

Отже, різний етап формування та реалізації механізму адаптивного управління передбачає використання різних методів та має на меті різні цілі, тому застосування концепції гібридних систем для моделювання адаптивного управління підприємством є найбільш адекватним та комплексним. Однак, при реалізації концепції адаптивного управління на підприємстві варто всю сукупність моделей для вирішення проблем певного блоку спроектувати таким чином, аби кінцевий результат цього блоку мав на меті формування даних для узагальненої адаптивної моделі управління підприємством.

Таким чином, концепція адаптивного управління є досить потужним інструментом успішного функціонування, а також розвитку підприємства в сучасних умовах господарювання. Вона є запорукою ефективного менеджменту, адже може обслуговувати як короткострокові, так і стратегічні цілі діяльності підприємств. Лише чітке усвідомлення менеджером взаємозв'язків компонентів системи адаптивного управління, а також методів реалізації механізму адаптації на підприємстві може забезпечити стабільну та успішну діяльність підприємства в нестабільних умовах сьогодення.

Література: 1. Современное управление. Энциклопедический справочник. Том первый. – М.: Издатцентр, 1997. – 584 с. – С. 3 – 9. 2. Zbigniew Michalewicz. Adaptive Business Intelligence. – Berlin: Springer-Verlag, 2007. 3. Arnoud W. A. Boot Objectivity, Proximity and Adaptability in Corporate Governance / W. Arnoud, A. Boot, Jonathan R. Macey // Working Paper. – 1999. – №266. 4. Карпов Л. Е. Адаптивное управление по прецедентам, основанное на классификации состояний управляемых объектов / Л. Е. Карпов, В. Н. Юдин // www.citforum.ru. 5. Лычак М. М. Адаптивное управление скалярным статистическим объектом на основе множественного подхода / М. М. Лычак, В. Н. Шевченко // Проблемы управления и информатики. – 2005. – №2. – С. 16 – 27. 6. Прохорова В. В. Роль адаптивной функции управления в процессе реструктуризации производства / М. М. Лычак, В. Н. Шевченко // Вісник. – 2000. – №4. – С. 37 – 39. 7. Микитенко В. В. Адаптивна система управління інноваційними процесами на підприємствах / В. В. Микитенко, І. С. Гращенко // Проблеми науки. – 2008. – №4. – С. 32 – 37. 8. Коломойцев В. Э. Универсальный словарь экономических терминов: Учебн. пособ. – К.: Издательство "Молодь", 2002. 9. Курчеева Г. И. Оценка адаптивного потенциала / Г. И. Курчеева, А. А. Алетдинова // Управление риском. – 2006. – №2. – С. 34 – 40. 10. dic.academic.ru. 11. Швиндина А. А. Адаптация организационных структур управления к современным рыночным условиям // Вісник СумДУ. Серія "Економіка". – 2008. – №1. – С. 20 – 25. 12. Кузьменко В. В. Теоретические аспекты функционирования адаптивной системы управления предприятием / В. В. Кузьменко, Д. В. Гришин // Вестник СевКавГТУ. Серия "Экономика". – 2003. – №2 (10). – С. 1 – 5. 13. Аубакирова Г. М. Адаптивный подход к управлению промышленным предприятием // www.aup.ru. 14. Сухов С. В. Методическое обеспечение формирования системы адаптивного управления предприятием: Автореф. дис. к.э.н. // www.odn.ru. 15. ru.wikipedia.org. 16. slovari.yandex.ru. 17. Бондаренко А. В. Разработка оптимальной модели адаптации организационного механизма до конкурентного середовища та інтерпретація її поведінки в умовах зміни конкуренції // Економіка розвитку. – 2006. – №2(38). – С. 82 – 84. 18. Клебанова Т. С. Реалізація системи адаптивного управління податковим навантаженням підприємства в умовах трансформаційної економіки / Т. С. Клебанова, Г. С. Ястребова // Економіка розвитку. – 2008. – №3 (47). – С. 56 – 61. 19. Марюта О. М. Адаптивне управління прибутком підприємства / О. М. Марюта, О. К. Єлисеєва // Фінанси України. – 2004. – №3. – С. 83 – 89.

УДК 65.014.12

Українська Л. О.
Курінний О. В.

