

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

---

Факультет обліку, фінансів та підприємницької діяльності

Присвячується  
130-річчю НУХТ

Всеукраїнська  
науково-практична  
конференція

**«Актуальні проблеми  
економічного та соціального  
розвитку підприємств  
харчової промисловості»**

24 — 25 квітня 2014 рік

---

КИЇВ НУХТ 2014

# ПОЛІТИКА СТРУКТУРНИХ ЗМІН ЯК СКЛАДОВА ІННОВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

**Г.І. Лановська**, канд. екон. наук, доцент

*Національний університет харчових технологій*

Політика структурних змін відіграє важливу роль у формуванні інноваційної політики підприємства вивчаючи внутрішнє середовище й організаційні форми підприємства. Формування адекватної інноваційним завданням організаційної структури і культури підприємництва є головним завданням даної політики. На нашу думку, вона повинна

включати такі складові: організаційну структуру, кадрову політику та культуру підприємства.

Організаційна структура підприємства визначається насамперед цілями і задачами діяльності, його виробничими функціями і залежить від багатьох умов: типу виробництва, характеру продукції, що випускається, або робіт, які виконуються, масштабу підприємства, організації виробничих процесів, їх особливостей тощо. Як складова інноваційної політики підприємства організаційна структура направлена на колективні дослідження та оцінювання команди.

Для характеристики рівня організаційної структури доцільно застосовувати показники, що характеризують ступінь розподілу, кооперації праці членів трудового колективу та рівень управління на підприємстві, тобто коефіцієнти використання робочого часу та ефективності управління.

Кадрова політика — один із найважливіших інструментів активної дії на всі процеси, що відбуваються в колективі, в тому числі і на розвиток економіки країни, так як вирішення багатьох господарських питань, що виникають, багато в чому залежить від правильності використання кадрів. Робота з кадрами відноситься до ключових моментів діяльності будь-якого підприємства як елемента економіки держави. Це головний напрямок у роботі з кадрами, набір основних принципів, які реалізуються кадровою службою підприємства. У цьому відношенні кадрова політика являє собою стратегічну лінію поведінки в роботі з персоналом. Вона відповідає за кваліфікований склад працівників, політику добору кадрів; перекваліфікацію кадрів; політику праці; політика формування кадрових процедур, політика соціальних відносин.

Культура підприємства являє собою систему знань, цінностей, символів та традицій, що забезпечують мотивацію та регуляцію підприємницької діяльності, визначаючи форму її здійснення, а також сприйняття суспільством. Культура підприємства охоплює: культуру технології виробництва, культуру управління та організації, культуру умов праці, культуру обміну та розподілу, культуру проведення переговорів та ін.

Враховуючи сучасні умови праці, можна відмітити, інформаційні технології займають одне з найважливіших місць на різних підприємствах. Щодо адміністративних працівників то їх ефективна діяльність напряму залежить від сучасних інформаційних технологій.

Таким чином, внутрішнє середовище та організаційні форми підприємства впливають на формування інноваційної політики. Тобто організаційна структура, культура підприємства та кадрова політика є суттєвими факторами ефективності інноваційної політики. Всі вони об'єднуються у складову — політику структурних змін. Аналіз даної політики дасть можливість виявити готовність підприємства та його колективу до запровадження тих чи інших інноваційних змін.

## ЛІТЕРАТУРА

1. *Говорушко Т.А., Лановська Г.І. Методичні підходи до оцінки інноваційної політики підприємств спиртової промисловості. Монографія.* / Т.А. Говорушко, Г. І. Лановська / К.: МВЦ «Медінформ», 2013. — 204 с.