

Завданням фіскального стимулювання суб'єктів інтелектуального підприємництва є структурна модернізація високотехнологічних галузей, таких як ІТ-індустрія, літакобудування, приладобудування, а також інфраструктурних (енергетика) та соціально важливих галузей (освіта, вітчизняна кіноіндустрія). Серед найбільш дієвих практик фіскального стимулювання, що можуть бути використані для поживлення інтелектуального підприємництва є: зниження майнового податку для виробників, що використовують відновлювальні джерела енергії; надання податкових знижок та податкових кредитів на оподаткований дохід або прибуток підприємства, реінвестований у інноваційний розвиток; формування системи податкових кредитів інноваційної спрямованості, диференційований характер якої надавав би можливість адекватно співставляти інноваційний потенціал конкретної розробки із обсягом наданої державою пільги; звільнення від оподаткування податком на прибуток підприємств, що реалізують інноваційні проекти у пріоритетних галузях розвитку; звільнення від оподаткування частини прибутку, що спрямовується на створення цільових фондів інноваційного призначення. Зазначені заходи можуть сприяти зростанню інтелектуального підприємництва, формуванню у свідомості населення позитивного ставлення до таких суб'єктів і як наслідок, підвищення рівня життя суспільства та позицій національної економіки в глобальному економічному просторі.

Література:

1. Schumpeter J.A. *The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest and the Business Cycle*. New Brunswick (U. S .A.) and London (U. K.): Transaction Publishers, 2008. 255 p.
2. Cherwitz A.R., Sullivan Ch.A. Intellectual Entrepreneurship. A vision for graduate education. *Change*. 2002. November/December. P. 23-27.
3. Квятковский С. Интеллектуальное предпринимательство и стабильное экономическое развитие в постсоциалистических странах Европы. *Проблемы теории и практики управления*. 2002. № 3. URL: http://vasilievaa.narod.ru/ptpu/3_3_02.htm (дата обращения: 11.09.2019).
4. Петрик М.І., Шарак С.Т. Інструменти фіскального стимулювання розвитку економіки України. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. Вип. 22. С. 834-840.

ВПРОВАДЖЕННЯ ЗМІН ЯК ЗАПОРУКА ВИЖИВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

*Догадайло Я.В., к.е.н., доцент, Зозуля Р.С., Суконна Н.Г.
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Поява високих технологій, які служать основою для розробки нових продуктів і послуг, пов'язана зі стрімким розвитком науково-технічного прогресу.

У швидко мінливих економічних умовах підприємства змушені ефективно реагувати на зовнішні чинники, перебудовувати внутрішню політику, впроваджувати високі технології і орієнтуватися на споживача.

Для ефективного розвитку, в умовах сучасного господарювання, треба вміти це робити коректно, без негативних ефектів, тому на перший план виходить правильне впровадження змін та управління ними. Здатність підприємства до зміни – ключовий елемент, що забезпечує його успіх як в короткостроковій так і довгостроковій перспективах. У майбутньому найбільш процвітаючими організаціями стануть ті, які здатні стрімко й ефективно здійснювати фундаментальні, довгострокові зміни, що трансформують систему в цілому, тобто вміло управляють змінами.

Питання управління змінами в підприємствах досліджуються як зарубіжними науковцями: Т. Норберт, Дж. Харрінгтон, К. Фрайлінгер, І Фішер, Е. Кемірон та інші, так і вітчизняними: В.В. Стадник, Т.В. Бауліна, А.Г. Грязнова, В.М. Діденко, Б.З. Мильнер, М.О. Беседін, Л.Г. Шморгун та інші. Не дивлячись на достатньо істотні напрацювання у вирішенні цих питань, ряд завдань дослідження не отримують належного висвітлення, а саме не існує однозначної думки щодо визначення сутності понять «Зміна», «Організаційна зміна» та інше.

Необхідно відмітити, що не існує єдиного розуміння поняття «зміна», а тому це обумовлює необхідність поглиблювати вивчення даного поняття. Зміни важливі для будь-якої організації, оскільки без них, підприємство, швидше за все, втратить свої конкурентні переваги і не відповідатиме тим вимогам, які ставлять перед ними споживачі. Тому для того щоб вистояти в часи глобальних змін, підприємство повинно вміти вчасно і влучно реагувати на дані зміни, повинно вміти передбачати їх.

