

що дозволяє провести всебічні й глибокі дослідження обраного аспекта діяльності підприємства, прикладом чому і є показ конкретних шляхів й способів забезпечення фінансової стабільності підприємства в тій або іншій сфері його діяльності. Фінансова реструктуризація підприємства має визначати стан найбільш ефективного використання корпоративних ресурсів підприємства, виражений у найкращих значеннях фінансових показників прибутковості й рентабельності бізнесу, якості управління, норми дивідендних виплат по цінних паперах підприємства, а також курсової вартості його цінних паперів як синтетичного індикатора поточного фінансово-господарського стану підприємства і перспектив його технологічного і фінансового розвитку. Процес становлення фінансової реструктуризації підприємства розглядають як процес запобігання можливим збиткам від негативних впливів на фінансовий стан підприємства по різних аспектах її фінансово-господарської діяльності, тобто становлення забезпечення прибутковості та стійкості бізнесу. Отже, процес формування фінансової реструктуризації підприємства характеризує сукупність робіт для досягнення максимально високого рівня платоспроможності підприємства і ліквідності його оборотних коштів, моделювання найбільш ефективної структури капіталу підприємства, підвищення якості планування та здійснення фінансово-господарської діяльності підприємства в усіх напрямках стратегічного і оперативного планування й управління технологічним, інтелектуальним і кадровим потенціалом підприємства, її основними та обіговими активами з метою максимізації прибутку і підвищення рівня рентабельності бізнесу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алпаттов А.А. Управление реструктуризацией предприятий / А.А. Алпатов. — М.: Высшая школа, 2000. — 216 с
2. Байцим В. Нові підходи до управління підприємствами в сучасних умовах / В.Байцим // Вісник Української Академії державного управління. — 2002. — № 2. — С. 62—73.
3. Манойленко О.В. Особливості реструктуризації великомасштабних промислових підприємств в Україні / О.В. Манойленко // Актуальні проблеми економіки. — 2006. — № 3. — С. 3—10.
4. Семенова Д.О. Деякі аспекти процесів реструктуризації підприємств в умовах економіки перехідного періоду / Д.О. Семенова // Актуальні проблеми економіки. — 2007. — № 8. — С. 139—142.
5. Тутунджян А. Реструктуризация предприятия / А. Тутунджян // Маркетинг. — 2002. — №2. — С. 88—96.
6. Федосов В. Фінансова реструктуризація в Україні : проблеми і напрями : моногр. / В. Федосов, В. Опарін, С. Львовчкін. — К. : КНЕУ, 2002. — 387 с.
7. Хлебников Д. Реструктуризация компании: подходы и опасности / Д. Хлебников // Менеджмент и менеджер. — 2008. — № 9/10. — С. 9—14.

УДК 3315:331.101(477.75)

КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА АР КРЫМ КАК ОСНОВА МЕХАНИЗМА РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

Гальперина С.А.

Представлены основные положения концепции развития трудового потенциала Автономной Республики Крым, учитывая тенденции и характеристики его демографического и социально-экономического развития. Сформулированы цели, принципы концепции, а также основные направления и приоритеты ее реализации.

Ключевые слова: концепция развития трудового потенциала, принципы.

Результативность реструктуризации экономики, повышение уровня конкурентоспособности и инновационности производства в Украине в полной мере зависит от повышения качества трудо-

вого потенциала, учитывая региональные особенности его формирования и развития. Это обосновывает актуальность решения проблем, связанных с совершенствованием форм и методов подготовки и переподготовки трудового потенциала, реформированием системы образования, повышением научно-технического потенциала, прогнозированием потребности в квалифицированных кадрах, учитывая тенденции демографических процессов и приоритетную специализацию экономики регионов. В данной связи, бесспорным является возрастание роли профессионализма и компетентности трудового потенциала региона в условиях развития экономики знаний, предполагающей информатизацию общества и модернизацию производственных процессов.

Целью статьи является конкретизация основных положений концепции развития трудового потенциала АР Крым, учитывающую воспроизводство и эффективное использование трудового потенциала.

