

# ВПЛИВ ІННОВАЦІЙ НА ОРГАНІЗАЦІЙНІ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВ

К. Є. Бліннікова, студентка,  
М. П. Денисенко, д. е. н, професор  
Київський національний університет технологій та дизайну

В умовах швидких ринкових трансформацій підприємству необхідно швидко пристосовуватись до цих змін і однією з невід'ємних частин стали нововведення, які допоможуть підприємству забезпечити стабільність, конкурентоспроможність та зберегти лідерські позиції на національному ринку і завоювати світовий.

Інновації – новостворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоздатні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і (або) соціальної сфери. Й. Шумпетер характеризував інновацію як нову науково-організаційну комбінацію виробничих чинників, мотивованих підприємством. При введенні інновацій підприємство використовує таку управлінську форму, як інноваційний менеджмент, який має налагодити взаємодію між структурними підрозділами, внутрішнього і зовнішнього спрямування, координуючи їхню діяльність, забезпечуючи цим самим ефективність роботи.

Відповідно до цілей, завдання інноваційного менеджменту можуть бути різними, проте виділяють основні: вироблення стратегічної інноваційної політики і механізмів її здійснення; формування стратегічних, довго- і короткострокових цілей інноваційної діяльності; розроблення планів, програм, проектів та їх виконання; створення організаційно-виробничої структури і структури управління інноваційною діяльністю; планування організаційних процесів розроблення інновацій; спостереження за виконанням етапів, стадій інноваційного процесу в часі та синхронізацією всіх видів діяльності; підбір і розміщення кадрів, створення творчої атмосфери, тощо. Проте, коли мета зрозуміла для вищого рівня управління,

середній і нижній рівень можуть переслідувати істотно інші цілі як у відношенні організації в цілому, так і для себе особисто. Це властиво для фахівців з їхньою відданістю професійним інтересам. Позитивний вплив на інноваційний потенціал організацій робить децентралізація в прийнятті рішень, низький рівень формалізації і регламентації управлінських робіт, здатність організаційних структур управління гнучко перебудовуватись відповідно до змін завдань та умов діяльності.

При впровадженні інновацій необхідно врахувати чинники впливу, зокрема: техніко-економічні, організаційно-управлінські, інформаційно-комунікативні, соціально-психологічні, правові. Більш детально розглянемо позитивний і негативний аспект організаційно-управлінських чинників. Позитивний полягає у гнучкості організаційних структур, децентралізації, автономії, формуванню творчих груп, оперативність у впровадженні інновацій, зацікавлення збоку вищого керівництва, а до негативних – висока централізація та консервативність ієрархічних принципів організаційної структури, відсутність інноваційної стратегії, байдужість менеджерів до інновацій, повільність у розробленні нововведень та їх впровадження. Інтеграція має такі форми формальних і неформальних організаційних структур управління: орієнтовані на вертикальні взаємозв'язки, які враховують можливості та вимоги планування на підприємстві; управління за проектами з відповідною цій формі матричною організаційною структурою управління; конференції; комітети, колегії і групи, які широко використовуються для формування горизонтальних зв'язків, покращення комунікації та координації НДДКР з іншими функціональними підрозділами підприємства. Дуже гнучким варіантом, як будь-якого підприємства, вважається, створення «комітету з нових товарів», «венчурної команди» з нового проекту або проектно-координаційної групи.

Організацію та її взаємодію з інновацією можна розглядати з різних сторін, зокрема вона може бути, як користувач інновації, як творець її, як розроблювач і користувач нововведенням, як носій нововведення, і як саме

нововведення. Відповідно до цих особливостей на підприємстві їхні організаційні структури змінюються відповідно.

Якщо підприємство прагне самостійно орієнтуватись на інноваційну діяльність або бути інноваційним підприємством, то його організаційна структура управління буде формуватись відповідно до цього. Інновації спрямовані, з одного боку, на збереження встановленого стану на підприємстві, а з іншого боку – на підвищенні ефективного розвитку підприємства. Кожне підприємство по різному реагує на введені інновації, тому що сприятливість для кожного різна. Зокрема це залежить від створених організаційних структур управління, типу підприємства, його цілей, складу персоналу, як управлінського, так і виробничого, їхніх кваліфікаційних можливостей, факторів зовнішнього та внутрішнього впливу. Для цього необхідно сформовану організаційну структуру управління реорганізувати таким чином, щоб максимально відповідати орієнтації та завданням підприємства. Інноваційна організація є складною техніко-економічною та соціальною системою водночас, в якій відображено певну особливість. Недоліком традиційних організаційних структур управління є те, що спостерігається незацікавленість до впровадження інновацій, зацикленість на обов'язках, повноваженнях, неприймання неформального управління.

Отже, нововведення потребують гнучкості та мобільності організаційних структур управління, їх децентралізації, координації процесів, відкритість організації до інновацій, злагодженого клімату та робочої атмосфери між службами, які працюють над інноваціями. Організація та її система повинні бути адаптовані до інновації або пройти даний процес. Проблеми, які виникають на підприємстві під час впровадження інновацій можна вирішити, узгодивши їхні особливості з характерними властивостями підприємства.