

ФУНКЦІОНАЛЬНА ОРГАНІЗОВАНІСТЬ ЯК ФАКТОР ОЦІНКИ СИСТЕМНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

© Гонтарева І.В., 2010

Визначено, що функціональна організованість є складовою оцінки системної ефективності підприємства. Організованість функціонування підприємства забезпечується вертикальною й горизонтальною погодженістю підсистем і елементів, балансом між зосередженням і лабілізацією, координацією процесів і дій, актуалізацією функцій управління. Запропоновано узагальнену структуру замкнутого контуру ефективного управління господарською діяльністю підприємства.

Ключові слова: системна ефективність підприємства, функціональна організованість, погодженість, зосередження, актуалізація.

It is defined that functional organization is the constituent of estimation of enterprises system efficiency. Organization of functioning of enterprise is provided by vertical and horizontal coordination of subsystems and elements, by balance between concentration and labialization, coordination of processes and actions, actualization of management functions. The general structure of reserved contour of effective management of enterprises economic activities is proposed.

Keywords: system efficiency of enterprise, functional organization, coordination, concentration, actualization.

Постановка проблеми

Оцінка ефективності рішень комплексних проблем, що супроводжують функціонування і розвиток підприємства – найважливіше науково-практичне завдання, яке безпосередньо зачіпає інтереси всіх прямих і непрямих учасників господарської діяльності. Частіше оцінка ефективності обмежується лише співвідношенням передбачуваного або отриманого результату (ефекту) до витрат на його здобуття (переважно до їх операційної складової), таке розуміння сформувалося ще в роботах дослідників класичного підходу. З економічного погляду визначення ефективності тільки таким співвідношенням має недоліки: ресурсоємність не відображає необхідність, достатність і своєчасність отриманого ефекту для нормального функціонування і розвитку підприємства; незрозуміло за рахунок чого виникла ефективність, її джерела, а, відповідно, незрозуміло як нею управляти; не зрозуміла також можливість відтворення такого ж ефекту при тих самих матеріально-енергетичних витратах. Комплексна оцінка ефективності повинна мати відзнаки системності, а оскільки її застосовуватимуть в управлінні підприємством, тобто соціально-економічною системою, то її потрібно розглядати як оцінку системної ефективності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Розробкою різних аспектів системної ефективності займалися багато відомих учених за кордоном: Ст. Бір, П. Друкер, К. Ерроу, Р. Каплан, Р. Лукас, М. Мейер, Д. Норт, Д., Нортон, Д. Сінк, Р. Фогель; Й. Шумпетер; в Росії: Г. Атаманчук, Ю. Глазьев, О. Ємельянов, А. Колмогоров, Дж. Лафта, Г. Петухов, в Україні: О. Амоша, В. Геєць, Ю. Лисенко, В. Семиноженко. Однак, не повною мірою вирішеною проблемою є вибір форми та обґрунтування комплексного показника ефективності підприємства, який би враховував неадитивність і нетранзитивність окремих показників ефективності функціонування складних систем та динамічності їх властивостей.

У попередніх дослідженнях було визначено, що системна ефективність – це міра організованості ціле-спрямованого довгострокового функціонування соціально-економічної системи, що дозволяє їй максимально використовувати і нарощувати свій потенціал у взаємодії із зовнішнім середовищем [5]. Для конструктивного опису системної ефективності потрібно враховувати такі фактори: результативність, ресурсоємність, оперативність, якість потенціалу й функціональна організованість [6]. Отже, не вирішені питання щодо детальної характеристики окремих факторів системної ефективності.

Постановка цілей

Питаннями функціональної організованості щодо оцінки ефективності підприємства займалися вчені: Ю. Аніскін, О. Курочкін, І. Лукічева, Н. Моїсєєва, А. Проскуряков, М. Сетров. Однак, недостатність досліджень щодо розгляду проблеми знижує якість рішень з управління поточною господарською діяльністю під

час функціонування та розвитку підприємства. Метою статті є дослідження структури елементів функціональної організованості як складової системної ефективності підприємства.

Виклад основного матеріалу

Елементи продуктивних сил підприємства різні за своєю суттю і функціональним призначенням. Одні з них визначають її виробничо-технічну структуру, інші – соціально-економічну. Проте, формуючи систему, що поєднує у просторі та часі в необхідних пропорціях різні ресурси, необхідно, щоб всі елементи взаємодіяли між собою, утворюючи єдність функціональних характеристик за рахунок певної організації. За загальносистемним принципом функціональності функція, що ефективно реалізовується, повинна мати пріоритет щодо як структури, так і процесів [3, с. 64].

