

УДК 330.341

ЕВОЛЮЦІЙНІ ТА ТРАНСФОРМІСТСЬКІ ЗМІНИ ЯК ФАКТОР ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА*Погорелов Ю.С.*

Проаналізовані характерні риси діяльності суб'єктів ЗЕД. Досліджені особливості формування витрат на підприємствах, що є суб'єктами ЗЕД. Проведений аналіз сучасних концепцій управління витратами, показані переваги їхнього застосування в діяльності суб'єктів ЗЕД та визначені необхідні умови для цього.

Ключові слова: діяльність суб'єкта, формування витрат суб'єкта, CVP – аналізу, суб'єктів ЗЕД, концепція трансакційних витрат.

Останнім часом дедалі більше поширення отримує точка зору щодо необхідності реалізації інноваційного потенціалу для забезпечення розвитку економіки. Достатньо поширеним є визнання інновацій як одного з основних факторів глобальної економіки [3,4,12,13,18,19], хоча, на жаль, фінансування сфери інновацій залишається дуже низьким – на рівні 1,3% від ВВП [6]. Інновації самі по собі не завжди забезпечують розвиток економіки чи розвитку окремого підприємства. Не меншу цінність, ніж суто інновації, має перспективний результат їхнього використання, очікуване зростання ресурсів та результатів діяльності підприємства, яке має не реальний, а потенційний характер. Тобто однією з умов успішного функціонування підприємства слід визнати інноваційний потенціал [7]. Є підстави і надалі вважати, що важливість інноваційного потенціалу тільки збільшуватиметься, оскільки він сприяє виникненню нових більш ефективних стратегій і дозволяє підприємству розвиватися, оновлюючи його структуру відповідно до впливу зовнішнього середовища [7]. Визнання важливості інноваційного потенціалу підприємства дозволяє поставити питання про ті фактори або першопричини, які впливають на формування інноваційного потенціалу, оскільки за характером та економічним змістом інноваційний потенціал є більше наслідковою характеристикою підприємства, ніж певною причинною. Тобто інноваційний потенціал є джерелом та причиною подальшого розвитку підприємства, але сам по собі він є наслідком певних подій в діяльності підприємства та впливу факторів на неї.

В економічну науку поняття інноваційного потенціалу було введено К. Фріменом [15]. Потенціал, як поняття, означає спроможність, внутрішній ресурс системи, енергію, яка може бути мобілізована для певних цілей за певних умов [15]. Під інноваційним потенціалом традиційно розуміють сукупність різних видів ресурсів, які є необхідними для здійснення інноваційної діяльності [20]. Зазвичай, інноваційний потенціал розглядається як складова потенціалу підприємства [9]. Причому, поняття інноваційного потенціалу розглядається на макро-, мезо- і мікрорівні, тобто важливість інноваційного потенціалу як на рівні економіки в цілому, так і на рівні окремого підприємства як господарчого суб'єкта не викликає жодних сумнівів.

Щодо складу інноваційного потенціалу підприємства існує декілька точок зору. Так, Б.К. Лісін та В.Н. Фрідлянов складовими інноваційного потенціалу підприємства вважають власні та придбані розробки та винаходи, інфраструктурні можливості самого підприємства, внутрішні та зовнішні фактори, які відображають взаємодію інноваційного потенціалу із іншими складовими потенціалу промислового підприємства, рівень інноваційної культури [9]. Л.А. Панчева у структурній схемі інноваційного потенціалу вирізняє такі елементи як потенціал організації управління, потенціал досліджень та розробок, потенціал маркетингу, потенціал використання технології, потенціал персоналу, потенціал інформаційної бази, готовність та спроможність підприємства до використання інноваційних можливостей тощо [11]. В деяких публікаціях інноваційний потенціал підприємства визначається імітаційною спроможністю підприємств сприймати нововведення та власноручно створювати зміни в діяльності підприємства [15]. А.А. Суєва надає достатньо детальний склад інноваційного потенціалу підприємства і включає до нього такі складові як індивідуальні характеристики підприємства, організація процесу впровадження новачків, безпосереднє оточення підприємства, формування контактної системи «підприємство-зовнішнє середовище», галузева приналежність, інноваційний клімат, реалізація інноваційного менеджменту та інноваційного маркетингу на підприємстві [16]. Підсумовуючи приведені точки зору, можна сказати, що на сьогоднішній день в економічній науці склад інноваційного потенціалу підприємства остаточно не визначено, принаймні це питання не можна визнати вирішеним, оскільки існують різні,

