

**Висновки.** Таким чином, основною проблемою, що стоїть перед державою відносно банківської системи, є абсолютна відсутність довіри як населення, так і корпоративних структур до українських банків. І одним з основних завдань будь-яких реформ, що проводяться у банківському секторі, має бути відновлення цієї довіри. В умовах кризових явищ держава і банківські установи мають об'єднати свої зусилля і комплексно підійти до розробки програми відновлення довіри до кредитно-ощадної системи, що створить підґрунтя для стабілізації економічної ситуації в державі.

**Список літератури:** 1. Буруль Е. Что банки предлагают вкладчикам и стоит ли верить таким обещаниям // Деньги. – 2009. - №37-38. - С.14-20. 2. Власенко О.О. Развитие украинского рынка депозитов для физических осіб // Финансы Украины.- 2009.- № 3.- С.74-80. 3. Трезуб Д.В. Тенденції розвитку сучасного ринку депозитів // Финансы Украины.- 2009.- № 10.- С.139-144. 4. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию / Ф. Фукуяма. М.: ООО «Издательство АСТ»: ЗАО НПП «Ермак», 2004. – 730 с. 5. Щибиволок З.І. Аналіз банківської діяльності: Навчальний посібник: Навчальне видання.- К.: Знання, 2008.- 311 с. 6. Coleman J. Foundations of Social Theory. – Cambridge, Mass.: Belknap Press of Harvard University Press, 1990.

Подано до редакції 23.06.2009

## УДК 330.341

**В.Г. ДЮЖЕВ**, к.э.н., проф. НТУ «ХПИ», Харьков  
**С.В. СУСЛИКОВ**, аспирант НТУ «ХПИ», Харьков  
**Е.А. ТИМОФЕЕВА**, аспирант НТУ «ХПИ», Харьков

### **ГИБКИЕ ИННОВАЦИОННО-ВОСПРИИМЧИВЫЕ ГРУППЫ КАК ОДИН ИЗ МЕТОДОВ ПОВЫШЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ВОСПРИИМЧИВОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ**

В статье проводится систематизация проблем, характеризующих состояние организационных структур, с точки зрения инновационной восприимчивости; предложены пути согласованной реализации по обеспечению инновационной восприимчивости предприятия, посредством формирования гибкой инновационно-восприимчивой группы.

Systematization of problems, characterizing the state of organizational structures is conducted in the article, from point of innovative receptivity; the ways of the concerted realization are offered on providing of innovative receptivity of enterprise, by means of forming of flexible innovative-receptive group.

**Ключевые слова:** инновационная восприимчивость, гибкая инновационно-восприимчивая группа, диффузия инновационной информации, поле первичной (вторичной) инновационной восприимчивости.

**Введение** Экономический кризис с наложившейся нестабильностью на рынке энергоресурсов, поставили многие предприятия в положение поиска новых путей инновационного развития.

Одним из возможных путей выхода из сложившейся ситуации, является

активизация инновационной деятельности во всех сферах науки и промышленности с соответствующим повышением инновационной восприимчивости предприятий и организаций. Важным условием этого является создание государством внешних условий для внедрения инноваций, применения различных механизмов государственной поддержки и т.д.

В дополнении к этому, повышение инновационной восприимчивости предприятий и организаций возможно за счет повышения гибкости и оперативности использования внутреннего потенциала предприятия.

Проблематике повышения инновационной восприимчивости, посредством активизации и повышения гибкости, за счет оптимизации, рационализации использования внутреннего потенциала предприятия, достаточно большое внимание уделяют как отечественные, так и зарубежные ученые. Основные аспекты данной проблемы нашли свое отражение в трудах Волкова О.И., Гречашина А.П., Аньшина В.М., Дынькина А.А, Мазура А.А. и других исследователей.

**Постановка задачи** Целью статьи является, классификация общих, сдерживающих внутренних организационно-управленческих факторов инновационной восприимчивости, а также формирование предложения по возможному выходу из сложившейся ситуации, на основании использования гибких инновационно-восприимчивых групп (ГИВГ).

**Результаты исследования** Одним из составляющих потенциала инновационной восприимчивости предприятий и организаций является уровень восприятия организационно-управленческих структур. От их способности осознать, воспринять нововведение, обеспечить его быструю реализацию, во многом зависит, результативность инновационной деятельности.

Так, например, в зависимости от насыщенности организационных структур подразделениями, которые проводят и поддерживают инновационную деятельность, зависит степень восприятия инновации. Среди них выделяются следующие:

- научно-исследовательские и конструкторско-технологические подразделения;
- отдел патентно-изобретательской и опытно-экспериментальной работы;
- отдел научно-технической информации и документации, отдел технического контроля и другие.

В свою очередь, от реализации каждой функции системы управления персоналом также зависит инновационная восприимчивость предприятий и организаций.

