

# ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ УМОВ НАУКОВО-ТЕХНІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

УДК 65.01.001.71

Семенова В.Г.

Проблеми підвищення конкурентоспроможності вітчизняного виробництва багато в чому залежать від своєчасного застосування на підприємствах нових технологій, засобів виробництва та випуску продукції з новими властивостями. Та кризова ситуація в економіці України ускладнює ці процеси. І хоча у підприємств не достає власних коштів для фінансування інноваційної діяльності, інтенсифікація інноваційних процесів є об'єктивною умовою функціонування підприємств в ринкових умовах економіки України і інтегрування до світового господарства.

Науково-технічний розвиток підприємства є важливою та складною проблемою, що спрямована на покращення основних результатів діяльності підприємства. Велике значення для його інтенсифікації належить ефективному управлінню цими процесами на підприємстві.

Управління науково-технічним розвитком включає в себе різноманітні функції (маркетинг, планування, контроль), кожна з яких спрямована на вирішення специфічних і різноманітних питань взаємодії між окремими підрозділами підприємства, що потребують здійснення конкретних заходів. Сфера управління поширюється не тільки на виробництво, але й на науково-дослідну, дослідно-конструкторську роботу, збут, фінансову сферу, тобто усі сторони діяльності підприємства.

Для реалізації науково-технічного розвитку необхідно здійснити ряд заходів:

- дослідження ринку для нової продукції та нових технологій;
- прогнозування характеру та життєвого циклу інновацій;
- визначення способів реалізації інновацій ( вибір посередників, організація фірмової торгівлі та ін. );
- дослідження ринків ресурсів, необхідних для реалізації інновацій;
- вибір поставників обладнання, комплектуючих виробів;
- здійснення комплексного аналізу витрат, ціни, обсягів виробництва;
- оцінка ефективності інноваційних проектів;
- аналіз видів ризиків, визначення методів їх мінімізації і страхування.

Завдання управління змінюються в залежності від того, на якій із стадій життєвого циклу знаходиться науково-технічна продукція. Кожна стадія із своїми особливостями потребує певний стиль управління та заходи, що змінюються від стадії до стадії.

Таким чином, необхідна система управління, що безперервно змінюється. Побудова такої системи - важливе завдання, саме тут частіше всього терплять невдачу як внаслідок недооцінки її важливості, так і з причини недостатньої управлінської кваліфікації. Зокрема, належить вирішити завдання: чи можуть керівники і спеціалісти ефективно виконувати вимоги, що постійно змінюються та адаптуватися достатньо швидко, або необхідно змінювати керівників проєктів на різних стадіях їх реалізації.

Отже постає питання необхідності створення відповідних соціально-економічних умов, спрямованих на інтенсифікацію науково-технічного розвитку підприємств. При створенні відповідного соціально-психологічного клімату, що сприяє формуванню емоціонального клімату при проходженні інноваційних процесів, необхідно враховувати і використовувати методи, що впливають на моральні мотиви окремого працівника і колективу в цілому.

Комплексне соціально-економічне забезпечення інноваційних процесів передбачає врахування існуючих психологічних установок, ціннісних орієнтацій, інтересів учасників впровадження досягнень науки і техніки. Потрібно враховувати також використання соціально-психологічної інформації при розробці заходів організаційного та економічного забезпечення інновацій, застосування методів активного навчання та залучення працівників до участі у впровадженні інновацій.

Формування ефективних соціально-психологічних умов при впровадженні інновацій необхідно здійснювати за слідуючими напрямками:

- вирішення протиріч між інноваційними проєктами та нормами, установками, традиціями, що існують на підприємстві;
- розвиток творчості;
- відповідальність за здійснення проєктів;
- формування позиції керівництва, що сприяє формуванню інноваційного клімату;
- врахування мотивів працівників.

Розглянемо більш детально сутність виділених напрямків. Інновації пов'язані із змінами, тому вони іноді сприймаються як загроза стабільності на

підприємстві. Як свідчить світова практика, саме опір змінам є одним із найпоширеніших явищ на підприємствах: збільшення обсягів випуску продукції, необхідність пристосування до нової техніки чи технології - все це призводить до того, що працівники, яких безпосередньо стосується інновація негативно сприймають необхідність таких змін. Завдання керівництва підприємства у цьому випадку повине полягати у тому, щоб, по можливості, вирішувати такі конфлікти, використовуючи об'єктивні аргументи.

Але більш серйозним, чим особисті конфлікти, є можливий конфлікт з прийнятими на підприємстві нормами та установками. Науково-технічні інновації неможливо відділити від усіх аспектів діяльності підприємства, оскільки підприємство може само змінитися під впливом інновацій. Отже, інновації тісно пов'язані з управлінням організаційними змінами.

Внутрішньовиробничі традиції, відносини, методи виконання виробничих завдань складають культуру підприємства. Стратегічні дії підприємства відображають його культурні та управлінні цінності. Значний вплив культурних цінностей проглядається в діяльності підприємств, які добились переваги у технологічних розробках, постійно впроваджують нову продукцію на ринок, виробляють продукцію високої якості, орієнтуються на попит своїх споживачів.

Реалізація науково-технічного розвитку підприємств невід'ємна від творчості. Успішна інновація - це пропозиція на ринку чогось нового, за що споживачі готові заплатити. Якість інновації залежить від творчого вирішення проблеми спеціалістами. Без творчості не може бути інновації. Тому керівники підприємства повинні спрямувати свої зусилля на залучення творчих спеціалістів; створення сприятливого робочого клімату; на використання різноманітних методів, що сприяють розвитку творчої ініціативи на підприємствах.