іноді дещо протилежні, точки зору з цього приводу. Незважаючи на те, яка саме точка зору щодо складу інноваційного потенціалу буде прийнята, слід вирізнити певні основи формування такого інноваційного потенціалу. Однією з таких основ пропонується визнати еволюційні та трансформістські зміни в діяльності підприємства. Аргументом цьому може послугувати той факт, що інноваційний потенціал підприємства незалежно від вирізнених його складових передбачає реалізацію інновацій, а будь-яка інновація засновується на певних змінах в діяльності підприємства. Зважаючи на це, метою статті є дослідження еволюційних та трансформістських змін в діяльності підприємства та дослідження управління такими змінами як фактором інноваційного потенціалу підприємства.

Виділення еволюційних та трансформістських змін базується ще на роботах Анаксимандра, Демокріта та Емпедокла [1]. Еволюційні зміни передбачають поступове наростання змін об'єкта без їхнього переходу на якісно новий рівень або з таким переходом, але без різких стрибків у стані об'єкта. Для еволюційних змін визнаними є їхній детермінований характер, причинно-наслідковий зв'язок, логічно обґрунтована послідовність станів об'єкта, у якому відбуваються зміни тощо. Трансформістські зміни передбачають стрибкоподібні зміни об'єкта, які, хоча й можуть бути зумовлені певними еволюційними тенденціями, але проявляються в різкій зміні стану об'єкта, через що він набуває нових рис або характеристик.

Незважаючи на значні дослідження еволюційних та трансформістських змін, перевагу та універсальність будь-якого типу змін не можна вважати доведеною. Більш того, навіть поняття, які визначаються через зміни, відповідно до визнання якогось одного типу змін, в сучасній науці розуміються по-різному. Наприклад, поняття розвитку, яке, зрозуміло, базується на визнанні змін стану об'єкта розвитку, може бути розглянуто в межах тотального еволюціонізму за результатами визнання домінування еволюційних змін і визнання повної причинної обґрунтованості змін трансформістських, але за умов відмови від визнання вибухоподібних стрибків [14]. У той же час поняття розвитку може бути розглянуто в межах емерджентизму за умов визнання певних трансформістських змін, які існуючи створюють умови для подальшої появи змін еволюційних [5, 17], незважаючи на те, що еволюціонізм та емерджентизм є прямо протилежними за деякими висновками щодо сутності розвитку.

Спрощене порівняння еволюційних та трансформістських змін подано на рис. 1.

