
ІННОВАЦІЇ

УДК 331.104

В. Ф. Залунін, д.е.н., професор,
О. Л. Герасимова, к.т.н., доцент**ОСОБЛИВОСТІ ІННОВАЦІЙНОГО ВІДТВОРЕННЯ ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Анотація. У статті розглянуто проблему систематичного впровадження у виробництво нових, більш досконалих виробів, скорочення всіх видів витрат на виробництво продукції й підвищення показників якості при зниженні ціни. Це в остаточному підсумку й визначає конкурентоспроможність підприємства за допомогою впровадження запропонованої системи управління інноваціями.

Ключові слова: інновації, нововведення, потенціал, конкурентоспроможність.

В. Ф. Залунін, д.э.н., профессор,
О. Л. Герасимова, к.т.н., доцент**ОСОБЕННОСТИ ИННОВАЦИОННОГО ВОСПРОИЗВОДСТВА ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ**

Аннотация. В статье рассмотрена проблема систематического внедрения в производство новых, более совершенных изделий, сокращения всех видов затрат на производство продукции и повышения показателей качества при снижении цены. Это в конечном итоге и определяет конкурентоспособность предприятия посредством внедрения предложенной системы управления инновациями.

Ключевые слова: инновации, нововведения, потенциал, конкурентоспособность.

V. F. Zalunin, doctor of economic sciences, professor,
O. L. Herasymova, candidate of technical sciences, associate professor**PECULIARITIES OF INNOVATION REPRODUCTION POTENTIAL FOR MODERN ENTERPRISES**

Abstract. The article deals with the problem of systematic introduction of new, improved products in production, reduction of all types of production costs and quality improvement at lower prices. This ultimately determines the competitiveness of enterprises through the implementation of innovation management system.

Keywords: innovation, new development, potential, competitiveness.

Актуальність теми дослідження. Визначальним чинником конкурентоспроможності підприємств на сучасному етапі розвитку світової економіки є науково-технічний прогрес, який на практиці втілюється у вигляді інновацій. Невчасне здійснення нововведень призводить до ефекту «футурошоку», тобто до такої ситуації, коли обставини спонукають підприємство здійснювати різкі зміни у короткий період часу з великими витратами ресурсів. Наслідком того може стати не тільки зменшення прибутку, а й взагалі банкрутство підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. З 2003 р., коли в Гарварді була надрукована монографія Генрі Чесбро «Відкриті інновації. Створення прибуткових технологій», в економічних джерелах стрімко збільшується кількість наукових публікацій, присвячених дослідженню нової парадигми (моделі) відкритих інновацій.

Згідно з Г. Чесбро в парадигмі закритих (внутрішніх) інновацій, що діяла впродовж більшої частини ХХ століття, процвітання компаній досягалося на підставі власних (внутрішніх) результатів досліджень і розробок. У разі невдалих інновацій компанія не тільки могла втратити

ІННОВАЦІЇ

свої позиції на ринках, але й взагалі припинити свою діяльність. При цьому багато досягнень могли бути своєчасно не реалізованими, втрачаючи свою комерційну привабливість [1].

Як зазначає В. Василенко, виробничі системи нового типу повинні працювати в режимі «конвеєра нововведень» незалежно від періодичної реконструкції виробництва в цілому [1]. В. Денисюк також зазначає, що накопичений досвід у різних за рівнем розвитку країнах світу свідчить, що серед усіх ресурсів підприємства (матеріальних, трудових, фінансових) найважливішим є саме ресурс управління, тобто здатність управлінської ланки оперативно приймати рішення, визначати правильні інноваційні цілі, ціннісні орієнтири і координувати виконання завдань та функцій, об'єднавши колектив людей із різним рівнем кваліфікації, освіти, досвіду, з творчою цільовою орієнтацією на розроблення і впровадження нових ідей, тобто спільну творчу працю [2].

Виділення недосліджених частин загальної проблеми. Враховуючи нестачу коштів на масштабне здійснення чи замовлення досліджень і розробок, українським підприємствам у процесі відтворення потенціалу треба активізувати зусилля, спрямовані саме на підвищення комерціалізації результатів досліджень і розробок за допомогою впровадження системи інноваційного проектування, аналітичний механізм дії якої є ще недостатньо дослідженим.

Постановка завдання. Завданням статті є вдосконалення системи інноваційного проектування, яка може бути застосованою при впровадженні радикальних інновацій, які потребують значних інвестицій.

Виклад основного матеріалу. Як демонструє світовий досвід, передові фірми розвинених країн під час управління інноваціями використовують комплекс прогресивних систем загального управління, що позитивно впливає на інноваційну сферу діяльності будь-якої організації. Серед цих систем слід назвати такі:

- системи стратегічного планування;
- системи активізації персоналу (включаючи системи участі у власності, прибутках і управлінні);
- системи раціоналізації, збагачення праці і ротації;
- сучасні системи забезпечення матеріальними запасами;
- субпідрядних відносин з постачальниками комплектуючих виробів;
- комплексного управління якістю;
- логістичні системи управління;
- системи трансфертного управління інноваціями.

