або скільки часу і ресурсів знадобиться для впровадження нового виробничого процесу, методу маркетингу, організації і наскільки успішними вони будуть;

- інновація передбачає інвестиції: відповідні вкладення можуть включати придбання основних і «невидимих» активів, а також інші дії (такі, як виплата заробітної плати, придбання матеріалів, послуг), які потенційно можуть принести дохід у майбутньому;
- інновації властиво «перетікати». Вигоди від творчої інновації рідко в повному обсязі залишаються у власності підприємства-ініціатора. Підприємства, що здійснюють інноваційну діяльність шляхом освоєння чужих інновацій, можуть отримувати вигоди від «перетікання» знань або від використання оригінальних інновацій, тому для деяких видів інноваційної діяльності витрати на імітацію інновацій істотно нижче витрат на їх розробку;
- інновація передбачає використання нових знань або використання вже існуючих знань в новій комбінації. Нові знання можуть створюватися інноваційним підприємством у ході власної інноваційної діяльності (тобто шляхом використання результатів внутрішніх досліджень і розробок) або придбаватися ззовні по різних каналах (наприклад, за допомогою покупки нової технології). Використання нових знань або комбінування вже існуючих вимагає інноваційних зусиль, які неважко відрізнити від звичайної господарської практики;
- інновація націлена на підвищення ефективності підприємства за допомогою досягнення конкурентної переваги (або просто підтримання конкурентоспроможності) за рахунок підвищення попиту на продукцію підприємства (наприклад, підвищуючи якість продукту, пропонуючи нові продукти або відкриваючи нові ринки чи групи споживачів тощо), зниження витрат підприємства (наприклад, знижуючи вартість одиниці

продукції за рахунок придбань, розподілу чи трансакцій) або ж підвищення здатності підприємства до здійснення інновацій (наприклад, підвищуючи здатність до розробки нових продуктів або виробничих процесів, до створення нових знань).

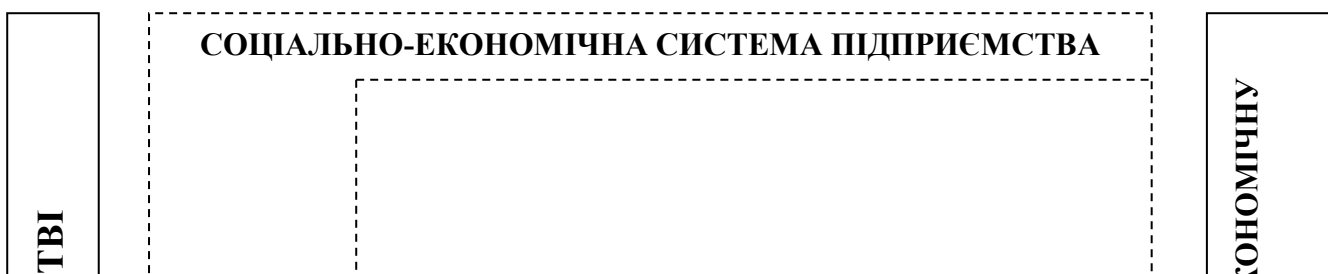
Успішне управління інноваційною діяльністю, підвищення її результативності, скорочення періоду впровадження інновацій та досягнення максимального соціально-економічного результату діяльності підприємства потребують побудови ефективної системи управління інноваціями (рис.1).