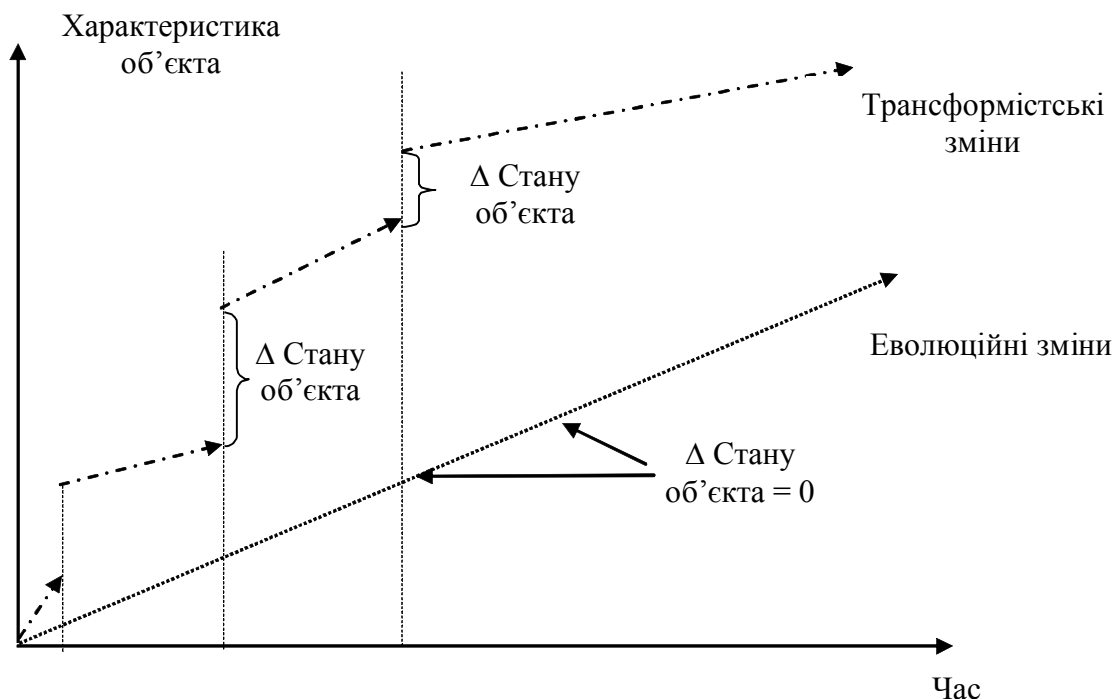


Рис. 1. Порівняння еволюційних та трансформістських змін

Еволюційні зміни нарастають поступово, трансформістським змінам властиві швидкі вибухоподібні стрибки рівня змін. Принципова різниця між еволюційними та трансформістськими змінами полягає у такому: для еволюційних змін між будь-якими двома найближчими моментами часу зміни стану об'єкта прагнуть до 0, тобто протягом часу різниця між станом об'єкта у два моменти часу, що слідують один за одним, майже відсутня, а жля трансформістських змін існують точки на шкалі часу, для яких моментна зміна часу супроводжується різкими змінами стану об'єкта.

Безумовно, на рис. 1 подано спрощене розуміння як трансформістських, так і еволюційних змін з таких причин. По-перше, на будь-якому відрізку вектора змін їх динаміка може суттєво відрізнятися від лінійної. Вона може бути експоненціальною (у разі синергетичного ефекту або накопичуваності змін) або просто криволінійною. По-друге, на рис. 1 подано тільки вираження прогресивних еволюційних та стрибкоподібних змін за одним критерієм, точніше, наростання змін за вибраним параметром. Але ж зрозуміло, що в реальності таких параметрів може бути й більше. І тоді можливості графічного виразу таких змін будуть вкрай обмеженими: у просторі можна відобразити зміни будь-якого характеру за двома критеріями, коли одна вісь відображатиме час, а дві інші – два вибрані параметри об'єкта, за якими відображатимуться зміни. Еволюційні та трансформістські зміни не можна визнати принципово протилежними, бо один тип змін сприяє виникненню іншого типу відповідно до законів діалектики, а саме закону переходу кількості в якість, який в економіці знаходить частий прояв. Відповідно до цього закону кількісні зміни на певному етапі розвитку економічної системи переходять в якісні, а їх нова якість визначає характер, напрям, можливість й темпи наступних кількісних змін. Перехід від старої якості до нової відбувається у формі стрибка, який може бути поступовим, вибуховим, зовнішнім або внутрішнім [10, с. 157]. Тобто накопичування еволюційних змін веде до виникнення змін трансформістських. Не обов'язково в такому разі еволюційні зміни, що послугували основою змін трансформістських, мають явний характер. Вони можуть бути й прихованими, що, однак, принципово не змінює характеру їхнього впливу. Первісно виникають передумови формування еволюційних змін об'єкту. Такими передумовами можуть бути певний зовнішній стосовно об'єкту імпульс або вплив, внутрішні передумови розвитку тощо.

