

ХАРКІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

На правах рукопису

ДОРОНІН АНДРІЙ ВІТАЛІЙОВИЧ

РОЗВИТОК ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ  
ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ ІНОВАЦІЙНОГО  
МЕНЕДЖМЕНТУ

Спеціальність 08.06.02 - "Менеджмент"

А в т о р е ф е р а т  
дисертації на здобуття наукового ступеню кандидата  
економічних наук

Харків - 1995

АВ. 32. 142

Дисертація є рукопис.

Робота виконана на кафедрі інформаційних систем  
Харківського державного економічного університету

Науковий керівник - кандидат економічних наук, професор  
ПОНОМАРЕНКО Володимир Степанович

Додаткові опоненти: доктор економічних наук, професор  
АЛДОХІН Іван Павлович  
кандидат економічних наук, доцент  
ЛАРКА Микола Іванович

Провідна організація - Київський державний економічний  
університет

Захист відбудеться "30" березня 1995 р. о 13 годині  
на засіданні спеціалізованої ради, шифр Д 02.12.02 а  
присудження вченого ступеня кандидата економічних наук  
у Харківському державному економічному університеті за  
адресою: 310001, Харків, пр. Леніна, 9-а.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Хар-  
ківського державного економічного університету.

Автореферат розіслано "28" лютого 1995 р.

ЛНБ ім. В. Стефаника  
АН України

Вчений секретар  
спеціалізованої ради

*Ава*

А. В. Баранов

ЛНБ України ім. В. Стефаника



00754221 (L)

В-32.142

## 1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

1.1. Актуальність проблеми. Для поновлення та розвитку економічного потенціалу України необхідно оволодіти механізмом регулювання відтворювальних процесів промислових підприємств. Встановлення ринкових відносин в економіці потребує розвитку адібностей менеджерів підприємств до управління їх обмінними процесами та опанування ними іноваційного стилю поведінки організації.

Широке коло питань, пов'язаних як з економічною динамікою підприємств, так і з іноваційним стилем менеджменту розглядається в роботах вітчизняних та зарубіжних вчених та спеціалістів. Вагомий внесок в розвиток цього напрямку належить А. П. Алдохіну, В. Н. Гриньовій, Т. І. Заславській, С. А. Ленській, А. Моріта, Г. С. Одинцовій, В. Т. Лановому, Е. Роджерсу, Б. Санто, Р. Уотермену та ін.

Разом з тим, до недавнього часу вітчизняними вченими порівняно мало вивчалась можливість розвитку економічного потенціалу підприємства через самостійне управління його відтворювальними процесами. Логічним продовженням досліджень цього напрямку є визначення можливостей забезпечення ефективності відтворення економічного потенціалу підприємства через розвиток іноваційного потенціалу його системи менеджменту.

Актуальність проблеми, її теоретичне та практичне значення обумовили необхідність проведення данного дослідження і визначили тему дисертації.

1.2. Мета та задачі дослідження. Мета роботи полягає в теоретичному обґрунтуванні ролі іноваційного менеджменту в оновленні та підтримці економічної динаміки підприємств, а також методичному забезпеченні встановлення резервів його розвитку.

Для досягнення поставленої в роботі мети були вирішені такі задачі:

- виконано порівняльний аналіз моделей економічного кругообігу централізованої та ринкової економік, на основі якого визначені важливі напрямки пошуку резервів ефективного переходу вітчизняних підприємств на роботу в ринковому середовищі;
- проаналізовані особливості зв'язку сучасних відтворювальних процесів підприємства з екстенсивним та інтенсивним напрямками розвитку їх економічного потенціалу;

- визначене значення підприємливості в забезпеченні розвитку відтворювальних процесів підприємства та розкрита роль системного ситуаційного підходу до управління підприємством в умовах переходу до ринку;

- досліджені зв'язки обмінних процесів підприємств з задоволенням системи економічних інтересів суспільства;

- визначені методичні підходи до комплексної оцінки системи менеджменту підприємства та моделювання її цілостності;

- встановлені резерви розвитку інноваційного потенціалу менеджерів підприємства.

1.3. Предмет і об'єкт дослідження. Об'єктом дослідження вибрані промислові підприємства машинобудування м. Харкова. Предметом дослідження є механізм поновлення економічних процесів та системи менеджменту підприємств.

1.4. Загальна методика дослідження. Теоретичною та методичною основою дослідження є філософські принципи пізнання процесів і явищ, закони України щодо економічних відносин, твори класиків економічної науки, наукові дослідження, проведені у рамках господарчо-договірних та держбюджетних робіт за участю автора. Дослідження базується на звітах і показниках роботи машинобудівних підприємств м. Харкова, а також на результатах проведених автором соціологічних обстежень.