ПРИЧИНИ, ФОРМИ ТА НАПРЯМКИ ЗДІЙСНЕННЯ СТРУКТУРНИХ ЗМІН НА ПІДПРИЄМСТВІ

Composition of reasons and pre-conditions of origin of necessity of realization of structural transformations on an enterprise is grounded. Forms and directions of restructuring processes on domestic enterprises are definite. Descriptions of variants of structural changes realization on an enterprise are generalized.

Сучасні умови реформування економіки України, прискорення змін та ускладнення зовнішнього середовища підприємств, посилення ринкової конкуренції вимагають від вітчизняних підприємств безперервного пошуку нових форм і методів господарювання, вдосконалення організації виробництва та управління. Природа і характер необхідних трансформацій внутрішнього середовища обумовлюють склад заходів щодо удосконалення і оптимізації сфер діяльності підприємства, які є необхідними умовами для створення бажаних конкурентних переваг. У більшості випадків необхідність реформування різноманіття тісно пов'язаних між собою економічних, виробничо-технологічних, організаційних, соціокультурних аспектів діяльності підприємства насамперед передбачає здійснення широкого кола змін структурного характеру.

Дослідження теоретичних та практичних проблем обґрунтування заходів щодо здійснення структурних змін в умовах трансформаційної економіки здійснювалося в трудах багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців, таких, як А. Воронкова [1], А. Гальчинський [2], В. Геєць [2], В. Гриньова [3], В. Кондратьєв [4], В. Краснова [4], М. Круглов [5], І. Мазур [6], Г. Назарова [7], Д. Норт [8], О. Попов [3], В. Шапіро [6], О. Шнипко [9] та ін. Проте до цього часу обґрунтування деяких теоретичних та методичних аспектів вибору стратегічних заходів щодо здійснення структурних змін на підприємствах залишаються недостатньо вивченими та вимагають докладного дослідження, зокрема – у сфері вибору варіантів та форм проведення реструктуризації.

Метою дослідження у роботі є визначення особливостей здійснення структурних перетворень на вітчизняних підприємствах в умовах структурно-інноваційної трансформації національної економіки, а також узагальнення характеристик форм та напрямків реформування діяльності підприємств.

На цей час в економіці України відбувається становлення конкурентного середовища, що вимагає від вітчизняних підприємств пошуку нових форм і методів ведення конкурентної боротьби, підвищення ефективності виробничо-збутової діяльності загалом. Реалізація цих заходів у комплексі визначає високі вимоги до забезпечення конкурентоспроможності, досягнення стійких конкурентних переваг підприємства. Важливою умовою вирішення складних проблем конкурентного суперництва є використання концепції стратегічного управління, що дозволяє формувати складні адаптивні механізми пристосування підприємства до нестабільних ринкових умов.

Лібералізація умов господарювання, розширення використання ринкових механізмів здійснення економічних відносин, відкриття внутрішнього ринку для іноземних виробників призвели до різкого наростання протиріч між внутрішнім середовищем вітчизняних підприємств та їхнім зовнішнім оточенням. Зростання й ускладнення вимог споживачів щодо якісних і вартісних параметрів продукції, посилення необхідності

Таблиця 2

Основні варіанти здійснення стратегічних організаційно-економічних перетворень на підприємстві при проведенні реструктуризації

Форма реструктуризації	Варіанти здійснення організаційних змін
Поділ підприємства на окремі автономні частини	Надання автономного статусу основним виробничим підрозділам (виділеним за ринковим або продуктовим принципом – однорідність ринку збуту або продукту, що виробляється) із збереженням у структурі підприємства допоміжних та обслуговуючих підрозділів
	Надання автономного статусу основним виробничим підрозділам (виділеним за технологічним принципом – однорідність технологічного процесу) із збереженням у структурі підприємства допоміжних та обслуговуючих підрозділів
	Надання автономного статусу основним виробничим, допоміжним та обслуговуючим підрозділам із збереженням за головним підприємством функцій стратегічного управління, координації, загального керівництва фінансами та збутовою діяльністю
	Надання автономного статусу комерційно-збутовим підрозділам із збереженням у структурі підприємства основних виробничих, допоміжних та обслуговуючих підрозділів
Участь підприємств в інтеграційних об'єднаннях	Надання автономного статусу підрозділам, робота яких прямо не пов'язана з операційною діяльністю підприємства
	Приєднання підприємства до горизонтального інтеграційного об'єднання (об'єднання в межах однієї галузі, одного товару)
Виділення зі складу підприємства окремих складових	Приєднання підприємства до вертикального інтеграційного об'єднання (об'єднання, що включають до себе різні структури в межах однієї технологічної ланки)
	Приєднання підприємства до конгломератного інтеграційного об'єднання (об'єднання підприємств, що виробляють непов'язану між собою продукцію)
Припинення діяльності підприємства (ліквідація юридичної особи)	Приєднання підприємства до родового інтеграційного об'єднання (об'єднання підприємств, що виробляють взаємодоповнюючі товари)
	Надання автономного статусу (виокремлення з продажем, передача певних активів до статутних фондів інших суб'єктів господарювання) окремим основним виробничим, допоміжним, обслуговуючим, комерційно-збутовим підрозділам із збереженням решти інших підрозділів у складі унітарного підприємства
	Злиття підприємства з іншими суб'єктами господарювання (з припиненням існування юридичної особи)
	Ліквідація підприємства з утворенням на базі його активів нового суб'єкта господарювання (інтеграційного об'єднання підприємств) або передача активів до статутних фондів інших суб'єктів господарювання
	Повна ліквідація підприємства з продажем його активів