Ці системи взаємопов'язані і створюють можливість для підвищення потенціалу інноваційного менеджменту. Сьогодні практика інноваційного управління є одним із найважливіших засобів накопичення потенціалу сприйнятливості організації до нововведень і творчого потенціалу через залучення не тільки здібних наукових і технічних спеціалістів до участі в пошуку та розвитку нових ідей, а й усіх співробітників організації. Створюється база ідей і, як свідчить передовий досвід провідних фірм світу, вона перетворюється на головний актив компанії - один з основних елементів наукового потенціалу [3].

Оцінка інноваційного потенціалу буде не повною без оцінки ефективності системи управління, а саме:

- рівня інтеграції різних підрозділів між собою;
- рівня централізації та децентралізації управління;
- рівня використання ефективних методів управління нововведеннями з позиції виходу кінцевого наукомісткого матеріального чи інтелектуального продукту;
- доступу до наукової інформації та інформації стосовно інновацій, патентів, винаходів, до міжнародних інформаційних каналів тощо.

Оцінка й аналіз рівня інноваційного потенціалу дозволяє конкретно планувати заходи, ставити цілі і способи їх досягнення, що, у свою чергу, є однією з найважливіших умов втілення системного підходу до впровадження інновацій, розвитку творчої активності кадрів.

Враховуючи, що частина показників може мати тільки якісну оцінку, для аналізу стану інноваційного потенціалу підприємства можна рекомендувати використання бальної оцінки його

ІННОВАЦІЇ

елементів. Така оцінка здійснюється за допомогою розробленої шкали балів кожного показника і коефіцієнтів, які визначають важливість кожного елемента у встановленні рівня інноваційного потенціалу. Відповідно до цієї методики кожному з перерахованих вище елементів інноваційного потенціалу (і таким, що визначаються за допомогою коефіцієнтів, і іншим) присвоюється відповідна бальна оцінка:

0 балів - зовсім не використовується потенціал елемента;

1 бал - низький рівень використання потенціалу елемента;

2 бали - середній рівень використання потенціалу елемента;

3 бали - високий рівень використання потенціалу елемента.

Ці показники групуються за відповідною ознакою, і кожній групі присвоюється певне значення вагового коефіцієнта, який визначається за допомогою експертів. За результатами аналізу робиться висновок про можливість підприємства здійснювати ті чи інші інновації або про необхідність розвитку тієї чи іншої складової інноваційного потенціалу підприємства.

Узагальнюючи питання оцінки інноваційного потенціалу підприємства, його інноваційної активності, спроможності і готовності до інноваційної діяльності, можна визначити основні етапи проведення такої оцінки:

- 1) описання проблеми розвитку підприємства;
- 2) постановка завдань щодо програми вирішення проблеми;
- 3) описання системної моделі діяльності підприємства (розкривається внутрішнє і зовнішнє середовище, групи факторів впливу на інноваційну діяльність);
- 4) оцінка ресурсного потенціалу стосовно поставлених завдань;
- 5) оцінка організаційного потенціалу і техніко-організаційного рівня виробництва;
- 6) інтегральна оцінка потенціалу підприємства, його готовність вирішувати поставлені завдання, формулювання загальних висновків за результатами аналізу;
- 7) визначення основних напрямів проекту підготовки підприємства для досягнення необхідного потенціалу, складання завдань на розробку проекту.

Інноваційний менеджмент повинен гарантувати ефективне використання інновацій і напрямків щодо підвищення ефективності функціонування та розвитку організацій у ринковому середовищі. Основними функціями інноваційного менеджменту є організація, планування (стратегічне, поточне та оперативне), мотивація, контроль та регулювання інноваційної діяльності [4].

Розвиток ринку та конкуренція не тільки стимулюють, але й заставляють комерційні організації брати участь у формуванні ринку нововведень за такими напрямками:

- розвиток власної наукової, науково-технічної та експериментальної бази для проведення науково-дослідних робіт;
- проведення досліджень на коопераційних засадах з іншими організаціями;
- оформлення замовлень на проведення науково-дослідних чи експериментальних робіт з іншою організацією;
- придбання ліцензій на право виробництва товарів чи послуг;
- купівля готового виробу, технології, ноу-хау та іншої інтелектуальної власності;
- придбання нематеріальних активів шляхом випуску акцій, облігацій, іноземного капіталу та організації спільного виробництва.

Інноваційний процес можна розглядати з різних позицій та з різним ступенем деталізації: паралельно-послідовне виконання науково-технічної інновації, виробничої діяльності та маркетингу; у вигляді тимчасових етапів життєвого циклу інновації від виникнення ідеї до її розробки на впровадження; як процес фінансування та інвестування розробки на впровадження і розповсюдження нового виду продукту або послуги.