Для обробки первинних матеріалів були використані методи економічного та статистичного аналізу, економіко-математичного моделювання, а також обчислювальна техніка /ПЕОМ/ з відповідним програмним забезпеченням.

1.5. Наукова новизна дисертаційної роботи. Наукова новизна дисертаційної роботи полягає в такому:

- виділені найважливіші напрямки пошуку резервів, які забезпечують розвиток економічного потенціалу підприємств в умовах переходу суспільства до ринкової економіки;

- визначені зміст та роль інноваційного менеджменту персоналом як чинника динамічності економічних процесів підприємства;

- розроблено модель поетапного поновлення економічної динаміки підприємства (його відтворювальних процесів);

- запропонована система показників відтворювальних процесів підприємства, яка забезпечує можливість пошуку резервів їх вдосконалення;

- обґрунтована необхідність моделювання зв'язку відтворювальних процесів підприємства з відтворенням системи економічних інтересів суспільства;

- запропонований спосіб комплексної кількісної оцінки цілісності системи менеджменту підприємства;

- розроблені методичні рекомендації для визначення резервів розвитку мотивації продуктивної праці менеджерів та інноваційного стилю їх поведінки.

1.6. Практичне значення дисертації. Практичне значення дисертації полягає в розробці методичних рекомендацій, які підвищують обґрунтованість введення в дію резервів розвитку інноваційного стилю управління підприємством. Їх реалізація сприятиме поновленню відтворювальних процесів підприємств та забезпечить приріст їх економічного потенціалу.

Розробки можна використовувати на підприємствах будь-якої форми власності, в промисловості та інших галузях економіки.

1.7. Реалізація роботи в промисловості. Викладені в дисертації висновки та пропозиції знайшли конкретну реалізацію на Харківському заводі тракторних двигунів та Черкаському науково-виробничому підприємстві "Селтопромтех".

1.8. Апробація роботи. Головні результати дослідження, висновки та пропозиції, викладені в дисертації, доповідались, були обговорені та схвалені на таких науково-практичних конференціях: міських (м. Черкаси, 1990 та 1992рр.), Українській (м. Харків, 1993р.), міжвузівській (м. Харків, 1993р.).

1.9. Публікації. За результатами досліджень опубліковано сім робіт, що відображують зміст дисертації.

1.10. Обсяг та структура роботи. Дисертація складається з вступу, трьох глав, висновку, переліку літератури, складає 148 сторінок машинописного тексту, 12 малюнків, 16 таблиць.

## 2. ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі обґрунтована актуальність теми дисертації, сформульовані методи та задачі досліджень, розкрито загальну методичку наукових пошуків, викладено наукову новизну та практичну цінність одержаних результатів.

У першій главі "Теоретичні основи поновлення економічної динаміки промислових підприємств" виконано порівняння макрое-

економічних моделей командно-адміністративної та ринкової економік, визначені їх особливі відмінності, які дозволяють встановити напрямки та джерела поновлення відтворювальних процесів на підприємствах. Визначена роль підприємливості в забезпеченні ефективного обігу економічних процесів у вірогідному динамічному середовищі. Обґрунтована необхідність опанування підприємствами системного, ситуаційного підходу до управління діяльністю та розвитку іновативного потенціалу менеджменту.

У другій главі "Аналіз відтворювальних процесів промислових підприємств" обґрунтовані показники, що відображують відтворювальні процеси підприємства. Побудовані конкретні моделі обігу ресурсів підприємств, які дозволяють встановити резерви розвитку економічного потенціалу, дослідити тенденції відтворювальних процесів та їх зв'язок з задоволенням економічних інтересів суспільства, підприємства, власника капіталу та робочої сили.

В третій главі "Методичне забезпечення формування іновативного стилю менеджменту з метою поновлення економічної динаміки підприємства" запропоновані способи кількісної оцінки системи менеджменту персоналом підприємства, моделювання її цілісності, виділення мотиваційного ядра високопродуктивної праці менеджерів. Визначені резерви розвитку іновативного потенціалу менеджерів підприємства.

У підсумках викладені основні теоретичні висновки дисертаційної роботи, узагальнені результати практичних розробок, які одержані у процесі досліджень.

### 3. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ І ВИСНОВКИ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

3.1. Обґрунтована необхідність управління відтворювальними процесами підприємств та створення умов розвитку здібностей їх персоналу до підприємливості для забезпечення планомірного виходу підприємств з кризи. Управління виходом з кризового стану економіки України потребує розробки особливої моделі динамічного механізму її функціонування, встановлення критеріїв та напрямків її перебудови. Подолання кризи в економіці необхідно починати з поновлення та розвитку горизонтальних економічних зв'язків підприємств, які введуть поступово їх в єдиний економічний кругообіг. Для визначення об'єктів ключових

перетворень господарського механізму в роботі виконано порівняння макроекономічних моделей двох економічних систем: централізованої та ринкової.

