

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ ПІДПРИЄМСТВА, ЩО ВЕДЕ ІННОВАЦІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ

In the article the basical aspects and peculiarities of organizational structure formation are considered as a ground for innovation activity management system at the industrial enterprises.

Однією з причин відставання розвитку інноваційної сфери підприємств України від підприємств індустріально розвинених країн, на думку багатьох сучасних економістів [1; 2], полягає у відсутності ефективної системи управління, яка б відповідала національним особливостям формування та забезпечувала ефективність подальшого розвитку інноваційного потенціалу підприємства. У свою чергу, ефективність управління інноваційною діяльністю залежить від організаційної структури підприємства як підґрунтя системи управління. Тому метою дослідження є розробка дійової програми побудови і вдосконалення організаційної структури, яка б узагальнювала теоретичні розробки й рекомендації, вимоги та параметри організаційної структури підприємства, що здійснює інноваційну діяльність в межах своєї основної виробничої діяльності, з позицій інноваційного менеджменту.

Організаційна структура інноваційних підприємств є дуже динамічним елементом інноваційного менеджменту, який гнучко реагує на зміни зовнішніх і внутрішніх умов. Основне завдання інноваційного менеджменту в напрямку організаційно-управлінського вдосконалення інноваційного процесу полягає в обґрунтованому виборі конкретного типу організаційної структури підприємства, яке здійснює інноваційну діяльність, що забезпечувала б основні вимоги щодо такої структури, виходячи з особливостей інноваційної діяльності на підприємстві [3]. Слід зазначити, що проблема вибору раціональної організаційної структури існує не тільки на новому підприємстві, адже будь-яка, навіть цілком довершена структура, не може розглядатися як щось застигле і незмінне. Існує цілий ряд об'єктивних причин, що примушують періодично переглядати структуру інноваційного підприємства, узгоджувати її у відповідність з новими завданнями та умовами,

що змінилися: цілі інноваційного підприємства і диверсифікація тематичних напрямків здійснюваних досліджень і розробок; технології проведення НДДКР у зв'язку з подальшим прогресом науки і техніки, переходом на нову елементну базу тощо; структури тематичного плану; потрібна кількість фахівців різних професій, а також зниження ефективності діяльності інноваційного підприємства, зумовлене недосконалістю його організаційної структури. Це може бути пов'язане з дублюванням функцій управління та формами документів, які з'являються в процесі розвитку підприємства, інертністю системи, небажанням перейти до обробки управлінської інформації з використанням сучасних технічних засобів; впливом несприятливих соціальних і психологічних чинників. Організаційна структура підприємства повинна періодично переглядатися для того, щоб змінити формальні й особливо неформальні відносини, що склалися в лініях підкорення і тим самим знизити консерватизм системи загалом.

У зв'язку з цим необхідні періодичний аналіз і раціоналізація структур з урахуванням ряду чинників і на основі ряду найважливіших принципів, чим і зумовлюється мета даної статті. Виходячи з узагальнення економічних досліджень щодо організаційної структури інноваційного підприємства, основоположними чинниками, під впливом яких формується організаційна структура підприємства, що здійснює інноваційну діяльність, є: особливості галузі знань, науки і техніки, виробництва; міра самостійності підприємства або місце в структурі об'єднання; напрямок НДДКР, що розвивається, і конкретні завдання тематичного плану; міра охоплення інноваційного процесу або життєвого циклу інвестиційного проекту (ЖЦІП) підприємства, виходячи з цілей і стратегії діяльності; рівень спеціалізації і міра кооперації конкретного підприємства і його місце в суспільному розподілі праці, в тому числі в рамках об'єднання, підприємства, галузі, куди воно входить, регіону; терміни розв'язання науково-технічних проблем; структура ресурсів, які має у своєму розпорядженні підприємство (трудових, матеріальних, інформаційних і фінансових) і тенденції їх розвитку; технологія проведення і рівень автоматизації наукових, проектно-конструкторських, економіко-управлінських робіт [4].

Сам процес формування раціональної організаційної структури підприємства становить досить складне і відповідальне завдання, оскільки від міри раціональності структури, поставлених цілей і функцій, що виконуються, багато в чому буде залежати ефективність роботи в цілому підприємства та інноваційних процесів зокрема. Тому завдання полягає в сприянні економії всіх видів ресурсів як у сфері створення нових продуктів, так і в сферах виробництва, реалізації

і експлуатації. При цьому раціональна структура передусім повинна відповідати наступним вимогам:

1. Узгоджуватися з основними цілями підприємства і чітко вписуватися в діючий у відповідній галузі народного господарства порядок розробки інновацій і їх реалізації у виробництві і на ринках (внутрішньому і зовнішньому). При цьому дотримуватися принципу первинності цілей, функцій, завдань і вторинності органів, що їх вирішують.