В условиях глобализации и перехода к инновационной экономике основу экономического развития регионов составляет эффективное развитие и использование трудового потенциала населения, что требует разработки основных положений концепции его развития. Данная концепция была разработана автором в рамках исследовательской работы трудового потенциала Автономной Республики Крым. Структура документа включает преамбулу, основные разделы, отражающие принципы, методы, приоритеты и основные направления реализации, а также механизм реализации концепции. Концепция развития трудового потенциала АР Крым отвечает основным приоритетам Стратегии экономического и социального развития АР Крым до 2020 года, а также учитывает тенденции развития рынка труда, характер занятости населения, динамику демографических и миграционных процессов.

Основываясь на результатах оценки тенденций развития трудового потенциала АР Крым за период 2006-2010 гг., возможно выделить ряд проблем, которые отражают деградацию качественных и количественных характеристик трудового потенциала региона, и, в значительной мере, актуализируют необходимость кардинального переосмысления подхода к регулированию процессов формирования, использования и развития трудовых ресурсов АР Крым:

1. Наличие негативных демографических и миграционных тенденций в АР Крым, обусловивших резкое снижение численности населения.
2. Дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда, несоответствие профессионально-квалификационной структуры кадров потребностям видов экономической деятельности.
3. Низкий уровень оплаты труда и наличие задолженности по выплате заработной платы, что предопределяет отсутствие стимулов к повышению уровня квалификации, к разработке технологических преобразований и повышению производительности труда.
4. Отсутствие механизмов регионального регулирования, обеспечивающих взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг, а также системы профессионального образования и предприятий региона.
5. Низкая привлекательность вакантных рабочих мест в государственных организациях и региональных структурах власти, что обуславливает отток молодых специалистов в бизнес или другие регионы.
6. Низкий уровень заинтересованности корпоративных структур бизнеса в организации подготовки и переподготовки управленческих и производственных кадров для соответствующей сферы деятельности.
7. Отсутствие системы профессиональной ориентации незанятого населения, включая наиболее уязвимые группы общества.
8. Низкий уровень организации работы по формированию резерва руководящих кадров для предприятий и организаций региона.
9. Недостаточное финансирование учреждений профессионального и высшего образования, что обуславливает низкий уровень обеспеченности объектами материально-технической инфраструктуры, а также возможность использования современных обучающих технологий.

Основная цель концепции предусматривает создание условий для повышения качества тру-

довых ресурсов, подготовки и переподготовки кадров, сокращения оттока высококвалифицированных специалистов, что в целом позволит удовлетворить потребность экономики региона в трудовом потенциале. Поэтому в качестве объекта Концепции рассматривается экономически активное население региона, а предмета – механизм регулирования развития трудового потенциала региона. Это обуславливает необходимость оценки тенденций развития и определение потребностей в трудовом потенциале, в соответствии со стратегическими приоритетами экономики и кадровой политикой региона.

Принимая во внимание современные подходы к определению принципов развития трудового потенциала, предлагается выделять принципы системности, многофункциональности, интеграции, ориентации на ценности, оптимального сочетания централизации и децентрализации управления, научной обоснованности и полиструктурности.

Принцип системности позволяет разработать комплекс организационно-экономических мероприятий по развитию трудового потенциала региона, учитывая региональные особенности территориальной общественной системы, характер взаимосвязи и соподчиненности ее элементов.

Принцип многофункциональности обеспечивает возможность использования экономических, организационно-административных и социально-психологических методов регионального регулирования развития трудового потенциала.

Принцип интеграции позволяет создать условия для адаптации современных методов предоставления образовательных услуг, а также предусматривает использование международного опыта в отношении развития профессиональных компетенций, обеспечивающих повышение уровня конкурентоспособности человеческого капитала как качественной характеристики трудового потенциала региона.

Принцип ориентации на ценности обеспечивает согласованность направлений реализации Концепции стратегическим приоритетам экономического и социального развития региона, которые предусматривают создание условий для повышения качества жизни населения.

Принцип оптимального сочетания централизации и децентрализации управления обеспечивает повышение эффективности управляющих воздействий, направленных на развитие трудового потенциала региона, посредством учета региональных особенностей его формирования и использования, специализации экономической деятельности АТО, а также характера и уровня полномочий органов местного самоуправления.