Зазначені передумови сприяють виникненню еволюційних змін, які, у свою чергу, приводять до їхнього накопичення до певного критичного рівня та підвищують рівень нестабільності об'єкта або змінюють стан його стабільності. Накопичення еволюційних змін у критичній точці приводить до виникнення трансформістських змін, які представляють собою перехід об'єкта на якісно новий рівень. Після здійснення трансформістських змін об'єкт прагне стабільності, що виступає як передумова подальшого здійснення еволюційних змін. Таким чином, еволюційні та трансформістські зміни доповнюють один одного у забезпеченні загальних змін будь-якого об'єкта.

Обидва типи змін – і еволюційні, і трансформістські – безпосереднім чином пов'язані із формуванням інноваційного потенціалу підприємства. Причому, характер такого зв'язку є складнішим, ніж це представляється на перший погляд. З одного боку, безумовно, нарощувана сукупність змін в діяльності підприємства формує його інноваційний потенціал. Цей зв'язок існує, але за своїм характером він не може бути визнаний детермінованим. Тобто, безумовно, накопичувані зміни в діяльності підприємства, якщо вони мають позитивний характер, сприяють підвищенню його інноваційного потенціалу, впровадженню та використанню нововведень в діяльності підприємства. Але, зрозуміло, що не всі еволюційні та трансформістські зміни позитивно впливають на підвищення інноваційного потенціалу підприємства, оскільки принципово вони можуть й не мати відношення до інновацій взагалі. З іншого боку, інноваційний потенціал сприяє накопиченню змін, оскільки впровадження інновацій на підприємстві або навіть створення умов для впровадження новачій значним чином сприяє виникненню подальших змін підприємства. Зв'язок еволюційних та трансформістських змін із інноваційним потенціалом підприємства мають коловий зв'язок: еволюційні зміни → трансформістські зміни → інноваційний потенціал → еволюційні зміни.

У зв'язку еволюційних та трансформістських змін із інноваційним потенціалом підприємства можна простежити синергетичний накопичувальний ефект: еволюційні або трансформістські зміни не просто відбуваються під впливом певного імпульсу або причини. Вони, по-перше, накопичуються, а по-друге, як вже було показано, сприяють виникненню один одного. Безумовно, кількісне моделювання еволюційних та трансформістських змін потребує більш детального дослідження, і універсальна модель навряд чи існує, оскільки в кожному конкретному випадку модель буде визначатися особливостями об'єкта, щодо якого здійснюються зміни. Але на підставі визнання накопичувального ефекту щодо еволюційних та трансформістських змін можна

запропонувати якісну модель зв'язку змін вказаних типів та інноваційного потенціалу підприємства, цей зв'язок є пропорційним.

Тривале накопичення еволюційних змін веде до формування передумов трансформістських змін і одночасно позитивно впливає на формування інноваційного потенціалу підприємства. В момент переходу до трансформістських змін та протягом їхнього здійснення накопичення еволюційних змін зменшується. Одночасно різко зростає інноваційний потенціал підприємства. Після короткотермінового здійснення трансформістських змін знову настає період еволюційних змін. Причому, має місце певний часовий термін: в момент гальмування темпів трансформістських змін суто інноваційний потенціал продовжує збільшуватися досить швидкими темпами і надалі збільшується швидше, ніж відбуваються еволюційні зміни. Такі темпи зростання інноваційного потенціалу, які фактично є випереджаючими за темпи змін, зумовлені саме їх накопичувальним характером. Незважаючи на те, що причинно-наслідковий зв'язок між змінами та інноваційним потенціалом існує і проявляє себе як в прямій, так і в зворотній формі, зміни більш інтенсивно впливають на формування інноваційного потенціалу, ніж навпаки. Це зумовлене тим, що вплив інноваційного потенціалу, як певної можливості, має ймовірний, векторний характер і потребує для реалізації змін певних ресурсів та управлінських рішень. Формування ж потенціалу за рахунок змін таких ресурсів не потребує, хоча реалізація та впровадження такого потенціалу, безумовно, потребує ресурсів у майбутньому.

