

- штатний менеджер, як правило, тратить на оперативне управління 80-90% часу, а на розвиток і реорганізацію він може виділити 10-20% часу і уваги. Тому багато хороших починань переходять в вялоючий процес, тому як будь-яка масштабна реорганізація вимагає значущої концентрації зусиль і ресурсів. У інтерима повинна бути зворотна пропорція розподілу зусиль: не менше 80% – на реорганізацію і не більше 20% – на поточне управління.

Висновки. Інтерим-менеджер – володіє високою кваліфікацією і професійними компетенціями. За короткий час він повинен здійснити кардинальні зміни. Інтерим-менеджер вигідний для організації – він вирішує визначену задачу, його послуги оплачуються по днях, і як тільки проблема зникає, витрати закінчуються. Неоспориме перевага запрошення інтерим-менеджера – свіжий, погляд на проблеми компанії. Крім того, у нього немає зобов'язань перед колективом і начальством, він знаходиться поза інтригою, і його мета – виключно пошук правильного рішення.

Таким чином, інтерим-менеджер – це людина, який приходить в компанію на визначений термін і професійно вирішує конкретні завдання, поставлені перед ним керівництвом. Він не просто радить – він діє. Складні ситуації, які виникають в організаціях, можуть бути різними, тому у інтерим-менеджерів існують свої спеціалізації. Наприклад, одних приваблює робота в період злиття компаній, а інших – виключно для вирішення конфліктних ситуацій в колективі. Іноді інтерим-менеджерам довіряють тимчасове керівництво підприємством в тому випадку, коли засновники покидають його, а наступники ще не відчувають достатньої впевненості в своїх силах. Особливо інтерим-менеджер необхідний при радикальних змінах. Якщо організація готується до великого змін, то запрошення інтерим-менеджера майже неминуче. Інтерим-менеджери – професіонали, поєднуючі універсальний досвід загального керівництва і спеціальні знання, здатні правильно діагностувати проблеми бізнесу, знайти первопричини їх виникнення і запустити в дію механізм активного розвитку.

Література

- 1 Інтерим- Електронний ресурс. – Режим доступу: http://m911.su/?page_id=5
- 2 Технологія забезпечення конкурентоспроможності інтерим-менеджмент- Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://kinsmark.com/index.php/en/articlesinterim/311-interim5ю>
- 3 InterimManagement . Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.management.com.ua>

ІННОВАЦІЙНЕ ПРОЄКТУВАННЯ З МЕТОЮ ПІДВИЩЕННЯ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Захарченко Н. В., к.е.н.

Одеський національний університет імені І.І. Мечникова

Глобалізація стала важливим реальним аспектом сучасної світової системи, вона охоплює всі сфери суспільного життя, включаючи економіку, політику, соціальну сферу, безпеку та ін. Світова спільнота сьогодні перетворюється в єдину глобальну систему, бо всі державні структури виявилися в ситуації загального взаємозв'язку. І тому стан і доля будь-якого конкретного суспільства багато в чому залежить від його місця у всесвітньому поділі праці у світовій системі. Глобалізація містить як позитивні, так і негативні аспекти. Її позитивний вплив пов'язаний з ефектом конкуренції, до якого вона неминуче веде. У сучасних ринкових умовах різко зростає роль конкуренції, як рушійної сили, що змушує постійно шукати нові шляхи та інструменти підвищення своєї конкурентоспроможності. Конкуренція між організаціями, що випускають одні й ті ж види продукції і надають одні й ті ж види послуг населенню, є найважливішим важелем, який впливає на ефективність результатів ринкової економіки.

В даний час існує ряд джерел, що впливають на процес глобалізації.

Одним з них можна вважати значне розширення інноваційної діяльності організацій. На чолі таких організацій стоять управлінці з новаторським характером, готові ризикувати і реагувати на сигнали, що характеризують ринкову конкуренцію, потоком технічних і організаційних інновацій.

Ми живемо в епоху ринкових відносин, що змушують змінюватися і вдосконалюватися як людей, так і більшість організаційних структур, щоб не просто виживати, а отримувати прибуток і розвиватися. Саме тому гостро стоїть питання наділення організації тієї неповторної індивідуальності, яка якомога виразніше виділяла б її на тлі конкурентів. Одним з найбільш вірних, випробуваних на практиці способів підвищення конкурентоспроможності організації є розробка та впровадження інновації, що дозволяє підприємству стати «довгожителем».

В ринковій економіці інновації – це найпотужніший інструмент конкурентної боротьби, який дозволяє обійти суперників на ринковому просторі за рахунок освоєння ефективних технологічних процесів або виходу з новою продукцією на неосвоєні ринки або знаходження своєї ринкової ніші. Це означає, що інновації повинні стати не тільки систематичним, але і контрольованим процесом. Тому найбільш оптимальним для організації є створення інноваційного портфеля, що складається з різних інноваційних проектів [2].

Необхідність формування інноваційного портфеля обумовлена тим, що різні типи інновацій викликають різні типи інноваційних циклів: радикальні інновації викликають довгострокові інноваційні цикли, в тому числі і зміну технологічних укладів, що модифікують середньострокові, умовно-короткострокові і комбіновані, залежно від співвідношення рис різних типів інновацій, що є коротко або середньостроковими. У реальній дійсності відбувається накладення всіх цих циклів, що приводить до постійного інноваційного процесу із змінною інтенсивністю.

Виходячи з того, що кожна інновація має свій певний життєвий цикл і пік своєї актуальності (інноваційний потенціал, який дозволяє організації на певному етапі виділитися серед своїх конкурентів), розглянемо ефективність інноваційної стратегії організації.

