

2003. – 644 с. 3 Бобылев С.Н. Формирование экономики знаний в контексте устойчивого развития / Бобылев С.Н. // Вестник Московского ун-та. Сер. 6. Экономика. – 2008. – N 5. – С. 112–114. 4. Боревская Н.Е. Эпоха “экономики знаний” / Боревская Н.Е. // Поиск. – 2001. – N 26. – С. 7–14. 5. Роль економіки знань в інноваційній стратегії суспільного потсуп: Матеріали VIII Міжнародної науково практичної конференції “Софія-2012” / Л.Г. Квасній, О.Й. Кравців // Научний потенціал на света – 2012. Софія – Бял ГРАД-БГ, 2012. – Том 4. – С. 46–47. 6. Вихорева О.М. Экономика знаний: мировые тенденции и Россия / Вихорева О.М. // Вестник Московск. Ун-та. Сер.6. Экономика. – 2005. – № 3. – С. 100–108. 7. Геєць В. Характер перехідних процесів до економіки знань / Геєць В. // Економіка України. – 2004. – № 5. – С. 4–14. 8. Яковлев А. Будущее – за “экономикой знаний” / Яковлев А. // Финансовый контроль. – 2004. – № 8. – С. 120–124. 9. Пятакова Г.П. Сучасні педагогічні технології та методика їх застосування у вищій школі: навч.-метод. посіб. / Г.П.Пятакова, Н.М.Заячківська. – Львів: ВЦ ЛНУ ім. І. Франка, 2003. – 55 с.

УДК: 658.005

Н.О. Колінко

Національний університет “Львівська політехніка”

## АЛГОРИТМ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОГО КЕРІВНИЦТВА ІННОВАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Ї Колінко Н.О., 2013

Систематизовано масив інформації, необхідний для формування алгоритму ефективного керівництва інноваційною діяльністю промислових підприємств. Алгоритмічний підхід передбачає на основі поетапного узагальнення складових керівництва, виявити невідповідності між бажаним і реальним станом системи керівництва. Узагальнений алгоритм ефективного керівництва дав змогу виділити стадії життєвого циклу інноваційного керівництва. Проведене дослідження сприятиме розробленню та впровадженню інновацій на промисловому підприємстві і, як наслідок, випуск та реалізація інноваційної продукції.

Ключові слова: інноваційне керівництво, алгоритм, життєвий цикл інноваційного керівництва.

N. Kolinko

Lviv Polytechnic National University

## ALGORITHM OF EFFECTIVE MANAGEMENT OF INDUSTRIAL ENTERPRISES INNOVATIVE ACTIVITY

© Kolinko N., 2013

The article systematized array of information required for decision making algorithm effective leadership innovation industry. Algorithmic approach involves a phased synthesis components management, identify discrepancies between the desired and the actual state of leadership. Generalized algorithm for effective leadership allowed to select stage life cycle of innovation management. Our study will contribute to development and innovation in the industrial enterprise and, consequently, production and sale of innovative products.

Key words: innovative leadership, the algorithm, the life cycle of innovation management.

**Постановка проблем.** Активний розвиток будь-якої галузі, залежить від сприйняття її керівників нововведень. Проте в останні роки рівень інноваційної активності керівників під-

приємств та організацій дещо знизився, що зумовлено практичною відсутністю в Україні умов для ефективного здійснення інноваційної діяльності. Керівники мають перешкоди фінансового, політичного, правового характеру на шляху реалізації інновацій.

Для вирішення зазначених проблем необхідно сформувати діючий ефективний механізм керівництва інноваційною діяльністю щодо здійснення та реалізації інновацій. Насамперед, основою ефективного керівництва є правильне поєднання і застосування основних інструментів: методів впливу, форм влади, стилю керівництва [1] та балансу різних факторів: зовнішніх факторів, факторів особливостей підприємства, особистісних факторів, факторів індивідуальних особливостей персоналу [2].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема ефективності керівництва є предметом дослідження багатьох зарубіжних та українських вчених, зокрема, Б. Андрушків, Р. Дафт, П. Друкер, О. Кузьмін, М. Мескон, І. Петровська, О. Сазонова та багато інших. Однак у роботах вчених до цього часу недостатньо уваги приділялось дослідженню ефективності керівництва в інноваційній діяльності. Оскільки дедалі більше актуальним є становлення та розвиток ефективного керівництва інноваційної діяльності промислових підприємств, це зумовлює детальне вивчення та аналіз цієї проблематики.

