

вництво, конкурентна неспроможність, відсутність ресурсів для виробництва чи збуту товару. Якщо організація знайде нові ринки збуту, то організація зможе відродитися. Такий процес є досить реальним.

Отже, модель життєвого циклу, на нашу думку, має такий вигляд: підприємництво, колективність, формалізація, створення структури та занепад.

ДОСЛІДЖЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Авиліані О.В.

Науковий керівник – Запорожець Г.В., канд. екон. наук, доцент

Однією з головних умов формування конкурентноздатної стратегічної перспективи розвитку підприємства є насамперед його інноваційна активність. Впровадження інновацій деталі частіше розглядається як єдиний спосіб підвищення конкурентноздатності товарів, підтримки високих темпів розвитку і рівня прибутковості.

Забезпечення конкурентоспроможності як окремих суб'єктів господарювання, так і національної економіки в цілому та їх інтеграцію у світове співтовариство можна досягти лише при умові розвитку інноваційної діяльності. Разом з тим зараз в Україні цей визначальний фактор економіки використовується недостатньо, що зумовлено вкрай несприятливими умовами для здійснення інноваційної діяльності. Недостатні темпи розвитку інноваційної діяльності пояснюються нестачею коштів і ресурсів для впровадження нововведень, слабкою зацікавленістю виробників у впровадженні нових розробок, руйнуванням виробничого апарату в промисловості і в інших галузях економіки, що стало причиною зупинки і закриття багатьох підприємств. Для українських промислових підприємств нерозв'язаною залишається проблема організації виробництва на основі формування інноваційного потенціалу та забезпечення результативності інноваційного процесу. Отже, постає необхідність пошуку та впровадження відповідних важелів, підходів та методів сучасної організації виробництва на підприємствах, спроможних підвищити інноваційний розвиток.

Проблема стратегічного управління інноваційним розвитком підприємства розглядалась з різних рівнів та різних позицій у роботах всесвітньо відомих вчених-економістів: І. Ансоффа, К. Боумена, М. Портер, А.А. Томпсон; значний внесок у розробку даної проблеми було зроблено також російськими та українськими вченими – А.В. Гриньов, Н.Т. Рудь, В.С. Пономаренко, Т.І. Лепейко, В.О. Василенко. Однак, великий потенціал, напрацьований у даній сфері вітчиз-

няної науки, часто виявляється малозастосовним до сучасної ситуації, якій властива поява принципово нових проблем та можливостей у галузі стратегічного управління.

Аналіз сучасного стану науково-технічної та інноваційної сфери в Україні свідчить про те, що за рівнем інноваційної активності, станом виробництва високотехнологічної продукції, обсягами фінансування науки, розвитком інфраструктури інноваційного підприємництва України значно відстає від провідних країн світу. Існує невідповідність науково-технічного потенціалу країни загальній продуктивності національної економіки, що зумовлено низькою ефективністю національної інноваційної системи. Головною проблемою, що гальмує розвиток високотехнологічного сектора економіки, залишається відсутність фінансування та недостатньо ефективна державна інноваційна політика, що призводить до скорочення чисельності наукових працівників, ускладнює отримання економічної віддачі у вигляді формування завершених інноваційних пропозицій та їх реалізації у сферах вітчизняної економіки.

Для кожного підприємства проблема постійної готовності до вдосконалення процесу і продукту відіграє важливу роль. Стратегічне управління ж інноваційною діяльністю відрізняється на різних підприємствах залежно від початкового стану і постановки завдань, а також потребує застосування нових форм організації економічної роботи. Отже, дослідження, що присвячене стратегічному управлінню інноваційним розвитком підприємства, є актуальним та має важливе наукове і практичне значення.

ДОСЛІДЖЕННЯ ОСНОВ МОТИВАЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Гриненко В.О.

Науковий керівник – Запорожець Г.В., канд. екон. наук, доцент

На сьогоднішній день управління персоналом представляє складну систему теорій, правил й закономірностей, вивчення яких має величезне значення при виборі тактики й стратегії управління підприємством. Персонал є невід'ємною частиною будь-якого підприємства, воно не може існувати без людей, а, отже, щось виробляти, досягати мети своєї діяльності. Управління персоналом, насамперед, базується на принципах зацікавленості співробітників працювати на досягнення певних цілей. Саме тому сьогодні актуальне вивчення принципів і методів ефективної мотивації персоналу, особливо у зв'язку з кардинальними змінами в нашій.