Принцип научной обоснованности обеспечивает возможность реализации дифференцированного подхода к регулированию процессов использования и развития трудового потенциала АТО региона, учитывая экономические, исторические, природные, социальные, демографические особенности развития территории, что создаст условия для повышения уровня адаптивности организационно-экономических мероприятий концепции.

Принцип полиструктурности обеспечивает возможность выявления характера взаимодействия трудового потенциала региона с элементами региональной общественной системы, учитывая закономерности и противоречия социального и экономического развития.

Учитывая, что критический и депрессивный характер тенденций развития трудового потенциала формирует реальные угрозы экономической безопасности региона, целесообразно определять приоритеты концепции в контексте обеспечения жизненно важных интересов, духовных, материальных ценностей населения. Вместе с этим, в условиях глобализации экономики и европейской интеграции общества, а также информатизации технологий производства, приобретает актуальность обеспечение безопасных условий жизнедеятельности человека. Так, экономическая безопасность региона представляет собой способность региональной экономики к расширенному воспроизводству с целью удовлетворения потребностей населения и определяет способность экономики противостоять дестабилизирующим социально-экономическим факторам. Экономическая безопасность региона опосредованно связана с защитой человека посредством противодействия угрозам, которые возникают в сфере занятости, научно-технического, инновационного развития и в сфере образования. При этом необходимо отметить, что угрозы в экономической сфере предопределяют возникновение угроз в социальной, демографической, духовной, экологической,

информационной и других сферах жизнедеятельности человека в рамках региональной социально-экономической системы.

Основной задачей социальной безопасности региона является защита жизни, здоровья, благосостояния, прав и свобод человека как наивысшей ценности общества. Социальная безопасность проявляется в защите жизненно важных интересов социальных субъектов микро-, мезо- и макроуровней, способствует развитию человеческого капитала, мотивируя эффективную деятельность населения региона. Необходимо учитывать, что социальная безопасность тесно взаимосвязана с экономической, при этом угрозы социальной безопасности предопределяют появление негативных тенденций в социально-экономическом развитии территориального образования, а также усиливают социальное напряжение в обществе.

Основываясь на выше изложенном, предлагается в качестве приоритетов концепции развития трудового потенциала АР Крым рассматривать:

1. Обеспечение воспроизводства населения и восстановление количественных и качественных характеристик трудового потенциала региона, отвечающих стратегическим интересам общества, что возможно осуществить посредством реализации комплекса специальных мер, направленных на создание благоприятных условий для формирования и развития личности. При этом следует учитывать, что в Украине распоряжением Кабинета Министров от 6 июня 2007 г. № 382-р [1] утверждена Стратегия демографического развития на период до 2015 г., основные направления которой сфокусированы на создании условий для увеличения рождаемости, снижения смертности населения, оптимизации миграционного движения, сохранения трудового, научного и культурного потенциала регионов.

2. Обеспечение психофизического здоровья населения в системе развития человеческого потенциала региона.

Активизация регионального регулирования социальной сферы жизнедеятельности общества обусловлена необходимостью улучшения качественных и количественных характеристик человеческого потенциала, что требует реализации организационно-экономических мероприятий, направленных на формирование оптимальной социальной, возрастной и профессиональной структуры населения, поддержку высоких показателей состояния здоровья и трудовой активности.

Следует также отметить, что низкий уровень профилактической направленности деятельности учреждений сферы охраны здоровья обуславливает рост количества впервые зарегистрированных заболеваний, увеличение младенческой смертности и случаев материнской смертности по предотвратимым причинам и др., что предопределяет необходимость реформирования региональной политики в сфере охраны здоровья населения, направленной на повышение качества и эффективности медицинской помощи, оптимизацию сети лечебно-профилактических учреждений, рациональное использование ресурсов здравоохранения, как основного условия стабилизации демографической ситуации в регионе.