**Цілі статті.** Метою дослідження є обґрунтування перспектив ефективного інноваційного керівництва. Дослідження перспектив ефективного керівництва інноваційної діяльності промислових підприємств обумовлює постановку таких цілей:

- узагальнення особливостей ефективного інноваційного керівництва;
- аналіз сутності алгоритмічного підходу при формуванні ефективного керівництва інноваційною діяльністю;
- систематизація масиву інформації, необхідної для моделювання ефективного керівництва інноваційною діяльністю;
- розроблення етапів алгоритму формування ефективного керівництва інноваційною діяльністю;
- формування стадій життєвого циклу товару та їх характеристика.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Методика формування ефективного керівництва є процесом придбання нових методів впливу, форм влади, стилів керівництва та головне особистісних якостей керівника, які забезпечують перетворення існуючої системи керівництва з її результатами, структурою, потенціалом з наявними умовами інноваційної діяльності до бажаної (рис. 1). Вона визначає, яким повинно стати підприємство в перспективі.

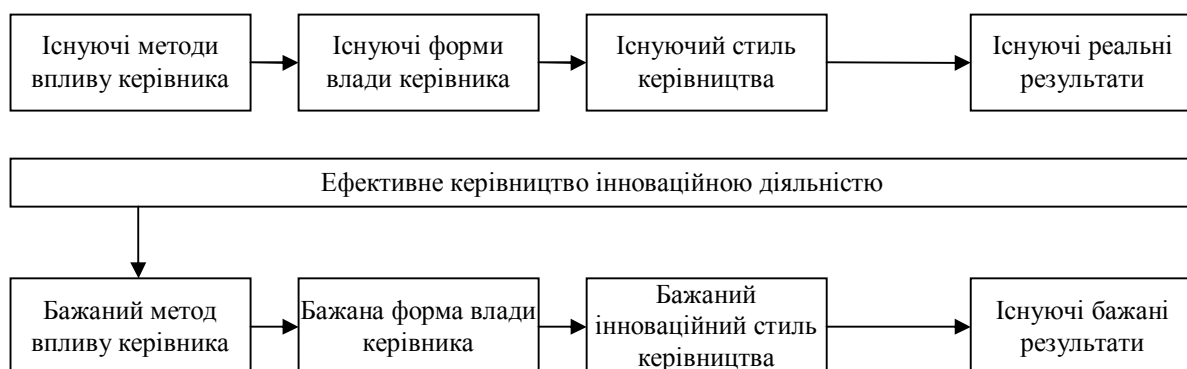


Рис. 1. Процес впливу ефективного керівництва на промислому підприємстві

Сьогодні процес переходу реального стану керівництва в бажаний, ускладнений певним колом показників діяльності промислового підприємства, що істотно обмежує можливість

швидкого переходу. Дослідження показали, що керівники не надають особливої уваги тому, який метод впливу, форму влади, стиль керівництва вони використовують у своїй керівній діяльності, вибираючи та використовуючи їх більше “по натхненню” чи “по інтуїції” в силу сформованих особистісних якостей, умінь та досвіду. Звідси і самі методи впливу і форми влади і стилі керівництва не відрізняються різноманітністю.

Формування ефективного інноваційного керівництва проведемо через розроблення його алгоритму. Термін “алгоритм” [3] пов’язують із ім’ям відомого математика Аль Хорезмі, (що означає “людина з Хорезму”, аналогічно до Леонардо да Вінчі, насправді Леонардо, “людина з містечка Вінчі”), який близько 825 року написав книгу, арифметичне пояснення, як використовувати індо-арабські цифри. Ця книга була перекладена для європейців латинською мовою з назвою “Liber Algorismi”, що означає “Книга Аль Хорезмі”. Як наслідок, термін “алгоритм” почав використовуватись з десятковою системою числення, а будь-яке використання чи маніпулювання арабськими цифрами – особливо шаблон, використовуваний для додавання, віднімання, множення чи ділення, був відомий як алгоритм. Протягом століть слово “алгоритм” зазнало багато змін у формулюванні та трактуванні. Якщо спочатку під алгоритмом розуміли тільки правила виконання чотирьох арифметичних дій, то сьогодні це поняття почали використовувати для позначення послідовності дій, які призводять до розв’язання будь-яких задач.