У літературі з менеджменту термін “організованість” (організація – від латинського “organize” – повідомляю стрункий вид, улаштовую) зустрічається в різних значеннях, найважливішими з яких є: а) людська діяльність з створення, упорядкування та нормалізації будь-яких процесів або систем; б) властивість системи, що виражає її цілісність і впорядкованість структури цілого; в) чітка взаємодія, злагодженість елементів системи в процесі її функціонування; г) загальна оцінка якості функціонування системи [1, с. 179–180; 20, с. 114, 340; 21, с. 18–19].

Надалі під організованістю (організацією) розумітиметься цілеспрямоване забезпечення погодженої взаємодії структурно впорядкованих елементів системи під час функціонування цієї системи як єдиного цілого для зовнішнього оточення. З визначення виходить, що організованість характеризує впорядкованість розподілу зв'язків і елементів в часі і просторі по відношенню до функціональної призначеності системи. Вона виявляється в зниженні ентропії (міри невизначеності) системи порівняно з ентропією утворюючих її елементів і їх зв'язків [1, с. 179–180; 16, с. 48]. До того ж у роботах, пов'язаних з теорією організації і синергетики, підкреслюється, що слід розрізняти впорядкованість і жорстку регламентовану поведінку системи [11, с. 32–55; 14, с. 38–61; 15, с. 286–290]. І.А. Пригожин довів, що якщо в складній системі поведінка елементів повністю односпрямована і позбавлена додаткової свободи, то така система не еволюціонуватиме і незабаром руйнуватиметься [17]. Це особливо актуально для соціально-економічних систем, де системотворчим і організуючим чинником є спільна праця. Вона пов'язує людей, що працюють на підприємстві, між собою, а також із засобами і предметами праці. Враховуючи складність у формалізації людської поведінки, в роботі Ю.В. Гусарова [7, с. 36–37] вказується на відсутність “простого виміру рівня організації соціально-економічної системи в одиницях ентропії”. Тим більше, що значення ентропії залежить лише від розподілу вірогідності випадкових значень і характеристик процесів, а не від самих значень величин. Важливішим є те, що узагальнена міра впорядкованості соціально-економічної системи повинна пов'язувати з її найістотнішими характеристиками, виявляти порівняно стійкі і ефективні внутрішні та зовнішні зв'язки.

Організованість функціонування підприємства забезпечується повнотою й узгодженістю його головної функцією, що визначає призначення і суть існування об'єкта загалом, і основними функціями, які забезпечують працездатність об'єкта щодо здійснення головної функції. Для господарської системи її діяльність може бути зведена до обмеженого переліку основних функцій, складових замкнутого циклу алгоритму функціонування підприємства. Зміст цих функцій може змінюватися залежно від галузевої приналежності підприємства, його розмірів, складності продукції і технологічних особливостей, але збільшений склад функцій залишається багато в чому постійним [16, с.18]. У число таких функцій зазвичай входять: а) постачання необхідними ресурсами у відповідних об'ємах; б) виробничу діяльність; в) збут готової продукції; г) управління. Своєю чергою основні функції розділяються на підфункції. Так управління передбачає планування, координацію і контроль всіх процесів функціонування і розвитку підприємства, формування комунікацій, професіоналізму і стимулювання трудової діяльності персоналу. Втрата однієї з них, а також систематичне недотримання відтворювальних функціональних пропорцій або ритму у взаємодії елементів призводить до деградації підприємства.

Л.І. Лукічева [12, с. 194–197] розробила систему оцінок, що відображає міру дотримання принципів функціональної організованості. Організованість виникає за дотримання таких умов (принципів): сумісність елементів і актуалізація функцій; зосередження і лабілізація функцій; усунення дисфункцій управління підприємством [2, с. 33–44; 9, с. 8–10; 18, с. 26–45]. Досягнутий рівень виконання приведених умов характеризує організованість, а, отже, і ефективність функціонування соціально-економічних систем. Тому розглянемо ці принципи детальніше щодо проблем системної ефективності.

1. *Погодженість підсистем і елементів.* Можливість системи функціонувати забезпечується наявністю у її елементів властивостей сумісності, які дозволяють взаємообумовлювати і упорядковувати їх стан і поведінку єдиною метою причинно-наслідкових (каузальних) зв'язків. А. Богданов наголошував, що спосіб поєднання елементів системи визначає рівень організованості системи і повноту функціонального використання її можливостей [21, с. 95–97].

Для підвищення організованості необхідно, щоб: а) елементи системи, що безпосередньо взаємодіють один з одним, мають бути поєднані (погоджені) за матеріальними, енергетичними і інформаційними параметрами; б) всі елементи системи мають бути погоджені відносно загального алгоритму функціонування, що забезпечує заданий остаточний результат. Для господарюючих об'єктів таке поєднання повинне досягатися багато разів. Спочатку на стратегічному рівні під час проектування або модернізації виробництва, а потім у разі розроблення поточних (оперативних і тактичних) планів. Узгодженість має бути досягнута: а) у ієрархічних структурах підпорядкування між суб'єктом і об'єктом управління (вертикальні зв'язки); б) по горизонтальних зв'язках між елементами, що взаємодіють на одному рівні; в) між системою і її зовнішнім оточенням (сферичні зв'язки).

