

Легомінова С.В.

*кандидат економічних наук, доцент,
професор кафедри,
Державний університет телекомунікацій*

ДЕТЕРМІНАНТИ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ

До основних детермінантів інноваційної активності відносяться техніко-економічні, соціально-психологічні, організаційно-управлінські та інформаційно-комунікативні аспекти. Але в умовах зміни парадигми розвитку економічної науки слід акцентувати особливу увагу на зміні ціннісних орієнтирів господарюючих суб'єктів.

Якщо головною метою до недавніх пір була максимізація прибутку підприємства, то сьогодні вектор розвертається в напрямку підвищення добробуту суспільства в цілому й, як слід, певна увага приділяється вирішенню соціальних та екологічних проблем.

Але світогляд господарюючих суб'єктів ще не на стільки готовий до кардинальних змін, які потребують додаткових вкладень ресурсів та залучення відповідного персоналу.

Слід зауважити, що на персонал, його інтелектуальний рівень, здібність до змін та введення інновацій в організаційні та технологічні процеси, прояв активності з застосуванням комунікативних каналів просування ідей покладаються великі надії.

Фокусуючись на головному рушійному факторі інноваційного розвитку, слід зазначити, що проблема полягає в здатності стимулювати, поширювати та ефективно застосовувати продуктивні інноваційні знання, створювати сприятливі умови щодо генерування ідеї та прояву інноваційної активності.

Для вирішення цієї проблеми доцільно звернутися до адхократії, що представляє собою структуру з найменшою формалізованістю поведінки й передбачає роботу в групах, командах, уникнення конфліктних ситуацій і розуміння один одного, формуючи психологічний баланс.

За умов втілення адхократії інноваційна активність буде набирати обертів і тим самим відкривати шляхи для ефективної праці та результативності.

Адхократія звертається з існуючими знаннями і навичками як з підставою для створення нових знань і навичок.

Таким чином, адхократія ламає кордони звичайних практик спеціалізації і диференціювання. В умовах адхократії співробітники інтегрують свої знання, свої зусилля в міжфункціональних групах, кожна з яких формується навколо конкретного інноваційного проекту.

Адхократія має дві основні форми:

– операційна адхократія, яка передбачає процес створення інновацій, а значить діяльність має ознаки креативності й вимагає спеціальних навиків та вмінь від персоналу (реклама, консалтинг, розробка нових товарів та послуг, проведення дослідницьких робіт);

– адміністративна адхократія призвана створити сприятливі умови в середині господарюючого суб'єкта. Акцент приділяється розробці організаційних та процесних методів та засобів в середині, які стимулюють операційну діяльність.

Механізми дії в області систем управління, організаційної плинності, експериментів – це механізми, які дозволяють спростити їх системи й сформуванню стійку організаційну позицію, указуючи, на які кількісні показники слід звернути особливу увагу, чи вільно обмежуючи довжину списку цілей.

Організаційна плинність розглядається як спосіб корпоративного життя за рахунок адхократії та мережі неформальних відкритих комунікацій. При цьому адхократія – це організаційні механізми, які доповнюють бюрократію (формальну організаційну структуру) за рахунок дроблення – формування цільових команд, робочих груп, проектних центрів). Такий підхід забезпечує готовність швидко маневрувати ресурсами: групами інженерів, маркетологів, продуктами (між різними підрозділами), що сприяє підтримці рівня професійного забезпечення перетворень.

Таким чином, завдяки зниженню формалізованої напруженості в середині господарюючого суб'єкта, можливості працювати в команді однодумців, дає право стверджувати, що втілення адхократичних підходів щодо організації процесів, відкриває шлях для більш продуктивної праці й дозволяє розробляти та впроваджувати інноваційні проекти.

Адхократія є необхідним методом реалізації глобальних інноваційно-технологічних проектів в умовах переходу до шостого технологічного укладу, для якого характерна NBIC-конвергенція, яка включає: «біотехнології, засновані на молекулярній біології та генній інженерії, нанотехнології, системи штучного інтелекту, глобальні інформаційні мережі та інтегровані високошвидкісні транспортні системи» [3, с. 31]. Шляхи до креативності, інноваційності забезпечуються набуттям знань, умовами їх створення та поширення, основи яких полягають в неформальних комунікаціях та паритеті взаємовідносин, умінні працювати в команді.

Інноваційна активність персоналу, яка сьогодні представляє цінність (генерує додану вартість) й підприємства в цілому дозволяє відкривати нові ринки збуту та формувати конкурентні переваги в умовах світових трендів та глобалізаційних процесів в економіці.

Список використаних джерел:

1. Г. Минцберг Структура в кулаке: создание эффективной организации / Пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского. – СПб.: Питер, 2004. – 512 с.
2. Питерс Т. Дж., Уотерман Р.Х. В поисках совершенства. Уроки самых успешных компаний Америки. – М: Вильямс, 2008. – 560 с.
3. Глазьев С. Ю. Развитие российской экономики в условиях глобальных технологических сдвигов / С. Ю. Глазьев // Будущее России. Вызовы и проекты: Экономика. Техника. Инновации / под ред. Г. Г. Малинецкого. – М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2009. – С. 19-96.

Логвінова О.П.

*кандидат економічних наук, доцент,
викладач,*

Первомайський індустріально-педагогічний технікум

УПРАВЛІННЯ РИЗИКОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА

Ризиковий характер діяльності притаманний всім ринковим суб'єктам, зокрема, підприємствам ресторанного господарства. Про наявність підвищеного ризику у діяльності підприємств ресторанного господарства свідчать оцінки інвестиційного банку Salomon Smith Barney, згідно яких в Європі до 45 % нових ресторанів змушені залишати ринок впродовж перших двох років функціонування [3]. Значна кількість банкрутств вітчизняних підприємств ресторанного господарства та тенденція до скорочення чисельності також є наслідками ризикового характеру їх діяльності [4]. Тому керівництву підприємств ресторанного господарства необхідно приділяти пильну увагу ризику, з яким пов'язане їх функціонування, та розробляти заходи щодо обмеження його негативного впливу на результати господарювання. Цього можливо досягти шляхом управління ризиком, яке передбачає послідовне дослідження чинників і видів ризику, якісний і кількісний аналіз і оцінку їх небезпеки, оцінку прийнятності для конкретного підприємства ресторанного господарства, розробку та реалізацію протиризикових заходів, контроль результатів управління ризиком тощо.

В сучасній теорії економічного ризику представлено загальні підходи щодо управління ризиком [1], але слід розглянути можливості їх застосування з урахуванням особливостей підприємства ресторанного господарства, виокремивши найістотніші чинники та види ризику,