

Алла БАРАНЧУК

здобувачка освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування» ТНЕУ
Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Олег ІВАЩУК

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ У ДІЯЛЬНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЇ

Особливу роль в сучасних умовах відіграють інноваційні технології, особливістю яких є пошук інноваційних методів управління, прийняття управлінських рішень, також інноваційних комунікацій в діяльності організацій. Постійне зростання конкуренції, підвищення вимог споживачів, стрімкий розвиток науково-технічного прогресу змушують менеджерів та власників організацій шукати нові шляхи вирішення проблем та досягнення конкурентних переваг, використовувати сучасні методи управління, вдосконалювати роботу з персоналом.

Засновником теорії інновацій був Й. Шумпетер, який трактував цей термін, як нову комбінацію ресурсів, мотивовану підприємницьким духом і розглядав інновацію в динаміці, тобто як інноваційний процес, а саме: «виготовлення нового продукту, а не «новий» продукт; впровадження нового методу, а не «новий метод»; освоєння нового ринку...; отримання нового джерела сировини...; проведення реалізації...» [6, с. 169].

Вітчизняні науковці Л.Л. Антошок, В.С. Савчук, А.М. Поручник трактують інновацію як нове явище, новаторство або будь – яку зміну, яка вноситься суб'єктом господарювання у власну діяльність із метою підвищення своєї конкурентоспроможності на внутрішньому і на зовнішньому ринках [1, с. 43].

Таким чином, впровадження інновацій в діяльність організації, розробка, апробація та впровадження інноваційних технологій значною мірою сприяють підвищенню трудового процесу в діяльності підприємства, впливають на вибір засобів, методів і прийомів розвитку працівників і підприємства, які відповідають вимогам сучасності.

Широкого поширення у зарубіжній практиці набули інтегровані системи управління інноваційною діяльністю, суть яких полягає в тому, що підрозділи, що займаються реалізацією інноваційної політики та управлінням інноваціями, розподілені по різних рівнях управлінської структури, але мають чіткі канали взаємодії і систему координації. Така організація інноваційного процесу дозволяє досягти гнучкості структур управління інноваційною діяльністю, що використовують в тому числі і горизонтальні зв'язки між підрозділами [4].

Найбільш ефективними методами прискорення інноваційних процесів в США є «квазі ризиковані» форми їх організації на рівні корпорації: внутрішні

венчурній і програми «своаяків». Будь-який працівник корпорації, що запропонував ідею нового продукту, може звертатися безпосередньо до «своаяка» за фінансовою підтримкою. Якщо пропозиція виявиться цікавою, то можуть бути виділені кошти (до декількох сотень тисяч доларів) на розробку і реалізацію інноваційного проекту. «Своаяки» беруть участь в доходах корпорації, отримуючи грошима, цінними паперами, або відсоток від прибутку за кожен вдалий інноваційний проект. Так, прикладом є перебудова організаційної структури великої американської компанії «General Motors» з метою підвищення ефективності інноваційного менеджменту [2, с. 127].

Окрім США, інноваційні технології впроваджуються у Китаї та Японії. У японських компаніях пріоритетною формою інноваційного процесу є створення проектних груп: тимчасових і постійних, також велике значення надається творчій розробці нових товарів на основі технологій своєї компанії з використанням комплексного підходу до інноваційної діяльності. Наприклад, компанія «SEIKO» першою розробила годинник на рідких кристалах, «Honda» – домінуюча модель мотоциклів на світовому ринку. Найважливішими факторами успіху в японських компаніях є: підтримка вищої керівної ланки, організаційна структура, орієнтація розробників нових виробів на потреби ринку, мотивація учасника в цій розробці, унікальність нової продукції [3].