В економічній системі, управління якою здійснюється переважно адміністративними методами, всі основні товарні та грошові потоки підприємства регулюються державою. В ринковій економіці підприємству надається значна економічна свобода, але у нього з'являється одночасно і значний ризик при здійсненні обмінних процесів. Тому для самостійно діючого підприємства досить актуальною є розробка методичних підходів до ефективного управління відтворювальними процесами. Для аналізу та оптимізації їх можна відобразити як процеси постійного споживання та відшкодування витрачених на виробництво ресурсів.

В результаті порівняння моделей двох систем стає очевидним, що в умовах ринку у відтворювальний процес залучається новий, не діючий в умовах командної економіки, ресурс - підприємливість. Введення в дію цього ресурсу дозволяє в значній мірі знизити ризик господарської діяльності.

3.2. Розкриті зміст та роль підприємливості як особливого ресурсу економічного розвитку. Підприємливість - це особливий вид творчої діяльності в економічній сфері. Узагальнення публікацій показало, що в ролі особливого об'єкту досліджень підприємливість спочатку виділилась як суттєва характеристика власника капіталу. З часом у зв'язку з зростанням ролі інтелектуальної творчої праці у формуванні економічних результатів товарного виробництва, а також у зв'язку з розподілом функцій володіння та управління капіталом, підприємливість стала досліджуватись як особливий чинник системи менеджменту, здатний забезпечувати її спроможність реалізувати ситуаційний підхід до управління.

Необхідність введення в дію резервів підприємливості обумовлена одночасним ускладненням зв'язків в економічних системах та прискоренням зміни умов економічного життя. Це загострило потребу бізнесу в особливих суб'єктах, здібних оперативно прогнозувати зміни в економічних системах та своєчасно приймати ризикові рішення. Інструментом роботи підприємця є поновлення факторів виробництва, їх комбінацій, організація нових зв'язків з зовнішнім середовищем, інновації в товарі, виробничому процесі, управлінні.

Підприємливість повністю можна вважати економічним ресурсом, оскільки вона має всі його ознаки: розподілена нерівномірно, обмежена та забезпечує економічну результативність у вигляді додаткового прибутку за ризик прийняття правильних рішень в умовах невизначеного стану економічних процесів.

3.3. Визначено порядок поновлення та розвитку відтворювальних процесів підприємства за рахунок введення в дію резервів вдосконалення менеджменту персоналом підприємства. З розвитком економіки в забезпеченні результатів діяльності підприємства постійно підвищувалась роль управління, що обумовилось прискоренням темпів науково-технічного прогресу, розвитком суспільного розподілу праці та ускладненням економічних систем. Особливо велике навантаження відчуває система управління підприємствами України в поточний момент. Її перебування повинна базуватись в першу чергу на опануванні системним ситуаційним стилем управління організаціями.

Проведений автором аналіз досвіду фірм, що успішно працюють в ринковій економіці, показав, що здатність до поновлення економічного потенціалу підприємства власними зусиллями залежить від іноваційного потенціалу його системи менеджменту. Порядок відновлення відтворювальних процесів вітчизняних підприємств за рахунок введення в дію внутрішніх резервів менеджменту має вигляд, відображений на малюнку 1.

4. Забезпечення заданого рівня прибутку за рахунок ситуаційного стилю управління підприємством

3. Формування потенціалу прибуткової роботи підприємства за рахунок управління його відтворювальними процесами

2. Формування нової якості системи менеджменту у тому числі за рахунок постанови актуальних цілей підприємства, їх узгодження з цілями і мотивами персоналу

1. Розвиток підприємницького, іноваційного потенціалу менеджерів підприємства

Мал. 1. Порядок відновлення економічної динаміки підприємства.

3.4. Виконано аналіз зв'язків обороту ресурсів підприємств з екстенсивним та інтенсивним напрямками розвитку їх економічного потенціалу. В роботі обґрунтовано, що для оцінки відтворювального процесу підприємства доцільно використовувати систему показників, до складу якої входять три окремих, що визначають швидкість обороту засобів праці, предметів праці та коштів, авансованих на оплату праці, і одного узагальнюючого, розрахованого прийомом таксономії.

На основі цієї системи показників методами багатомірного статистичного аналізу були побудовані моделі для вивчення зв'язку відтворювальних процесів з екстенсивними та інтенсивним розвитком економічного потенціалу підприємств. Моделювання здійснювалось на статистичному матеріалі, що характеризує роботу 14 машинобудівних підприємств Харківського регіону за два роки.

