

УДК 65.014

**Негода Олександр, Желізний Віталій**

**Negoda Alexander, Zheliznyy Vitaliy**

*Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя*

**ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ  
ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА: ВИЗНАЧЕННЯ  
ПІДХОДІВ  
INNOVATION DEVELOPMENT MANAGEMENT ORGANIZATIONAL  
STRUCTURE FORMATION OF THE ENTERPRISE: DEFINITION OF  
APPROACHES**

Розвиток економічних суб'єктів можна охарактеризувати як незворотній процес, який забезпечує некеровані чи керовані переходи від одного стану об'єкту до іншого через процеси змін. На сучасному етапі основним джерелом економічного розвитку підприємств виступає створення (проектування), виробництво і дифузія інновацій [1, с. 139]. Тому одним з основних завдань управління підприємствами є формування організаційних структур, адаптивних до умов створення інноваційного виробництва. В ролі оргструктури управління розглянемо традиційну лінійно-функціональну структуру, характерну для більшості вітчизняних підприємств. З метою її адаптації скористаємось такими підходами.

1. Внутрішня адаптація. Цей підхід застосовується тоді, коли:  
а) підприємства знаходяться на початковому етапі постановки інноваційної діяльності; б) розробляється перший інноваційний проект за всю історію функціонування підприємства. За успішної реалізації проекту інноваційний напрям превалує, внаслідок чого створюється підрозділ, вбудований в діючу лінійно-функціональну структуру управління.

2. Створення спеціалізованого інноваційного дивізіону (департаменту), який об'єднує всіх учасників інноваційного процесу, в

межах підприємства. Такі зміни в оргструктурі управління підприємством доцільні, коли: а) разові інноваційні проекти дали позитивний результат; б) підприємство робить стратегічний вибір за вектором інноваційного розвитку. В цьому випадку інноваційний дивізіон створюється як самостійна управлінська одиниця, що має свою внутрішню структуру, ключовою ланкою якої стає служба маркетингу.

3. Матрична оргструктура управління інноваційною діяльністю підприємства. Цей підхід до організації управління інноваціями застосовується, коли: а) має місце турбулентність ринкової кон'юнктури; б) обмежений доступ до ресурсів, тай самі ресурси дефіцитні; в) на підприємстві підібраний компетентний персонал, об'єднаний високою мотивацією. Вказаний метод побудови оргструктур істотно різниться від лінійно-функціонального та дивізіонального. За цих умов на платформі лінійно-функціональної структури формуються два рівноправних організаційних блоки, взаємодіючих між собою не по вертикалі, а по горизонталі. Створені інноваційні підрозділи не відокремлюються, не стають новою організаційною одиницею [2, с. 81].

Таким чином, пропоновані підходи до організації управління інноваційним розвитком підприємства різняться між собою варіативністю та необхідною організаційною гнучкістю, що в умовах кадрового дефіциту, жорстких обмежень за часом дає змогу вибрати найбільш результативний підхід в контексті проведення організаційних змін в управлінні інноваційним виробництвом на підприємстві.

**Перелік посилань:** 1. Мельник Л. Концептуальна модель управління інноваціями: орієнтація на ринок /Л. Мельник, Л. Малюта, О. Погайдак //Вісник ЖДТУ. – 2015. – №2 (72). – С. 139-144. 2. Шерстюк Р. П. Інноваційна діяльність як умова входження України до ЄС та підвищення конкурентоспроможності підприємств /Р. Шерстюк //Матеріали IV Міжн. наук-прак. конф. «Інноваційні аспекти ресурсовикористання», ТНТУ. – 2015 – С. 42-43.