В настоящее время состояние организационных структур предприятий и организаций характеризуется рядом проблем, с точки зрения инновационной восприимчивости:

- инертность организационных структур, которая выражается в стабильном составе элементов и взаимосвязи между ними по решению конкретной задачи, которая характеризуется трудностью в переключении с одной задачи на другую при их решения и реализации в условиях изменения среды, что в свою очередь не способствует развитию инновационной восприимчивости на предприятии;

- бюрократизация (порождаемое инертностью) в условиях которой каждое подразделение выполняя свои функции не заинтересованно брать на себя дополнительную ответственность по реализации нововведения, что само по себе тормозит инновационную восприимчивость;

- инертность и бюрократия организационных структур порождает конфликт интересов с точки зрения инновационной восприимчивости. Если внедрение нового не приносит выгоды для конкретного подразделения, следовательно, оно отделяет свой интерес от интереса предприятия в целом;

- как следствие проявляется узкофрагментарный менталитет подразделений и отдельных сотрудников, которые проявляется в неверии в конструктивную роль инноваций для своего подразделения и для себя лично. Данный менталитет подкреплен фактической способностью приспособления к конкретной ситуации, преследования личностно-субъективных интересов и т. д.

В результате чего, вышеизложенное состояние организационно-управленческих структур, на наш взгляд, является не эффективным из-за неподготовленности ряда структурных элементов, в лице администрации, отдельных специалистов и персонала в целом к новым условиям работы в инновационной экономике.

Одним из возможных выходов из сложившейся ситуации является формирование и использование гибких инновационно восприимчивых групп (ГИВГ), которые выполняют задачу оптимизации активности (катализатором) инновационной восприимчивости структуры всего предприятия. Перенимая на себя первичную восприимчивость к инновациям, они в результате своей новаторской деятельности формируют вторичную инновационную восприимчивость в подразделениях организационных структур. Таким образом, происходит диффузия инновационной информации среди подразделений и конкретных специалистов, результатом которой является более глубокое ознакомление организации в целом с преимуществами приоритетного

нововведения, что способствует ускорению готовности предприятия к внедрению инновации. Как следствие, в результате данного процесса, в значительной мере преодолевается инертность и сопутствующие ей негативные моменты.

Схематично процесс диффузии инновационной информации на основе гибких инновационно восприимчивых групп можно представить на рис. 1.

Структурно ГИВГ формируется по средствам привлечения специалистов из отдельных структурных подразделений предприятия, которые в большей мере соответствует профилю нововведения.

В типовой структуре ГИВГ могут быть: инженеры, технологи, экономисты, менеджеры и т. д., которые освобождаются от своих текущих обязанностей.

Обобщающим критерием отбора является инновативность (новаторство, творчество) мышления и высокий уровень осведомленности о конкретных условиях деятельности предприятия. В отдельных случаях для формирования ГИВГ можно привлекать внешние источники (различные институты, конструкторские бюро и т.д.).

Данная группа должна быть знакома со спецификой внедрения инноваций и подчиняться непосредственно руководству, отвечающему за развитие предприятия.

Количественная комплектация ГИВГ зависит от масштаба предприятия, типа внедряемой инновации, состояние инновационной восприимчивости предприятия и его материально-технической базы.

Организационно реализация функции ГИВГ начинается с выбора ее руководителя, который в большей степени отвечает требованиям инновативности, осведомленности, нацеленности на стратегические цели предприятия.

Следующим этапом происходит доукомплектование ГИВГ по предложениям руководителя, зависящая от масштаба и сложности внедряемой инновации.

Роль гибкой инновационно-восприимчивой группы, в обосновании нововведения с учетом диффузии информационных потоков, можно представить на основании совершенствования мер по энергосберегающим технологиям (см. рис. 2).

Таким образом, исходя из вышеизложенных положений по гибкой инновационно-восприимчивой группе (ГИВГ), можно сформулировать ее определение.