Аналіз моделей показав, що між швидкістю обороту ресурсів та економічними результатами роботи підприємств існує зворотній зв'язок. Це свідчить про недоцільність розвитку існуючих відтворювальних процесів підприємств. Для аналізу зв'язку обороту ресурсів з екстенсивним та інтенсивним розвитком економічного потенціалу підприємств останні було поділено на дві групи за ознакою розміру виробничого потенціалу. До першої групи обрані підприємства з меншим розміром потенціалу, а до другої - з більшим розміром. Такий розподіл підприємств було зроблено для уточнення впливу їх розміру на характер зв'язків, що аналізувались.

В табл. 1 наведена сила впливу перших двох факторів, що виділились в моделях, на показники швидкості обороту ресурсів та показники розміру виробничого потенціалу підприємств.

Як видно з її даних, в обох групах підприємств перший фактор можна визначити як розмір виробничого потенціалу, а другий - як комплексну характеристику відтворювальних процесів. В обох групах розмір потенціалу та швидкість обороту ресурсів мають зворотній зв'язок. З цього слід зробити висновок, що екстенсивний розвиток потенціалу підприємств не може забезпечувати в поточний момент прискорення обмінних процесів підприємств.

Таблиця 1

Сила впливу факторів на показники обороту ресурсів та показники розміру виробничого потенціалу підприємств

Показники	Сила впливу факторів			
	Перша група підприємств		Друга група підприємств	
	1-й	2-й	1-й	2-й
Швидкість обороту: основних фондів	-0,10	0,06	-0,25	0,36
оборотних фондів	-0,40	0,81	-0,34	0,68
коштів, виділених на оплату праці	-0,44	0,73	-0,10	0,92
ресурсів в цілому	-0,11	0,86	-0,69	0,41
Вартість основних виробничих фондів	0,96	-0,22	0,96	-0,13
Вартість оборотних фондів	0,96	-0,12	0,92	-0,30
Чисельність персоналу	0,97	-0,13	0,42	-0,79

У табл. 2 наведена сила впливу перших двох факторів на показники швидкості обмінних процесів та показники інтенсифікації виробництва по групах підприємств.

Таблиця 2

Сила впливу факторів на показники обороту ресурсів та показники інтенсифікації виробництва.

Показники	Сила впливу факторів			
	Перша група підприємств		Друга група підприємств	
	1-й	2-й	1-й	2-й
Швидкість обороту: основних фондів	0,11	0,05	0,66	0,62
оборотних фондів	0,80	0,24	0,59	0,69
коштів, виділених на оплату праці	0,94	0,06	0,20	0,94
ресурсів в цілому	0,90	0,17	0,93	0,07
Фондовіддача	0,90	0,17	0,92	0,22
Матеріаловіддача	-0,00	-0,94	-0,17	-0,17
Продуктивність праці	0,56	0,59	0,76	0,16

Як видно з даних, інтенсивний розвиток виробничого потенціалу позитивно пов'язаний із швидкістю обороту ресурсів в обох групах підприємств. На підприємствах другої групи (з більшим потенціалом) керувати обмінними процесами важче: швидкість обороту ресурсів формується впливом як першого, так і другого факторів. Негативний вплив на показник матеріалоемності визначається тенденцією накопичення на підприємствах окремих видів матеріальних запасів та готової продукції через уповільнення відтворювальних процесів.

Таким чином, введення в дію інтенсивних джерел розвитку потенціалу підприємств в поточний час може забезпечити поновлення їх відтворювальних процесів. Це потребує якісних перетворень в системі управління підприємствами, посилення її уваги до розвитку іноваційних процесів.

3.5. Обґрунтована необхідність угодження обмінних процесів підприємств з відтворенням системи економічних інтересів суспільства. Економічний потенціал підприємств стабільно розвиватиметься тільки в тому випадку, коли його відтворювальні процеси одночасно будуть сприяти задоволенню інтересів держави, підприємства, власника капіталу та робочої сили. В роботі методом регресійного аналізу проаналізовані зв'язки обмінних процесів на державних підприємствах з вказаною системою економічних інтересів. Показниками, що відображують інтереси вибрані: для держави - об'єм чистого продукту, для підприємства - сума чистого прибутку та амортизаційних відрахувань, для працюючих - середня заробітна плата. Результати моделювання представлені в табл. 3.

Знаки при коефіцієнтах регресії (табл. 3) свідчать про те, що на підприємствах з меншим потенціалом (перша група) відтворювальні процеси не сприяють відтворенню економічних інтересів суб'єктів господарювання. На більших підприємствах (друга група) одночасно з прискоренням обороту ресурсів відтворюється інтерес держави та підприємства. Практично ні в одній із груп підприємств не відтворюється економічний інтерес працюючих.