Для оцінювання ефективності отриманого результату в ієрархічних структурах можна використовувати методику Врума-Йетонна-Яго, де оцінюють за формулою [4, с. 149–152]:

$$E = OKCP - OСПР + OBГР, \quad (1)$$

де E – оцінка ефективності способу ухвалення рішення із стратегічної проблеми; $OKCP$ – оцінка якості стратегічних рішень (результативність, економічна ефективність, оперативність); $OСПР$ – оцінка вартості часу, використаного на ухвалення рішення; $OBГР$ – оцінка виразу від групового рішення порівняно з особистим.

У оригінальній методиці Врума-Йетонна-Яго оцінки за елементами формули (1) здійснюються з використанням експертного підходу в балах.

Під час досягнення глобальної мети підприємства на одному рівні взаємодіє велика кількість різних підрозділів, груп і окремих виконавців, що мають право ухвалювати операційні рішення на окремих стадіях виробництва. Горизонтальні зв'язки – це зв'язки кооперації і координації взаємодіючих рівноправних функціональних ланок. Вони мають характер узгодження параметрів виходу одних і входу інших ланок, що повинно підвищити ефективність взаємодії підрозділів, якщо є механізм вирішення протиріч між учасниками процесу. Якщо механізм відсутній, то це призводить до різкого зниження продуктивності. К. Флекснер наводить графічну залежність між рівнем конфліктності в колективі і загальною продуктивністю праці (рис. 1) [23, с. 109–116].

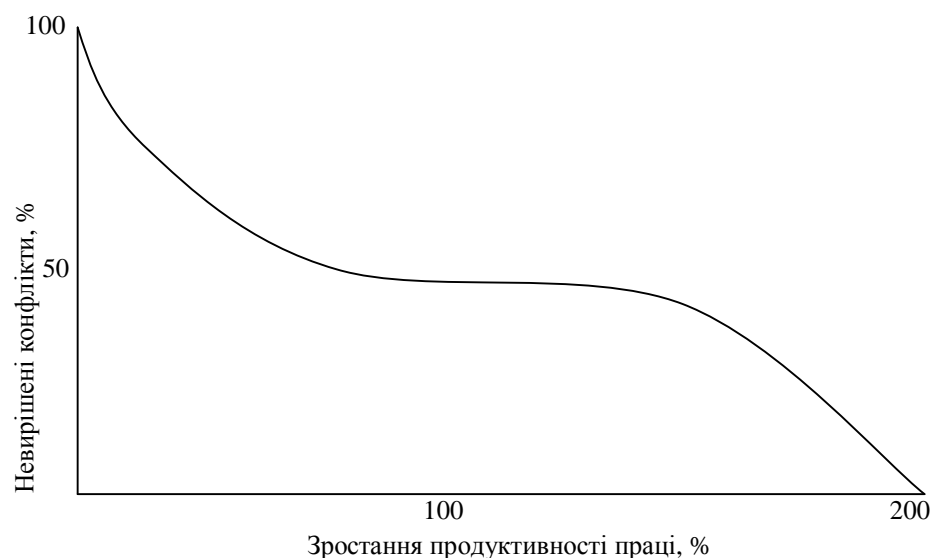


Рис. 1. Залежність продуктивності праці від зміни рівня невирішених конфліктів

Крива Флекснера, наведена на рис. 1, показує, що, не зважаючи на економічну оптимізацію, продуктивність праці все більше знижується у разі збільшення кількості невирішених конфліктів.

Для уніфікації підходу до горизонтальних зв'язків підприємства вводиться поняття – розпорядчий (технологічний) центр. Розпорядчий центр (РЦ) – це стійке технологічно відособлене об'єднання виробничих ресурсів і розпорядників, які мають обмежену можливість щодо перетворення цих ресурсів у заданий результат. Під ресурсами РЦ потрібно розуміти сукупність матеріальних, людських, енергетичних або інформаційних ресурсів. Ресурси є об'єктивною підставою РЦ і можуть задаватися нормами витрат на одиницю продукції. Розпорядник втілює в собі суб'єктивний аспект господарського процесу. Він різною мірою може використовувати свої досвід, навик і знання, а також технологічні можливості устаткування і довірених йому ресурсів. Рішення, які приймає розпорядник, ґрунтуються на його суб'єктивних уявленнях про взаємодію з іншими РЦ, можливостями технології обробки ресурсів, про порівняльну вигідність рівня досягнення корисного результату тощо.