Запропонований характер зв'язку між еволюційними та трансформістськими змінами та інноваційним потенціалом підприємства потребує кількісного підтвердження. На сьогоднішній день, незважаючи на логічну обґрунтованість він може вважатися тільки аргументованою гіпотезою, яка хоча і заслуговує на увагу в контексті управління змінами та інноваційного менеджменту на підприємствах, потребує кількісного підтвердження.

На підставі логічно доведеного зв'язку між змінами в діяльності підприємства та його інноваційним потенціалом є можливим стверджувати, що еволюційні та трансформістські зміни в діяльності підприємства можуть, дійсно, слугувати основою побудови та корегування інноваційного потенціалу підприємства. Цей факт зумовлює актуальність питання управління такими змінами в контексті формування та підтримки інноваційного потенціалу підприємства.

Питання управління змінами, інноваціями, нововведеннями в сучасній науці не є принципово новим. Більшість авторів у контексті забезпечення інноваційного потенціалу підприємства розглядає не суто управління змінами, а управління розвитком науки або НТП. Наприклад, С.Г. Галуза пропонує під управлінням НТП розуміти сукупність цілеспрямованого впливу органів управління на наукові колективи, які займаються роботою в сфері науково-технічних інновацій [2]. А.Б. Ланін розглядає управління НТП як специфічний вид діяльності, який спрямований на використання всіх можливостей забезпечення необхідно високих темпів НТП та використання його результатів [8]. З іншого боку, управління змінами існує досить давно як самостійна галузь менеджменту.

Таким чином, управління змінами як фактором інноваційного потенціалу підприємства, знаходиться на межі управління НТП та управління змінами, що наочно показано на рис. 2.

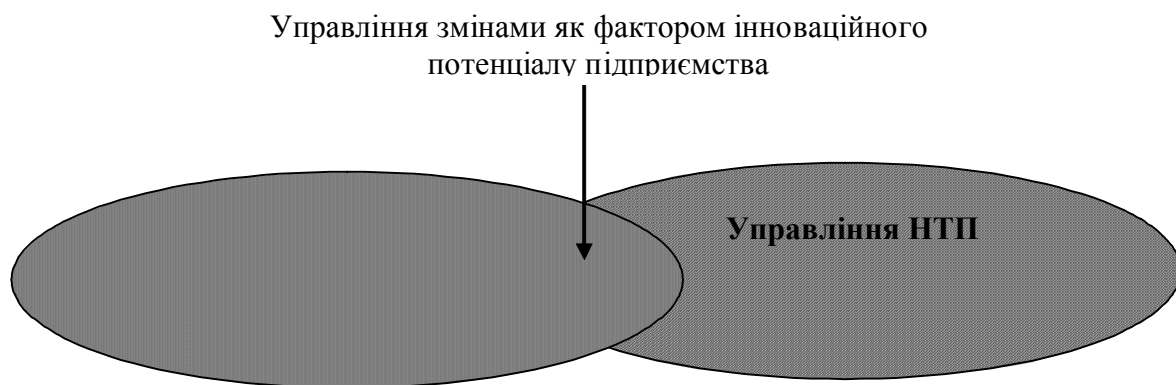


Рис. 2. Сутність управління змінами як фактором інноваційного потенціалу підприємства

Розгляд управління змінами як фактором інноваційного потенціалу підприємства зумовлює доцільність вирізнення його складових, реалізація яких дозволить шляхом здійснення необхідного управлінського впливу на еволюційні та трансформістські зміни забезпечити формування інноваційного потенціалу підприємства. Основні з числа запропонованих складових управління змінами як фактором інноваційного потенціалу підприємства є: аналіз характеру змін та факторів, які визначають такі зміни; аналіз економічної привабливості переважно еволюційних або трансформістських змін на підприємстві; моніторинг змін у зовнішньому середовищі, щодо яких можливою є їхня реплікація на підприємстві; прогнозування неконтрольованих змін під впливом внутрішнього та зовнішнього середовища; планування контрольованих змін; оцінка інноваційного потенціалу підприємства; організація проведення контрольованих змін; координація зусиль структурних підрозділів підприємства з метою проведення контрольованих змін; забезпечення інвестиційної підтримки реалізації контрольованих змін в діяльності підприємства; контроль проведення змін та підвищення інноваційного потенціалу.