Таким чином, інноваційний процес полягає в комерціалізації винаходів, нових технологій, видів продукції та послуг, рішень організаційно-технічного, економічного, соціального та інших результатів інноваційної діяльності.

Інноваційний процес повинен здійснюватися в три стадії (рис. 1):

ІННОВАЦІЇ



Рис. 1. Стадії інноваційного процесу

Поступове вичерпання потенціалу будь-якої ідеї і заснованого на ній нововведення є об'єктивним процесом і викликається моральним зносом. Термін зниження ефективності нововведень коливається в значних межах і залежить від типу нововведення та його потенціалу. Кращими є нововведення, які передбачаються вже в проекті підприємства і забезпечують докорінні зміни в технологічному процесі або випуск на ринок наукоємної продукції з високим рівнем конкурентної спроможності.

Динаміка оновлення виробництва полягає в тому, що кожна технологія спочатку повільно набирає темп, прискорює рух. А потім поступово втрачає свій потенціал, оскільки з'являються більш досконалі технології. Тому доводиться розставатися зі звичними продуктами та технологіями саме тоді, коли вони, як здається з суто фінансової точки зору, приносять найбільший прибуток. Управління технологіями потребує витрат ресурсів, накопичення обсягу знань та інформації, координації значної кількості виконавців, формування попиту на нову продукцію, психологічної підготовки колективу до сприйняття новин [5]. Нововведення пов'язані з перерозподілом ресурсів між діючим та новим виробництвом, з порушенням рівноваги в економічній системі, реорганізацією виробництва, перекваліфікацією робітників.

Висновки. Таким чином, нововведення завжди пов'язані з ризиком, проте відмова від них є ще більш ризикованою. Дуже часто необхідність оновлення продукції або технології виникає саме тоді, коли фінансові результати підприємства виглядають добре і складається помилкове враження, що підприємство ще довго може існувати в традиційному вигляді. Завдання інноваційного менеджера полягає в тому, щоб подолати це протиріччя, переконати керівництво та весь колектив у необхідності змін, якщо є можливість за рахунок тимчасового зниження доходів, але для забезпечення їх суттєвого зростання в майбутньому. Зменшення доходу від інвестицій в існуючу традиційну технологію спочатку здається незначним, але якщо конкуренти здійснюють прорив у нову технологію, споживачі можуть дуже швидко віддати переваги новій продукції конкурентів.

Література

1. Василенко В. О. Інноваційний менеджмент: навч. посіб. / В. О. Василенко, В. Г. Шматко. – К.: ЦУЛ, Фенікс, 2003. – 440 с.
2. Денисюк В. Відкриті інновації: новітні реалії у комерціалізації результатів досліджень, розробок та технологій / В. Денисюк // Економіст. – 2008. - №12. – С. 34-37.
3. Головкова Л. С. Сукупний економічний потенціал корпорації: формування та розвиток: монографія / Л. С. Головкова. – Запоріжжя: КПУ 2009.- 339 с.
4. Головкова Л. С. Сутність і завдання управління кадровим потенціалом підприємств / Л. С. Головкова, О. О. Лукашов, А. Є. Головкова // Держава та регіони: науково-виробничий журнал. Серія: Економіка та підприємництво. – 2008. – № 5. – С. 33–38.
5. Арсеньев Ю. И. Управление персоналом: модели управления / Ю. И. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2005. - 288 с.

References

1. Vasylenko V. O., Shmatko V. H. *Innovatsiyni menedzhment* [Innovation management]. Kyiv, TsUL, Feniks Publ., 2003. 440 p.

ІННОВАЦІЇ

2. Denysiuk V. Vidkryti innovatsii: novitni realii u komertsializatsii rezultativ doslidzhen, rozrobok ta tekhnolohii [Open innovations: recent reality of research, design and technologies commercialization]. *Ekonomist – Economist*, 2008, no. 12, pp. 34-37.

3. Holovkova L. S. *Sukupnyi ekonomichnyi potentsial korporatsii: formuvannia ta rozvytok* [Joint corporation economical potential: forming and development]. Zaporizhzhia, KPU Publ., 2009. 339 p.

4. Holovkova L. S., Lukashov O. O., Holovkova A. Ye. Sutnist i zavdannia upravlinnia kadrovym potentsialom pidpriemstv [Personnel potential management: essence and tasks]. *Derzhava ta rehiony: naukovo-vyrobnychi zhurnal. Seria: Ekonomika ta pidpriemnytstvo – State and regions: scientific and industrial journal. Series: Economics and entrepreneurship*, 2008, no. 5, pp. 33–38.

5. Arsenyev Yu. I., Shelobayev S. I., Davydova T. Yu. *Upravleniye personalom: modeli upravleniya* [Personnel management: models of management]. Moscow, YuNITI – DANA, 2005. 288 p.

Надійшла 03.12.2012