безперервного підвищення ефективності використання всіх видів ресурсів не могли бути скомпенсовані на підприємствах тільки чисто кількісними змінами у вигляді зростання випуску продукції або зниження споживання сировини, матеріалів і енергії. У кінцевому рахунку суттєва зміна умов господарювання послужила причиною наростання внутрішніх протиріч ринкового, виробничого та організаційного характеру (табл. 1), необхідною умовою подолання яких стало проведення структурних перетворень у формі реструктуризації.

Таблиця 1

Причини та передумови виникнення необхідності здійснення структурних змін на підприємстві

Причини	Передумови
Ринкові	Посилення ринкової конкуренції, скорочення попиту на основну продукцію та зменшення ринкової частки підприємства
	Погіршення конкурентоспроможності продукції підприємства
	Скорочення життєвого циклу продукції, виникнення необхідності акумулювання значних інвестиційних ресурсів, необхідних для оновлення продуктового ряду підприємства
	Посилення вимог споживачів щодо рівня та якості обслуговування, часу виконання замовлень та ін.
Внутрішньо-виробничі	Високий рівень морального та фізичного зносу основних виробничих фондів, виникнення необхідності модернізації та технологічного оновлення виробничої бази підприємства
	Наявність значних резервів підвищення ефективності виробничої діяльності підприємства, необхідність широкого впровадження програм ресурсозбереження
	Низький рівень завантаження виробничих потужностей, необхідність реалізації заходів щодо диверсифікації виробничо-господарської діяльності підприємства (розширення асортиментного ряду продукції)
Внутрішньо-організаційні	Відсутність (недосконалість) стратегії розвитку підприємства, адекватної стану та перспективам змін умов господарювання
	Розширення складу та трансформація змісту управлінських функцій, що виконуються адміністративним персоналом підприємства
	Високий рівень адміністративних витрат, громіздкість управлінського апарату, надмірна чисельність адміністративного персоналу
	Підвищення вимог до кваліфікації спеціалістів та робітників, а також до рівня підготовки та вивчення кадрів, необхідність активізації інноваційної активності персоналу
	Низький рівень виконавської дисципліни, наявність помітного внутрішнього опору здійсненню будь-яких організаційних змін

Специфічна особливість сучасних умов проведення реструктуризації вітчизняних підприємств полягає у наявності тривалих кризових явищ, пов'язаних, на думку авторів, з неспроможністю їх виробничої структури швидко перейти на випуск продукції з параметрами, що враховують вимоги споживачів. У кризових умовах у структурі підприємства різко підсилюються суттєві розходження в положенні різних підрозділів. Основними причинами такого процесу виступають такі чинники: нерівномірність кризового спаду за різними видами продукції; нерівність у можливостях освоїти виробництво нової конкурентоспроможної продукції; неможливість у повному обсязі зберегти на підприємстві традиційні виробництва та ін.

За такі умови в традиційній структурі підприємства неминуче загострюються протиріччя між підрозділами, що здійснюють відносно ефективну діяльність, та організаційними ланками, які стикаються в ході роботи з численними утрудненнями, приносять збитки та ін. Вирішення завдань забезпечення сталого розвитку підприємства при цьому об'єктивно вимагає реалізації певного варіанта здійснення стратегічних організаційно-економічних перетворень на підприємстві (табл. 2).