Ми використовуємо алгоритми кожного дня. Наприклад, більшість комп’ютерних програм, рецепт для випічки торта, проектна документація для будівництва будинку, інструкція з налаштування під’єднання пакета послуг Інтернету, послідовність дій для заміни пробитого колеса в машині, впровадження інноваційного керівництва на підприємстві – це все алгоритми. При цьому дуже важливо дотримуватися послідовності виконання дій будь-якого алгоритму.

Отже, алгоритм – послідовність однозначних дій, що приводить до розв’язання поставленої задачі за скінченну кількість операцій. В ефективному керівництві алгоритм – евристичний аналіз проблеми, набір кроків та процедур, які дають змогу швидко приймати рішення та вирішувати проблеми крок за кроком.

Алгоритмічний підхід полягає в тому, щоб на основі поетапного узагальнення складових елементів виявити невідповідності між бажаним та реальним станом системи і усунення цих протиріч. Алгоритмічний підхід вимагає систематизації інформації, використовуваної на кожному рівні формування інноваційного керівництва (табл. 1).

Таблиця 1

**Масиви інформації, необхідної для моделювання інноваційного керівництва**

Позначення	Вид інформації	Джерела інформації
I1	Перелік цілей інноваційної діяльності і критеріїв їх досягнення	Статут підприємства, стратегічні і поточні плани інноваційної діяльності, список показників у досягненні цілей інноваційної діяльності, список вимог керівної інноваційної діяльності підприємства на кожному етапі життєвого циклу
I2	Список завдань, які конкретизують виконання цілей інноваційної діяльності	Статут підприємства, положення про структурні підрозділи підприємства, стратегічний план інноваційної діяльності, поточні плани інноваційної діяльності, спеціальний переліки завдань
I3	Список методів аналізу і виявлення відхилень у реалізації цілей і завдань інноваційної діяльності	Стандарти, нормативи, інструкції, наукові розробки та рекомендації з методів аналізу, матеріали керівної діяльності, спеціальні дослідження
I4	Список завдань виконавцям	Поточні та оперативні плани, посадові інструкції та спеціальні завдання
I5	Відомості про кількісний і якісний склад персоналу інноваційної діяльності	Штатний розпис, особисті листки з обліку кадрів, звіти про рух кадрів, дані по кадровому резерві, результати атестації персоналу, додаткові характеристики на керівників і фахівців

Позначення	Вид інформації	Джерела інформації
I6	Перелік заходів, які забезпечують досягнення цілей інноваційної діяльності та виконання завдань	Плани програмних і організаційно-технічних заходів, плани соціального розвитку, плани навчання персоналу
I7	Фонд пошуку ефективних рішень на основі новітніх наукових розробок, передового вітчизняного та зарубіжного досвіду	Накопичена база даних про нові наукові розробки з проблемних питань інноваційної діяльності підприємства, масив інформації про узагальнення передового вітчизняного та зарубіжного досвіду роботи
I8	Фонд практичних прийомів і процедур виконання завдань у сфері здійснюваної інноваційної діяльності	База даних про прийоми та методи активізації інноваційної діяльності на основі генеруванні ідей: методом індивідуального пошуку (метод аналогії, метод інверсії, метод ідеалізації); методом колективного пошуку (метод “мозкового штурму”, метод комісій, метод Дельфі, метод зважених оцінок, метод конференції ідей, метод колективного блокноту); методом активізації пошуку (метод контрольних запитань, метод фокальних об’єктів, метод морфологічного аналізу)
I9	Список прийомів і методів мотивації персоналу при виконанні завдань	Вибір прийомів і методів мотивації персоналу: матеріальні стимули (заробітна плата, премії, доплати, надбавки, компенсації, пільги, винагороди за інновації) чи моральні стимули (нагородження грамотами, медалями, ордерами, присвоєння звань, складання економічного плану для досягнення ефективних показників інноваційної діяльності, святкування успішного впровадження чи реалізація інновації, конкурс майстерності, встановлення норм взаємовідносин між науковими кадрами, встановлення правил внутрішнього розпорядку, етики поведінки, етики спілкування, забезпечення відпочинку, забезпечення медичного обслуговування, охорони праці, заохочення творчості, задоволення професійних інтересів, комплектування малих груп за критерієм психологічної сумісності, установа гармонійних взаємовідносин)
I10	Список прийомів і методів особистого впливу керівника на поведінку підлеглих	Особисті плани керівника, програми самовдосконалення керівника, розпорядчі документи, перелік неформальних заохочувальних прийомів, методів впливу, форм влади, стилю керівництва, вимог до керівника у реалізації інноваційної діяльності: навички, знання, цінності, здібності, мислення, якості, функції, принципи
I11	Список вимог, пропоновані до підлеглих в розрізі посад (робочих місць)	Професіограми, кваліфікаційні характеристики посад, посадові інструкції