В роботі виконано також аналіз зв'язку обмінних процесів приватних підприємств з відтворенням системи інтересів суспільства. Для цього були використані такі показники: для держави - сума податків, що сплачується підприємством; для власників капіталу - розмір капіталізованого прибутку; для найма-

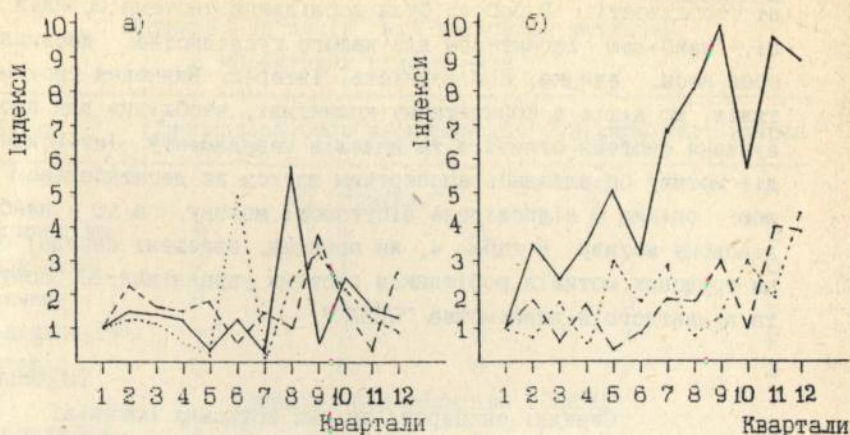
Таблиця 3

Параметри рівнянь множинної регресії показників інтересів

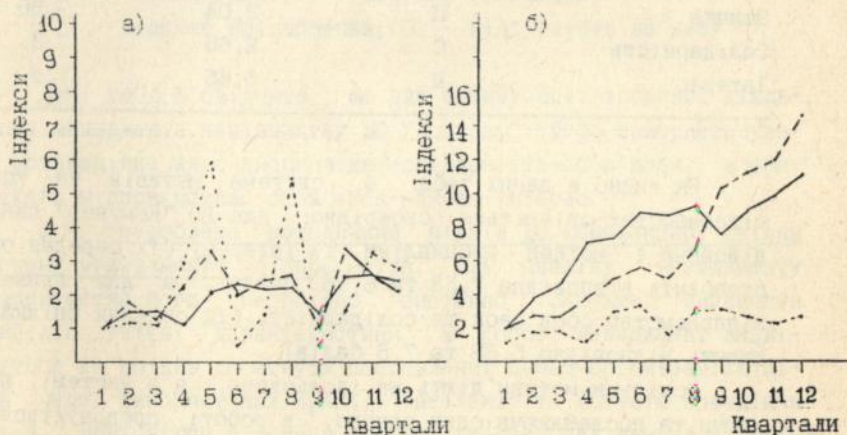
Показники економічного інтересу	Коефіцієнти лінійної регресії швидкості обороту			Коефіцієнт множинної кореляції
	основних фондів	оборотних фондів	коштів на зарплату	
	Перша група підприємств			
суспільства	-4,02	-4,86	-0,17	0,45
підприємства	-3,07	-2,44	-0,27	0,42
працюючих	0,03	0,09	0,004	0,09
Друга група підприємств				
суспільства	18,64	14,53	-1,52	0,65
підприємства	27,27	29,97	-3,93	0,38
працюючих	-0,09	-0,04	0,002	0,25

них робітників - розмір заробітної плати, зменшеної на величину податку та мінімального рівня оплати праці, гарантованого державою. На мал. 2 та 3 зображено базисні індекси квартальних показників обороту ресурсів та економічних інтересів підприємства, що займається комерцією, та підприємства виробничого профілю, що опановує наукоємну продукцію широкого вжитку. Як видно з малюнків, введення в дію ресурсу підприємливості на приватних підприємствах виробничого профілю обумовлює розширене відтворення економічних інтересів держави та власників капіталу. Не завжди розширено відтворюється економічний інтерес найманих робітників, що пов'язано, по-перше, з порівняно високим рівнем заробітної плати та, по-друге, з відсутністю колективних договорів, що регулюють умови підвищення заробітної плати. В цілому ж складність відтворення економічних інтересів в суспільстві пов'язана з його кризовим станом. Для виходу з нього необхідно вводити в дію не тільки економічні, але й інші мотиви високопродуктивної праці на підприємствах.