2. Орієнтуватися на перспективи розвитку інновацій і вивчення світового попиту на них. Сприяти оптимальному інформаційному забезпеченню всіх елементів системи управління інноваційного підприємства, адже саме рух інформації є визначальним елементом ефективності інноваційного менеджменту.

3. Володіти гнучкістю, здатністю пристосовуватися до нових цілей і завдань, які можуть виникнути у зв'язку із суспільними потребами, що змінилися, або внаслідок появи нових відкриттів і винаходів.

4. Сприяти підвищенню якості дослідницьких і проектних програм, що виконуються, рівня стандартизації і уніфікації об'єктів нової техніки, що розробляються.

5. Створювати умови для найбільш раціонального розподілу та кооперації праці між підрозділами та окремими виконавцями, чіткої спеціалізації робіт, які проводяться, що створить умови для наукової організації роботи працівників усіх рівнів, прискорення документообігу і проходження інформації всіх видів по вертикалі і горизонталі, скорочення циклу і зменшення витрат на створення нововведень.

6. Не допускати необґрунтованих паралелізму і дублювання робіт, які призводять до марного витрачання ресурсів.

7. Забезпечувати можливість використання найбільш раціональної технології проведення досліджень і розробок (формалізованих методів пошуку нових ідей і технічних рішень, математичних методів планування експериментів, методів автоматизованого проектування тощо).

8. Забезпечувати можливість раціонального і рівномірного завантаження всіх основних категорій виконавців. Ця вимога пояснюється передусім тим, що трудові ресурси відносяться до ресурсів виду, що не сумується. Нераціональне або неповне їх використання в будь-який проміжок часу рівнозначне втраті ресурсу.

Для забезпечення цих принципів необхідною стає ієрархічність взаємодії структурних підрозділів з мінімально можливою кількістю рівнів ієрархії для забезпечення найкоротших шляхів проходження інформації зверху вниз і знизу вгору, а також забезпечення керованості і встановлення

розмірів підрозділів з урахуванням інформації, що переробляється.

Побудову організаційної структури, виходячи з рекомендацій Казанцевої О. К. [4], з метою чіткого дотримання розподілу функцій і витрат на їх виконання автор пропонує вести як утворення трьох взаємодіючих підсистем, кожна з яких становить певний цільовий напрямок діяльності підприємства: основна функціональна підсистема, включаючи виробничу підсистему; науково-дослідна або інноваційна підсистема, що забезпечує повноту виконання всіх етапів ЖЦІП в межах інноваційного процесу підприємства; обслуговуюча підсистема, що не бере безпосередньої участі у виробничому або науково-дослідному процесах, але має безпосередній вплив на їх результати і виконує обслуговуючу й допоміжні функції (мається на увазі адміністративна і соціально-культурна підсистеми).

Склад підрозділів, що входять до організаційної структури підприємства, визначається не тільки складом генеральних і вихідних цілей і завдань, що стоять перед підприємством, але й специфікою творчих, наукових, конструкторських, проектних, технологічних, експериментальних і випробувальних робіт, їх складом і методами виконання, способами вирішення творчих завдань на різних етапах НДДКР і проектування, їх інформаційного, кадрового, матеріального і фінансового забезпечення і конкретними приватними цілями реалізації кожного етапу, кожної НДР і конкретних операцій.

В основу загальної схеми організації і порядку робіт зі створення та подальшого вдосконалення структури інноваційного підприємства, що наведена на рис. 1, покладені етапи організації робіт щодо вдосконалення організаційної структури наукового підприємства, що була розроблена Пузинею К. Ф. [3]. Єдиним недоліком в цій схемі є загальність підходу до побудови структури без урахування специфіки наукової спрямованості діяльності підприємства, що здійснює інноваційну діяльність, а також відсутність очевидного впливу принципів інноваційного менеджменту. Тому вважається за необхідне доповнити запропоновану схему міжетапними роботами, що були наведені Кабаковим В. С. та Шатровою О. В. [4], як роботи з організації системи управління саме інноваційною діяльністю. Також при розробці рекомендацій до виконання робіт на певних етапах впровадження нової організаційної структури на підприємстві як процесу реінжинірингу необхідно вжити заходи, спрямовані на мінімізацію ризику впровадження нової організаційної структури на діючому підприємстві, що запропоновані Мединським В. Г. та Ільдеменовим С. В. і надають певну економічну доцільність, обґрунтованість роботам [5].