На першій стадії економічне зростання забезпечується переважно за рахунок широкомасштабного впровадження радикальних нововведень. Тут вкрай важливо в максимальному ступені включатися в інноваційний процес, оскільки конкурентні переваги тепер визначаються здатністю організувати безперервний інноваційний процес. Маючи на увазі те, що на цій стадії найбільш поширеним стає ринок монополістичної конкуренції, необхідно вибрати стратегію, найбільш для нього ефективну, тобто постійну диференціацію для короткострокового отримання надприбутку.

На другій стадії загасання економічного зростання і початку його спаду необхідно зосередитися на модифікуючих і комбінованих інноваціях. При цьому слід використовувати можливості даного технологічного укладу, розвиваючи інноваційний потенціал.

При цьому слід шукати не радикальних змін продукту, а його більш слабкої диференціації, маючи на увазі те, що переважним типом ринку також залишається монополістична конкуренція.

На спаді можливості впровадження більш-менш істотних нововведень в рамках даного технологічного укладу, найімовірніше, очікувати не слід. Тому раціонально зосередитися на дрібних умовних інноваціях. Можливо, навіть відійти від стратегії диференціації додаткових послуг. Іншими словами, на цій стадії можливе зниження ролі ринку: олігополії, монополії і ринку досконалої конкуренції.

При цьому необхідно мати на увазі, що наприкінці періоду спаду відбувається накопичення нового пакету революційних нововведень, здатних сформувати новий технологічний уклад і ініціювати нову велику хвилю інноваційного циклу. Тому до початку нового підйому для організації бажано стати власником нововведень, які формують пакет інновацій, оскільки саме в цей час у неї є можливість різко збільшити за рахунок цього власну ринкову владу і навіть, можливо, стати на якийсь час монополістом [3].

Для цього слід уважно стежити за тенденціями розвитку науки і техніки (маючи на увазі, що заздалегідь невідомо досягнення якого напрямку науки викличуть зміну технологічного укладу), перспективними розробками і навіть брати участь у їх створенні. Зрозуміло, важко вгадати, які нововведення в майбутньому сформує технологічний уклад, зате вигравш переможця буде гідний цього.

Таким чином, впровадження в різні інноваційні проекти диктуватиме для організації ефективний тип інноваційної стратегії.

Як показує зарубіжний досвід, для організації можливі такі стратегії: 1) стратегія реактивної інновації. Це миттєва імітація, яка негайно реагує на зміну в ринковому середовищі завдяки компетентності керівництва і гнучкій виробничій та організаційній структурі; 2) стратегія проактивної інновації, яка полягає у плануванні нової продукції поетапно [1].

Дана стратегія властива підприємствам-новаторам з високим науково-технічним потенціалом, що мають можливість тиражувати інновації, а також наявність інтенсивної збутової діяльності.

Аналізуючи інноваційні процеси в Україні, на наш погляд, перевага сьогодні віддається продуктовим інноваціям, а не технологічним. Освоєння нової продукції відбувається шляхом інтенсивного використання наявного обладнання і технологій. Для більшості організацій інновація – це модифікація існуючого товару. Такий тип інноваційного розвитку має вузькі межі і в практичній діяльності не в змозі підтримувати конкурентоспроможність вітчизняних підприємств. На нашу думку, справжня інновація в практичній діяльності організацій рідкісне явище. Організаціям необхідна найбільш чітко сформульована інноваційна стратегія, орієнтована на підвищення конкурентоспроможності за рахунок планування, впровадження та управління інноваційними проектами нововведеннями для розширення і задоволення існуючих і потенційних потреб.

Література

- 1 Грузнов И.И. Управление процессами исследования и разработки инноваций И.И. Грузнов. – Одесса: Полиграф, 2007. – 434 с.
- 2 Захарченко В.И. Инновационное развитие в Украине: наука, технология, практика /В.И. Захарченко, Н.Н. Меркулов, Л.В. Ширяева. – Одесса: Фаворит, 2011. – 598 с.
- 3 Модели управления проектами в нестабильной экономической среде : монографія, изд. 2-е, перераб и доп /: [С.И. Левицкий, Ю.Г. Лысенко, А.В. Филиппов и др.] ; под. ред. Ю.Г. Лысенко. – Донецк : Юго-Восток, 2009. – 354 с.

АДАПТАЦИЯ ЯПОНСКОГО ОПЫТА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА УКРАИНСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Кравченко Е.А., к. э. н., доцент
Бусыгина А.А.

Одесский национальный политехнический университет

Одним из фактором неэффективности, низкой прибыльности и слабой конкурентоспособности украинских предприятий является нежелание руководства предпринимать радикальные и инновационные методы, принципы, решения по усовершенствованию организационной культуры, структуры организации, неосмотрительность в изменениях внешней среды предприятия. Также не последним фактором в торможении развития и выхода украинских производителей на мировой рынок является слабая поддержка государства. Это препятствует отечественным предприятиям достигать мирового уровня эффективности производства и завоевывать признание отечественных и зарубежных потребителей. В связи с этим исследование возможностей внедрения наиболее эффективных методов управления персоналом является актуальным и своевременным.

Проблему управления персоналом и внедрения международного опыта, в частности японского, как наиболее эффективного в мире, рассматривали многие ученые и специалисты: Володько В., Некрасова Ю., Ищенко И., Стрикленд А., Чульфан Л. и др.

К нерешенной ранее части проблемы можно отнести неприспособленность украинских менеджеров к изменениям в политической, экономической, научной и технологической сферах. Также можно отнести тот факт, что, не смотря на успешный опыт зарубежных предприятий, их