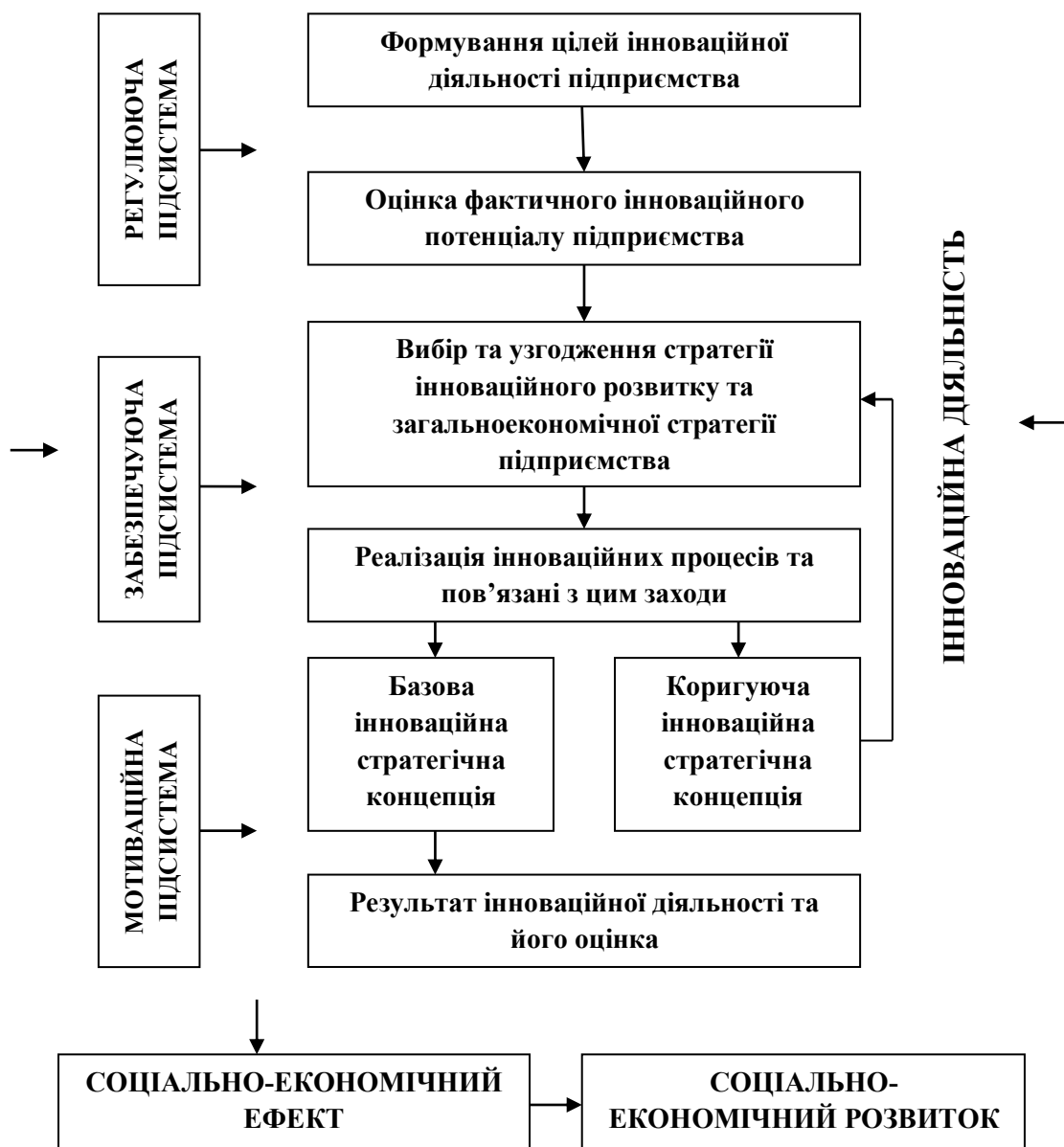
У економічній науці розрізняють контрольовані та неконтрольовані фактори, що впливають на процес управління інноваційною діяльністю. Контрольовані – це фактори, що здійснюють вплив на механізм управління та піддаються управлінській діяльності підприємства. Неконтрольовані – це фактори, що також здійснюють вплив на механізм управління інноваціями, однак управлінню з боку підприємства та його служб не піддаються. Слід зазначити, що фактори можуть впливати як в напрямку підвищення рівня соціально-економічного розвитку підприємства, так і у напрямку зменшення.