Взаємозв'язок меж відповідальності РЦ з глобальною метою має складний характер, що пов'язане з утворенням динамічних зворотних (позитивних або негативних) зв'язків і наявністю складних причинно-наслідкових статичних взаємозалежностей. Тому досягнення загальних цілей підприємства визначається не лише і не стільки встановленням якихось конкретних показників діяльності для РЦ, а гнучкою алгоритмізацією (регламентацією) і навчанням персоналу функціональної взаємодії. Особливо регламентація і навчання важливі під час консолідації якісних показників.

Важливим аспектом розуміння функціонування підприємства є характер його взаємодії із зовнішнім середовищем – сферичні зв'язки. Підприємство є відкритою системою, що одержує із зовнішнього середовища всі необхідні ресурси для свого існування і впливає на своє оточення продуктами власної діяльності. Підприємство реагує на дію зовнішнього середовища, еволюціонує під цією дією, але одночасно активно впливає на нього, формуючи його певну частину (споживачі, постачальники, конкуренти) в довгостроковій перспективі.

Зовнішнє середовище як чинник впливу на результативність діяльності підприємства характеризується такими параметрами [13, с. 115–118]: а) рівень залежності від зовнішнього середовища визначається через чутливість міри досягнення цілей підприємства до міри варіативних характеристик зовнішнього середовища; б) складність зовнішнього середовища визначається кількістю чинників, що впливають на досягнення цілей підприємства та їх взаємозалежності і взаємодоповненості, серед груп чинників зовнішнього середовища зазвичай виділяють економічні, політичні, ринкові, технологічні, конкурентні, соціальні, міжнародні [22, с. 156–159]; в) рухливість середовища визначається швидкістю, з якою відбуваються зміни в зовнішньому середовищі підприємства; г) невизначеність зовнішнього середовища визначається об'ємом, своєчасністю і точністю інформації про зміни у ньому. Отже, якість сферичних зв'язків можна оцінити рівнем ризику діяльності підприємства.

2. Актуалізація функцій. Можливість створити систему виникає за наявності елементів з необхідними властивостями і їх здатності до спільної діяльності. Проте потенціал системи починає використовуватися лише тоді, коли властивості елементів набувають функціонального характеру і сприяють виконанню основної функції системи, тобто стають актуальними – необхідними і доцільними в конкретній ситуації.

Вибір мети завжди має суб'єктивний характер, а наближення мети до об'єктивного представлення залежить від мотивації діяльності персоналу. Через це провідна роль у складі комплексного механізму управління належить мотиваційному механізму і кожній меті на всіх рівнях дерева цілей повинен відповідати специфічний мотиваційний комплекс, що забезпечує досягнення цієї мети. Більше того, мета залишиться лише орієнтиром, якщо не буде здійснено “зрушення” індивідуальних і колективних інтересів всіх учасників діяльності, підприємства на її досягнення.

Вибір стимулювальних дій обумовлено допустимими витратами на стимулювання, бажаними (плановими) ефектами і передбачуваною еластичністю співвідношень витрати-результат. Це можна здійснити за допомогою формули, що представлена Дж.К. Лафтою [10, с. 208]

$$Z_i^c = \frac{\Delta S_i + I_i S_i}{r_i t_i \left(1 - \frac{S_i}{M_i}\right)}, \quad (2)$$

де Z_i^c – допустимі витрати на стимулювання виробничої діяльності i -го виду; ΔS_i – плановий приріст результатів виробничої діяльності; r – відношення результатів виробничої діяльності до витрат на стимулювання (реакція результатів виробничої діяльності на стимулювальну дію); I_i – зменшення результату i -го виду за одиницю часу при нульових витратах на стимулювання; S_i – існуючий рівень результатів виробничої діяльності i -го виду; M_i – потенційна потреба в результатах виробничої діяльності i -го виду; t_i – період, протягом якого планується збільшити результат виробничої діяльності i -го виду на величину ΔS_i .

З наведеної залежності виходить, що, чим ближче досягнутий рівень результатів виробничої діяльності S_i до необхідного M_i , тим менш ефективні витрати на стимулювання, тобто тим більше потрібно витрат на стимулювання для досягнення очікуваного результату. За рівності досягнутого і необхідного рівнів результатів додаткові витрати на стимулювання не мають сенсу, а у разі перевищення необхідного рівня здатні принести лише збиток.

3. Дилема зосередження і лабільності функцій. Принцип зосередження функцій спрямований на збереження цілісності (зв'язності) системи. Зв'язність і зосередження функцій підприємства залежить від жорсткості її структур і рівня регламентації діяльності персоналу. Структура характеризує стійку впорядкованість зв'язків елементів системи, її структуру. Формування структури в системі різко зменшує кількість можливих поєднань і взаємодій елементів і їх параметрів до функціонально необхідної цілісної системи. Між функцією і структурою системи існує взаємозв'язок, як між філософськими категоріями: зміст і форма. Структурні зв'язки мають відносну незалежність від елементів конкретної системи, що дозволяє переносити закономірності, отримані для структури однієї системи на їх аналоги.

