

шляхом використання розумових здібностей співробітників нижчих ланок управління. Компанія з виробництва побутової техніки Whirlpool впровадила системний принцип управління «інновації всюди і від кожного», завдяки якому забезпечено інноваційність кожного проекту розвитку товару.

Управлінські інновації застосовують як великі підприємства з багатоміліардною історією, так і "новачки" на ринку. Впровадження управлінських інновацій зумовлене цілями, які переслідує компанія. Так Visa мала на меті розширити кордони і займатися комерційною діяльністю в будь-якому куточку світу. Toyota прагнула зробити своє виробництво безперервним і таким, що постійно удосконалюється. Молода компанія Whirlpool стикнулася з стрімким зниженням обсягів продажу, що й спонукало до виявлення причин даного явища й способів його усунення.

Впровадження управлінських інновацій робить підприємство гнучким, що корисно в нестабільних умовах зовнішнього середовища. Управлінські інновації дають підприємству ряд конкурентних переваг. Наприклад, здатність швидко реагувати на нові ситуації і поведінку конкурентів або впроваджувати механізми мотивування.

Переїняття міжнародного досвіду управлінських інновацій та втілення їх на українських підприємствах може стати потужним каталізатором розвитку управлінської сфери в Україні.

Кахович, Ю.О., Берестовська, М.А. Переїняття міжнародного досвіду управлінських інновацій / **Ю.О. Кахович, М.А. Берестовська** // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2021 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2021. Т. 2 : Труды XII-ої Міжнародної науково-практичної Internet-конференції студентів та молодих вчених «Стратегії інноваційного розвитку економіки України: проблеми, перспективи, ефективність «Форвард-2021» 25 грудня 2021 р. – 2021. С. 174-175

ШИМПФ К., к.э.н., Магдебургский университет (ФРГ)

ПЕРЕРВА П.Г., д.э.н., проф., НТУ «ХПІ»

ДЮЖЕВ В.Г., д.э.н., проф., НТУ «ХПІ»

ЭКОНОМИКА ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СФЕРЕ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА

Термин «инновация» впервые был введен в мировую научную литературу известным австро-американским экономистом

Йозефом Шумпетером в 1912 г. в работе «Теория экономического развития» [1]. Базовым понятием в научном учении и систематизации инновационного процесса выступает «триада» – разделение процесса на последовательные стадии: изобретение – инновация – распространение (диффузия). Данный процесс характерен и для организаций сферы образовательных услуг. Каждая из данных стадий четко выражена, поскольку на первом этапе возникает новая идея или инновационный метод предоставления образовательной услуги в сфере подготовки персонала. На втором этапе происходит внедрение идеи о предоставлении образовательной услуги на практике, а затем уже проводится ее распространение и применение в других организациях сферы подготовки и переподготовки персонала.

Следует отметить еще одно важное открытие Й.Шумпетера: существование такой характерной особенности человеческой природы, как страсть к изобретательству и нововведениям. Такой тип изобретателя-предпринимателя получил у Й.Шумпетера название новатора. Поэтому важным аспектом для организаций сферы подготовки и переподготовки персонала является также то, что изменения должны осуществляться именно в деятельности и мышлении работников сферы образовательных услуг. Если этого не произойдет, то любые даже самые интересные инновационные концепции и программы останутся только на этапе разработки и не будут реализованы. Поэтому можно утверждать, что инновация в сфере подготовки и переподготовки персонала – это осознанный процесс осуществления качественных изменений всех основных подсистем процесса предоставления услуг по подготовке и переподготовке персонала: от целей и способов их достижения при ведении деятельности организацией сферы образовательных услуг, форм организации процесса предоставления образовательных услуг, характера взаимодействия персонала и клиентов, которые получают образовательные услуги, системы подготовки педагогических кадров, социального партнерства, самой системы управления и качества процесса подготовки и переподготовки персонала.

В соотношении старого и нового Й.Шумпетер подчеркивал вытеснение новыми комбинациями устаревших, а потому более не актуальных систем организации процесса предоставления услуг, поэтому функцией инновации в экономической системе является «созидающее разрушение». Анализируя данное утверждение Й.

Шумпетера, следует заметить, что он признал ограниченность статической теории общего равновесия, привлекая внимание к глубинным причинам развития экономики – это конкуренция, основанная именно на инновациях, и творчество человека-новатора, способного превратить новые идеи в эффективные экономические решения. Поэтому при исследовании инновационных процессов в организациях сферы образовательных услуг опираются на следующие утверждения:

- Инновации в образовании подразумевают существенный элемент неопределенности. Считается, что результаты поиска не могут быть четко заранее известны ни в научном, ни в экономическом или коммерческом аспектах.

- Современные образовательные инновации все больше опираются на прогресс в научных знаниях. Несмотря на неопределенность, обычно существует диапазон возможных успешных решений, обуславливаемых научным прогрессом. К примеру, успешным способом предоставления образовательных услуг стало применение в практике интерактивных досок.

- Жизненный цикл инновации в сфере образовательных услуг индивидуален для каждой инновации и зависит от многих факторов, среди которых существенную роль играет уровень развития экономики страны и соответствующих отраслей, с которыми граничит инновационный процесс в аспекте предоставления образовательных услуг.

- В соответствии с развитием цивилизации наблюдается сокращение жизненных циклов инноваций услуг и технологий их предоставления.