Зовнішні фактори обумовлюють середовище підприємства – сукупність сил, що не піддаються контролю підприємства і з урахуванням яких воно повинно забезпечувати свою діяльність. Зовнішні фактори середовища, як правило, створюють загрози, вводять обмеження або створюють умови для розвитку, глибоко зачіпаючи всі сфери діяльності підприємства.

До складу зовнішніх факторів впливу на інноваційний розвиток підприємства можуть бути включені: політичні, державні, економічні, ресурсні, науково-технічні, соціальні та інші.

До складу внутрішніх факторів, що впливають на ефективність інноваційної діяльності підприємства можна включити наступні групи: фактори управління та оргструктури, виробничі, кадрові, маркетингові, науково-технічні, фінансові тощо.





**Рис. 1. Система управління інноваційною діяльністю на підприємстві**

У складі чинників, що впливають на систему управління інноваційною діяльністю підприємства, значуще місце займають фактори організації праці: вдосконалення форм кооперації та поділу праці, покращення організації і обслуговування робочих місць; вдосконалення форм та систем оплати праці, способів матеріального і морального стимулювання; покращення підготовки кадрів та підвищення їх кваліфікації, підвищення рівня дисциплінованості працівників; раціоналізація методів і прийомів праці, покращення її умов, режимів праці та відпочинку.

Особлива роль в управлінні інноваційною діяльністю належить персоналу, що дозволяє виділити сукупність соціально-психологічних факторів. Так, наприклад, до чинників, що стримує ефективність заходів інноваційного розвитку підприємства, відносяться: несприйнятливність інноваційних змін, низька активність інноваційної діяльності працівників підприємства, незацікавленість персоналу в результатах діяльності, низька частка кваліфікованих кадрів тощо.

Процес формування системи управління інноваціями для вирішення стратегічних завдань та реалізації пріоритетних напрямків інноваційного розвитку на рівні підприємства повинен передбачати такі заходи:

- здійснення контролю за процесами інноваційного розвитку за умов зміни внутрішнього і зовнішнього середовища;
- ресурсне забезпечення формування цільових ринків, у тому числі пошук джерел і механізмів ресурсного забезпечення, а також їх оптимальної структури;
- формування і перебудова організаційно-економічних зв'язків та організаційних структур управління;
- визначення ефективності запроваджуваних стратегій, методів, інструментів, підходів тощо [5, с. 39].

Соціальне середовище підприємства тісно взаємопов'язане як з технічною і економічною, так і з інноваційною сторонами його діяльності. Успішна інноваційна діяльність будь-якого підприємства залежить від результативності спільної праці зайнятих в ній працівників, від їх наукового, професійного і трудового потенціалу, від того наскільки умови праці сприяють задоволенню їх матеріальних і духовних потреб.

Основними суб'єктами управління соціальним розвитком підприємства є органи управління або керівний склад, який наділений управлінськими функціями і здійснює управлінську діяльність. Суб'єктами управління можуть бути і неформальні групи на чолі з неформальними лідерами, причому



ефективність впливу таких груп іноді може бути вищою, ніж формальних утворень.

Основною метою управління соціальним розвитком підприємства є підвищення якості трудового життя. Цього можна досягти шляхом створення сприятливих умов праці і відпочинку працівників; підвищення їх освітнього рівня; підвищення трудової активності робітників; забезпечення їх безпеки на виробництві; задоволення і розвитку потреб працівників; зміцнення здоров'я та збільшення тривалості їх життя, а також стабілізації відносин в трудових колективах і вдосконалення соціально-психологічних відносин.