Лабільність певною мірою протилежна до зосередженості і зв'язності функцій і елементів. Лабільність (від латинського *labilis* – нестійкий) характеризує, з одного боку, функціональну рухливість (маневреність), а з іншого, граничнодопустиму швидкість, з якою може реагувати система на зміну зовнішнього і внутрішнього середовища.

Під час проектування розвитку подій в зовнішньому і внутрішньому середовищах розглядається безліч варіантів, за яких вузькоспеціалізоване підприємство втратить свою ефективність або може бути ліквідоване. Виникає проблема вибору центральної ситуації. Центральною ситуацією називається така домінуюча ситуація, яка утворює фіксовану систему цілей, де сумарна значущість підцілей, що збігаються, є максимальною, а сумарна значущість відмінних від центральної ситуації підцілей – мінімальною. Використання центральної ситуації на підприємстві полягає в тому, що його розвиток проектується за принципом пріоритету центральних ситуацій у разі послідовного звуження безлічі ситуацій, що передбачаються [8, с. 89–92].

З підвищенням цілісності системи неминуче підвищується і міра цілісності нововведення, що забезпечує його розвиток, а, отже, його складність. У цілісну систему не можна відособлено ввести окремий елемент без зниження її ефективності; її розвиток повинен здійснюватися або зміною всіх елементів системи, або групою елементів, пов'язаних між собою сильніше, ніж з загальною системою.

Сума автономності і допустимої мінливості в поведінці елементів, тобто їх лабільності і зв'язності (зосередження) елементів в системі є величина постійна, і виражається формулою [19, с. 558–559]:

$$a + b = 1, \quad (3)$$

де a – зв'язність елементів; β – відносна рухливість (лабільність) елементів.

Своєю чергою a і β визначають так:

$$a = \frac{C_s}{C_{ob}}, \quad (4)$$

де C_s – власна складність системи, характеризуюча міра складності структури і алгоритму функціонування системи; C_{ob} – сумарна складність елементів поза їх зв'язком з системою.

$$b = \frac{C_c}{C_{ob}}, \quad (5)$$

де C_c – системна складність, що представляє складність основної функції (призначення) системи по відношенню до зовнішнього середовища.

4. Нейтралізація дисфункцій. Підтримка, як нормального функціонування, так і стійкого розвитку системи вимагає її регуляції – нейтралізації виникаючих дисфункцій. Надалі замість терміну “регуляція” буде використано вживаніший в економіці і менеджменті термін “управління”, під яким розуміється цілеспрямоване формування поведінки системи і її елементів [1, с. 183]. Управління стабілізує або змінює організованість системи в потрібному напрямі і, відповідно, впливає на її ефективність. Зокрема, за рахунок управління можна досягти адаптації системи до зовнішнього середовища, що змінюється.

Управління в соціально-економічній системі має на увазі прийняття і реалізацію або одноразового рішення або їх ланцюжка, прийнятих особисто або колективом менеджерів. У теорії ухвалення рішень суб'єкт управління називається особою, котра приймає рішення (ЛПР). Управління – одна з форм виробничих стосунків, що супроводжується вертикальним розподілом праці. З одного боку, оскільки об'єктом стосунків є трудова діяльність, то управлінські стосунки виступають як економічні стосунки. З іншого боку, оскільки трудову діяльність здійснюють люди, то управлінські стосунки виступають як соціальні стосунки. Але існує і третя сторона управлінських стосунків. Офіційно суб'єкт управління на підприємстві організаційно і юридично оформлюється у вигляді ієрархічної структури посад. Проте управлінську діяльність може здійснювати лише фізична особа з його індивідуальним розумінням своїх обов'язків і можливістю їх виконувати. Тому необхідно говорити також про морально-психологічний аспект управлінських стосунків.

Предметом і продуктом управлінської праці є інформація. Функціонування підприємства описується за допомогою матеріально-енергетичних і фінансових показників, проте якість цього функціонування і стійкість розвитку виробничої системи багато в чому визначається процесами здобуття і переробки інформації. Відомості про об'єкт управління і зовнішнє середовище сприймаються підсистемою, що управляє, переробляється відповідно до тієї або іншої мети управління за різним алгоритмом і у вигляді дій, що управляють, передаються на об'єкт управління. Отже, циркулююча в системі інформація підрозділяється на три типи: а) що інформує, спрямовану до суб'єкта управління від об'єкта управління і зовнішнього середовища; б) що управляє, спрямовану по рівнях ієрархії від суб'єкта до об'єкта управління; в) що перетворює алгоритми переробки, зовнішні і внутрішні бази знань і інші умови, що визначають поведінку суб'єкта управління. До того ж діє позитивний зворотний зв'язок між інформацією, що надходить, накопиченням апріорної інформації і властивостями алгоритму перетворення інформації у суб'єкта управління.