Систематизований таким чином масив інформації використовується потім для розроблення алгоритму формування інноваційного керівництва. Підхід до розроблення узагальненого даного алгоритму наведений на рис. 2.

Проаналізуємо детальніше етапи узагальненого алгоритму формування ефективного керівництва інноваційною діяльністю.

На першому етапі (Е 1) алгоритму формування ефективного керівництва інноваційною діяльністю визначаються характеристики досягнутої стадії життєвого циклу інноваційного

керівництва. Для цього використовують дані масиву інформації, що впливає з положень статуту підприємства, стратегічних та поточних планів інноваційної діяльності, вимог керівної інноваційної діяльності на кожному етапі життєвого циклу. Для обґрунтування рішень на цьому етапі необхідно проводити певні дослідження. Залучати до них інтелект найкваліфікованіших працівників для генерування принципово нових ідей. Цей етап сприяє об'єктивному оцінюванню керівником соціально-економічного становища інноваційної діяльності та підтримки колективу.

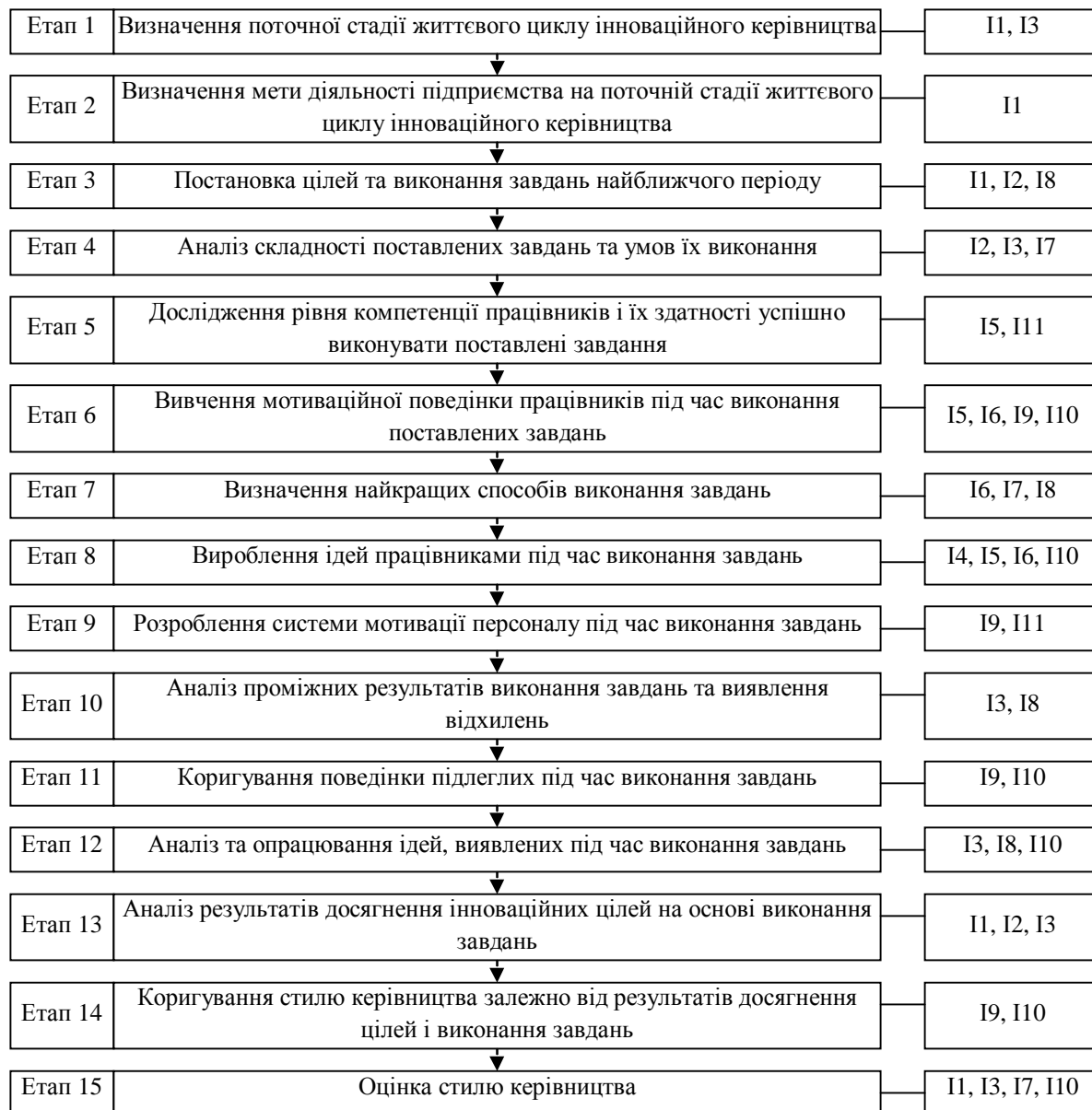


Рис. 2. Етапи узагальненого алгоритму формування ефективного керівництва інноваційною діяльністю

На другому етапі (Е 2) при визначенні методу впливу, форми влади та формуванні інноваційного стилю керівництва здійснюється постановка мети інноваційної діяльності промислового підприємства на програмований період його життєвого циклу. Для цього використовуються дані масиву інформації, який містить вимоги до керівника інноваційної діяльності та завдання для досягнення мети, які є в статуті підприємства, стратегічних та поточних планах, посадових інструкціях. Оскільки постановка цілей є основним видом керівної діяльності, тому необхідно, щоб керівник сформував творчі групи для вироблення найкращих ідей щодо визначення мети підприємницької інноваційної діяльності промислового підприємства.

На третьому етапі (Е 3) виробляють цілі виконання завдання найближчого періоду. Для цього використовуються дані масиву інформації, які впливають із притаманних вимог керівника інноваційної діяльності, показників у досягненні інноваційної діяльності, стратегічних та поточних планів, статуту підприємства. На цьому етапі керівник на основі запропонованого переліку інноваційних ідей визначає найпріоритетніші для реалізації інноваційної діяльності промислового підприємства.