Досягнення всього комплексу цілей забезпечує підвищення якості трудового життя працівників підприємства, тому основними завданнями соціального розвитку підприємства є:

- стимулювання засобами, як матеріальної винагороди, так і морального заохочення ефективної праці, ініціативного і творчого ставлення до справи;
- оптимізація структури персоналу;
- поліпшення ергономічних, санітарно-гігієнічних та інших умов праці, охорони праці;
- дотримання соціальних гарантій і громадянських прав працівників, соціальне страхування;
- поліпшення соціальної інфраструктури;
- зростання життєвого рівня працівників і членів їх сімей;
- створення і підтримка в колективі здорової соціально-психологічної атмосфери, оптимальних міжособистісних і міжгрупових зв'язків, що сприяють розкриттю інтелектуального і морального потенціалу кожної особистості, задоволеності спільною працею.

У відповідності з цими цілями і завданнями формується комплексна система управління соціальним розвитком підприємства.

Управління соціальним розвитком, виступаючи в ролі регулятора поведінки працівників і є, по суті, управлінськими відносинами. Виникають

вони, перш за все, між суб'єктом і об'єктом у зв'язку з практичною реалізацією функцій управління.

Виділяють три групи функцій управління соціальним розвитком. До першої групи належать функції, спрямовані на формування і оптимізацію соціальної організації працівників, на вдосконалення їх соціальної структури, тобто на прогресивний розвиток наявних у ньому соціально-професійних та інших груп і відносин між ними. Наприклад, функція збагачення змісту праці, що передбачає чергування виробничих функцій, збільшення інформаційної насиченості трудового процесу, нестандартні режими праці, забезпечення професійного зростання працівників).

Другу групу складають функції спрямовані на задоволення матеріальних і духовних потреб членів трудового колективу і створення сприятливих можливостей для реалізації працівниками своїх соціальних прав.

Третя група функцій управління соціальним розвитком підприємства включає в себе вирішення завдань розвитку соціально значущих якостей людей, до них можна віднести формування системи матеріальних і духовних потреб працівників, розвиток трудової, творчої та інших видів суспільної активності членів колективу тощо.

У процесі управління соціальним розвитком підприємства можна виділити ряд послідовно пов'язаних етапів, кожен з яких має самостійне значення (рис.2).



## **Рис. 2. Етапи управління соціальним розвитком підприємства**

Визначивши основні категорії і розглянувши суть і специфіку управління соціальним розвитком підприємства можна стверджувати, що даний вид управління є частиною більш ширшого і багатогранного поняття - соціальний розвиток підприємства.

Отже, для забезпечення соціально-економічного розвитку підприємства за сучасних складних для нашої держави часів, необхідно сформулювати та впровадити механізм управління інноваційними процесами і створити умови для реалізації інноваційної моделі його розвитку на основі як просування інновацій в економічній та виробничій сферах діяльності підприємства, так і для реалізації інноваційних підходів в управлінні соціальним розвитком. Саме комплексне застосування інновацій у всіх сферах функціонування підприємства, дозволить подолати існуючі проблеми та загрози і забезпечити його соціально-економічний розвиток та зростання конкурентоздатності держави.

### Література.

1. Грішнова О. А. Інноваційна стратегія управління персоналом у контексті забезпечення конкурентоспроможності підприємства / О. А. Грішнова, Н. М. Полив'яна // Науковий вісник Чернігівського державного інституту економіки і управління. - 2009. -№1(2). - С. 64-75
2. Економіка й організація інноваційної діяльності : підручник / за ред. О. І. Волкова, М. П. Денисенка. – К.: Професіонал, 2011. – 960 с.
3. Йохна М. А. Економіка і організація інноваційної діяльності : навч. посіб. / М. А. Йохна, В. В. Стадник. – К.: Академія, 2011. – 400 с.
4. Микитюк П. П. Інноваційна діяльність: навч. посіб. / П. П. Микитюк, Б. Г. Сенів. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 392 с.

5. Прокопенко О. В., Касьяненко Т. В. Організаційно-економічний механізм управління екологічно спрямованим інноваційним розвитком // Механізм регулювання економіки. – СумДУ: 2010. – № 4. – С.35-40.