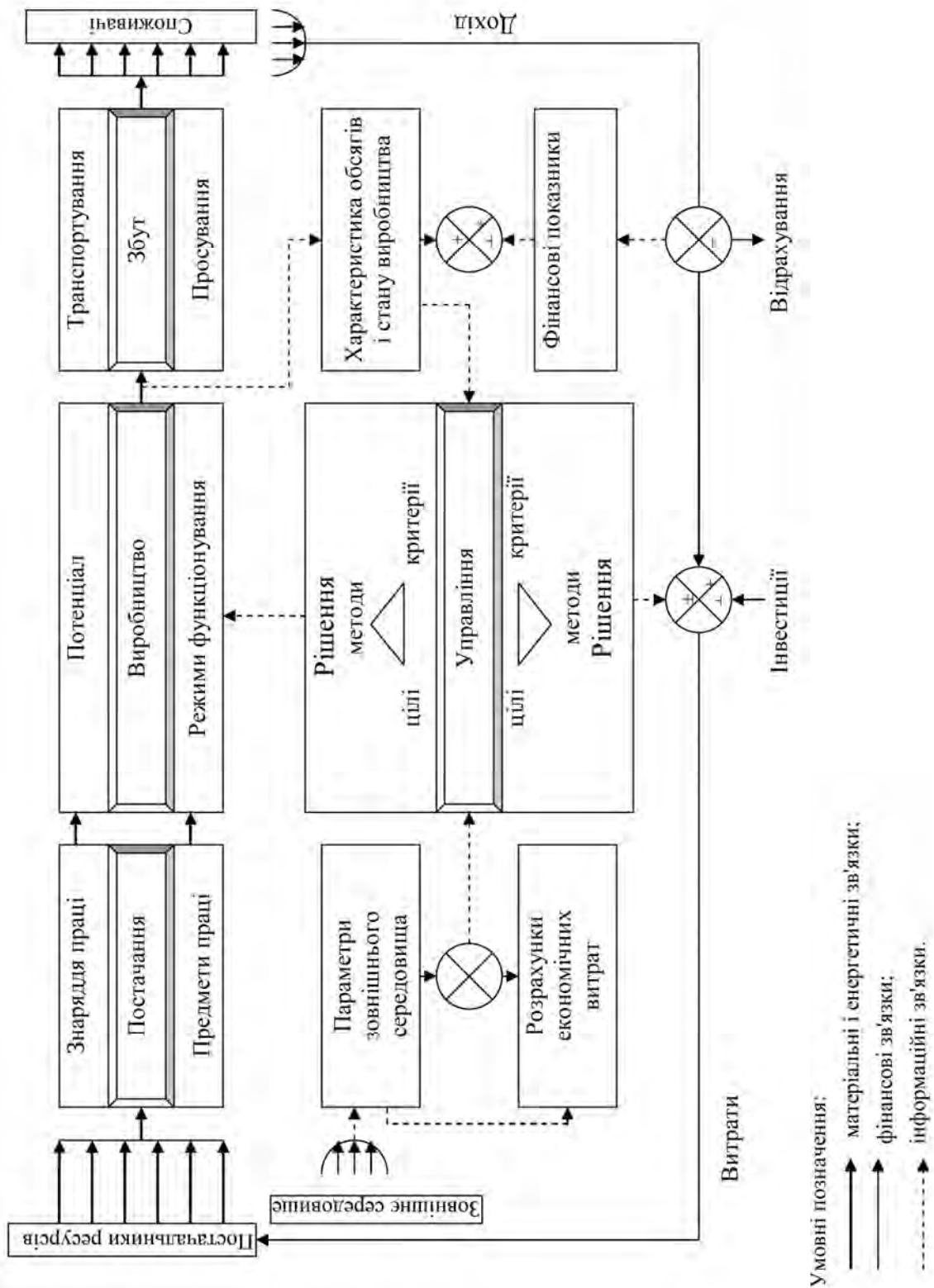


Рис. 2. Узагальнена структура замкнутого контуру ефективного управління господарською діяльністю підприємства

Сама інформація як засіб управління, має потенційний характер і майже завжди має бути перетворена в матеріальні, енергетичні або фінансові чинники дії на виробничий процес. Фактично управління здійснюється шляхом дії на об'єкт за рахунок варіювання параметрів вхідних потоків ресурсів, корекції режимів перебігу процесів їх трансформації, введенням або виведенням елементів, зміною конфігурації і змісту зв'язків між елементами тощо.