Рис. 1. Принципова схема розробки організаційної структури управління інноваційною діяльністю підприємства

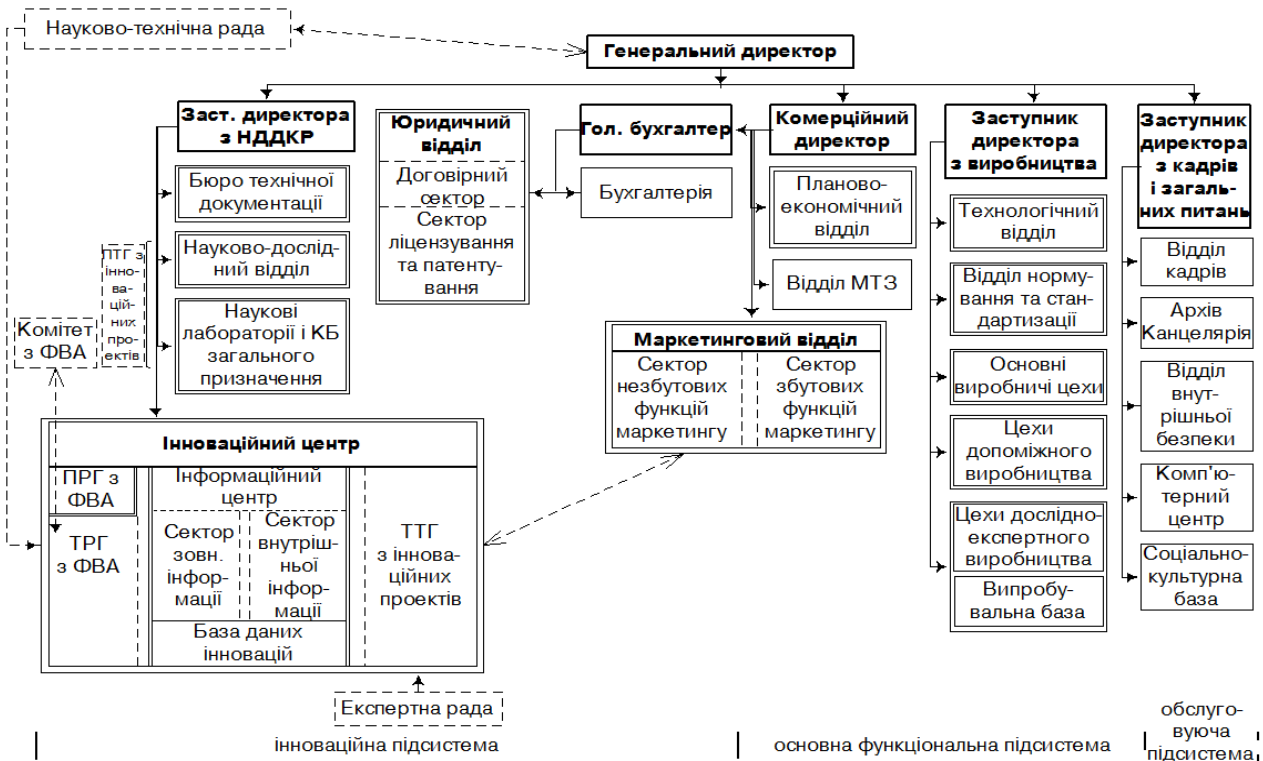


Рис. 2. Типова уніфікована схема організаційної структури промислового підприємства, що здійснює інноваційну діяльність

Умовні позначення:

- Управлінська спрямованість:
- пряме підпорядкування;
 - неформальне підпорядкування;
 - > неформальний вплив (потік інформації);
 - ↔ взаємний неформальний вплив (потік інформації);
- ☐ керівний орган (підрозділ, посада);
☐ підрозділи, безпосередньо залучені до ІП;
☐ підрозділи, не пов'язані з ІП;
☐ неформальне формування та складові підрозділів.

Наведена схема встановлює порядок проведення робіт з організації управління інноваційною діяльністю на підприємстві, цілі та зміст кожного з етапів і тому може вважатися за програму робіт із формування системи управління діяльністю на підприємстві, що здійснює інноваційну діяльність. Дана схема дозволяє одночасно визначити параметри виробничої системи підприємства й вимоги, що висувуються особливостями умов інноваційної діяльності, виходячи з сутності інновації як економічної категорії.

