

1. Мельник О.Г. Системи діагностики діяльності машинобудівних підприємств. Полікритеріальна концепція та інструментарій. / Ольга Мельник.- Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2010.-340с. 2. Кузьмін О.Є. Формування системи оцінювання діяльності підприємства з урахуванням інтересів груп економіко-управлінського впливу /О.Є. Кузьмін, І.Б. Олексів// Актуальні проблеми економіки.-2011.- №2.- С. 77-88.

А.Г. Бистров
СНУ ім. В. Даля, м Луганськ

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ОБ'ЄКТІВ ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКИХ ІННОВАЦІЙ НА ПІДПРИЄМСТВІ

© Бистров А.Г., 2011

Організаційно-управлінські інновації є специфічним видом інновацій, які в основному спрямовані на зміну поведінки і дій виконавців та при їх реалізації знаходиться під істотною дією соціально-психологічних чинників. Під організаційно-управлінськими інноваціям розуміється впровадження новацій у будь-яку сферу діяльності, пов'язану з управлінням підприємством та організацією його діяльності, яка дозволяє досягти росту показників результативності, якості, ефективності, функціонування системи управління підприємства і досягнення цілей, які перед нею ставляться.

Виходячи зі змісту та сенсу поняття організаційно-управлінських інновацій, витікає, що вони включають дві групи інновацій : інновації, пов'язані зі зміною управлінських дій відповідного персоналу, а це керівники і фахівці підприємства, задіяні в системі управління та інновації, пов'язані з організацією виробничих процесів і зміною ієрархічних організаційних структур. Такий підхід до розуміння суті і напрямку організаційно-управлінських інновацій вимагає систематизації і визначення об'єктів, де вони реалізуються. Оскільки їх реалізація тісно пов'язана з поведінкою виконавців, то кожен об'єкт визначає круг виконавців, їх характеристику і специфіку та посилює значущість тих або інших чинників, що впливають на успішність впровадження організаційно-управлінських інновацій, особливо соціально-психологічних чинників. Це визначає необхідність систематизації та розуміння об'єктів, які є споживачами організаційно-управлінських інновацій. Якщо організаційно-управлінські інновації торкаються управлінських дій та організації різних процесів, то і об'єкти виділяються за цими ж ознаками. Це означає, що необхідно розглянути систему управління та її структуру, і виробничу систему, з її структурою.

У спеціальній літературі ця проблема досліджується досить широко. Питання організації, структура організації, виробничі системи вивчаються в різних наукових дисциплінах, таких як: теорія організації, організація виробничих процесів, організація підприємств та у ряді інших. Найбільш великими, відомими і найбільш комплексними дослідженнями, присвяченими цій проблемі, слід віднести дослідження, проведені такими ученими, як Б. З. Мільнер, О. Г. Туровець, Н.И. Новицький, Д.А. Новіков та ін.

Узагальнюючи підходи різних авторів, ми розглядаємо виробничу систему підприємства, як сукупність взаємодіючих елементів, включаючи підрозділи основного виробництва, що забезпечують випуск продукції підприємства, підрозділи, що забезпечують працездатність основних виробництв підприємства (ремонтні, інструментальні, енергетичні), підрозділи технічної підготовки виробництва, підрозділи, що забезпечують управління якістю, логістичне забезпечення.

Основні виробничі процеси формують вимоги до обслуговуючих елементів виробничої системи, що забезпечують. Виробничі процеси визначають вимоги до ремонту устаткування,

інструментального та енергетичного обслуговування. Процеси ресурсного забезпечення визначають зміст і вимогу до логістичних операцій. Забезпечення якості продукції реалізується на основі взаємодії з елементом, що відповідає за якість продукції, і взаємодіє з ним по каналах прямого та зворотного зв'язку. Це уявлення про виробничу систему може бути трансформоване як у виробничій діяльності, так і в наданні послуг. Багато підприємств, що не є виробничими, а надають послуги, також реалізують організаційно-управлінські інновації та мають приблизно той же набір елементів, але що мають різний зміст процесів. Так, наприклад, якщо ми маємо підприємство, яке надає нематеріальні послуги, а послуги інформаційно-інтелектуальні, то воно також має підрозділи, що дають основну продукцію, підрозділи, які забезпечують роботу цих підрозділів, логістичне і якісне забезпечення цих процесів. Тому схема досить загальна, але зміст процесів міняється залежно від типів діяльності, масштабів та характеристик діяльності підприємства.

Таким чином, для того, щоб визначитися з об'єктами організаційних інновацій, ми можемо їх формувати виходячи з виявленої структури виробничої системи та процесів, що відбуваються, усередині неї.

Аналогічний підхід реалізується при визначенні об'єктів управлінських інновацій. Об'єкти управлінських інновацій формуються виходячи із структури системи управління, елементів з яких вона складається, і використовуваних інструментів, технологій управління, технічних засобів і так далі. Саме структурний аналіз системи управління дозволяє виділити об'єкти, на які спрямовані, як управлінські, так і організаційні інновації та систематизувати їх. В результаті систематизації виходить безліч об'єктів, що володіють певними властивостями і характеристиками, які необхідно враховувати при організації робіт з впровадження та реалізації інновацій, що стосуються цих об'єктів. Виходячи з того, що організаційно-управлінські інновації стосуються, в першу чергу організаційної поведінки виконавців, то вони тісно взаємодіють з соціально-психологічними чинниками.

Виділення окремих груп об'єктів, їх особливостей і характеристик, дозволяє визначитися з найбільш значущими соціально-психологічними чинниками, які повинні враховуватися при реалізації програм впровадження інновацій і, які дозволяють більш повно використовувати наявний потенціал підприємства.