Проте на практиці дуже часто зміст необхідних структурних перетворень обмежується виділенням (для цільової підтримки) конкурентоспроможної частини підприємства і ліквідацією (консервацією) неконкурентоспроможної. За думкою авторів, такий підхід є цілком доречним при предметній формі спеціалізації, що дозволяє здійснити зазначені структурні заходи на підприємстві відносно просто, виділивши відповідні виробництва за продуктовим принципом, але в усіх інших випадках поділ підприємства на окремі автономні частини буде або малоефективним, або цілком недоречним (навіть загрозливим для сталої діяльності підприємства). Так, надзвичайно поширена на вітчизняних промислових підприємствах технологічна спеціалізація не дозволяє швидко здійснити зазначені заходи без відокремлення частин єдиного технологічного комплексу, тобто поділ підприємства є можливим тільки за тех-

нологічними переходами, що може призвести до розриву відтворювальних продуктивних ланцюжків і погіршити життєздатність підприємства. При цьому поділ великих підприємств на окремі частини звичайно веде до зниження їх можливостей робити складну в техніко-технологічному відношенні продукцію.

Здійснення структурних змін на підприємстві передбачає не тільки вибір певної форми реорганізації (перетворення організаційно-правової форми або трансформації організаційної структури), але й як стрижневі елементи цього процесу – реформування відносин власності, модернізація техніко-технологічної бази підприємства, формування складного мотиваційного механізму забезпечення продуктивної зайнятості персоналу (табл. 3).

Таблиця 3

Характеристика основних напрямків реформування при проведенні реструктуризації підприємства

Напрямок реформування	Характеристика заходів із реформування
Трансформація відносин власності, перерозподіл управлінського та корпоративного контролю	Вибір джерел фінансування інвестиційної діяльності та визначення пріоритетів формування капіталу підприємства
	Обґрунтування структури власності підприємства (формування та розподіл корпоративного контролю над підприємством та його відокремленими підрозділами)
	Розробка та реалізація програм участі у капіталі (для працівників, партнерів по коопераційним відносинам та ін.)
Побудова механізму внутрішньогосподарських відносин підрозділів підприємства	Визначення ступеня автономності та вибір організаційно-правової форми відокремлених підрозділів підприємства при реструктуризації
	Розподіл повноважень та відповідальності між керівництвом підрозділів та підприємства у цілому
	Інституціоналізація організаційних змін (трансформація виконавсько-розпорядницької структури управління)
	Формування системи планування, обліку та контролю виробничо-господарської діяльності підприємства та його відокремлених підрозділів
Організація стратегічного управління розвитком підприємства в умовах децентралізації управлінської структури	Розробка та впровадження механізму трансфертного ціноутворення у внутрішньогосподарських відносинах між відокремленими підрозділами підприємства
	Встановлення стратегічних цілей та формування стратегії розвитку підприємства, встановлення стратегічних пріоритетів діяльності відокремлених підрозділів
	Визначення стратегічних зон господарювання (СЗГ), у яких здійснюється комерційно-збутова діяльність підприємства та розподіл відповідальності між підрозділами за досягнення певних результатів діяльності у певних СЗГ
	Визначення структури виробничо-технологічних ланцюжків забезпечення присутності підприємства у певних СЗГ
Формування мотиваційного механізму забезпечення продуктивної зайнятості персоналу при реструктуризації	Розбудова механізму соціально-трудового партнерства на підприємстві
	Створення гарантій забезпечення соціально-трудових прав працівників при проведенні реструктуризації
	Вибір способів та реалізація заходів щодо подолання внутріорганізаційного опору стратегічним змінам
	Розробка та реалізація заходів із навчання й надання інформації, залучення персоналу до участі в процесі прийняття рішень з реструктуризації підприємства
	Розробка системи матеріального стимулювання активної участі персоналу у здійсненні організаційних змін

Конструктивно зазначена ситуація (коли вже не зберегти технологічно спеціалізовану структуру, а створити предметно-продуктову ще неможливо) долається за допомогою створення проміжних перехідних структур. До них можна віднести, насамперед, предметно-цільові структури, засновані на продуктовому принципі об'єднання функцій, але без обов'язковості їхнього організаційно-правового або територіального відокремлення.