Здебільшого під час управління на підприємстві використовується принцип зворотного зв'язку (рис. 2). Управління з використанням принципу зворотного зв'язку називається управлінням по замкнутому циклу. Для цього вигляду управління велику, а переважно і вирішальну, роль має здобуття інформації про результати управління. За наявності цієї інформації рішення про управлінські дії істотно залежить від результатів управління. Виходить замкнуте коло: причина, що спричиняє зміну стану об'єкта управління, ставиться в залежність від того, який результат вона спричиняє. Проте спрямованість цих зв'язків буде різна. У першому випадку діятимуть негативні зворотні зв'язки, які протидіють тенденції зміни будь-яких параметрів, і, відповідно, підтримують порядок, що склався. У другому, позитивні зворотні зв'язки зберігають і підсилюють виникаючі тенденції і переводять систему в новий стан.

Зворотний зв'язок може бути позитивним або негативним залежно від того, підсумовується вихідна змінна з її вхідною зміною або віднімається з неї. Якщо сигнал зворотного зв'язку пропорційний сталому значенню вихідної величини і не залежить від часу і швидкості її зміни, то такий зворотний зв'язок називається жорстким. Сигнал гнучкого зворотного зв'язку пропорційний швидкості зміни вихідної величини. Мірою величини зворотного зв'язку слугує коефіцієнт посилення зворотного зв'язку, тобто відношення відхилення параметра, що регулюється, до потужності сигналу управління.

Висновки

Отже, у разі ефективної роботи підприємства самоорганізацію можна здійснювати за рахунок будь-якого елемента структури управління, але сучасні тенденції розвитку пов'язані з реорганізацією комунікативних мереж налагодженням горизонтальних зв'язків і послабленням вертикальних.

Оцінюючи функціональну організованість у межах системної ефективності підприємства необхідно враховувати: а) вертикальну, горизонтальну і сферичну узгодженість всіх елементів; б) актуалізацію функцій управління підприємством; в) оптимальне співвідношення зосередження і лабілізації функцій; г) усунення дисфункцій.

Перспективи подальших досліджень

У подальших дослідженнях буде проведено агрегування факторів оцінки системної ефективності та визначення інтегрального показника.

1. Акимов А.А. Системологические основы инноватики /Акимов А.А., Гамидов Г.С., Колосов В.Г. – СПб: Политехника, 2002. – 596 с.
2. Анискин Ю.П. Новая техника: повышение эффективности создания и освоения / Ю.П. Анискин, Н.К. Моисеева, А.В. Проскураков. – М.: Машиностроение, 1984. – 192 с.
3. Анфилатов В.С. и др. Системный анализ в управлении: Учеб. пособие / В.С. Анфилатов, А.А. Емельянов, А.А. Кукушкин; Под ред. А.А. Емельянова. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 368 с.
4. Большаков А.С., Михайлов В.И. Современный менеджмент: теория и практика. – СПб.: Питер, 2000. – 416 с.
5. Гонтарева И.В. Семантические аспекты системной эффективности предприятия. // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. Ч. 1. КНЕУ, спец. Випуск Економіка підприємства: теорія і практика. – 2008. – С. 119–126
6. Гонтарева І.В. Структура агрегованого показника оцінки системної ефективності підприємства. // Вісник Тернопільського національного економічного університету, Науковий журнал. – Вип. 4/2007. – 2007. – С. 106–111.
7. Гусаров Ю.В. Управление: динамика неравновесности / Ю.В. Гусаров. – М.: Экономика, 2003. – 382 с.
8. Круглова Н.Ю. Инновационный менеджмент: Учеб. пособие. – 2-е изд. доп. – М.: РДЛ, 2001. – 352 с.
9. Курочкин А.С. Управление предприятием (процессный аспект). – К.: МАУП, 1998. – 144 с.
10. Лафта Дж.К. Эффективность менеджмента организации: Учеб. пособие. – М.: Русская деловая литература, 1999. – 320 с.
11. Лесков Л.В. Футуросинергетика: универсальная теория систем / В.Л. Лесков. – М.: Экономика, 2005. – 170 с.
12. Лукичева Л.И. Управление интеллектуальным капиталом: [учеб. пособие] / Л.И. Лукичева. – М.: Омега-Л, 2007. – 552 с.
13. Мескон М.Х. Основы менеджмента: Пер. с англ / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1992. – 702 с.
14. Моделирование экономической динамики: Учеб. пособие / Т.С. Клебанова, Н.А. Дубровина, Полякова О.Ю., Раевнева Е.В., Милов А.В., Сергиенко Е.А. – Х.: ИНЖЕК, 2004. – 244 с.
15. Морган Г. Имиджи организации: восемь моделей организационного развития / Гарет Морган; [пер. с англ. под ред. Н. Лапиной]. – М.: Вершина, 2006. – 416 с.
16. Подлесных В.И. Теория организации: учебник для вузов. – 2-е изд., испр. – СПб.: Бизнес-пресса, 2006. – 336 с.
17. Пригожин А.М. Методы развития организации. – М.: МЦФЭР, 2003. – 864 с.
18. Сетров М.И. Основы функциональной теории организации. – Л.: Наука, 1972. – 164 с.
19. Системный анализ и принятие решений: Словарь-справочник / Под ред. В.Н. Волковой, В.Н. Коз-