При цьому важливого значення набуває також загальна та індивідуальна відповідальність за впровадження науково-технічних заходів. Це означає, що кожна успішна інновація пов'язана з конкретним працівником, або групою працівників, які відповідають за втілення певної ідеї.

Дослідники відмічають, що умови реалізації такі, що успіху можливо досягнути лише за умови впровадження інновації відповідальним працівником, який готовий ризикувати і своєю кар'єрою, і власними інтересами.

Ступінь підготовленості виконавчого колективу визначається інтелектуальним і кваліфікованим рівнем кадрів. Внаслідок впровадження нових технологічних процесів виникають нові спеціальності. Тому необхідно

проводити безперервну роботу з підвищення кваліфікації та перекваліфікації кадрів, покращенню трудових та соціально-побудових умов праці.

Відношення особистості до інновацій залежить від її уяви про те, як це новшество вплине на можливість задовольнити її потреби. Отже, для того, щоб на підприємстві не виникло негативного відношення до інновацій, інноваційний процес необхідно організувати таким чином, щоб зміни не вступали у протиріччя з мотивами поведінки працівників.

Будь-яке нововведення пов'язано із змінами соціальних позицій, умов праці учасників інноваційних процесів. Тому особливе значення при проектуванні інноваційних проектів має конструктивне використання впливу потреб особистості у безпеці. При цьому необхідно враховувати: зміни матеріального становища та певного статусу в колективі, порушення звичних відносин між керівниками та підлеглими, небажання змін взаємозв'язків на підприємстві.

У зв'язку з цим позиція керівництва відіграє вирішальну роль у створенні організаційних умов, що сприяють інноваціям. Якщо дослідник сам входить до складу керівництва підприємства, ця умова виконується набагато простіше. Саме тому, багато малих підприємств можуть успішніше впроваджувати інновації, чим великі підприємства.

Та разом з тим, саме великі та масштабні підприємства витрачають значні кошти на розвиток техніки та технології і саме вони, у зв'язку із складною організаційною структурою, потребують детального планування інноваційної діяльності.

Результативність інноваційної діяльності залежить також від особистих якостей керівників інноваційних процесів. Рішення повинні прийматись з врахуванням конкретних обставин, місця, часу, ресурсів і виконавців, з якими пов'язана його реалізація. Разом з тим роль виконавців не пасивна, тому робота з працівниками підприємств є однією з умов успіху впровадження науково-технічних досягнень у виробництво.

Інноваційний процес вимагає від його учасників не просто відповідних знань і кваліфікації, а активного сприяння, уміння знаходити і впроваджувати вдалі рішення безперервно виникаючих проблем. Та самореалізація особистості неможлива без участі в управлінні підприємством. В сучасних ефективних фірмах в цілях формування у працівників мотиву сприяння розвитку підприємства широко практикується колективне прийняття рішень за участі усіх

зацікавлених осіб з широкого кола питань, що включає також визначення перспективних цілей і завдань розвитку підприємства.

Широкого поширення у світовій практиці одержало формування так званої "корпоративної свідомості". Вона забезпечує високу продуктивність праці, що неможливо за жорстких адміністративних методів, гнучкість управління виробництвом, сприятливий інноваційний клімат, сприяє запобіганню організаційних конфліктів і призводить до росту технічного рівня і ефективності виробництва.

Вирішенню питань про участь працівників у колективному прийнятті рішень буде сприяти подальше проведення процесів приватизації в Україні, формування приватної власності, акціонування підприємств їх колективами, а також подальший розвиток малого підприємництва в країні. Ці процеси будуть сприяти в цілому створенню сприятливого соціально-психологічного клімату, що призведе до інтенсифікації інноваційних процесів на підприємствах.

Отже, враховуючи вище викладене, можна зробити висновок, що до основних принципів формування необхідних соціально-психологічних умов реалізації науково-технічного розвитку підприємств належить:

- визначення пріоритетних напрямків науково-технічного розвитку, виходячи з цілей і завдань підприємства;

- комплексний підхід до інноваційного розвитку підприємства, що передбачає зміни не тільки в науково-технічній, але й в економічній, соціальній сферах та відповідні структурні і організаційні зміни;

- формування організаційної структури, що дозволяє забезпечити необхідні відносини між дослідниками та керівництвом.

- створення атмосфери, що стимулює пошук та освоєння інновацій;

- взаємозв'язок інноваційних процесів з поновленням та реконструкцією виробничого потенціалу, підвищенням кваліфікації кадрів;

- впровадження інновацій повино забезпечувати економічний, соціальний, або технічний ефект.

Застосування цих принципів дозволить підприємствам, шляхом постійного поновлення асортименту і якості продукції, займати надійні позиції на ринках збуту і задовольняти попит споживачів, що сприятиме покращенню економічної ситуації в Україні.

## РЕФЕРАТ

### ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ УМОВ НАУКОВО-ТЕХНІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

УДК 65.01.001.71

Семенова В.Г.

Стаття присвячена дослідженню проблем науково-технічного розвитку підприємств і особливостям проходження цих процесів в умовах ринкової економіки. У статті визначені особливості і напрямки формування соціально-психологічних умов науково-технічного розвитку підприємств.

UDK 65.01.001.71

Semenova V.G.

### THE FORMING SOCIAL-PSYCHOLOGY CONDITIONS SCIENTIFIC AND TECHNICAL DEVELOPMENT OF ENTERPRISES UNDER MODERN CONDITIONS

The article is devoted to research of problems in scientific and technical development of enterprises and peculiarities of these processes taking place under conditions of market economy. The article defines peculiarities and trends of forming social-psychology conditions of scientific and technical development of enterprises.