С целью развития региональной системы здравоохранения важно обеспечить условия для повышения профессиональной квалификации медицинских работников посредством создания на базе медицинских ВУЗов курсов повышения квалификации, для проведения семинаров и конференций врачей различной специализации, предусматривающих государственное финансирование.

Большое значение для повышения эффективности оказания медицинской помощи имеет обеспечение доступности услуг здравоохранения для населения, проживающего в сельской местности, сохранение и развитие сети лечебно-профилактических учреждений, а также финансирование сферы здравоохранения, используя при этом как собственные, так и заемные источники. Также с целью развития региональной системы здравоохранения необходимо организовать выездную медико-консультативную помощь населению посредством формирования бригад специалистов высшей категории из числа персонала республиканских лечебно-профилактических учреждений. Кроме этого, государственная политика в сфере здравоохранения должна обеспечивать оказание бесплатной экстренной медицинской помощи населению, проведение диагностических исследований лечебно-профилактическими учреждениями АР Крым, внедрение компьютерных техноло-

гий в отделениях функциональной диагностики, совершенствование материально-технической базы лечебно-профилактических учреждений АР Крым.

При этом необходимо оптимизировать использование материально-технических ресурсов здравоохранения с целью реструктуризации стационарных учреждений посредством развития стационарно-замещающих технологий (дневные стационары при поликлиниках, стационары дневного пребывания и стационары на дому) и др., что позволит создать условия для более эффективного функционирования сферы охраны здоровья населения региона, обеспечивающих доступность медицинской помощи.

3. Формирование эффективной системы кадрового обеспечения предприятий регионального производства и сферы услуг. Одним из наиболее важных аспектов развития трудового потенциала является повышение уровня образования и профессиональной подготовки населения региона, которые имеют первоочередное значение в обеспечении экономического роста за счет повышения производительности труда, и как результат повышение качества жизни населения территориального образования. Поэтому цель развития системы образования и профессиональной подготовки населения должна состоять в обеспечении гарантии качества образования, которое соответствует потребностям современного постиндустриального общества, учитывая уровень развития региональной экономики. Так, в качестве основных стратегических задач в сфере образования населения АР Крым следует рассматривать стимулирование населения к получению образования и развитию персональных компетенций, посредством создания условий равного доступа населения региона к качественному образованию, оптимизации структуры учебных заведений, осуществляющих подготовку и переподготовку персонала предприятий различных сфер деятельности.

При этом региональная политика в сфере образования должна предусматривать совершенствование материально-технической базы учебных заведений, подготовку квалифицированных педагогических кадров для учебных заведений всех уровней (школы, СПТУ, ВУЗы), проведение мониторинга качества подготовки педагогических работников и качества знаний обучающихся посредством внедрения интерактивных методов.

Важной проблемой в сфере образования и профессиональной подготовки является установление оптимального соотношения между государственными и частными учреждениями образования. При этом эффективность функционирования частных учреждений высшего образования в определенной степени соответствует теории человеческого капитала, поскольку процесс получения образования рассматривается, как объект инвестирования в человека, что способствует повышению производительности его труда и, соответственно, личных доходов. При этом государственные учреждения образования, как важный фактор формирования человеческого капитала, обеспечивают социальное развитие общества, что создает предпосылки научно-технического прогресса, экономического роста территориальных образований и др. Таким образом, наиболее эффективным является создание государственных и частных учреждений образования с учетом определения оптимального соотношения между количеством государственных и частных учебных заведений.

Следует отметить, что повышение эффективности функционирования системы высшего образования возможно достичь посредством составления долгосрочных договоров между учебными заведениями и государственными структурами и бизнесом относительно финансирования специальных образовательных программ. Это позволит обеспечить сохранение доступности высшего образования для малообеспеченных слоев населения; расширение практики и совершенствование системы предоставления образовательных кредитов; использование системы грантов и скидок в оплате обучения для поощрения талантливых студентов, а также посредством предоставления возможности более способным студентам обучаться за счет государственных средств (на местах государственного заказа).