На четвертому етапі (Е 4) досліджують рівень складності визначених завдань і умов для їх ефективного виконання. На цьому етапі від керівника вимагають хороших знань колективу, вміння спиратися та довіряти власним працівникам. Керівник повинен знати наукові методи пошуку кращих рішень з питань інноваційної діяльності, вміти застосовувати здібності, досвід, навички, принципи та якості інноваційного керівника.

На п'ятому етапі (Е 5) досліджують рівень зрілості працівників та їх здатність успішно виконувати майбутні завдання інноваційної діяльності. Результат діяльності керівника на цьому етапі – це вироблення пропозицій щодо розподілу завдань відповідно до повноважень працівників, тобто керівник приймає рішення про закріплені завдання інноваційної діяльності за відповідними підрозділами та посадовими особами, встановлення керівником системи відповідальності у реалізації поставлених завдань.

На шостому етапі (Е 6) вивчають мотиваційну поведінку працівників під час виконання поставлених інноваційних завдань. Використовуючи масив інформації, зокрема, результати атестації, штатний розпис, перелік неформальних та формальних заохочувальних прийомів, методів впливу, форм влади, стилю керівництва в інноваційній діяльності, керівник виробляє пропозиції щодо методів мотивації за виконання завдання, загалом, або її частини на конкретному робочому місці з використанням конкретних повноважень. Також керівник, можливо із залученням творчої групи, вносить пропозиції щодо стимулювання особистого внеску працівників під час виконання поставленого інноваційного завдання. Вироблені пропозиції розглядає керівник і враховує під час вироблення документів про оплату і стимулювання праці.

На сьомому етапі (Е 7) ведеться пошук найкращих способів виконання завдань. На основі масиву інформації, який використовується на цьому етапі, зокрема, накопичена база даних про нові наукові розробки, база даних про прийоми та методи активізації інноваційної діяльності керівник виробляє оптимальні методи виконання завдань на кожному робочому місці, враховуючи повноваження підлеглих та рівень їх зрілості. До пошуку оптимальних методів виконання завдань інноваційної діяльності залучаються творчі групи. Після опрацювання безлічі можливих варіантів рішень розробляють методи виконання кожного завдання. Розроблені методи закріплюються в інструкціях, правилах, процедурах, наказах, заявах, їх підписує керівник і доводять до виконавців.