Однією з особливостей перетворення структури управління підприємством у специфічних кризових умовах реструктуризації є те, що в такий період ефективна організаційно-управлінська перебудова ускладнена. Інерційність структури підприємства в цілому обумовлює фактично організаційну дезінтеграцію підприємства на тлі імітації прогресивних організаційних змін. З іншого боку, потенціал розукрупнення в українській промисловості є досить значним, оскільки значна кількість великих підприємств могла випускати безліч різномірної продукції, не зв'язано один з одним, працюючи в рамках однієї управлінської інфраструктури і маючи велику кількість допоміжних служб.

Поряд з цим, цілком можливим є надання різного статусу новостворюваним підприємствам, а саме: цілком автономне підприємство (вкуплена працівниками); залежна фірма, у якій підприємство виступає як основний власник капіталу; незалежна фірма, де підприємство володіє незначною частинною капіталу; дочірня фірма підприємства з високим ступенем автономності; дочірня фірма з обмеженою самостійністю.

У більшості випадків за умов трансформаційної економіки процеси розукрупнення носять неминучий характер і цілком укладаються в рамки антикризової стратегії діяльності промислових підприємств. При цьому розукрупнення і децентралізація промислових підприємств переслідують на практиці три основні цілі: поділ витрат і доходів за окремими видами продукції; виділення рентабельної і нерентабельної частин підприємства; створення умов для ефективного інвестування.

Необхідність комплексної реструктуризації підприємства обумовлює доцільність випереджувальних (відносно до інших аспектів перетворень) змін його організаційної структури. У свою чергу, удосконалення структури управління має позитивно вплинути на темпи й ефективність реструктуризації підприємства. Крім того, забезпечення виживання або самозбереження підприємства в умовах кризової нестабільності вимагає адекватної зміни його поведінки, необхідної для посилення адаптаційних можливостей, у тому числі і шляхом зміни організаційної структури підприємства.

Проте у сфері реформування організаційної структури перетворення найчастіше зводяться до рішень про створення, ліквідацію, злиття або скорочення управлінських служб і підрозділів. За думкою автора, більш доцільним є ретельне опрацювання необхідних для адаптації до нових умов функцій управління і визначення їхньої взаємозалежності та значення для діяльності підприємства, а тільки після такого обґрунтування має бути здійснено вибір варіанта оновленої організаційної структури підприємства. Слід також враховувати, що в сучасних умовах границі і зміст управлінської діяльності підприємства суттєво змінюються: функції, що раніше виконувалися державою, переходять до компетенції підприємства; з'являються нові функції та ін. Для попередження дисфункції в управлінні керівники підприємства мають постійно відслідковувати динаміку зовнішніх змін і вчасно "включити" до дії відповідні функціональні підсистеми підприємства, що об'єктивно стають необхідними в нових умовах. Відповідно до цього повинна підкорятися змінам і структура управління – вводяться нові посади, створюються нові структурні підрозділи і скасовуються одиниці, потреба у функціях яких відпадає.

У процесі удосконалення організаційної структури управління підприємством слід враховувати й інші законо-

мірності, серед яких найважливішою є необхідність дотримання принципу відповідності формальних і неформальних структур із проведенням реорганізації "під конкретних осіб". Іншою важливою закономірністю процесу удосконалення організаційної структури управління підприємством виступає поширення використання дуальних структур, що доповнюють основну структуру у вигляді проектних груп, координаційних груп чи комісій комітетів, робочих груп, на яких покладаються єднальні й адаптаційні завдання, що зазначені тимчасові підрозділи вирішують у взаємодії з постійнодіючими.

Здійснення структурних змін на підприємстві передбачає не тільки вибір певної форми реорганізації (перетворення організаційно-правової форми або трансформації організаційної структури), але й як стрижневі елементи цього процесу – реформування відносин власності, модернізацію техніко-технологічної бази підприємства, формування складного мотиваційного механізму забезпечення продуктивної зайнятості персоналу. Необхідність комплексної реструктуризації підприємства обумовлює доцільність випереджувальних (відносно інших аспектів перетворень) змін його організаційної структури. Доцільним є ретельне опрацювання необхідних для адаптації до нових умов функцій управління і визначення їх взаємозалежності та значення для діяльності підприємства, а тільки після такого обґрунтування має бути здійснено вибір варіанта оновленої організаційної структури підприємства.