Приведенные тезисы позволяют выявить несколько основных идей в понимании терминов «инновация» и «инновация в образовании». Первый и основной: инновация как качественное изменение, обновление существенных элементов системы и становление новой системы, которая имеет другие ценностные и целевые ориентиры. Относительно инновации в сфере образовательных услуг подразумевается изменение целей образования, результатов процесса предоставления образовательных (содержание образования) и вслед за этим – изменение способов их достижения (другая система организации учебного процесса, другие позиции учителя и учащегося формы и характер их взаимодействия, другая система образования и подготовки педагогических кадров). Поэтому и вся сфера

образовательных услуг приобретает принципиально новые свойства и назначения. В этом смысле изменения могут инициироваться и руководством организации, предоставляющей образовательные услуги, и отдельным образовательным учреждением. Должен сохраняться основной критерий инновационности – изменение целей и результатов, к которым стремится организация как основных составляющих деятельности субъекта инновационной деятельности в сфере образовательных услуг.

Следовательно, в концепции Й.Шумпетера следует выделить следующие основные положения по интерпретации для организаций сферы подготовки и переподготовки персонала (образовательных услуг):

- генератором процесса «творческого разрушения» есть новатор, без которого невозможно создание инновационной образовательной услуги;
- инновационная деятельность становится возможным только с созданием и ведением успешной деятельности организаций сферы подготовки и переподготовки персонала;
- приступая к инновационной деятельности, новатор слушается своего естественного творческого инстинкта, цель его – достижение успеха. Но для распространения инноваций на другие организации сферы подготовки и переподготовки персонала большое значение имеет получение высокой прибыли после реализации образовательных услуг.

Список литературы:

1. Шумпетер Й.А. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия. Москва : Эксмо, 2007. – 864 с.;
2. Косенко А.П., Кобелева Т.А., Товажнянский В.А. Диверсификация направлений технологического мониторинга с использованием тригонометрических функций // *Стратегические ориентиры развития инновационной деятельности*. Харьков : «Щедра садиба плюс», 2013. С. 109-117;
3. Pererva P.G, Kobieliava T.O., Tkachova N.P. Investigation of the role of venture companies in the early stages of the product life cycle // *Науковий вісник Полісся*. 2017. № 2 (10). Ч.2. С.144-149. URI: <http://ir.stu.cn.ua/123456789/15196>;
4. Перерва П.Г. Попередження кризових явищ на підприємстві засобами санації та реструктуризації / П.Г. Перерва, Т.О. Кобелева, В.А. Товажнянський // *Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес та ефективність виробництва*. – Харків : НТУ "ХПІ", 2015. – № 60 (1169). – С. 78-81;
5. Kosenko O.P. Monitoring the commercial potential of intellectual property / O.P. Kosenko, T.O. Kobieliava, N.P. Tkacheva // *Науковий вісник Полісся = Scientific bulletin of Polissia*. – 2017. – № 1 (9), ч. 2. – С. 140-145;
6. Кобелева Т.О. Методи оцінювання ефективності реклами та її впливу на споживачів / Т.О. Кобелева, Л.С. Марчук // *Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес і ефективність виробництва*. – Харків : НТУ "ХПІ". – 2015. – № 25 (1134). – С. 79-84;
7. Management of relations with enterprise stakeholders based on value approach /

Шимпф, К., Перерва, П.Г., Дюжеев, В.Г. Экономика инновационной деятельности в сфере подготовки и переподготовки персонала / *К. Шимпф, П.Г. Перерва, В.Г. Дюжеев* // Результаты научных конференций Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2021 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2021. Т. 2 : Труды XII-ої Міжнародної науково-практичної Internet-конференції студентів та молодих вчених «Стратегії інноваційного розвитку економіки України: проблеми, перспективи, ефективність «Форвард-2021» 25 грудня 2021 р. – 2021. С. 175-179

ПОЛЯНСЬКА А.С., д.е.н., проф., зав. каф менеджменту та адміністрування, Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

МАРТИНЕЦЬ В.Б., асп., Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

ЕКОЛОГІСТИКА У ФОРМУВАННІ БІЗНЕС-ЕКОСИСТЕМИ ПІДПРИЄМСТВА

Формування бізнес-екосистеми – сучасний напрям розвитку управлінської думки про те, як забезпечити довгостроковий успіх підприємства, не завдаючи шкоди навколишньому середовищу та створюючи можливості для екологічного та стійкого індустріального розвитку. Особливістю моделі бізнес-екосистеми є те, що вона охоплює дві складові, які функціонують у більшості випадків, відокремлено, слідуючи певним цілям та досягаючи очікувані результати. Бізнес-модель орієнтована на отримання прибутку, що неможливо без вивчення і врахування потреб споживачів. Досягаючи очікуваних результатів, організації займають відповідну частку ринку, формують імідж, розвивають бренд. Одночасно, прагнучи задовольнити потреби споживачів, фірми використовують зокрема природні ресурси, які формують екосистему певної території. Модель екосистеми – це природне середовище, яке існує за принципом саморегуляції і спрямоване на створення умов для виживання усіх учасників цієї системи та регулюється законами природи. Функціонуючи, ці моделі потрапляють у сферу взаємодії суспільства та природи, в межах якої розумна людська діяльність стає визначальним фактором розвитку.

Таким чином, в умовах посилення екологічних проблем, зростання негативних наслідків техногенного впливу, загострення