

такі:

1. Число і характер критичних точок зовнішнього середовища, що можуть бути різними для різних організацій.

2. Аналіз середовища обмежений тимчасовими рамками. Тому при аналізі факторів мікро- і макросередовища треба планувати різні часові рамки.

3. Ефективний аналіз можливий тільки при чіткому визначенні специфіки, особливості й унікальності аналізованого фактора середовища і необхідної глибини його аналізу [2].

Виходячи з першого фактора, можна стверджувати, що в кожній організації є свій комплекс критичних точок, що залежить від розмірів організації, функціональної сфери і характеру її діяльності, обраних цілей та інших особливостей.

Остаточним підсумком аналізу є визначення загроз і можливостей, що звичайно виявляються в сімох сферах зовнішнього оточення фірми, таких як економіка, політика, ринок, технологія, конкуренція, міжнародні відносини і соціальна поведінка. Відповідно до цих сфер групуються фактори, що піддаються аналізу.

Список використаних джерел

1. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия / И. Ансофф / Пер. с англ. С. Жильцов. – СПб.: Питер, 1999. – 416 с.

2. Организационное развитие компании [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.psymanager.km.ru/social/orgdevelop/file_definition.html

3. Портер М.Е. Конкуренция / М.Е. Портер. – М.: Вильямс, 2001. – 495 с.

4. Томпсон А.А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратеги / А.А. Томпсон, А.Дж. Стрикленд; [пер. с англ. Л. Г. Зайцева, М.И. Соколовой]. — М.: Банки и биржи. ЮНИТИ, 1998. — 685 с.

Бібен Олена Іванівна,

викладач Дніпропетровського державного аграрно-економічного університету, м. Дніпропетровськ

Науковий керівник: к.е.н., доцент Масюк Ю.В.

ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ АГРОПРОМИСЛОВОГО ВИРОБНИЦТВА: СУТНІСТЬ І СКЛАДОВІ

Перспективи економічного зростання, можливість реалізації структурних, техніко-технологічних та організаційно-економічних змін у виробничій діяльності обумовлюються результатами реалізації науково-технічних та інноваційних розробок, що уособлюють у собі новітні знання в усіх галузях науки. Інновації в умовах сьогодення постають основним інструментом забезпечення конкурентоспроможності та виступають невід'ємною частиною розвитку агробізнесу.

Еволюція категоріального змісту інновації та інноваційного потенціалу детермінована діалектичними зв'язками. Протягом тривалого терміну інновації розглядалися в науково-технічному контексті. Тому основними ресурсами при створенні інноваційних продуктів вважались переважно інтелектуальні, науково-технічні та інформаційні. В той же час ігнорувався ринковий попит на інновації та зусилля менеджменту у впровадженні інновацій. В подальшому розширювалося уявлення про інновації, а значить й інноваційний потенціал розглядався не тільки з точки зору

ресурсного забезпечення, але й спроможностей й можливостей підприємства у випуску новітніх продуктів у відповідності до потреб ринку.

Складність та неоднозначність визначення інноваційного потенціалу обумовлюється його багатофункціональністю, а також тим, що у наукових працях цей термін часто використовується при характеристиці більш глобальних проблем, або навпаки вузьких питань й навіть при вивченні окремих складових інноваційного потенціалу. Він розглядається як сучасний інструмент управління, основа зростання показників ефективності господарювання та конкурентоспроможності підприємства й основа розробки стратегії розвитку підприємств або галузі. Іноді поняття “інноваційний потенціал” ототожнюється з науковим, інтелектуальним, творчим та науково-технічним потенціалом.

Інноваційний потенціал є базовою складовою здійснення інноваційної діяльності і в найбільш широкому трактуванні являє собою сукупність елементів, необхідних для вирішення конкретних виробничих завдань та відображає готовність підприємства чи галузі для їх вирішення. Таким чином, інноваційний потенціал є важливою характеристикою спроможності підприємства, регіону або держави до розвитку інноваційної діяльності, а його ефективне використання підвищує конкурентні позиції на ринку.

Дослідженням і використанням інноваційного потенціалу в сфері аграрного виробництва присвятили праці відомі вчені-дослідники В. Андрійчук, С. Володін, П. Гайдуцький, М. Кропивко, Ю. Лупенко, М. Малік, П. Саблук та ін.