Перш за все, пропонується провести аналіз характеру змін та тих факторів, які такі зміни визначають. Еволюційні і трансформістські зміни можуть бути для підприємства контрольованими, обмежено контрольованими і неконтрольованими, що, відповідно, впливає на специфіку управління такими змінами в контексті забезпечення інноваційного потенціалу підприємства. Контрольованість змін розглядається як аналог англійського «controllable», що фактично перекладається як контрольованість, але за змістом є ближчим до керованості, тобто до можливості підприємства впливати на певний об'єкт.

Характер змін з точки зору їхньої контрольованості визначається контрольованістю факторів змін. У разі, якщо зміни є наслідком впливу контрольованих підприємством факторів, можна очікувати, що й самі зміни будуть контрольованими. Якщо зміни незалежно від того, чи є вони еволюційними, чи трансформістськими, визначаються впливом неконтрольованих підприємством факторів, такі зміни будуть неконтрольованими. Обмежено контрольовані зміни визначаються спільним впливом контрольованих та неконтрольованих підприємством факторів змін.

За результатами вирізнення контрольованих та неконтрольованих змін необхідним є аналіз економічної привабливості для підприємства еволюційних або трансформістських змін. Такий аналіз є необхідним для визначення подальшої орієнтації управління змінами в контексті забезпечення інноваційного потенціалу підприємства: чи слід здійснювати на підприємстві трансформістські зміни, чи слід орієнтуватися на поступове накопичення еволюційних змін. Аналіз економічної привабливості може бути проведений за допомогою співставлення релевантних інкрементних витрат та доходів, які характеризують кожний варіант майбутніх змін. Для визначення оптимального з позицій оптимізації витрат рівня змін можна скористатися показником маржинального доходу від впровадження змін в діяльності підприємства та підвищення інноваційного потенціалу на гривню інкрементних витрат. При цьому інкрементні витрати зростатимуть лінійно, а щодо інкрементних доходів від впровадження змін в діяльності підприємства найбільш вірогідним є виконання щодо них закону зменшуваної корисності. І у такому разі необхідно визначити той рівень змін, який шляхом підвищення інноваційного потенціалу підприємства забезпечує максимізацію фінансового результату.

Зовнішнє середовище підприємства є джерелом змін, причому, звичайно, наслідки цих змін можуть бути як позитивними, так і негативними. Зважаючи на можливий позитивний характер таких змін, складовою управління змінами як фактором інноваційного потенціалу підприємства, його складовою пропонується визнати моніторинг змін у зовнішньому середовищі, щодо яких є можливою їхня реплікація на підприємстві. Фактично, це представляє собою ідейну основу бенчмаркінгу: якщо певні зміни мають позитивний ефект, то з певними обмеженнями та корекціями підприємство може їх впроваджувати, щоб також отримувати позитивний ефект, економлячи час та гроші на дослідження можливості впровадження таких змін, пілотні проекти тощо.

Оскільки контрольовані підприємством зміни складають тільки частину в сукупності всіх змін, то в управлінні змінами слід приділити увагу прогнозуванню неконтрольованих підприємством змін. Причому, щодо таких змін слід відстежувати або, принаймні достовірно передбачати за результатами прогнозу, місце їх виникнення (зовнішнє або внутрішнє середовище підприємства), характер змін (еволюційні або трансформістські), ймовірність виникнення (низька, середня, висока, дуже висока), наслідки для підприємства, зокрема і у тому числі щодо інноваційного потенціалу підприємства (позитивні,

нейтральні, негативні), можливість підприємства запобігти негативним наслідкам, якщо передбачаються негативні наслідки змін (можливо або неможливо уникнути та вартість необхідних заходів) тощо.