3.6. Запропонований спосіб виділення мотиваційного ядра менеджерів підприємства до високопродуктивної праці. Нова культура праці в суспільстві формується повільно, а соціаль-



Мал. 2. Індокси показників швидкості обороту ресурсів підприємств: а) -комерційного, б) -виробничого профілю  
Умовні позначення: — оборотні фонди, --- основні фонди, ..... фонд на оплату праці



Мал. 2. Індокси показників економічних інтересів для підприємств: а) -комерційного, б) -виробничого профілю  
Умовні позначення: — держави, --- підприємства, ..... працюючих

но-психологічні регулятори праці мають, окрім того, національні особливості. В роботі була досліджена система мотивів праці, найбільш характерна для нашого суспільства: дисципліна, обов'язок, звичка, солідарність, інтерес. Вивчення систем мотивів, що діють в конкретному колективі, необхідне для прогнозування системи стимулів та важелів менеджменту. Інтенсивність дії мотиву оцінювалась експертним шляхом за десятибальною шкалою: оцінка 0 відповідає відсутності мотиву, а 10 - найбільш дійовому мотиву. В табл. 4, як приклад, наведені середні оцінки трудових мотивів робітників системи управління ВО "Комунар" та приватного підприємства "СПЕКС".

Таблиця 4.  
Середні експертні оцінки трудових мотивів.

Мотив	Умовне позначення	Підприємства	
		ВО "Комунар"	ПІ "СПЕКС"
Дисципліна	ДЦ	5,42	4,57
Обов'язок	ДГ	7,53	5,83
Звичка	П	2,04	3,50
Солідарність	С	2,65	7,5
Інтерес	И	6,65	1,5

Як видно з даних табл. 4, система мотивів на кожному підприємстві оцінюється своєрідно: для ВО "Комунар" найбільш дійовими є мотиви дисципліни та інтересу (їх середня оцінка становить відповідно 7,53 та 6,65 балів), а для приватного підприємства обов'язок та солідарність (їх середня оцінка становить відповідно 5,83 та 7,5 балів).

Оскільки мотиви діють не ізольовано, а в системі, підсилюючи та послабляючи один одного, в роботі пропонується для виділення їх найбільш суттєвої сукупності метод побудови картограм. Результати досліджень за запропонованою методикою для двох підприємств наведені в табл. 5.

Таблиця 5

Характер ав'яків між трудовими мотивами  
в колективах підприємств.

Мотив	Дисципліна	Обов'язок	Звичка	Солідарність	Інтерес
ВО "Комунар"					
Дисципліна	x	+	0	+	0
Обов'язок	+	x	-	0	0
Звичка	0	-	x	0	0
Солідарність	+	0	0	x	0
Інтерес	0	0	0	0	x
Приватне підприємство "СПЕКС"					
Дисципліна	x	-	-	0	-
Обов'язок	-	x	+	0	+
Звичка	-	+	x	0	0
Солідарність	0	0	0	x	0
Інтерес	-	+	0	0	x

Умовне позначення: (+) - взаємне посилення;

(-) - взаємне послаблення; (0) - відсутність ав'яку

Дані табл. 5 свідчать, що для активізації трудової діяльності менеджерів керівництву ВО "Комунар" треба використовувати мотиваційне ядро дисципліна-солідарність-обов'язок, а приватного підприємства: обов'язок-звичка-інтерес.

3.7. Розроблено методичний підхід до комплексної оцінки системи менеджменту підприємства. Для аналізу менеджменту підприємства його необхідно системно описати, визначити найбільш суттєві характеристики. В роботі менеджмент аналізується як вміння досягнути поставлених перед організацією цілей через використання праці, інтелекту та мотивів поведінки людей. Враховуючи підсумки огляду літературних джерел з проблем аналізу менеджменту, його комплексними характеристиками визначені: цілі організації; цілі працюючих, пов'язані з роботою на підприємстві; мотиви високопродуктивної праці та методи управління. Аналіз цих характеристик, проведений на ряді підприємств показав необхідність ситуаційного підходу до вдоскона-

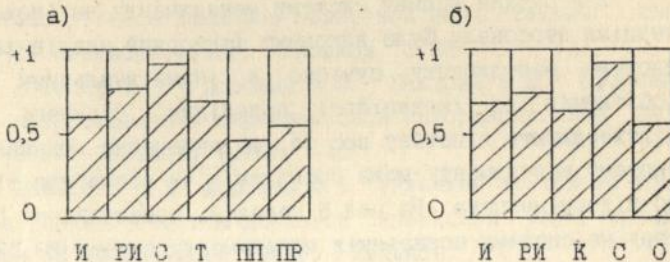
лення їх системи менеджменту персоналом. Про це свідчать наведені в табл.6 середні експертні оцінки вказаних характеристик менеджменту, окрім мотивів, оцінки яких наведені в табл.5.

Таблиця 6  
Середні експертні оцінки характеристик менеджменту в балах (інтервал оцінки 0-10).