На восьмому етапі (Е 8) розробляють конкретні завдання для виконання на кожному робочому місці. На цьому етапі керівнику притаманні такі вимоги: психологічні та професійні навички; знання в галузі гуманітарних, соціальних, природничих та технічних наук; моральні та корпоративні цінності; практичне, теоретичне та професійне мислення; концептуальні, міжособові та технічні здібності; особистісні ділові та управлінські якості; уміння керівника спиратися на колектив; вміння знайти вихід, нестандартне, оригінальне рішення; почуття відповідальності. Проекти завдань, які розроблені творчою групою, доводять до керівника, він їх розглядає і закріплює у формі наказу чи розпорядження, або затверджуються у формі планів та завдань для кожного працівника на певному робочому місці.

На дев'ятому етапі (Е 9) розробляється система мотивації працівників під час виконання завдань інноваційної діяльності. До розроблення дієвої системи мотивації керівнику в інноваційно активному промисловому підприємстві доцільно враховувати думку працівників, вибираючи метод мотивації. Керівник, використовуючи необхідний масив інформації на певному етапі, зокрема, методів матеріального чи морального стимулювання, форм влади, стилю керівництва, затверджує положення про оплату праці, про преміювання, відображаючи їх у нормативних, організаційно-розпорядчих та інших документах, що закріплюють форми стимулювання праці працівників.

На десятому етапі (Е 10) розробляється порядок аналізу проміжних результатів виконання завдань інноваційної діяльності. До участі в оцінюванні виконання завдань керівнику доцільно залучити представників трудового колективу. Крім того, важливим є персональна оцінка керівником проміжних результатів виконання завдання. Це необхідно для того, щоб керівник зміг зробити правильні висновки для вироблення рішення з коригування поведінки підлеглих у процесі виконання завдань інноваційної діяльності.

На одинадцятому етапі (Е 11) передбачається коригування дій підлеглих в ході виконання завдання. Для коригування дій керівник спирається на колектив, що дозволяє йому використовувати індивідуальні методи впливу.

На дванадцятому етапі (Е 12) аналізують та опрацьовують ідеї, виявлені під час виконання завдань. До цієї групи керівнику доцільно залучити творчу групу, комітети, ради, які складаються із числа керівників, нижчих або вищих рівнів управління та працівників підприємства. Ця група детально аналізує і вивчає роботу працівників при виконанні завдання інноваційної діяльності. У результаті аналізу ця група представляє найкращих працівників до заохочення за високу якість роботи та внесені раціоналізаторські пропозиції, а також виділяють певних працівників для накладання санкцій. Кращі результати, ідеї і самих працівників керівник доводить до колективу через накази, обговорення на зборах трудового колективу.

На тринадцятому етапі (Е 13) проводиться аналіз результатів досягнення інноваційних цілей на основі виконання завдань. До цієї роботи керівник залучає творчі групи, комітети, ради, а також враховує під час аналізу персональні висновки функціональних та лінійних керівників.

На чотирнадцятому етапі (Е 14) керівник персонально розглядає напрямки коригування стилю керівництва залежно від результатів досягнення цілей і виконання завдань інноваційної діяльності.

На п'ятнадцятому етапі (Е 15) комплексно оцінюють стиль керівництва за результатами досягнення цілей інноваційної діяльності. На основі висновків оцінки керівник приймає рішення про подальше вдосконалення стилю керівництва [4].

Кожне підприємство протягом певного періоду проходить різні стадії розвитку виробничо-господарської та інноваційної діяльності. Період часу між граничними точками виникнення та припинення інноваційної діяльності прийнято називати "життєвий цикл".

В інноваційному керівництві життєвий цикл – це стадійність процесу, єдність його початку та кінця з моменту генерації принципово нових ідей до моменту повної відсутності креативного мислення. Для більшості керівників характерна циклічна повторюваність різних фаз життєвого циклу керівної діяльності, пов'язаної зі змінами ринкової ситуації, старінням продукції, модернізацією, науково-технічним прогресом. Незважаючи на велику різноманітність форм, методів та стилів керівництва, певні фази його життєвого циклу є загальними. Це фази формування, стабілізації, піку, стагнації, руйнації (рис. 3). Для кожної фази життєвого циклу керівництва характерні організаційно-інноваційні умови, що виражаються у формах влади, методах впливу та наявності у керівника певних особистісних якостей, які необхідні під час реалізації інноваційного стилю керівництва.