У Китаї інноваційні технології реалізуються з використанням Інтернет, серед яких виділяють: сервіси онлайн карт, із знижками та спеціальними моделями з бронювання та оплати; сервіси по обміну повідомленнями зливаються в комплексні платформи з цілим комплексом послуг; страхування: P2P моделі (між рівноправними учасниками) приходять на зміну застарілим традиційним схемам цього бізнесу; банківське кредитування починає поступатися великим інтернет-компаніям; електрокари, яким не потрібен водій: традиційні автомобільні компанії рано чи пізно відійдуть на другий план, і на їх місце придуть інтернет-організації; контроль через інтернет [5].

Таким чином, враховуючи зарубіжний досвід Україна має можливість впроваджувати інноваційні технології в діяльність організації з метою забезпечення конкурентоспроможності на світовому ринку товарів та послуг.

Використані джерела

1. Антонюк Л. Л. Інновації: теорія, механізм розробки та комерціалізації : монографія / Л. Л. Антонюк, А. М. Поручник, В. С. Савчук. К. : КНЕУ, 2003. 394 с.
2. Гаман Н.В. Державне управління інноваціями: Україна та зарубіжний досвід: Монографія. К.: Вікторія, 2004. 312 с.
3. Гривківська О.В. Мотивація персоналу в зарубіжних компаніях. Актуальні проблеми економіки. 2010. № 9. С. 86-91.
4. Кохно А.П. Целевая политика интегрированных структур. Современные научные исследования и инновации. 2012. № 1 (9). URL: <http://web.snauka.ru/issues/2012/01/6073>.
5. Шейко А. Национальна стратегія інноваційного розвитку Китаю. Актуальные вопросы в организационно – правовые основы международного сотрудничества в сфере высоких

технологій. Матеріали VIII Міжнародної науково – практичної конференції. К.: ГП «Укртехінформ», 2013. С. 157-161.

6. Шумпетер Й. Теорія економічного розвитку: Дослідження підприємницького прибутку, капіталу, кредиту, проценту і цикла кон'юнктури. М.: Прогрес, 1982. 456 с.

Наталія БАРАНЮК

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я» ТНЕУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Лідія КРУП'ЯК

НЕОБХІДНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ТА ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ

В умовах глобалізації, технологізації, маркетизації системи охорони здоров'я стикаються із численними проблемами і викликами, що ускладнюють досягнення поставлених перед ними цілей. Перш за все вони викликані серйозними демографічними зрушеннями, зміною парадигми здоров'я, епідеміологічним переходом від інфекційного до переважно неінфекційного типу патології, збільшенням тягаря хвороб і потреб у послугах охорони здоров'я. Суттєвою перешкодою на шляху поліпшення здоров'я і благополуччя є також екологічні проблеми, кліматичні зміни, соціально-політичні конфлікти, урбанізаційні, міграційні процеси, економічна криза та ін. Одночасно зі зростанням запитів населення щодо обсягів медичного обслуговування зростають вимоги до його якості та безпеки. Системи охорони здоров'я стикаються з дефіцитом фінансових ресурсів, кадровими та іншими проблемами, що вимагає перегляду політики, пошуку нових стратегій розвитку, вдосконалення її структури і функціонування [1].

Спираючись на дослідження Носулич Т.М. [2] та аналіз законодавчих та нормативних документів, автори наукової праці [3] визначають основні проблеми у сфері охорони здоров'я, однією з яких є брак кваліфікованих медичних кадрів. Вони вказують на те, що «система вищої медичної освіти України завжди відрізнялася високим рівнем підготовки професіоналів для медичної сфери та підготовки наукових кадрів цієї галузі. Останнім часом у зв'язку із стрімким розвитком в провідних країнах світу науково-технічного прогресу в галузі медицини, великих державних та корпоративних інвестицій стрімко з'являються нове інноваційне обладнання для лікування, створюються нові високоефективні лікарські засоби, що неможливо наздогнати вітчизняній промисловості та вітчизняними науковцям в сучасних умовах. Тому все більше значення набуває передпідготовка та підвищення кваліфікації лікарів, спонсорська, грантова діяльність, що сприяє залученню у вітчизняну систему охорони здоров'я передових технологій».