

9. Егор Перелыгин. Заявка на успех: в чем состоит новая парадигма развития украинской экономики. Форбес, февраль 2016 г., –С. 66- 68.

Denysiuk V.A.

COMPARISON OF INDICATORS OF ECONOMICS AND HIGH-TECH TRADE,
EFFECTIVENESS OF INSTITUTIONS AND GOVERNMENTS IN UKRAINE
WITH SOME MEMBERS OF THE EUROPEAN UNION (2012 -2016)

Abstract. The article analyzes the gross domestic product (GDP), some indicators of the economy and high-tech trade on the international ratings of the countries' competitiveness, as well as the assessment of the "Institutions" and "Government Performance" according to the report of the Global Innovation Index GII-2017 on Compared with the members of the European Union - the Baltic countries, Poland and the Czech Republic. The approaches for overcoming the crisis phenomena in the Ukrainian economy on the basis of the formation of a high-tech model of economic development have been developed.

Key words: foreign trade in goods, high-tech goods, exports of high-technology goods, gross domestic product (GDP), institutions, government activities, innovative economic development, innovation.

Дорошук А.А.

к.е.н., доцент, Одеський національний політехнічний університет,
doroshuk.anna@gmail.com

Граціотова А.А.

аспірант, Одеський національний політехнічний університет,
savhenko965@gmail.com

СУТНІСТЬ ТА ВИДИ ПОТЕНЦІАЛУ ЗМІН НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Проаналізовано поняття потенціалу підприємства та потенціалу змін. Обґрунтовано необхідність формування потенціалу змін як основи розвитку підприємства. Запропоновано класифікацію видів потенціалу змін в залежності від методів змін. Сформовано концептуальну схему потенціалу змін: види потенціалу змін, методи і моделі оцінки, етапи формування та інструменти розвитку.

Ключові слова: зміни, управління змінами, потенціал підприємства, потенціал змін, види потенціалу змін, методи оцінки потенціалу змін, інструменти розвитку потенціалу змін, моделі оцінки потенціалу змін, етапи формування потенціалу змін.

У сучасних умовах ринкової економіки важко уявити підприємство, яке могло б домогтися успіху в довгостроковій перспективі без проведення змін. Підприємства постійно реалізують великий спектр змін різної спрямованості і з

різною інтенсивністю в залежності від ситуації, в якій вони виявляються в той чи інший період свого існування: зміна товарів і послуг, зміна технології, зміни в організаційному середовищі та інші. Разом з тим, особлива роль організаційних змін полягає в тому, що саме ці зміни спрямовані на підвищення гнучкості і швидкості адаптації підприємства до умов зовнішнього середовища, його здатності справлятися з погрозами і вчасно використовувати можливості, що відкриваються.

Аналіз робіт вчених і дослідників, які розглядали управління змінами, показав відсутність комплексних досліджень управління змінами в умовах розвитку потенціалу підприємства. У зв'язку з цим сучасна теорія управління змінами повинна бути більш детально проаналізована на основі концепції управління організаційними змінами в контексті розвитку потенціалу.

З точки зору Д. К. Воронкова, зміни - це явища, які за своєю суттю характеризують певну динаміку, рух, розвиток; це процес руху і взаємодії предметів і явищ, перехід від одного стану до іншого, прояв в них нових властивостей, функцій, відносин [1]. О.І. Гарафонова вважає, що зміни - це характерне зброю підприємців. Саме роблячи нові речі або роблячи старі речі по-новому, підприємці використовують зміни для створення нового бізнесу або нової послуги [2, с.83]. Зміни - це поступовий процес переходу організації на новий рівень розвитку, шляхом перетворення одного або декількох елементів організації [3, с.158].

Будь-яка зміна - це складний і багатогранний процес. Неможливо дати одну рекомендацію, як управляти організаційними змінами. Не існує спеціальних інструкцій проведення змін, і немає готових рішень виникаючих проблем. Запорука успіху проведення нововведень - це уважне слідування принципам управління змін. Управління змінами - це сукупність складних динамічних взаємозалежних в просторі і часі процесів. Складність цих взаємопов'язаних процесів, відсутність достатньої кількості інформації про динаміку процесів накладає певні обмеження на вибір інструментарію управління змінами [4, с. 42].

