

добычи нефти крайне низка, то есть запас прочности высокий. Проигрывают от падения цены на нефть Венесуэла, Иран, Россия, государственный бюджет которых сильно зависит от нефтяных доходов. В США при дальнейшем снижении мировой цены на нефть ее добыча нерентабельна.

Тенденции развития мирового рынка нефти базируются на том, что:

1) мировой рынок нефти трансформировался из одно- в двухсегментный рынок;

2) мировые цены на нефть обладают высокой волатильностью, застой в мировой экономике и приход на рынок новых поставщиков сбивают цену;

3) снижение цен негативно влияет на инвестиции в нефтяную отрасль;

4) в перспективе прогнозируется значительное увеличение спроса на энергоресурсы со стороны активно развивающихся экономик;

5) нефть имеет очень широкое применение в мировой экономике и осуществляет серьезное влияние на развитие международного сообщества. Несмотря на ограниченность нефтяных ресурсов, нефть не теряет центральное место среди природных ресурсов планеты.

Список использованных источников:

1. Аналитический обзор: Мировой рынок нефти // Внешпромбанк [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <<http://www.feib.ru/upload/iblock/d1c/ihypktgzlnnwuz%20ptchmvlb%20hcphd%20voedw.pdf>>.

2. Bloomberg: Сланцевый бум в США маскирует угрозу дефицита нефти в мире [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <<http://www.from-ua.com/news/329578-bloomberg-slancevii-bum-v-ssha-maskiruet-ugrozu-deficita-nefti-v-mire.html>>.

3. Бушуев В.В., Конопляник А.А. и др. Цены на нефть: анализ, тенденции, прогноз. – М.: ИД «Энергия», 2013. – 344 с.

4. Шестов И.Н. Тенденции институционального развития мирового рынка нефти и перспективы российского экспорта: дис. ... канд. экон. наук.: М., 2009. – 175 с.

5. Обзоры цен на нефть и металлы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <<http://fx-commodities.ru/oil/>>.

6. Сорта нефти (Oilgrade) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <<http://forexaw.com/>>.

Тарасюк А.О.

студент,

Європейський університет, Уманська філія

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ВИРОБНИЧА ЧУТЛИВІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ ДО НОВОВВЕДЕНЬ

Значення інноваційної діяльності для окремого підприємства і для економіки країни в цілому загальновідоме. Без визнання за наукою провідної ролі в системі продуктивних сил, без активного впровадження результатів наукових досліджень у практику, без виробництва нових продуктів та впровадження нових технологічних процесів важко забезпечити зростання

економіки країни та її конкурентоспроможність, скорочення технологічного відставання від розвинутих країн.

З цієї точки зору важливим є ставлення тієї чи іншої організації до здійснення інноваційної діяльності, оскільки від цього ставлення в значній мірі буде залежати успіх впровадження нововведень. Як показує досвід, організації не завжди позитивно ставляться до інновацій. В багатьох випадках існує деякий опір зі сторони тих, кого ці нововведення торкаються. При збільшенні обсягу випуску продукції, пристосуванні до нової техніки чи технології або при впровадженні нового методу досить часто виявляється, що працівники підприємства чи його керівники, які безпосередньо пов'язані з нововведенням, протидіють впровадженню інновацій або неохоче здійснюють його, коли воно нав'язується насильно. При цьому така протидія є тим сильнішою, чим радикальнішою є зміна.

Чутливість організацій до впровадження інновацій в значній мірі залежить від того, як ставиться до нововведень вище керівництво. З однієї сторони, висококваліфіковані керівники можуть переконливо виступати за формування ефективної економічної політики та активну реалізацію інноваційної стратегії підприємства. З іншої сторони, існують випадки, коли керівні працівники не сприяють реалізації інноваційних процесів і навіть протидіють їм. Це може проявлятися у свідомому чи фактичному порушенні системи управління науково-технічним розвитком, формалізмі чи заниженій оцінці значення розвитку ініціативи працівників, просування розробок раціоналізаторів та винахідників, а також у бюрократичному підході до досліджень і розробок, намаганні уникнути труднощів при створенні нових виробництв чи здійсненні інновацій у сфері збуту.

Існує також багато керівників, які мають невизначену позицію щодо здійснення інновацій. У своїй конкретній керівній діяльності їх ставлення до нововведень може бути як позитивним, так і негативним. Їх думки та дії змінюються згідно з ситуацією, що склалася, і залежать від того, в якій мірі вони самі зацікавлені в проведенні інноваційної політики, що вимагається особисто від них для здійснення інноваційних процесів.

Для того, щоб краще зрозуміти, як організація буде реагувати на ті чи інші нововведення, необхідно розглянути мотиваційні фактори, які спонукають керівників здійснювати інновації або впливають на їх ставлення до нововведень. Серед таких мотиваційних факторів вчені-економісти виділяють наступні: професійно-політичний рівень керівника; посада керівника, його права і обов'язки в процесі прийняття рішень; рівень кваліфікації; особисті якості; система особистих цілей та їх часовий горизонт; ситуація на підприємстві; ситуація поза підприємством [3, с. 153]. Обґрунтування цих факторів представлено нижче.

Професійно-політичний рівень керівника. Високий професійно-політичний рівень керівника – позитивний мотиваційний фактор. Він означає, що керівник підприємства високо цінить значення інноваційної діяльності для своєї організації, а також для країни в цілому. Керівник з високим професійно-політичним рівнем буде вивчати та розуміти цілі та значення науково-

технічного прогресу. Саме такий керівник буде свідомо розвивати інноваційну активність на підприємстві.