Для цього необхідно спочатку визначитися з сутністю поняття «Зміна». Дослідження літературних джерел показало достатньо велику різноманітність трактування поняття «зміна». Аналіз вісімнадцяти підходів до визначення сутності поняття зміни за ключовими ознаками, тобто морфологічний аналіз існуючих понять дозволив виділити п'ять підходів до визначення сутності поняття, а саме зміни розглядаються як: по-перше, внутрішні зміни; по-друге, перехід; по-третє, впровадження; по-четверте, процес; по-п'яте, заміщення. Більшість авторів трактують дане поняття, як перехід системи з одного стану до іншого. На думку автора, ключове слово «процес» найбільш повно відображає поняття зміна. Цей процес включає перехід системи з одного стану в інший, в результаті впливу різних факторів. Результатом цього процесу буде покращення чи навпаки погіршення в будь-якій з підсистем. Також, необхідно відмітити, що зміна може бути як запланованою так і не запланованою.

Враховуючи все вищесказане зміна – це запланований (незапланований) процес переходу системи з одного стану до іншого, що характеризується покращенням чи погіршенням в будь-якій з підсистем і в їх взаємодії, в результаті впливу різних факторів зовнішнього та внутрішнього середовища.

Дане визначення, на відміну від існуючих, показує що зміна може відбуватися, як в будь-якій з підсистем, так і в результаті їх взаємодії та указує

за рахунок яких саме факторів відбуваються зміни (фактори зовнішнього і внутрішнього середовища).

Всі зміни, що здійснюються в підприємствах, організаціях, незалежно від будь-якої галузевої або іншої специфіки носять назву організаційні зміни. Єдності думок щодо визначення сутності даного поняття не існує. Так, наприклад, В. Барнетт, Д. Керолл визначають організаційну зміну як перетворення організації між двома проміжками часу [1]. Р. Дафт під організаційними змінами розуміє засвоєння компанією нових ідей та моделей поведінки [2]. Е. Фламгольц, І. Рендл вважають, що організаційні зміни полягають у тому, що організації починають виробляти що-небудь відмінним чином в результаті здійснення певних змін [3]. Кенжегаранова М.К. під організаційними змінами розуміє комплексне поняття, що припускає перехід (перетворення) організації і (або) її окремих елементів в новий «бажаємий» стан, що ураховує вплив чинників зовнішнього середовища, для досягнення організацією стратегічних цілей, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності на ринку [4].

Автори у визначенні сутності поняття «організаційні зміни» приєднуються до вищенаведених і пропонують розуміти під ними – сукупність змін в організації, що зумовлюють здійснення нововведень та інновацій, шляхом урахування впливу чинників зовнішнього та внутрішнього середовища, для досягнення організацією довгострокового існування на ринку шляхом безперервного розвитку.

Це визначення на відміну від існуючих розкриває їх призначення, шляхи виникнення та вказує під впливом яких чинників вони відбуваються.

Під нововведенням пропонується розуміти результат інноваційної діяльності, спрямований на підвищення ефективності досягнення цілей підприємства та отримання якого не потребує призупинення виробництва та значних економічних витрат.

Під інновацією пропонується розуміти результат інноваційної діяльності, що викликає за собою кардинальні перетворення, спрямовані на підвищення ефективності досягнення цілей підприємства.

Під інноваційною діяльністю розуміється будь-які зміни в діяльності підприємства, що обумовлені зовнішніми та внутрішніми можливостями, пов'язані з ризиком та спрямовані на підвищення ефективності досягнення цілей підприємства.

Література:

1. HBR's 10 Must Reads. Change Management Sixth part. Boston: HBR, 2011. 64 p.
2. Дафт Р Организации: учеб. для психол. и экономист. Санкт-Петербург: Питер, 2001. 304 с.
3. Фламгольц Э., Рэндел И Управление стратегическими изменениями от теории к практике Москва : Эксмо, 2012. 320 с.
4. Кенжегаранова М.К. Управление организационными изменениями: теория, методология и практика: дис. ... докт. философии (PhD) : 6D050700 / Казахск. нац- ун-т им. Аль-Фараби. Алматы, 2014. 215 с.