Успіх змін багато в чому залежить від його потенціалу, тобто від сили і прихованих можливостей, які на практиці можуть стати реальністю. У загальнонауковому контексті А.Е. Воронкова пов'язує поняття "потенціал" з поняттями "сила" або "фортеця" і тому термін "потенціал" традиційно застосовується для характеристики засобів, запасів, резервів, джерел або можливостей, які можуть бути використані для вирішення певної задачі або досягнення певної мети в діяльності підприємства [5].

На думку А. Е. Воронкової, потенціал підприємства в загальному вигляді розглядається як сукупність можливостей в якійсь галузі для досягнення конкретних цілей, реалізація яких забезпечується відповідними ресурсами підприємства [5]. О.І. Гарафонова виділяє термін «потенціал», як наявність у кого-небудь прихованих можливостей, які ще не виявилися, або здатності діяти у відповідних сферах. А також це сукупність можливостей в будь-якій сфері для досягнення певної мети [6, с. 286].

При дослідженні потенціалу підприємства як загальної категорії Д.К. Воронков відокремлює в рамках теорії потенціалу економічних систем окремі види потенціалу: конкурентоспроможний, стратегічний, підприємницький, маркетинговий, виробничий, людський, економічний, ринковий, що пов'язано з проявами можливостей підприємства в окремих сферах з метою їх подальшого поглибленого вивчення. У зв'язку з цим потенціал підприємства структурується за видами його можливостей по сферам і представляє сукупність виробничо-фінансових, інтелектуальних і трудових можливостей [4, с. 42].

Одним різновидом потенціалу підприємства є потенціал змін. Д.К. Воронков стверджує, що потенціал змін - це сукупність можливостей для переходу від поточного стану підприємства в новий стан в майбутньому в процесі розвитку, причому цей перехід забезпечується наявністю у підприємства ресурсів, які можуть бути використані для здійснення змін: матеріальних, фінансових, інноваційних, інформаційних, людських, організаційних і т.д. [1].

Потенціал змін є основою реалізації властивості підприємства до розвитку, і розглядається як сукупність можливостей для переходу підприємства від поточного стану до якісно нового, що забезпечується використанням матеріальних, фінансових, інноваційних, інформаційних, людських, організаційних ресурсів.

Існують наступні моделі потенціалу змін [7]:

- когнітивна модель потенціалу змін реалізується за розробленими алгоритмами розрахунків інтегральних індикаторів різного ступеня інтеграції, а також з використанням матриці відповідності. Дана модель дозволяє виявити позитивні і негативні зв'язки між показниками і індикаторами;

- модель успішності організаційних змін дозволяє оцінити потенціал змін, конкурентоспроможність і ринкову вартість підприємства за обраним сценарієм розвитку підприємства. Потенціал змін підприємства визначено за двома алгоритмами: "знизу вгору" (успішність стратегічних змін за оцінками поточного стану підприємства) і "зверху вниз" (успішність стратегічних змін за оцінками бажаного стану);

- при імітаційній моделі, існують такі основи зміни потенціалу підприємства, як рушійні сили його розвитку: потенціал підприємства як сукупність ресурсів і можливостей і його розвиток як такий собі процес об'єктивно існують - аксіома існування; потенціал підприємства не є незмінним і змінюється в часі в результаті впливу різних факторів як ендогенної, так і екзогенної природи - аксіома іманентною динаміки.

Використання цих моделей дозволяє оцінювати потенціал змін з урахуванням заданого рівня конкурентоспроможності та ринкової вартості підприємства, визначати глибину, швидкість і масштаб стратегічних змін та формувати способи їх здійснення [5].

Концептуальна схема включає в себе:

- види потенціалу змін, класифіковані за методами управління змінами: - метод, спрямований на людей і культуру: потенціал менеджменту підприємства, трудовий потенціал, творчий потенціал працівників, потенціал

життєвого циклу підприємства; - метод, спрямований на структуру і стратегію: потенціал економічної безпеки, підприємницький потенціал, конкурентний потенціал, ресурсний потенціал, потенціал маркетингу, фінансовий потенціал підприємства;

- метод, спрямований на завдання і технологію: логістичний потенціал, збутовий потенціал, інноваційний потенціал підприємства, виробничий потенціал підприємства;

- моделі потенціалу змін (ресурсний метод, метод на основі факторів виробництва, на основі єдності структури і функцій об'єкта);

- етапи формування потенціалу змін: 1. Аналіз і структуризація потенціалу змін; 2. Оцінка потенціалу змін; 3. Розробка інструментів розвитку потенціалу; 4. Впровадження в практику інструментів розвитку потенціалу змін; 5. Реалізація змін на основі сформованого потенціалу;

- інструменти розвитку потенціалу змін (бенчмаркінг, аутсорсинг, реінжиніринг бізнес-процесів, ISO, технологія LEAN, аутстафінг, формування компетенцій, перехід на нову систему цінностей).

