

*Матеріали П'ятої Всеукраїнської науково-практичної конференції пам'яті почесного професора ТНТУ, академіка НАН України Чумаченка Миколи Григоровича «Інноваційні засади управління підприємствами в умовах сталого розвитку» ТНТУ імені Івана Пулюя, (Тернопіль, 25 березня 2016 року)*

**УДК 658.310**

**Тетяна Кужда, Наталія Коваленко**

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

## **ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗМІНИ ТА ІННОВАЦІЇ**

**Tetiana Kuzhda, Nataliia Kovalenko**

### **ORGANIZATIONAL CHANGE AND INNOVATION**

Основним фактором розвитку підприємства сьогодні є те, як саме на ньому здійснюються зміни.

Підприємство само по собі не може існувати без змін в будь-якій із його структур (виробничій, організаційній, фінансовій та інших).

Під організаційними змінами можна розуміти будь-яку зміну в одному чи декількох елементах підприємства, на будь-якій стадії її життєвого циклу, що може проявлятися в перетворенні потенціалу підприємства та в зміні розмірів, масштабів та цілей його діяльності.

Зміни можуть стосуватися практично всіх сфер діяльності організації.

Сьогодні чималу ланку займають організаційні зміни, які стосуються саме інновацій на підприємстві.

Інновація – це керована спроба розробити і впровадити новий продукт або послугу чи запропонувати нове використання вже наявного продукту.

Інновації є дуже важливими для розвитку підприємства, адже без них вони б зазнали значних втрат на ринку в конкурентній боротьбі.

Кожну творчу ідею можна по-різному втілювати в життя. Проте, не кожна можна привести до успіху. Існує щонайменше три причини, які чекають на керівників при впровадженні інновацій:

- нестача ресурсів. Інновації дуже дорого коштують, потребують значних затрат енергії та часу. Якщо компанія не має таких ресурсів, то вона може значно відстати в розвитку та втратити свої позиції на ринку. Проте необхідно пам'ятати, що не всі ідеї та задуми, керівництво навіть високо розвинутих компаній може впроваджувати в діяльність.

- невміння виявити можливості. Потрібно бути дуже хорошим фахівцем, щоб вміти виявити серед багатьох інноваційних проєктів той, який буде мати найбільший потенціал.

- опір змінам. Інновація – це відмова від застарілої продукції та технології на користь нових. Запровадження таких змін може бути складним процесом для працівників та керівників. Тому, опір змінам може сповільнювати сам інноваційний процес.

Отже, ефективне управління змінами на підприємстві є доволі складним, проте важливим елементом управління організацією. Будь-які зміни супроводжуються факторами, які негативно або сприятливо впливають на впровадження їх на підприємстві.

Сьогодні існування підприємства не можливе без впровадження на ньому змін, що забезпечуватимуть довготривалий та стабільний розвиток організації загалом. Розвиток технологічного прогресу лише спонукає підприємства до впровадження нових технологій та методів управління підприємством.