

К СОЗДАНИЮ ИННОВАЦИОННЫХ СИСТЕМ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

Савченко Н.Н., Новиков Д.Ф.

Харьковский национальный экономический университет

имени Семена Кузнеця

Научный центр НТК «Эльбор», г. Харьков

В условиях экономической нестабильности предприятия (его финансовая неустойчивость, нерегулярная выплата зарплат, отсутствие стимулов для персонала, низкая конкурентоспособность продукции и потеря рынков и др.) становится особенно актуальным вопросы повышения эффективности производственной деятельности.

Быстрое всеохватывающее и устойчивое промышленное развитие можно обеспечить при условии, что обеспечиваются мероприятия, позволяющие избегать тех ошибок, которые в прошлом совершили другие страны. В «Отчете о промышленном развитии – 2016» как основной вывод отчета отмечается то, что технологии могут служить достижению целей во всех трех измерениях устойчивого развития [1]. С точки зрения экономики глобализация и фрагментация производства на международном уровне способствовали распространению новых технологий благодаря повышению интенсивности торговли сложными промышленными товарами. Тем не менее, такое распространение новых технологий не во всех случаях конвертировалось в конкретные возможности для роста ввиду отсутствия технологических возможностей и способности стран продвигать развитие инновационных систем. Внедрение инноваций – системный процесс: от изобретения технологий до внедрения их предприятиями, как это было сделано в странах, которые могут служить примером успешного технологического развития – в Китае и Республике Корея.

В связи с этим существенное значение приобретают вопросы более эффективного использования кадрового потенциала при минимальных возможностях финансирования затрат, к сожалению, на повышение квалификации персонала и ограниченностью (пассивностью) его структурных изменений.

В инновационных системах профессиональное обучение должно осуществляться непосредственно на рабочем месте с привлечением специалистов не только предприятия (внутренняя среда), но и специалистов со стороны (внешняя среда). По форме организации обучение может осуществляться как непосредственно на рабочем месте, так и вне его, в виде непосредственных или виртуальных контактов. Как формы обучения и повышения квалификации особо выделяются метод усложненных заданий, решение практических задач, моделирование ситуаций, различных типов тренинга (сензитивности, игры), экспертной оценки производственного потенциала.

Литература:

1. Отчет о промышленном развитии – 2016. https://www.unido.org/fileadmin/user_media_upgrade/IDR/EBOOK_IDR2016_OVERVIEW_RUSSIAN.pdf