лова. – М.: Высш. шк., 2004. – 616 с. 20. Сурмин Ю.П. Теория систем и системный анализ: Учеб. пособие. – К.: МАУП, 2003. – 368 с. 21. Теория организации / Т.Ю. Иванова, В.И. Приходько. – СПб: Питер, 2004. – 269 с. 22. Управление организацией: Учебник / Под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 669 с. 23. Флекснер К. Просвещенное общество. Экономика с человеческим лицом / Пер с англ. – М.: Междунар. отношения, 1994. – 304 с.

УДК 658

З.Б. Гук, Т.В. Лебідь, В.Ю. Самуляк
Національний університет “Львівська політехніка”,
кафедра технологій управління

ФАКТОРИ І НАПРЯМИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

© Гук З.Б., Лебідь Т.В., Самуляк В.Ю., 2010

Розглянуто фактори впливу на виробничо-технічний потенціал підприємств, досліджено світовий досвід забезпечення інноваційної активності, проаналізовано існуючий стан інноваційного напрямку розвитку вітчизняних підприємств, виявлено основні причини, які гальмують впровадження результатів наукових досліджень і проектних розробок, а також запропоновано модель оцінювання рівня інноваційного розвитку України.

Ключові слова: інновації, розвиток підприємств, інноваційно-проектний напрям розвитку.

The factors of influence on production and technical potential of enterprises are described in the article, international experience of providing innovative activity of enterprises is researched, the current state of innovation for development of national enterprises is analyzed, the main reasons that impede the implementation of research results and project developments are founded, also the model of innovation development of Ukraine is proposed.

Keywords: innovation, development of enterprise, innovation model of development.

Постановка проблеми

Світовий досвід показує, що вихід з економічної кризи неможливий без активізації інноваційної діяльності підприємств. Інноваційний напрям розвитку, який тісно пов'язаний з наукою та організаційним впровадженням, є запорукою високого рівня конкурентоспроможності та сталого розвитку. Проте на сучасному етапі розвитку економіки спостерігається сповільнення інноваційних процесів у системі господарювання. Виникнення неузгодженості між дійсним станом інноваційної діяльності на вітчизняних підприємствах і бажаними результатами обумовили необхідність пошуку прогресивних методів удосконалення механізму управління інноваційними процесами на державному, галузевому, регіональному та мікрорівнях.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Вагомий внесок у дослідження питань, пов'язаних з інноваційною діяльністю підприємств та дослідження проблем розвитку підприємств, зробили такі вітчизняні та зарубіжні науковці, як І. Алексєєв, Є. Баляснікова, В. Геєць, Н. Гончарова, С. Ільєнкова, Н. Краснокутська, О. Кузьмін, О. Лапко, Д. Львов, І. Макаренко, Б. Патон, С. Покропивний, Й. Петрович, П. Перерва, А. Савченко, А. Старостіна, М. Чумаченко, Н. Чухрай, Й. Шумпетер, А. Яковлев та інші. Практичні аспекти розроблення і впровадження інноваційних проектів освітлені у працях таких науковців, як С. Бушуєв, В. Воропаєв, І. Каленюк, В. Савчук, Г. Тарасюк, І. Чумаченко, О. Чикаренко. У працях цих авторів дається визначення інновацій та розвитку діяльності, відображається роль інноваційних процесів для підприємств, регіонів та суспільства, розглядають проблеми ефективного управління розвитком підприємств тощо. Незважаючи на значні напрацювання у цій сфері, існує ціла низка питань, які потребують подальших досліджень, зокрема дослідження інноваційно-проектного напрямку розвитку підприємств. З огляду на це, питання набуває особливого значення та потребує проведення подальших досліджень.

Постановка цілей

Враховуючи актуальність теми дослідження, ціллю роботи є вивчення світового досвіду підвищення інноваційної активності підприємств, дослідження ефективності чинної нормативно-правової бази забезпечення інноваційної діяльності, аналіз інноваційного напрямку розвитку підприємств, а також формування рекомендацій та побудова моделі оцінювання рівня інноваційного розвитку України.