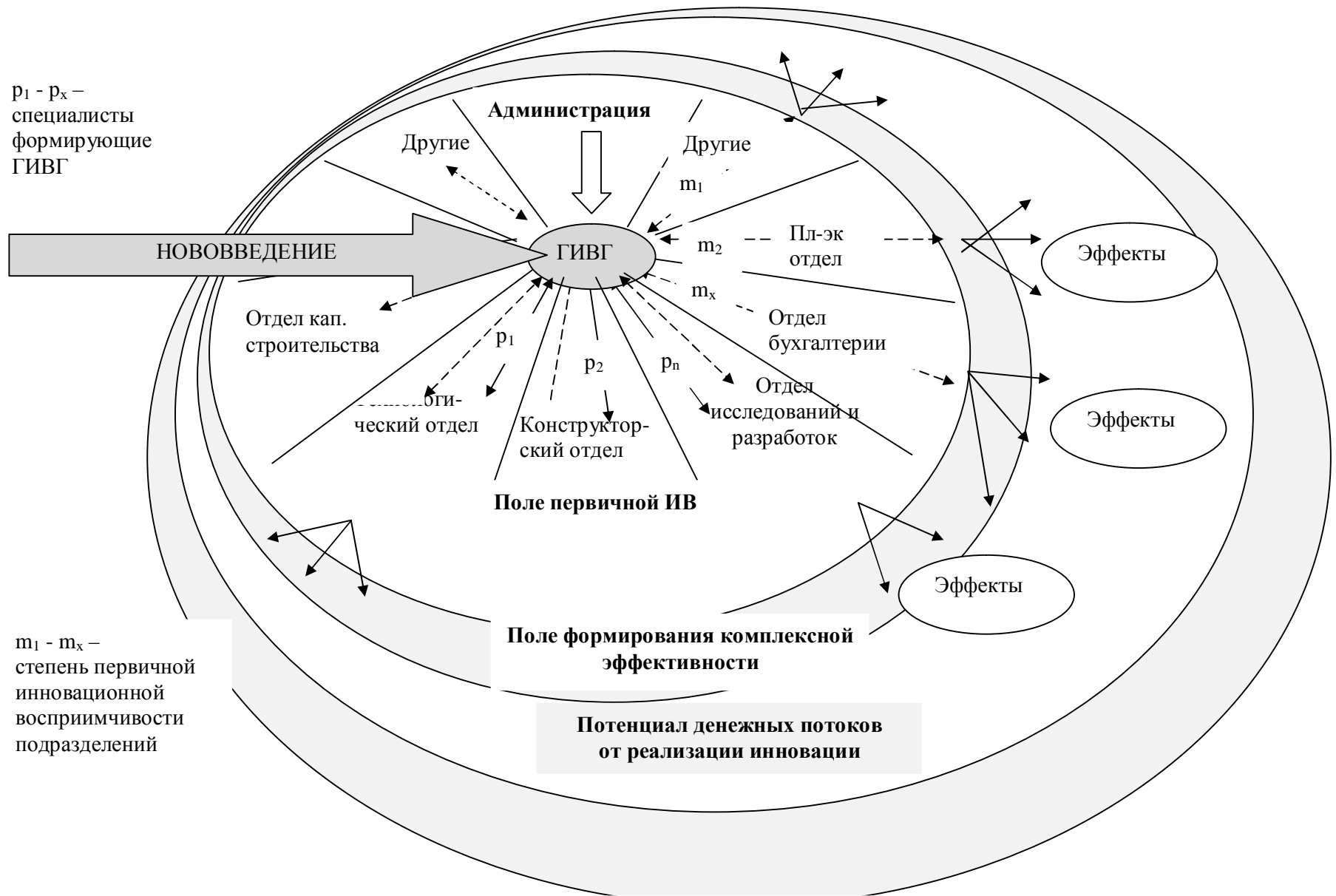


Рис. 1 - Процесс диффузии инновационной информации посредством применения ГИВГ



Рис. 2 - Роль ГИВГ, в обосновании нововведения с учетом диффузии информационных потоков

**Гибкая инновационно-восприимчивая группа** – это инновационный элемент в организационно-управленческой структуре предприятия, отвечающий за поиск обоснования, разработку общей концепции инноваций, организацию ее внедрения, социально-экономическую и природоохранную и другую ее результативность, а также, проведение мониторинга процесса реализации внедрения инновации на данном предприятии.

**Вывод** Применение ГИВГ, позволит оперативно реагировать на динамичную и неопределенную среду, подверженную быстрым качественным перестройкам, а также мобилизовать усилия персонала и предприятия в целом по адаптации изменений внешней и внутренней среды предприятия. Всё это позволит им преодолеть инертность и приобрести гибкость.

**Список литературы:** 1. Волков О.И., Денисенко М.П., Гречан А.П. Економіка й організація інноваційної діяльності. - К.:Професіонал ВД 2004; 2. Аньшин В.М., Дагаев А.А., Колоколов В.А., Кудинов Л.Г., Шелюбская Н.В. Инновационный менеджмент. - М.: Дело 2003; 3. А.А. Дынкин. Инновационная экономика. – М.: Наука, 2004; 4. Е.Г. Непомнящий. Инвестиционное проектирование. - Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2003; 5. Мазур А.А., Осадча Н.В. Современные инновационные структуры // Наука и инновации. – 2001. №1

Подано до редакції 23.06.2009

## УДК 330.341.1

**М.І. ПОГОРЄЛОВ**, к.е.н., проф., НТУ «ХПІ»  
**Н.В. ВІХЛЯЄВА**, магістр, НТУ «ХПІ»

### **ОБГРУНТУВАННЯ І РОЗРОБКА ІНСТРУМЕНТАРІЯ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ЕНЕРГОМАШИНОБУДУВАННЯ**

Розглянуто основні проблеми оцінки ефективності інновацій. В роботі доведено актуальність питання технічного переозброєння підприємства. Здійснено теоретичне обґрунтування і розробка інструментарію оцінки ефективності діяльності підприємства на прикладі ДП Заводу «Електроважмаш».

The basic problems of estimating the innovations efficiency are considered. Actuality of technical rearmament question at enterprise is proven. The theoretical ground and the estimation of instruments of efficiency development activity at enterprise is based on the example of DP of Factory of «Elektrovazhmash».

Актуальність теми дослідження. Управління сучасним підприємством в умовах глобалізації економіки, і відродження промислових підприємств на якісно новому рівні, заснованому на використанні у виробництві величезного інноваційного і інформаційного потенціалу, є складний процес, що включає вибір