

Оцінку ефективності реалізованих стратегій можна здійснювати за допомогою низки показників, наприклад кількості невдалих спроб реалізації стратегії (у відсотках). Тоді як, показником ефективності поточного стратегічного формату може бути приріст стратегічної позиції підприємства.

Наступний етап бізнес-процесу передбачає процес підбору та адаптації стратегічного інструментарію підприємства. Приміром, визначають параметри впровадження запропонованої моделі.

Під час створення структурно-логічної моделі удосконалення стратегічного управління, виходили з припущення, що у загальній динаміці середовища існують корельовані і незалежні цикли та нециклічні тренди.

Таким чином, запропонована структурно-логічна модель удосконалення стратегічного управління підприємства передбачає реалізацію сукупності логічно-послідовних етапів робіт, спрямованих на забезпечення більш ефективного стратегічного розвитку підприємства.

Література

1. Лихопад С. М. Місце стратегічного управління в діяльності підприємств / Лихопад С. М., Майданська Н. М. // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету : зб. наук.-техн. пр. – Вип. 15.5 – Львів : НЛТУ України, 2005. – С. 265-267
2. Мізюк Б. М. Основи стратегічного управління / Б. М. Мізюк. – Львів : Магнолія, 2006-2009. – 544 с.

УДК 339.944.2

РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНИХ КЛАСТЕРІВ: ДОСВІД ШВЕЦІЇ

Письменюк А. – ст. 2-го курсу, гр. ЕППвн-21

Науковий керівник – к.е.н, доцент Бойківська Г. М.

Вінницький навчально-науковий інститут економіки ТНЕУ

На сьогоднішній день основою якісних змін в суспільстві є впровадження інновацій, які грають роль рушійної сили економічного, технологічного та соціального розвитку держави. Будь-яка країна рано чи пізно в своєму розвитку стає на шлях інноваційного розвитку і формування власної національної інноваційної системи, але кожна підходить до цього питання по-своєму.

Є держави, які вчинили значний ривок в інноваційному розвитку. Але є безліч прикладів країн, які обрали шлях планомірного, поступового інноваційного зростання, проходячи нові витки з десятиліття в десятиліття. Як правило, цьому сприяли формування цілісного інноваційного механізму та реалізація ефективної державної політики, що має на увазі вдосконалення законодавчої бази в сфері інновацій, цільове фінансування інноваційних проектів за пріоритетними напрямками національної економіки, а також створення центрів по розробці і комерціалізації інновацій.

Швеція, обрана в якості об'єкта дослідження, для досягнення високого рівня інноваційної активності пройшла довгий і послідовний шлях, результатом якого стали високі позиції в рейтингах не тільки серед інших країн Європи, а й серед провідних країн світу. Швеція у 2015 році зайняла 3 місце у рейтингу «Глобального індексу інновацій-2015» [1].

Успіх інноваційної діяльності в країні багато в чому залежить від державного регулювання інноваційних процесів. Роль держави Швеції полягає в створенні та ефективному функціонуванні інноваційної інфраструктури національної системи. Інноваційну інфраструктуру Швеції формують структури фінансової підтримки фундаментальних досліджень в університетах і дослідницьких інститутах, а також органи, що координують і утворюють міст співпраці між бізнесом і навчальними закладами.

Шведське агентство з інноваційних систем (VINNOVA). Головне завдання агентства полягає в

підвищенні конкурентоспроможності шведських дослідників і компаній на світовому ринку, а також у підтримці стійкого зростання шведської економіки за допомогою фінансування прикладних досліджень і розвитку ефективної інноваційної системи. За допомогою так званого принципу «потрійної спіралі» програми, координовані VINNOVA, спрощують процес фінансування досліджень. Головна мета програм за принципом «потрійної спіралі» - забезпечити довгострокову і успішну взаємодію бізнесу, держави і системи освіти в області інновацій і наукових розробок [2].

У Швеції існує механізм «вчительська поправка» який стимулює співробітників університетів створювати інновації, так як право власності на їх винаходи одержує не університет, як це було раніше, а сам працівник. Таким чином, права власності належать винахіднику, який на свій розсуд розпоряджається ними, вирішуючи продати їх чи ні.

У Швеції має місце співпраця між компаніями і школами. Компанія FinnUpp кожні три роки проводить найбільші в Швеції змагання для школярів-винахідників молодших класів з метою мотивації підлітків до винаходів.

А некомерційна організація Ung Företagsamhet (молоде підприємництво) надає можливість старшокласникам у віці від 16 до 20 років вести свій власний бізнес на протязі навчального року.

Швеція славиться своєю інноваційною політикою та обіймає міцні позиції в цій сфері на міжнародному рівні. Кластерна ініціатива полягає у співпраці між державним і приватним секторами для заохочення формування кластерів. Нами розглянуто наступні з них: Регіональна кластерна програма (Nutek). Програма: Vinnväxt («Віннвекст»). Програма: Visanu («Вісану»). Мета цих програм, зміцнювати імідж Швеції та її регіонів для залучення інвестицій у кластери.

