

СУЧАСНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ В ІННОВАЦІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Пузирьова П. В., к.е.н, доц., доцент кафедри підприємництва та бізнесу Київського національного університету технологій та дизайну, м. Київ

В сучасних ринкових умовах управління ризиками можна здійснювати за допомогою різних методів їх зниження та запобігання їх впливу на реалізацію інноваційного проекту, де до основних методів слід віднести: розподіл ризиків; ухилення від; диверсифікація (розподіл ризиків); локалізація джерел ризику вартості; лімітування вартості; страхування; хеджування [1, 3]. При цьому заходи, що дозволяють провести оптимізацію ризиків інноваційного проекту, дозволяють: відібрати і ранжувати фактори зовнішнього і внутрішнього середовища об'єкта і суб'єкта ризику з використання факторного аналізу; встановити залежність між відібраними факторами ризику та об'єктами ризику (дохід, збитки, рентабельність тощо); здійснити стохастичну оптимізацію ризику [1, 5].

Необхідно зазначити, що інноваційна діяльність як процес набуває сенс лише тільки тоді, коли ефективність бажаного результату перевищує можливий ризик в процесі його досягнення. І чим більше бажаний ефект від очікуваного результату, тим вище ризик, якому будуть піддаватися учасники досягнення цього результату. Ризик і інновації - дві взаємозалежні категорії, тому повністю уникнути ризик неможливо в цій діяльності. І тут існує проблема в мінімізації ризику для збільшення ефективності бажаного результату. Дана проблема стосується не тільки інноваційної діяльності, але і господарювання в цілому. Інноваційна діяльність завжди супроводжується ризиками, а з іншого боку - сама є джерелом ризиків. При цьому результативність інноваційної діяльності прямо залежить від того, наскільки точно оцінено ризик, а також від того, наскільки адекватно визначені методи управління ним [2, 5].

Ризик в інноваційній діяльності - це можливість (загроза) втрати господарюючим суб'єктом частини своїх ресурсів, недоотримання доходів чи виникнення додаткових витрат у результаті здійснення виробничо-збутової і фінансової діяльності, яка спирається на нові технології, нові продукти, нові способи їхньої реалізації і т. д. При цьому ступінь ризику залежить від наступних факторів: обсягів отриманої точної інформації; рівня розробки методології та теорії проблем, які використовуються в процесі пошуку інноваційних ідей; виду впровадження етапів; рівня професіоналізму робітників тощо [2, 5, 6].

Для ефективного управління інноваційним ризиком, необхідно мати певний план послідовних дій, які будуть визначати, що необхідно робити на певному етапі, які методи і заходи застосовувати. Найбільш поширеними є такі етапи управління ризиками інноваційної діяльності підприємств: виявлення можливих інноваційних ризиків; визначення ймовірності виникнення кожного такого ризику; оцінка наслідків ризику; визначення способів реагування на виявлені та оцінені ризики [2, 3]. Найважливішим елементом аналізу інноваційного ризику є усвідомлення усіма учасниками інноваційної діяльності того, що дійсно ризиковою поведінкою підприємства є не реалізація інноваційних проектів, а відмова від їх здійснення, що призведе у майбутній перспективі до погіршення конкурентоспроможності підприємства та втрати ринкових позицій [2, 4].

Отже, на сучасному етапі розвитку економіки України темпи впровадження інновацій на підприємствах є дуже низькими, що обумовлено певними чинниками, одним з яких є висока ризикованість даного виду діяльності. Для покращення стану інноваційної активності підприємств необхідно знижувати негативні наслідки ризиків, а, отже, ризиками необхідно управляти. Управління ризиками в інноваційній діяльності буде більш ефективним, якщо враховуватиме характерні особливості інновацій. З огляду на це, було наведено обґрунтування доповнення процесу управління ризиками в інноваційній діяльності етапами переведення невизначеності в ситуацію ризику та ранжування ризиків, що дозволило певною мірою врахувати специфіку інноваційної діяльності. Недосконалість методичного апарату щодо оцінювання ризиків та аналізу ефективності заходів з управління ризиками в інноваційній

діяльності може призвести до помилок у розрахунках, і, як наслідок цього, до прийняття недоцільних управлінських рішень. Аналіз основних методів оцінювання ризиків дозволив виявити їх недоліки та розробити рекомендації із вдосконалення: доцільно результати квантифікації ризику розуміти не як абсолютно істинні розрахунки можливих втрат, а лише як підставу для поділу інноваційних ризиків на істотні та неістотні; залучення зовнішніх консультантів, а також побудова різноманітних моделей, їх розробка та апробація у реальних чи віртуальних умовах [2, 6].

Список літератури

1. Аналіз інноваційної діяльності. https://stud.com.ua/45016/investuvannya/metodi_upravlinnya_rizikami_innovatsiynoi_diyalnosti.
2. Ризики в інноваційній діяльності та управління ними. <http://naukam.triada.in.ua/index.php/konferentsiji/38-vosma-vseukrajinska-praktichno-piznavalna-konferentsiya-naukova>.
3. Бабенко Т. Ю. Управління ризиками інноваційної діяльності на підприємстві / Т.Ю. Бабенко [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: https://feu.kneu.edu.ua/ua/confere_nce/conf_social_dev_ukr_12/section1/tez13/
4. Донець Л.І. Обґрунтування господарських рішень і оцінювання ризиків [Текст] : навч. посібник / Л.І. Донець. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 472 с.
5. Жежуха В.Й. Ризики інноваційної діяльності / В.Й. Жежуха // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.2. – С. 177–182.
6. Плисюк Т. Г. Методи оцінки інноваційних ризиків підприємств // Т. Г. Плисюк / Економіка. Фінанси. Право. – №8/1. – 2014. – С. 39–43.

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Онопрієнко О.Д., к.е.н., доц. кафедри менеджменту ЗЕДП

Дідківська Д.В., Кирик Н.В., студентки Національного авіаційного університету, м. Київ

Мотивація персоналу займає одне з найважливіших місць в управлінні персоналом, через те, що вона є безпосередньою причиною поведінки працівників. Мотивування є важливим чинником забезпечення результативності розроблення і впровадження проектів та програм. Мотивація призводить до зростання синергетичного ефекту і, відповідно, до підвищення конкурентоспроможності організації.

Оскільки діяльність працівників залежить не тільки від характеру роботи, посади, а й від їх особистих якостей, то мотивування кожного працівника потребує, в певній мірі, індивідуального підходу і трактується, як процес формування психологічного стану людини, який визначає, активізує і спрямовує її поведінку. Слід зазначити, що потреби постійно змінюються, тому не слід сподіватися, що сьогоднішня мотивація буде дієвою і в майбутньому. Отже, вдосконалення процесу мотивації є безперервним.

В сучасних умовах основними принципами мотивації управлінського персоналу, на нашу думку, є такі:

1. принцип гнучкості – здатність системи мотивації до оперативного реагування на зміну внутрішніх та зовнішніх умов функціонування;
2. принцип системності – повне відтворення особистого вкладу людини задля досягнення кінцевих результатів підприємства;
3. принцип відповідності – встановлення такого рівня мотивації персоналу, який відповідає якості, кількості та вагомості затраченої праці;