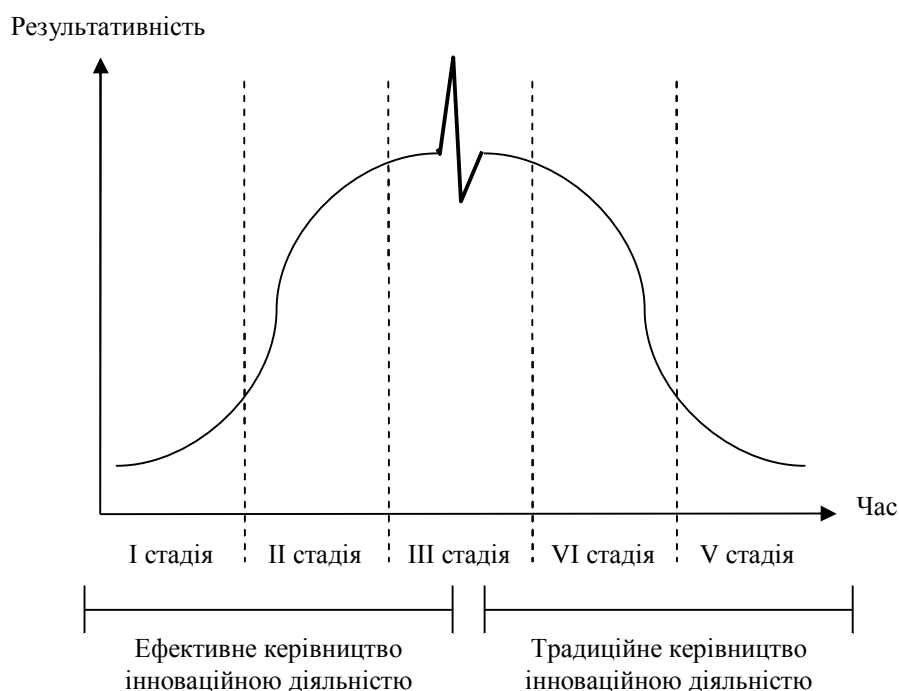


Рис. 3. Графічне зображення стадій життєвого циклу інноваційного керівництва

Основні фази життєвого циклу інноваційного керівництва, характеристика та завдання щодо забезпечення успіху його інноваційної діяльності наведені у табл. 2. Для кожного підприємства та його керівника важливо правильно ідентифікувати фазу, визначити найадекватніші форми господарювання в кожному періоді та спрямування щодо інноваційної діяльності.

Таблиця 2

**Стадії життєвого циклу інноваційного керівництва**

Стадії життєвого циклу	Характеристика стадій життєвого циклу
Формування	Виникнення спрямованого інтересу і готовності до створення та дослідницької реалізації принципово нових ідей. Ця стадія характеризується загостреною реакцією на виникаючі суперечності самооцінки і об'єктивних результатів інноваційної діяльності та є важливим стимулом для породження інновацій
Стабілізація	Зростання інтересу до створення нових ідей, які виражаються у різноманітних конструкторських розробках. Ця стадія характеризується пошуканням у впровадженні інноваційної діяльності: розроблення плану, необхідних документів, бюджету проекту, креслення інноваційної ідеї, які актуальні у сучасній ринковій економіці
Пік	Легкість і швидкість генерування оригінальних, неповторних, продуманих та деталізованих нестандартних ідей, підпорядкованість творчості духовній мотивації, стійкий інтерес до інноваційної діяльності. Ця стадія характеризується стабільним та ефективним використанням інновацій
Стагнація	Втрата інтересу до інноваційної діяльності, низький рівень мотивації породжують зниження рівня інновацій. Ця стадія характеризується здатністю до продуктивного породження несподіваних ідей, не переймаючись можливостями їх доцільності
Руйнація	Відсутність колективної підтримки, страх критики за висловлені нестандартні думки, постійне переживання невдач та невпевненість у реалізації ідей породжує незадоволення умов праці, що призводить до небажання працівників мислити креативно і пропонувати неординарні рішення. Ця стадія характеризується стандартністю і шаблонністю щодо генерування ідей