Зважаючи на такий великої уваги до інноваційної діяльності в країні Швеція дійсно є прикладом для

наслідування в цій сфері для України, так як інноваційний успіх країни виражений в тих інноваціях, якими ми користуємося тепер в повсякденному житті [3]:

- 1) Skype.
- 2) Global Positioning & Communication.
- 3) Peepoo.

Підводячи підсумок дослідження інноваційного успіху Швеції, необхідно

відзначити, що високий інноваційний рівень національної економіки Швеції – це результат цілеспрямованих управлінських дій, які забезпечують основу інноваційної системи: дотримується і всіляко підтримується тісна інтеграція між розвитком науки, високим рівнем навчання персоналу і майбутніх фахівців в навчальних закладах і готовністю держави і бізнесу інвестувати і впроваджувати інновації.

Література

1. Режим доступу: <http://informal.com.ua/ratings/ukrajina-u-svitovyh-rejtnhah-hlobalnyj-innovatsijnyj-indeks/>.
2. Режим доступу: <http://economics.opu.ua/files/archive/2014/No2/132-138.pdf>
3. Режим доступу: <http://zbirecon.com/wp-content/uploads/2015/06/28.pdf>

УДК 331.522.4:658.015

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Сотник О. – ст. 5-го курсу, гр. ЕПШвм-11

Науковий керівник – к.е.н., доцент Ціхановська О.М.

Вінницький навчально-науковий інститут економіки ТНЕУ

У процесах забезпечення нормальної життєдіяльності підприємства проблема розвитку ефективності використання персоналу завжди була і залишається пріоритетною. Адже на сьогодні персонал, його ефективне формування та використання є однією з головних передумов успішного функціонування підприємства, його продуктивної діяльності. Тому дана тема є досить актуальною та потребує подальшого дослідження.

На сьогодні персонал, його вагомість у формуванні загального потенціалу підприємства досліджувала велика кількість як українських, так і зарубіжних вчених, а саме: І. Бланк, А. Колот, О. Кузьмін, Т. Кулініч, М. Альберт, М. Мескон, Дж. Стігліц та ін.

Т.В. Кулініч зазначає, що кадри є однією з основних переваг українських підприємств, що дозволяє підтримувати їхню конкурентоспроможність на достатньому рівні. Науковець підкреслює, що оцінка праці, яка виражається в належній та вчасній оплаті, може впливати на згуртованість та атмосферу в колективі [1].

І.Н. Карпунь у своїх роботах розглядає значення персоналу та важливість мотивації для кожного працівника компанії. Також він зазначає, що відділ роботи з персоналом обов'язково повинен планувати розвиток кар'єри, що сприятиме більшій зацікавленості та ціле орієнтованості [2].

На ефективність використання персоналу має значний вплив процес його формування, що проходить декілька етапів. Серед них вчені виділяють: планування чисельності, пошук та відбір, зарахування на роботу, адаптація.

Одним із найбільш відомих заходів щодо підвищення ефективності використання персоналу є його мотивація.

Як показує досвід, українська практика мотивації персоналу є досить таки вузькою та зводиться до грошової винагороди. Але за кордоном велика роль відводиться нематеріальному аспекту. Західні менеджери вважають, що співробітники є найголовнішою цінністю компанії, оскільки саме від їхньої роботи залежить успіх діяльності підприємства,

тому їх обов'язково потрібно нагороджувати за високі результати. Для кожної країни є характерними власні методи мотивації праці персоналу.

Розглядаючи Японію, як високорозвинену країну з вдалим використанням мотиваційного механізму та методів, можна виділити основні складові мотивації праці: єдина корпоративна філософія та бачення бізнесу, система довічного найму, рівність у правах, принцип колективізму та багато іншого, що в сукупності здійснює синергетичний ефект та посилює трудову активність персоналу [3].

В Японії, як правило людина влаштовується на роботу на все життя. Фірма в якій працює фахівець, стає практично другою сім'єю. Отож, нематеріальна мотивація співробітників в японських компаніях здійснюється по психологічній схемі «батько – син», де батьком являється компанія, а сином – співробітник. Японський стиль управління базується на переконанні, а не на примусі персоналу [4].

Наступною країною, компанії якої приділяють велику увагу мотивуванню своїх співробітників, є США. Одним з таких інструментів є надання працівникам медичних послуг. Отож, певна частина їх витрат на лікування покривається при виплаті певної суми коштів в корпорації ні фонди. Також компанії реалізують програми пенсійного забезпечення, страхування життя не тільки працівників, але й членів їх родини, а також програми виплат при втраті працездатності [4].

Для шведської моделі мотивації є характерною сильна соціальна політика, метою якої є зменшення майнової нерівності між різними верствами населення за рахунок перерозподілу національного доходу. З 50-х років компаніями реалізується політика солідарної заробітної плати, головними принципами якої є: зменшення різниці між максимальною та мінімальною заробітною платою, рівна оплата за рівну працю [5].

Спираючись на міжнародний досвід, слід зазначити такі напрямки вдосконалення мотивації праці для українських підприємств, а саме:

- для великих компаній бажано мати певних спеціалістів, які б займалися роботою з персоналом,