УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ ЗМІНАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

КРІТ С.О., СТУДЕНТКА*, ВІННИЦЬКИЙ КОЛЕДЖ НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Динамічні зміни ринкових умов господарювання вимагають від підприємств безперервних інноваційних змін для утримання та збереження існуючих управлінських позицій. Інноваційні чинники змін підприємств повинні базуватися на розвитку потенціалу зовнішнього і внутрішнього оточення і завдяки цьому організація зможе створювати нові пропозиції для споживачів і нові можливості для себе. Стимулювання розроблення і споживання інновацій підприємства є одним із шляхів реалізації поступу інноваційної діяльності. Зовнішнє оточення, зокрема споживачі, є рушійною силою інноваційних змін на підприємствах.

Метою роботи є визначення інноваційного процесу та напрямків щодо управління інноваційними змінами на підприємстві.

Управління інноваційним процесом – невід'ємна складова діяльності сучасного підприємства, що охоплює планування, організування та стимулювання інноваційної діяльності, реалізацію інноваційних проектів, розрахованих на отримання конкурентних переваг і зміцнення ринкових позицій підприємства. Їхніми завданнями є: дослідження ринків для нових продуктів; визначення способів продажу нового продукту; дослідження кон'юнктури ринку ресурсів; оцінювання ефективності інноваційного проекту [1].

Інновація – кінцевий результат впровадження нововведення з метою поліпшення об'єкта управління й отримання економічного, соціального, екологічного виду ефекту [2].

На основі аналізу і синтезу існуючих теорій і практики сучасного менеджменту можна визначити наступні вектори щодо управління інноваційними змінами [3]:

- діагностика внутрішнього і зовнішнього підприємства. Основна ціль - визначення стратегії формування і розвитку інформаційної системи забезпечення інноваційних змін;

- розробка і реалізація системи заходів по формуванню

* *Науковий керівник - Кукурудзяк Л. В., викладач вищої категорії*

організаційної культури, що дозволяє організовувати інформаційні проекти в середині підприємства. Ціль - звести до мінімуму протистояння інноваціям зі сторони персоналу.

- розробка системи аналітичної обробки інформації. Ціль – встановлення методів і вимог до обробки інформації.

- визначення інформаційних джерел і способів отримання інформації. Ціль – формування переліку типових джерел інформації, які будуть використовуватись в процесі інформаційно-аналітичного забезпечення інноваційних рішень.

- аналіз існуючих на підприємстві інформаційних технологій, які дозволяють працювати з інформацією. Ціль – визначення можливостей підприємства по автоматизації процесу прийняття інноваційних рішень.

- розробка і реалізація системи навчання персоналу в новому інноваційному середовищу. Ціль – сформувати необхідний рівень компетентності персоналу.

- впровадження в дію проекту організації системи інформаційного забезпечення інноваційних змін підприємства. Ціль – інформаційно-аналітичне забезпечення інноваційних рішень.

- аналіз рівня задоволеності інформаційних потреб фахівців у сфері інноваційних змін підприємства. Ціль – забезпечити гнучкість інформаційної системи, що дозволить збільшити можливості інформаційної системи. Всі вище запропоновані напрямки управління інноваційними змінами на підприємстві мають бути реалізовані командою управлінського персоналу, що має бути створена на етапі організації інноваційних змін. Характеризуючи команду управління інноваційними змінами, необхідно зауважити, що кількість її учасників буде варіювати в залежності від масштабів змін та обсягів робіт, що необхідно виконати. Команда управління інноваційними змінами має формуватись із представників керівництва вищого рівня, працівників, що мають авторитет серед співробітників, а також працівників різного віку та різним досвідом роботи з метою активізації діяльності щодо генерування ідей. Основним завданням команди є загальне керівництво процесом інноваційних змін, контроль наявності та використання ресурсів, підтримка змін. Основна умова ефективної діяльності команди – єдність колективу та бачення майбутнього.

Отже, інноваційні зміни на підприємствах харчової провислості та управління ними неможливе без команди управління цими змінами та ефективного використання комунікаційного середовища, що має

характеризуватись високою гнучкістю.[5] Кожен учасник команди управління інноваційними змінами на підприємстві має виконувати свою роль та бути відповідальним за конкретне завдання. Такий підхід є важливим з позиції саме управління інноваційними змінами, адже формується група професіоналів, які зацікавлені у досягненні поставлених цілей.

У роботі наведено визначення інноваційного процесу підприємства та доведена необхідність активного здійснення інноваційних змін на підприємстві. Визначені основні напрямки здійснення інноваційних змін та формуванні команди управління інноваційними змінами на підприємстві.

Література.

1.Стадник В.В., Йохна М.А. Інноваційний менеджмент: Навчальний посібник.- К. : Академвидав, 2006. - 464 с.

2. Сумець О. М., Ігнатова Є. М. Товарна інноваційна політика, 2001. – 152с.

3. Маркетинг. Менеджмент. Інновації: монографія / [Ілляшенко С. М., Герасимчук В. Г., Дайновський Ю. А. та інші]; за ред., д.е.н., професора С. М. Ілляшенка. – Суми : ТОВ «ТД»Папірус», 2010. – 624 с.

4. Кравченко Т. К., Пресняков В. Ф. Інформаційні технології управління підприємством / Т. К. Кравченко, В. Ф. Пресняков. – М. : ГУ-ВШЄ, 2002. – 438 с.

5. Економічний часопис Грунко Т., 2015. – 54 с.

ЗНАЧЕННЯ ТА СУТНІСТЬ АГРОПРОМИСЛОВОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

КРУТЬКО М.А., К.Е.Н.,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА

На сьогоднішній день у світі відбуваються суттєві зміни, які визначають пріоритетні напрями розвитку України як самостійної держави, так і в контексті розвитку на міжнародній арені. Вище зазначене зумовлює актуальність інтеграційних процесів, особливо в аграрній сфері, гальмування яких унеможливлює нормальне функціонування як сільськогосподарських, так і інших галузей.