Література: 1. Воронкова А. Э. Стратегическое управление конкурентоспособным потенциалом предприятия: диагностика и организация. – Луганск: Изд-во Восточноукраинского нац. университета, 2000. – 315 с. 2. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004 – 2015 роки) "Шляхом Європейської інтеграції" / Авт. кол.: А. С. Гальчинський, В. М. Геєць. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2004. – 416 с. 3. Гриньова В. М. Механізми реалізації структурно-інноваційної трансформації економіки України / В. М. Гриньова, О. С. Попов // Майбутнє України: стратегія поступу. – Донець: ТОВ "Юго-Восток, Лтд", 2008. – С. 244 – 289. 4. Кондратьев В. В. Реструктуризация управления компанией: 17-Модульная программа для менеджеров "Управление развитием организации". Модуль 6 / В. В. Кондратьев, В. Б. Краснова – М.: ИНФРА-М, 2000. – 240 с. 5. Круглов М. И. Стратегическое управление компанией. – М.: Русская деловая литература, 1998. – 768 с. 6. Мазур И. И. Реструктуризация предприятий и компаний / И. И. Мазур, В. Д. Шапиро. – М.: Экономика, 2001. – 456 с. 7. Назарова Г. В. Организационные структуры управления корпорациями: Наук. вид. – Харків: Вид. ХДЕУ, 2004. – 408 с. 8. Норт Д. Институції, інституційна зміна та функціонування економіки / Пер. з англ. І. Дзюб. – К.: Основи, 2000. – 198 с. 9. Шнипко О. С. Національна конкурентоспроможність: сутність, проблеми, механізми реалізації. – К.: Наукова думка, 2003. – 334 с.

Стаття надійшла до редакції
05.02.2009 р.

УДК 658.52.011.55

Писарчук О. В.

МІСЦЕ УПРАВЛІНСЬКОГО ОБЛІКУ В ОЦІНЮВАННІ РЕЗУЛЬТАТІВ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ МАШИНОБУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА

The specific of object innovative development is explored for evaluation results of introduction innovations. The possibilities to use elements of accounting management are defined for information base formed for evaluation results of innovative development.

Устремління України до Європейської інтеграції, підписання документів щодо вступу до СОТ, поряд з процесами, які відбуваються в економічному світовому просторі, в тому числі глобалізація, чутливість до фінансово-економічних коливань, зростання ризиків щодо впливу дії криз різного походження та багато іншого, викликають гостру необхідність у змінах організаційно-управлінського характеру на підприємствах України. Забезпечення можливості достойного функціонування та розвитку в сучасних динамічних умовах реалізується шляхом впровадження інновацій. Однак, на думку автора, серед напрямків успішного розвитку машинобудівного підприємства є не тільки впровадження продуктивних, технічних, технологічних інновацій, а й удосконалення всього інструментарію системи управління розвитком підприємства шляхом інноваційних змін, у тому числі, при застосуванні методів, методик, алгоритмів тощо.

Перехід організаційно-методичного забезпечення на якісно новий рівень створює умови для ефективного впровадження інноваційних перетворень, укріплення конкурентних позицій підприємства та досягнення результатів інноваційного розвитку. Управління інноваційним розвитком машинобудівного підприємства неможливе без якісного інформаційного забезпечення, в тому числі забезпечення обліково-аналітичною інформацією. Саме управлінський облік акумулює інформацію та поповнює інформаційну базу даними, сукупність яких дозволяє не тільки характеризувати рівень фінансового стану, результат фінансово-господарської діяльності, визначити рівень відповідності отриманих результатів до запланованих, а також надає можливість приймати відповідні управлінські рішення. Однак, існуюча система управлінського обліку на машинобудівних підприємствах України переважно більшістю оперує винятково даними, що описують лише матеріально-фінансове становище підприємства.

Система управління інноваційним розвитком підприємства потребує адекватного інформаційного забезпечення, а формування інформаційної бази лише в розрізі показників матеріально-фінансового характеру обмежує можливості управління інноваційним розвитком та не відповідає змісту поняття "інновація". Таким чином, актуальним постає проблема гармонійного розвитку управлінського обліку, його інструментарію, організації, з метою формування багатогранної, насиченої інформаційної бази для інноваційного розвитку підприємства. Автор вважає, що відповідність та високий якісний рівень кожної зі складових підсистем системи управління інноваційним розвитком машинобудівного підприємства є одним із важливих факторів досягнення поставлених цілей розвитку.

Проблемам інноваційного розвитку підприємства, систем управління інноваційним розвитком підприємства, інформаційного забезпечення розвитку присвячена значна кількість