На різних стадіях життєвого циклу інноваційного керівництва існують вимоги до керівника, але на кожній фазі першочерговість цих вимог є різноманітна. Наприклад: на стадії формування – керівнику притаманна творчість та новаторство, бачення перспектив, заповзятливість, лідерство, загальні знання, стратегічне (професійне) мислення; на стадії стабілізації – керівнику притаманна прихильність корпоративним цінностям, здібність до аналізу, професійні навички, наполегливість та енергійність; на стадії піку – керівнику притаманний гнучкий стиль, репродуктивне мислення; на стадії стагнації – керівнику притаманне прагнення до різноманітності; на стадії руйнації – керівнику притаманна відповідальність, підтримка колективу, оптимізм, позитивний підхід до виконання завдання.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Отже, у статті розроблено алгоритм з формування ефективного інноваційного стилю керівництва на основі систематизованого масиву інформації. Також запропоновано стадії життєвого циклу ефективного інноваційного керівництва, в якому виділено п'ять фаз: формування, стабілізації, піку, стагнації, руйнації. Наведена графічна інтерпретація стадій життєвого циклу та їх детальна характеристика.

1. Колінко Н. О. *Моделювання стилю керівництва в інноваційній діяльності промислових підприємств* / Н. О. Колінко // *Вісник Нац. ун-ту "Львівська політехніка" "Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку"*. – Львів, 2012. – № 739. – С. 10. 2. Колінко Н. О. *Структурно-логістична схема управління інноваційною діяльністю* / Н. О. Колінко // *Вісник Нац. ун-ту "Львівська політехніка" "Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку"*. – Львів, 2012. – № 727. – С. 17. 3. A. Levitin,



*Introduction to The Design & Analysis of Algorithms, Addison-Wesley, 2003. 4. Тришин П. Ю. Формирование предпринимательского стиля управления (на примере Новгородской области): автореф. дис. канд. экон. наук : спец. 08.00.05 / П. Ю. Тришин. – Великий Новгород, 2005. – 24 с.*

УДК 338.45:336.763.2 (477)

І.А. Лех

Національний університет “Львівська політехніка”

## **АКТИВІЗАЦІЯ ІННОВАЦІЙНИХ ЧИННИКІВ У ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ**

© Lex I.A., 2013

**Проаналізовано інноваційну діяльність промислових підприємств України та тенденції її розвитку. Проведене дослідження дало змогу виокремити основні проблеми цієї сфери діяльності підприємств та запропонувати шляхи їх вирішення.**

**Ключові слова: інноваційна діяльність, промисловість, державний акціонерний капітал, економічний розвиток, конкурентоспроможність.**

I.A. Lekh

Lviv Polytechnic National University

## **ACTIVIZATION OF INNOVATION FACTORS IN INDUSTRY OF UKRAINE**

© Lekh I.A., 2013

**The innovation activity of industry enterprises in Ukraine and development trends is analyzed. The conducted research permitted to define the basic problems of innovation activity of enterprises and suggest the ways of solving it.**

**Key words: innovation activity, industry, state share capital, economic development, competitiveness.**

**Постановка проблеми.** Рушійний чинник вагомих економічних змін та прискореного економічного зростання в усі часи – це інновації. Проте в нашій державі цьому питанню приділяється недостатньо уваги, відсутнє розуміння усієї значущості впроваджень результатів науково-технічного прогресу. Це пов'язано, насамперед, із відсутністю “стратегічного мислення” у державних управлінців, які формувались у Радянському Союзі і ще досі дотримуються ідеології екстенсивного виробництва. Цьому сприяє те, що Україна багата на природні ресурси і ми нещадно їх експлуатуємо, не задумуючись над майбутнім, адже ресурси все-таки обмежені й обов'язково закінчатся. Інновації покликані не лише ефективніше освоювати природні ресурси, шукати альтернативну їм заміну, але і створювати технології із найекономнішим та найефективнішим їх використанням. Отже, ми не лише покращуємо і полегшуємо життя людей сьогодні, але і залишаємо можливість нашим майбутнім поколінням користуватись дарами багатой української природи.

Варто зазначити, що гіганти промисловості, отримані в спадок від СРСР, відійшли в минуле. Ми не зуміли зробити їх сучасними ефективними промисловими підприємствами. Відсутність технологічного оновлення, використання застарілого обладнання, адміністративні методи управління, висока