Характеристика	Умове    позна-  чення	Підприємства	
		ВО"Комунар"	ПП"СПЕКС"
1	2	3	4
1. Цілі організації			
Економічна стабільність	ЗУ	7,85	8,8
Турбота за інтереси персоналу	ИР	7,73	7,5
Престиж продукції підприємства	ПР	7,04	7,5
Розвиток виробничого персоналу	ПП	7,31	7,5
Якість технології	Т	6,58	6,3
2. Цілі працюючих			
Матеріальна винагорода	ЗП	9,4	7,7
Спілкування з колегами	О	7,4	6,5
Самоствердження, статус	С	6,3	5,7
Можливість аробити кар'єру	К	6,0	5,5
Реалізація творчого інтересу	РИ	7,3	6,2
3. Методи управління			
Економічні	Э	4,27	3,70
Адміністративні	А	4,96	6,33
Соціально-психологічні	СП	3,42	4,5

Оцінка менеджменту буде не повною без аналізу взаємозв'язку його характеристик. В роботі доведено, що таку можливість надає статистичний факторний аналіз. Використання багатомірного моделювання дозволяє виділити суттєві фактори, що обумовлюють цілісність системи менеджменту. Аналіз характеру їх впливу на показники системи менеджменту різних підприємств показав ще раз, що кожне з них має свої резерви розвитку. Про це свідчить мал.4, що відображує силу впливу першого фактору

на показники двох підприємств. Цілісність кожної системи менеджменту своєрідна на кожному підприємстві. Її характер може визначити потенціал гнучкості та адатності реалізувати ситуаційний стиль управління. Так, порівняння результатів моделювання цілісності системи менеджменту персоналом ВО "Комунар" та заводу ім. Малишева свідчить, що система менеджменту ВО "Комунар" має більшу внутрішню гнучкість, оскільки система позитивних зв'язків в ній складніша.



Мал. 4. Сила впливу першого фактору на показники системи менеджменту: а) ВО "Комунар", б) а-д ім. Малишева.

3.8. Запропоновано метод оцінки інноваційного потенціалу менеджменту персоналом для встановлення резервів його розвитку.

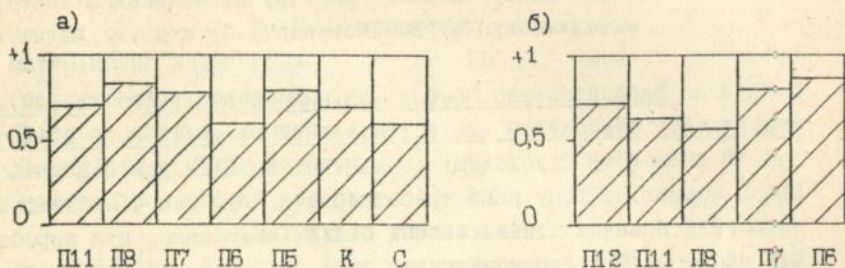
В ринковому середовищі інноваційні процеси для підприємств стали нормою, а тому ними треба керувати. При цьому система менеджменту повинна поновлюватись більш інтенсивно, ніж виробничі процеси, та вдосконалювати свої здібності до ситуаційного управління. Головним невичерпним джерелом поновлення є персонал підприємства. Потенціал інноваційної поведінки формується у людини, по-перше, закладеними в його психіку природою здібностями до підприємливості, а по-друге, системою менеджменту, в яку вона потрапляє на підприємстві. В роботі запропонована система характеристик менеджера, яка визначає його здібності до підприємництва, інноваційної поведінки. Ці показники були використані при дослідженні інноваційного потенціалу системи менеджменту підприємств: потреба в досягненні успіху (П1), адатність бути хагяїном своєї долі (П2), бажання бути вільним та незалежним (П3), адатність бути ініціативним (П4), наполегливість в досягненні мети (П5), адатність до розумного ризику

44740

(ПБ), здатність брати на себе відповідальність (П7), уміння спокійно аналізувати ситуацію (ПВ), уміння впевнювати ділового партнера (П9), працездатність (П10), вміння здобувати та використовувати інформацію про свою вигоду (П11), здатність чітко формулювати свої економічні цілі (П12).

Дані обстежень ряду підприємств показали, що оцінки іновачійної поведінки їх менеджерів близькі за значенням. Тобто закладені природою середні здібності людини до підприємливості примірно однакові в різних колективах.

Для оцінки впливу системи менеджменту на іновачійний потенціал персоналу було виконано факторний аналіз характеристик системи менеджменту сумісно з індивідуальними здібностями робітників до іновачійної поведінки. Отримані результати підтверджують гіпотезу про те, що включення людини в конкретну систему менеджменту може посилити, чи послабити її здібності до підприємництва. На мал. 5 наведені навантаження першого фактору на систему показників менеджменту заводу ВО "Комунар" та заводу ім. Малишева.