Щодо контрольованих підприємством змін слід здійснювати їхнє планування. При цьому слід брати до уваги очікувану мету (забезпечення інноваційного потенціалу підприємства), організаційні та фінансові можливості підприємства з впровадження контрольованих підприємством змін, логічний та хронологічний зв'язок між змінами та можливість отримання синергетичного ефекту від комбінування змін різних типів.

Окремою складовою управління змінами як фактором інноваційного потенціалу підприємства слід визнати оцінку інноваційного потенціалу. Основною метою оцінки інноваційного потенціалу є, по-перше, отримання інформації для подальшого прийняття управлінських рішень, по-друге, визначення того рівня змін, який є економічно обґрунтованим та доцільним з позицій формування та реалізації інноваційного потенціалу підприємства. Принципово таку оцінку слід проводити в двох напрямках: кількісна оцінка інноваційного потенціалу у вартісному вимірюванні та оцінка накопичування інноваційного потенціалу під впливом здійснюваних змін. Кількісна оцінка інноваційного потенціалу у вартісному вимірюванні базується на визначенні того прибутку або чистого грошового потоку, який може отримати підприємство у разі використання інноваційного потенціалу – реалізації всіх майбутніх інновацій та можливостей підприємства з їхнього впровадження. Такий прибуток або чистий грошовий потік обчислюється традиційно як різниця між релевантними стосовно реалізації інноваційного потенціалу доходами та витратами, які понесе підприємство на його реалізацію. Не менш важливим є напрям оцінки, який передбачає оцінку накопичування інноваційного потенціалу під впливом здійснюваних змін. Цей напрям оцінки реалізується шляхом співставлення накопичуваних еволюційних та трансформістських змін та змін в інноваційному потенціалі підприємства. Безумовно, кількісна оцінка як рівня накопичуваних змін, так і інноваційного потенціалу підприємства представляє певні складнощі, тому можна обмежитися квазі-кількісною оцінкою (наприклад, із використанням бальної шкали оцінки).

За результатами проведеного планування контрольованих підприємством змін слід провести організацію проведення контрольованих змін. Організація проведення змін потребує використання традиційних інструментів: сітьового планування, планів-графіків, графіків Ганта, лінійного програмування тощо. Організація проведення контрольованих змін передбачає їхній розподіл у часі у послідовному або паралельному зв'язку, уточнення ресурсів (кадрових, фінансових, матеріальних), які мають бути використані при проведенні запланованих змін, визначення виконавців та відповідальних за здійснення запланованих змін осіб тощо.

Після організації проведення контрольованих змін слід забезпечити координацію зусиль структурних підрозділів підприємства з метою проведення контрольованих змін. Така координація має забезпечити єдність та узгодженість дій виконавців. Інструментами координації при здійсненні контрольованих змін на підприємстві з метою підвищення інноваційного потенціалу слід визнати інструменти адміністративного управління, використання засобів автоматизації праці, формування карт виконання процесів, органіграм, пілотні проекти тощо.

Навіть за умов вірно проведеного планування та організації проведення контрольованих змін при здійсненні необхідної координації зусиль обов'язковою умовою успішної реалізації контрольованих змін є ресурсна підтримка. Тому важливою складовою управління змінами як фактором інноваційного потенціалу підприємства слід визнати забезпечення інвестиційної підтримки реалізації контрольованих змін в діяльності підприємства. Інвестиційна підтримка забезпечується як за рахунок власних коштів, так і за рахунок залучених. Безумовно, це питання має вирішуватися відповідно до специфіки діяльності підприємства у межах фінансового менеджменту, але заздалегідь можна припустити, що за рахунок залучених ресурсів можуть бути профінансовані або трансформістські, або еволюційні зміни, які, як очікується, приведуть до суттєвого зростання інноваційного потенціалу підприємства – класичні інновації, які ведуть до зростання нових виробничих потужностей, нової технології тощо. Еволюційні та трансформістські зміни, які не ведуть до такого суттєвого зростання, можуть бути профінансовані виключно за рахунок власних коштів підприємства.

