

Проте, найбільш вагомим результатом досліджень було доведено існування невикористаних виробничих резервів та розроблений економічний механізм їх виявлення та подальшого використання з метою підвищення ефективності функціонування виробництва конкурентоспроможної продукції.

Щодо виявлення прихованих виробничих резервів виробничо-економічної системи розроблено методику, яка складається з наступних основних етапів:

1-й етап – вивчення поведінки плану по виробництву конкурентоспроможної продукції як складної системи при можливих змінах виробничих умов;

2-й етап – визначення основних напрямків та областей існування нових шляхів розвитку виробничо-економічної системи;

3-й етап – виявлення виробничих резервів, розробка заходів щодо їх ефективного використання з метою підвищення ефективності функціонування виробничо-економічної системи при створенні конкурентоспроможної продукції.

Виявлені додаткові резерви підприємства запропоновано розглядати як точки бифуркації, які здатні перевести систему на якісно новий рівень, що дозволяє таким чином виявити та використати синергетичний ефект виробничо-економічної системи при впровадженні інновацій.

Розроблений комплекс економіко-математичних моделей, запропонована технологія проведення економіко-математичного аналізу та комп'ютерного моделювання дозволяють на стадії запуску у виробництво оцінити ефективність пропонуваніх різноманітних інноваційних рішень та ресурсозберігаючих технологій.

Результати комплексного дослідження складають основу розробки стратегії забезпечення ефективного функціонування підприємства в умовах впровадження інновацій.

О.Є. Паук, Н.Ю. Мирощенко

Національний університет “Львівська політехніка”

СТРАТЕГІЇ ІНВЕСТУВАННЯ: СУТНІСТЬ І УМОВИ РЕАЛІЗАЦІЇ

© Паук О.Є., Мирощенко Н.Ю., 2011

Стратегія інвестування промислового підприємства є сукупністю довгострокових цілей вкладення інвестиційних ресурсів в об'єкти інвестиційної діяльності, а також способів їхньої реалізації. З позиції особливостей інвестиційної діяльності промислових підприємств стратегії інвестування доцільно поділяти на дві групи, а саме за об'єктом і за станом розробки. За цими класифікаційними ознаками можна ідентифікувати рівень диверсифікації об'єктів інвестування конкретного підприємства, а також стан в якому перебувають ці стратегії. Ця інформація необхідна суб'єктам управління інвестиційною діяльністю промислового підприємства для:

- визначення ризиковості інвестиційної діяльності;
- обрання доцільного способу оцінювання ефективності інвестування;
- прогнозування грошових потоків у просторі і часі;
- прийняття рішення щодо необхідності переформування інвестиційного портфеля тощо.

Інші класифікаційні ознаки виділяти недоцільно, оскільки вони не мають конкретного прикладного значення і не можуть бути використаними керівниками підприємства для прийняття управлінських рішень у сфері інвестиційної діяльності.

Під час формування стратегії інвестування ключовим завданням є визначитись із цілями інвестора, способами і критеріями їхньої реалізації. По великому рахунку мета інвестування може зводитись до збереження вартості активів або до досягнення приросту їхньої вартості. У першому випадку, прийняття рішень щодо вибору об'єктів інвестування, способів вкладення коштів і

встановлення умов їхньої прийнятності базується на контролюванні рівня теперішньої і майбутньої вартості активів. Їх збалансування є пріоритетом, що забезпечує збереження ринкової вартості інвестованих у активи коштів. Своєю чергою, у другому випадку управлінські інвестиційні рішення ухвалюються на основі диверсифікування джерел отримання позитивних (додатних) грошових потоків і оцінювання рівня перевищення доходів від реалізації певної стратегії інвестування над витратами, пов'язаними з її формуванням і реалізацією.

Під час формування стратегій інвестування важливими завданнями інвесторів є постійно проводити моніторинг адекватності вибору способів реалізації стратегічних цілей, а також об'єктивності встановлення критеріїв, які характеризують рівень досягнення встановлених цілей. Фахівці стверджують, що виконання цих завдань доцільне на основі колективного формування управлінських інвестиційних рішень інвесторами. Для того, щоб ці рішення були раціональними необхідно усіх суб'єктів, залучених до вироблення рішення поставити в рівні умови. Тобто позиція кожного з них має бути однаково важливою і її прийняття або заперечення має обґрунтуватись. Фахівці стверджують також те, що усі суб'єкти, відповідальні за формування і ухвалення управлінських інвестиційних рішень повинні бути однаково активними у висуненні ідей оптимізації старетгії інвестування. Цю вимогу вони пояснюють так: "...якщо в команді креативну активність проявляє лише один або декілька учасників, то, як правило, ці ж особи і будуть найбільш аргументовано доводити свою правоту. Це перетворює ідею командної роботи на ідею добровільної взаємодії промовців і слухачів... за таких умов команда не виконує функцій задля якої її створено...." [1]. Задля уникнення пасивності певної частини управлінської команди у формуванні управлінських інвестиційних рішень, її необхідно створювати під час і за результатами виявлення управлінських ініціатив і доводів, а не за посадовим принципом. Врешті решт команда необхідна для розробки і аналізу ідей, для їхнього розвитку, а прийняття кінцевого рішення за результатами роботи команди може бути покладено на одну особу, яка уповноважена ухвалювати відповідні рішення. Тобто, членами команди може бути будь-хто починаючи від прибиральника на заводі закінчуючи власником підприємства. Така позиція знайшла широке застосування в східній практиці формування систем управління. Як відомо, на багатьох японських підприємствах створено усі можливості для того, щоб будь-хто з найманих працівників міг зробити внесок у розвиток організації незалежно від ієрархічного місця в її системі управління. Диференційована система винагород, а також традиційна для азійців потреба приналежності кожної особи до певної формальної або неформальної групи сприяють постійному виникненню раціоналізаторських пропозицій на усіх етапах управлінського процесу у розрізі всіх видів діяльності. Загальновідомим є також те, що в Японії однією з найбільших винагород, у системі цінностей працівників, є можливість перетворення найманого працівника на співвласника компанії. Здебільшого, така винагорода надається працівникам у формі варанів, які дозволяють у майбутньому придбати акції компанії за ціною, нижчою за ринкову або номінальну. Її пропонують особам, які виявили здібності висувати і розвивати ідеї у сферах, в яких вони не є фахівцями [2]. Після висунення раціональної ідеї таким працівникам пропонують подальшу роботу над ідеєю у напрямку її доведення до рівня готового рішення. Ця пропозиція часто супроводжується фінансуванням компанії навчання працівника, підвищення його кваліфікації. Якщо в результаті вкладення коштів у працівника і створення для нього усіх умов для продуктивної праці виявляється, що він прогресує, то такий працівник має перспективи стати співвласником компанії. Якщо ні, то за свої зусилля допомогти організації отримує певну винагороду у формі премії, подяки, підвищення по посаді тощо.