Технологічна багатоукладність агропромислового виробництва, переважання в окремих виробництвах і галузях низькотехнологічних укладів стає в умовах сьогодення одним з головних чинників, які негативно впливають на розвиток аграрної сфери. Серед сільськогосподарських товаровиробників незначну питому вагу займають господарства, де виробництво засноване на інноваціях і відноситься до вищих технологічних укладів. В основному це підприємства птахівничого, свинарського напрямів, овочівництва закритого ґрунту. На іншому полюсі розвитку – особисті підсобні господарства і фермерські господарства, які використовують в основному ручну працю й відсталі технології. Між ними – різноманітні сільськогосподарські організації й великі селянські або фермерські господарства, які працюють з використанням технологій третього або четвертого укладу, що потребують модернізації.

Основними перешкодами інноваційного розвитку агропромислового виробництва традиційно вважають обмеженість фінансово-кредитного забезпечення, дефіцит бюджетного фінансування, неузгодженість інструментів бюджетного й позабюджетного фінансування інновацій, певну монополізацію ринку інновацій, низький рівень інноваційних розробок, представлених структурами НААН, що знижує можливості отримання бюджетних фінансів, низька платоспроможність товаровиробників, що потенційно потребують інноваційних розробок, неналежна якість новацій, недостатня мотивація товаровиробників до впровадження новацій, а також невизначені потенційні шляхи збуту інноваційної продукції, недостатня підготовка кадрів і обмеженість інформаційних ресурсів. Проведені обстеження інноваційної активності сільськогосподарських товаровиробників підтвердили її взаємозумовленість з їх прибутковістю та переважання власних ресурсів підприємств серед джерел фінансування новацій [2, с.78]. За оцінками фахівців питома вага виробників у сільському господарстві, що впроваджували інновації, не перевищувала (за підсумками 2011 р.) 4% [1, с. 100].

Домінуючий в сучасних умовах ресурсний підхід, на наш погляд, не відбиває змістовну сутність інноваційного потенціалу, адже в такому трактуванні він визначається тільки їх наявністю і не залежить від способу їх використання. Ресурси, таким чином, виступають об'єктивною складовою інноваційного потенціалу. В той же час, використання ресурсів залежить від суб'єктивних чинників і способу поєднання з працею, досвідом, здатністю, мотивацією, технологією, кваліфікацією, енергією. Зазначені чинники є суб'єктивною складовою, яка формує особливі виробничі й управлінські знання, компетенції персоналу, креативність, мотивацію до інноваційних перетворень, інноваційну культуру. Ефективне поєднання об'єктивної й суб'єктивної складових сприятиме досягненню цілей інноваційного розвитку аграрної сфери.

Список використаних джерел

1. Тивончук С. О. Формування організаційних форм трансферу технологій в агропромисловому виробництві [Текст] / С. О. Тивончук, Я. О. Тивончук // Економіка АПК. – 2013. – № 2. – С. 93–100.
2. Шубравська О. В. Розвиток агроінноваційної діяльності в Україні [Текст] / О. В. Шубравська, К. О. Прокопенко // Економіка АПК. – 2013. – № 4. – С. 77–81.

Білінська Наталія Олександрівна,

студентка спеціальності 8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)» економічного факультету Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський
Науковий керівник: к.е.н., доцент Лаврук О.С.

ВІТЧИЗНЯНИЙ І ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

В економіці України разом із процесами, які спричинила економічна криза, позначився істотний перелом у сфері управління персоналом. Державні, приватні, корпоративні підприємства на практиці відчули, що розвиток і успіх ринкових відносин неможливі без пошуку нових сучасних форм мотивації і стимулювання праці, які нині використовують закордонні компанії. В даний час у багатьох країнах Західної Європи, США і Японії мотиваційні аспекти управління персоналом набули великого значення, і ці методи і досвід мотивації можуть бути з успіхом перенесені в Україну, що і обумовлює актуальність теми дослідження.

Мотивація - обов'язковий інструмент управління персоналом. Вона є одним з головних моментів, що визначають відносини між співробітниками і компанією. В Україні прийнято вважати, що найкраща нагорода за працю – гроші, проте кращі західні менеджери з управління персоналом відводять значну роль нематеріальним способам мотивації [1].

Сполучені Штати Америки - ідеологи сучасних методів ведення бізнесу. У 60-і роки ХХ століття в США були розроблені основні принципи роботи з людськими ресурсами, системи матеріальної і нематеріальної мотивації, способи підвищення лояльності співробітників.

Всі методи мотивації на підприємствах США можна поділити на дві групи: ті, що підтримують престиж організації, і ті, що стимулюють продуктивність і якість праці. Стимули першої групи забезпечують підбір і закріплення найбільш кваліфікованих кадрів,