Посада керівника, його права і обов'язки в процесі прийняття рішень. Про те, хто, яким чином і в якій мірі приймає участь у створенні та реалізації інноваційної стратегії, можна дізнатись з організаційної структури управління підприємством. Посада, яку займає працівник, в значній мірі обумовлює його можливості залучатися в інноваційні процеси. Таким чином, керівники різних рівнів управління мають різні можливості щодо участі в інноваційній діяльності підприємства. Наприклад, дослідник в більшій степені повинен приймати участь в реалізації інноваційної стратегії, ніж працівник виробничого відділу.

Найчастіше керівники підприємств зацікавлені в досягненні переважно тих цілей інноваційної політики, які безпосередньо пов'язані з їх діяльністю щодо прийняття рішень. Таким чином, активність та зацікавленість працівників у розробці та реалізації інноваційної політики в значній мірі будуть залежати від того, наскільки цілі цієї політики будуть пов'язані з керівною діяльністю окремих працівників. Якщо управлінська діяльність керівника не має тісного зв'язку з процесом формування та реалізації інноваційної стратегії, то і його бажання до впровадження нововведень буде слабким.

З практики відомо, що керівник може змінювати своє ставлення до інновацій в залежності від ситуації, що склалася. Так, в певний період часу керівники підприємства можуть активно приймати участь в реалізації цілей інноваційної політики, тоді як при виникненні оперативних задач вони можуть на довгий час відкласти виконання стратегічних установок інноваційної політики і повністю зосередитись на вирішенні невідкладних проблем. Крім того, ставлення керівника до нововведень змінюється в певній мірі внаслідок розвитку його особистості та умов його діяльності. При переході на вищу посаду в системі ієрархічного управління буде розширюватись світогляд керівника і поглиблюватись розуміння ним значення інноваційної політики, буде зростати почуття відповідальності та зацікавленості у вирішенні перспективних задач інноваційного розвитку.

Рівень кваліфікації. Без високого рівня кваліфікації керівних працівників важко забезпечити належне управління інноваційними процесами на підприємстві. Набуті знання та досвід керівника дозволяють йому активно та ефективно приймати участь як у процесі формування, так і в процесі реалізації інноваційної стратегії підприємства.

Слід зазначити, що набуті знання і досвід керівних працівників можуть бути не тільки хорошою основою для подальшої діяльності у сфері інновацій, але й об'єктивним фактором, який може суттєво вплинути на позицію керівника щодо інноваційних процесів на підприємстві. Справа в тому, що в керівника підприємства, внаслідок набутих знань та досвіду, може з'явитися схильність до повторення тих методів діяльності, які застосовувались ним раніше і були в тій чи іншій мірі успішними. В такому випадку високий професіоналізм керівника перетворюється із стимулюючого фактору в

перешкоду для його активних та прогресивних дій у сфері інноваційної діяльності.

Особисті якості. Часто складається ситуація, коли особисті якості керівника впливають на його задоволеність певними видами діяльності, обстановкою, колективом працівників. Саме особисті якості визначають спосіб керівної діяльності та її результативність.

Серед особистих якостей керівника, які в певній мірі можуть сприяти його позитивному ставленню до інноваційної діяльності, можна виділити такі, як здатність інтенсивно працювати, підвищувати свою кваліфікацію, приймати рішення в невизначених та ризикованих ситуаціях, налагоджувати нормальні відносини в колективі, радитись з працівниками нижчого рівня ієрархії, йти на компроміси, зацікавлювати в реалізації нових ідей, ініціативність, самокритичність, хороший стан здоров'я.

Система особистих цілей та їх часовий горизонт. Якщо особисті якості можна вважати внутрішньою основою ставлення керівника до впровадження нововведень взагалі, то система особистих цілей та їх часовий горизонт, як правило, визначають ставлення керівника до певних конкретних інновацій або до інновацій в конкретних умовах і в конкретний період часу, тобто до конкретної інноваційної політики.

Отже, позитивне ставлення керівника до інноваційної діяльності можна досягнути тільки у тому випадку, коли система його особистих цілей та планів буде співпадати з потребами та можливими результатами активної участі у формуванні і реалізації відповідної інноваційної політики. При значній невідповідності таких інтересів необхідно за допомогою певних організаційних заходів звести її до мінімуму.

Зацікавленість керівних працівників в інноваційних процесах в значній мірі залежить і від часового горизонту їх активної діяльності. Якщо час реалізації інноваційних планів, за які керівник несе відповідальність, не більший від періоду його активної діяльності, то зацікавленість керівників у впровадженні нововведень повинна бути високою. І навпаки, якщо керівник не відповідає за кінцевий результат інноваційного проекту, це може негативно вплинути на його ставлення до нововведень.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про інноваційну діяльність» від 04.07.2002 р. № 40-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 36. – Ст. 266.
2. Богашко О. Л. Адміністративний менеджмент: теоретико-методологічні засади / О. Л. Богашко // Підвищення конкурентоспроможності виробництва в умовах організаційно-економічних трансформацій: колективна наукова монографія. – Умань: ВПЦ «Візаві». – 2010. – С. 53–54.
3. Водачек Л. Стратегія управління інноваціями на підприємстві / Л. Водачек, О. Водачкова. – М.: Экономика, 2009. – 167 с.