Потенціал змін - ключовий компонент концепції управління організаційними змінами. Він є основою реалізації властивості підприємства до розвитку і розглядається як сукупність можливостей для переходу підприємства від поточного стану до якісно нового, що забезпечується використанням матеріальних, фінансових, інноваційних, інформаційних, людських, організаційних ресурсів. Запропонована концептуальна схема формування потенціалу змін дозволить зробити його оцінку і вибрати інструмент розвитку.

Перспективами подальших досліджень є вивчення методів оцінки потенціалу змін і інструментів розвитку потенціалу змін.

Список використаних джерел

1. Воронков Д.К. Управління змінами на підприємстві: теорія та прикладні аспекти: [монографія]. - Х.: ВД «ІНЖЕК», 2010. - 340 с. 9. Фролов С. С.

2. Управление изменениями: стратегический подход при формировании конкурентного потенциала предприятия и технология достижения успеха в инновациях / О. И. Гарафонова // Науковий вісник Чернігівського державного інституту економіки і управління. Серія 1 : Економіка. - 2014. - Вип. 1. - С. 81-87.

3. Гарафонова О.І. Особливості класифікації змін на підприємстві / О. І. Гарафонова // Стратегічні імперативи сучасного менеджменту : зб. матеріалів II Міжнар. наук.-практ. конф. 22-23 травня 2014 року / М-во освіти і науки України, Держ. ВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана" ; [відп. за вип С. М. Соболев]. - Київ : КНЕУ, 2014. - С. 157-160.

4. Воронков Д. К. Потенціал підприємства як основа реалізації змін в його діяльності // Культура народів Причорномор'я. - 2010. - № 195. - С. 41-44.

5. Воронкова А.Э. Стратегическое управление конкурентоспособным потенциалом предприятия: диагностика и организация: [монографія] /

А.Э.Воронкова. – 2-е изд., стереотипное. – Луганск: ВНУ им. В.Даля, 2004. – 320 с.

6. Формування конкурентного потенціалу підприємства на основі мотивації інноваційної діяльності та реалізації його конкурентних переваг / О. І. Гарафонова // Моделювання регіональної економіки. - 2013. - № 1. - С. 283-288.

7. Воронкова А.Е., Воронков Д.К. Потенціал змін як основа реалізації властивості підприємства до інноваційного розвитку / Електронний ресурс.– Режим доступу: www.nbuu.gov.ua/portal/soc_gum/vsunu/2012.../Voronkova.pdf

Doroshuk H.A., Gratsiotova H.O.

ESSENCE AND TYPES OF CHANGES POTENTIAL AT THE ENTERPRISE

Abstract. The concept of the enterprise potential and the potential of changes are analyzed. The necessity of forming the potential of changes as bases for the development of an enterprise is substantiated. Classification of the types of potential of changes depending on methods of changes is offered. The conceptual scheme of formation of potential of changes is developed: types of potential of changes, methods and models of an assessment, stages of formation and instruments of development.

Key words: changes, management of changes, potential of the enterprise, potential of changes, types of potential of changes, methods of an assessment of potential of changes, instruments of development of potential of changes, models of an assessment of potential of changes, stages of formation of potential of change.

Дульська І.В.

к.е.н., с.н.с., старший науковий співробітник, ДУ «Інститут економіки та прогнозування» НАН України, i_dulska@i.ua

НЕОБХІДНІ ПЕРЕДУМОВИ ШИРШОГО ВПРОВАДЖЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКИХ ТЕХНОЛОГІЧНИХ ПЛАТФОРМ В УКРАЇНІ

Анотація. Розглянуто досвід організаційного оформлення участі у активізації технологічного зростання та стимулювання малого і середнього бізнесу в ЄС та Україні з огляду на його роль у структурі економіки та формуванні здорового конкурентного середовища й мотивації ширшого впровадження інновацій та дифузії досягнень НТП.

Ключові слова: європейські технологічні платформи, малий і середній бізнес, конкуренція, інновації, технологічне зростання, стимулювання малого і середнього бізнесу.

Досі в Україні реалізація державних пріоритетів науково-технічного та інноваційного розвитку здебільшого здійснюється державою з точки зору