За результатами проведених змін останньою складовою управління змінами, як фактором інноваційного потенціалу підприємства, слід провести контроль проведених змін та контроль підвищення інно-

ваційного потенціалу підприємства, щоб на підставі цього контролю зробити висновки щодо результативності проведених дій, обґрунтованості витрат коштів, виконання сформованого плану контролюваних змін підприємства тощо.

ВИСНОВКИ

Еволюційні та трансформістські зміни, які обумовлюють один одного, є однією з основ формування інноваційного потенціалу підприємства, причому цей зв'язок є, радше двостороннім причинно-наслідковим, ніж одностороннім, хоча й має неявно виражений характер. Спільне накопичення еволюційних та трансформістських змін синергетично впливає на формування інноваційного потенціалу підприємства.

Управління змінами, як фактором інноваційного потенціалу підприємства при правильній його реалізації та вирізнених його складових, дозволить здійснювати цілеспрямований управлінський вплив на контрольовані підприємством зміни та враховувати вплив неконтрольованих підприємством змін.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Асмус В.Ф. Античная философия. – 3-е изд. – М.: Высшая школа, 2003. – 400 с.
2. Галуза С.Г. Управление НТП. – К.: Техника, 1979. – 287 с.
3. Гольдштейн Г.Я. Стратегический инновационный менеджмент – системный фактор глобальной конкуренции // Труды конференции «Системный анализ в проектировании и управлении». – СПб.: Изд-во СПб ГТУ, 2001. – С. 89-92.
4. Гольдштейн Г.Я. Стратегический инновационный менеджмент: Учеб. пособ. – Таганрог: ТРТУ, 2004. – 438 с.
5. Гофкірхнер В. Життя в світі самоорганізації: змагання стилів мислення та світобачень // Практична філософія. – 2003. – №1. – С. 39-48.
6. Дагаев А. Государственные гарантии для малого инновационного бизнеса // Проблемы теории и практики управления. – 2006. – №2. – С. 81-88.
7. Идрисов А. Стратегия, основанная на ключевых компетенциях и динамических способностях компании // <http://www.management.com.ua/strategy/str027.html>
8. Ланин А.Б. Управление НТП на предприятии. – Саратов: Саратовский гос. ун-т, 1984. – 117 с.
9. Лісін Б.К., Фрідлянов В.Н. Інноваційний потенціал як фактор розвитку // Інновації. – 2002. – №7. – С. 45-52.
10. Мочерний С.В. Методологія економічного дослідження. – Львів: Світ, 2001. – 416 с.
11. Панчева Л.А. Формирование эффективной системы управления инновационным потенциалом промышленного предприятия на принципах инвестиционно-производственного менеджмента: автореф... дис. канд. экон. наук: 08.00.05. – Орел: Орловская региональная академия государственной службы, 2006. – 21 с.
12. Портер М. Е. Конкуренция. – СПб., М., К.: Изд. дом «Вильямс», 2000. – 450 с.
13. Портер М. Международная конкуренция: конкурентные преимущества стран: Пер. с англ. – М.: Международные отношения, 1993. – 551 с.
14. Реале Дж., Антисери Д. Западная философия от истоков до наших дней. Т.4: От романтизма до наших дней. – СПб.: Петрополис, 2005. – 849 с.
15. Ромашова И. Инновационный потенциал предприятия // <http://www.birzhaplus.ru/print.php?9566>
16. Суева А.А. Региональная детерминанта инновационно-ориентированного развития фирмы: концепция, мониторинг, механизмы реализации: автореф... дис. канд. экон. наук. 08.00.05. – Ростов-на-Дону: ГОУ ВПО Ростовский государственный университет, 2006. – 20 с.
17. Чуйко В.Л. Рефлексія основоположень методологій філософії науки: Монографія. – К.: Центр практичної філософії, 2000. – 276 с.
18. Penrose E. The Theory of the Growth of the Firm. – Oxford: Oxford University Press, 1995. – 453 p.
19. Senge P. The Fifth Discipline. The Art and Practice of Learning. – N.Y.: Dowladay, 1990. – 273 p.
20. <http://www.glossary.ru>