Мал. 5. Структура навантажень першого фактору іновачійного потенціалу менеджерів на показники їх здібностей до підприємництва та характеристики системи менеджменту підприємств а) ВО "Комунар", б) заводу ім. Малишева.

Більш складна система внутрішніх зв'язків між показниками іновачійного потенціалу менеджерів першого підприємства забезпечує більшу здатність до ситуаційного управління, а значить поновлення діяльності цього підприємства буде інтенсивнішим.

4. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ ДИСЕРТАЦІЇ ОПУБЛІКОВАНІ В РОБОТАХ:

4.1. Доронин А. В. Экономико-статистическое моделирование целостности производственного потенциала предприятия. Тезисы докладов областной науч.-технич. конференции 17-19 октября 1990г. -Черкассы, -с.39.

4.2. Аббасов Ф. С. Доронин А. В. Проблемы формирования экономического баазиса Украины. Тезисы докладов областной науч. -технич. конференции 19-20 июля 1992г. -Черкассы, с.37-38.

4.3. Доронин А. В. Эль-Байед М. Условия развития предпринимательства. Тезисы докладов областной науч.-технич. конференции 28-29 сентября 1993г. -Харьков, с.28.

4.4. Аббасов Ф. С. Доронин А. В. Павлова М. В. Оформление сделки на предоставление маркетинговой информации. Инф. Листок ХЦНТИ №156-93. -Харьков, 1993г. -4с.

4.5. Давыдова И. А. Доронин А. В. Развитие трудового потенциала предприятия. Тезисы докладов Украинской науч.-практич. конференции 28-29 сентября 1993г. -Харьков, с.27.

4.6. Пономаренко В. С. Доронин А. В. Причины и условия развития творчества в экономических системах. Тезисы докладов науч.-методич. конференции 26-27 мая 1993г. -Харьков, -с.175-176.

4.7. Доронин А. В. Анализ воспроизводственных процессов предприятия. Тезисы докладов Украинской науч.-практич. конференции 28-29 октября 1993г. -Харьков, с.20.

A. V. Doronin. The Development of economic potential of an enterprise on the basis of innovation management. The thesis is presented for a Candidate's degree according to the speciality 08.06.02. - "Management".

Kharkov State Economic University, Kharkov, 1995.

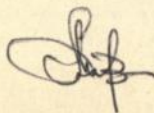
Methodical recommendations for establishing restoration reserves of economic processes dynamics of an enterprises through the development of innovation potential of their management are defended. The necessity of controlling enterprise reproduction processes has been substantiated, the scheme of stage-by-stage controlled recovery from the recession has been proposed on the basis of the development of manager's ability to private business undertakings. The approach to choosing the essential totality of manager's labour motives has been proposed and realized; the complex estimation method of the enterprise management system, its innovation potential have been worked out.

А. В. Доронин. Развитие экономического потенциала предприятия на основе инновационного менеджмента. Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.06.02. - "Менеджмент".

Харьковский государственный экономический университет, Харьков, 1995 г.

Защищаются методические рекомендации по установлению резервов восстановления динамики экономических процессов предприятия через развитие инновационного потенциала их менеджмента. Обоснована необходимость управления воспроизводственными процессами предприятия, предложена схема поэтапного управляемого выхода из кризиса на основе развития способности менеджеров к предпринимательству. Предложен и реализован подход к выделению существенной совокупности трудовых мотивов менеджеров; разработан способ комплексной оценки системы менеджмента предприятия, ее инновационного потенциала.

Ключові слова: економічний потенціал, відтворювальні процеси, підприємливість менеджерів, цілісність та гнучкість системи менеджменту, інноваційний потенціал менеджерів.



Харьковский государственный экономический университет  
Институт менеджмента  
1995 г.

ДОРОНІН Андрій Віталійович

РОЗВИТОК ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА  
НА ОСНОВІ ІНОВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

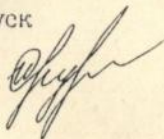
Спеціальність 08.06.02 - "Менеджмент"

А в т о р е ф е р а т

дисертації на здобуття наукового ступеню  
кандидата економічних наук

Відповідальний за випуск

к. е. н., викл.



І. В. Журавльова

Підписано до друку 02.03.96 Формат 60x84 1/16. Друк офсетний  
Папір друкарський. Обсяг 1,0 д. а. Тираж 100 прим.

Замовлення N 50

Безкоштовно.

---

РВВ ХДЕУ. 310001, Харків, пр. Леніна, 9-а.

118 50 811

117405

AB 32.142

Платформа за друштво: 08.01.05 Формат: 50x94 1/16 - Група: 08.01.05  
Тип: 5. аргументски. Особ: 1.0 Д.А. Тираж: 100 прим.  
Земјоделна Н. 60

Земјоделна

РБС 3212. 01074. Земја. во Македонија.