У західній практиці, а саме у США і Європі активність членів команд також стимулюють перспективами кар'єрного росту, проте члени команд, як правило, формуються за функціональним і посадовим принципом, а не за результатами ініціативності суб'єктів управління. В цьому також є певна логіка, адже рішення, пов'язані з формуванням і реалізацією стратегій інвестування неминуче позначаються на ринковій вартості корпоративних цінних паперів компаній. Якщо в середовищі інвесторів стане відомо проте, що вони володіють акціями компаній, в яких управління доручено особам некомпетентним у цьому, то це, незважаючи на те, наскільки раціональними були прийняті

командні управлінські інвестиційні рішення найбільш ймовірно призведе до масового продажу інвесторами цих акцій, і як наслідок, до зниження їхньої ринкової вартості.

Враховуючи вищезазначене управлінські команди для вироблення управлінських інвестиційних рішень доцільно формувати на різних рівнях управління враховуючи при цьому рівень професійної підготовки працівників, їхній фах, обізнаність, зацікавленість у результатах діяльності тощо. Тобто йдеться про інтегровану модель командної участі у формуванні управлінських інвестиційних рішень. Сутність цієї моделі полягає у тому, що робота над різними аспектами управлінських інвестиційних рішень має проводитись на усіх рівнях управління. Для забезпечення інноваційності ідей і наближення їх до реалій доцільно постійно змінювати склад команд шляхом, з одного боку, надання можливості тимчасової або постійної участі найбільш ініціативних і професійно підготовлених працівників у командах вищого рівня управління, а, з другого боку, участь керівників вищого рівня управління у роботі кожної з груп, які знаходяться нижче у ієрархії управління підприємством. Це дозволить, в межах реалізовуваних стратегій інвестування, акумулювати раціоналізаторські ідеї від інженерно-технологічних, до ідей застосування технологій нейролінгвістичного програмування бізнес-партнерів і споживачів продукції підприємства.

Таким чином, для своєчасної і повної реалізації встановлених цілей інвестори повинні інвестувати на засадах реалізації стратегій, які враховуватимуть цілі промислового підприємства, внутрішні можливості щодо їхньої реалізації, а також сучасний стан і перспективи зміни умов зовнішнього середовища. Для формування таких стратегій необхідно мати адекватне бачення характеру реалізовуваних стратегій, етапів їхньої реалізації, а також керуватись певним комплексом принципів формування і реалізації стратегій інвестування.

1. Базилевич В. Інтелектуальна власність: креативи метафізичного пошуку: Монографія / Базилевич В., Ільїн В. - К.: Знання, 2008. – 687 с. 2. Стратегічне управління підприємством. / Б.М. Мізюк – Львів: “Коопосвіта”, ЛКА, 1999. – 388 с.

Х.С. Передало, К.В.Присяжна

Національний університет “Львівська політехніка”

ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙ В СФЕРІ ЕКОЛОГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

© Присяжна К.В., Передало Х.С., 2011

Як зазначає Верховна Рада України у своїй Постанові "Про основні напрями державної політики України у галузі охорони довкілля, використання природних ресурсів та забезпечення екологічної безпеки", екологічну ситуацію України на сьогоднішній день визначають як таку, що наближена до стану глобальної екологічної катастрофи [1]. Тому питання, пов'язані з регулюванням екологічної безпеки в нашій країні є досить актуальними. І хоча на рівні держави рекомендації щодо впровадження екозаходів розглядаються досить активно, однак застосування екологічного менеджменту на вітчизняних підприємствах не є поширеною практикою на відміну від таких країн як Німеччина, Японія та США.

Екологічний менеджмент (екоменеджмент) - це система управління навколишнім середовищем, орієнтована на побудову гармонійного співіснування людини і природи, яка базується на принципах введення екологічної політики на підприємствах, їх плануванні, реалізації, вимірюванні та оцінюванні екологічних показників виробничо-господарської діяльності, а також постійному поліпшенні її стану [2].