Дієвість і практичну доцільність застосування розробленої програми доводить сформована за наведеною схемою типова організаційна структура інноваційного підприємства (див. рис. 2), елементи якої були запропоновано до впровадження на діючих підприємствах міста Харкова.

Надалі вбачається за необхідне подальше практичне опрацювання наведеної схеми з метою розробки рекомендацій щодо застосування основних методів оцінки ефективності функціонування організаційної структури і системи управління взагалі, вибору методів обґрунтування функціональної відповідності елементів системи організації управління особливостям інноваційних процесів на підприємстві.

Література: 1. Герасимчук В. Г. Стратегічне управління підприємством. Графічне моделювання: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2000. — 360 с. 2. Гриньов А. В. Інноваційний розвиток промислових підприємств: концепція, методологія, стратегічне управління. — Харків: Вид. Дім "ІНЖЕК", 2003. — 308 с. 3. Пузыня К. Ф. Организация и планирование научных исследований и опытно-конструкторских разработок: Учеб. пособие / К. Ф. Пузыня, А. К. Казанцев, Л. С. Барютин. — М.: Высшая школа, 1989. — 224 с. 4. Инновационный менеджмент: Справ. пособие / Под ред. П. Н. Завлина, А. К. Казанцева, Л. Э. Миндели. — СПб.: Наука, 1997. — 560 с. 5. Медынский В. Г. Реинжиниринг инновационного предпринимательства: Учеб. пособие для вузов / В. Г. Медынский, С. В. Ильдеменов; [Под ред. проф. В. А. Ирикова. — М.: ЮНИТИ, 1999. — 416 с.

Стаття надійшла до редакції
23.03.2004 р.

УДК 101

Стрижко В. А.

ВАЖНОЕ СОБЫТИЕ В ДУХОВНОЙ КУЛЬТУРЕ ОБЩЕСТВА

A brief review of a very interesting and important event in the spiritual culture — the work of The XXI World Philosophy Congress, its main problems, ideas, conceptions etc. from the point of view of the direct participant, is presented in the article.

10 – 17 августа 2003 г. в Стамбуле состоялся очередной XXI Всемирный философский конгресс, собравший около 2 тысяч участников почти из 90 стран мира.

Философские конгрессы планетарного уровня — всегда значительное, неординарное и яркое событие в духовной культуре. Начиная с 1900 года они проводятся регулярно и всегда вызывают пристальный и глубокий интерес не только специалистов, но и широких слоев населения различных стран, регионов, континентов. Париж, Гейдельберг, Лондон, Амстердам, Женева, Дюссельдорф, Москва, Бостон — в числе гостеприимных хозяев таких высокоинтеллектуальных собраний.

На этих форумах всегда выдвигаются для обсуждения важнейшие вопросы, ставятся проблемы, как правило, сопровождающиеся неоднозначными интерпретациями, острыми дискуссиями, многовекторным поиском их возможных решений. Результаты такого целенаправленного "мозгового штурма" по завершению работы очередного конгресса еще долго будоражат умы людей, стимулируя и направляя не только теоретический поиск философов-профессионалов, но и духовные искания общества в целом.

Тема Всемирного философского конгресса 2003 года — "Философия лицом к мировым проблемам" — скато и точно выразила остро назревшее, самое актуальное в судьбах как самого философского знания, так и в жизни мирового сообщества.

Долго и непросто был путь к постановке этой проблемы и для самого широкого ее обсуждения. Волею судеб, а точнее в силу сложного переплетения объективных и субъективных факторов, причин, обстоятельств уже ушедший в историю такой неоднозначный и беспокойный XX век был не самым благоприятным для философии. Хотя дело не только в нем. Становление, развитие и функционирование философии в человеческой культуре всегда сопряжено с огромными трудностями. И вместе с тем история человечества показывает, что все попытки каким-либо образом загнать философию в самый темный угол культуры или подменить полноту ее содержания отдельными или субъективно трактуемыми философскими проблемами, концепциями, идеями рано или поздно терпит сокрушительный крах. Словно птица Феникс, через всю потрясающую сложность и обжигающую реальность внешних и внутренних миров в каждую новую эпоху человеческой Истории восстает она перед взором людей с заново возрожденной силой, со своими вечными вопросами, вечными проблемами, вечными истинами.

Последний XXI Всемирный философский конгресс в очередной раз подтвердил это.

© Стрижко В. А., 2004