Следует также отметить, что одной из важных целей региональной образовательной политики является обеспечение потребности рынка труда в квалифицированных работниках и специалистах посредством подготовки их республиканскими учебными заведениями. При этом следует учитывать необходимость создания гибкой системы профессионально-технического и высшего

образования в регионе, что позволит учебным заведениям АР Крым осуществлять подготовку узкоспециализированных специалистов, востребованных в определенный временной промежуток на рынке труда территориального образования.

4. Обеспечение занятости населения и стабилизации рынка труда. Регулирование развития трудового потенциала региона требует координации усилий органов регионального управления предпринимательских структур и общественных организаций в отношении решении проблем рынка труда, основными из которых являются: профессионально-квалификационная несбалансированность спроса и предложений рабочей силы; низкий уровень трудоустройства выпускников высших учебных заведений; низкая эффективность механизмов стимулирования инвестиционных проектов, предусматривающих создание новых рабочих мест; отсутствие государственной поддержки в трудоустройстве неконкурентоспособных групп населения (инвалиды, уволенные военнослужащие); низкий уровень эффективности инвестирования в развитие человеческого капитала. Решение данных проблем предусматривает использование правовых, законодательных, экономических и социальных инструментов регулирования социально-трудовых отношений. Так, использование законодательных инструментов связаны с созданием условий для стимулирования занятости, что требует предоставления льгот для создания рабочих мест в частном секторе, обязательное трудоустройство выпускников, подготовленных за средства государства, организаций общественных работ, а также расширение производства товаров и услуг в трудоемких отраслях.

В качестве инструментов финансового регулирования возможно использовать налоговые льготы, связанные с освобождением от выплат в социальные фонды, преференции для реализации государственных программ, государственные субсидии неработающим гражданам, а также финансовые штрафы за нарушение порядка квотирования рабочих мест для не защищенных групп населения. При этом эффективность инструментов финансового и правового регулирования социально-трудовых отношений будет предопределяться уровнем информатизации рынка труда, что предусматривает предоставление консультативных и информационных услуг о конъюнктуре рынка труда, включая наличие вакансий, профессионально-квалификационные требования к кандидатам, условия труда и др.

Поскольку основными целями регулирования рынка труда АР Крым являются создание организационных и экономических условий, обеспечивающих рост продуктивной занятости населения, необходимо обеспечить взаимодействие органов исполнительной власти с организациями работодателей, что обеспечит мониторинг потребности производственно-хозяйственной деятельности региона в работниках определенных специальностей с учетом формирования учебных планов по подготовке данных специалистов. Решение данных задач позволит усилить мотивацию к продуктивной занятости населения, снизить дисбаланс между спросом и предложением профессионально-квалификационного состава рабочей силы и в целом повысить уровень экономической активности населения АР Крым. При этом следует учитывать, что в АР Крым разработаны и приняты к исполнению ряд региональных программ, направленных на стабилизацию демографической ситуации, повышение качества услуг системы здравоохранения, повышение уровня образования и профессиональной подготовки населения, а также на развитие рынка труда региона.

Следовательно, основные направления реализации Концепции должны согласовываться с обозначенными приоритетами регионального развития, что позволит создать предпосылки для повышения конкурентоспособности трудового потенциала АР Крым и обеспечит экономическую и социальную безопасность. В данной связи Концепцию развития трудового потенциала АР Крым следует рассматривать как комплекс стратегических и организационно-управленческих мероприятий, а также региональных программ, обеспечивающих социальную и экономическую безопасность региона.

Учитывая необходимость адаптации кадровой политики региона к изменяющимся внешним и внутренним условиям, а также повышения эффективности управляющих воздействий, в качестве основных направления реализации Концепции следует рассматривать: Совершенствование правовых основ: разработка нормативных актов по стимулированию работодателей в развитии кадрового потенциала; разработка региональных целевых программ содействию занятости насе-

ления, улучшению условий и охраны труда работников, развитию предпринимательства.

Реформирование системы профессиональной ориентации: осуществление мероприятий по профессиональной ориентации учащихся общеобразовательных школ; создание сети центров, оказывающих услуги в получении профессионального образования незанятой молодежи, молодежи не имеющей профессии и специальности; разработка и реализация мер по планированию и поддержке профессиональной карьеры в системе профессионального образования; развитие технического творчества среди обучающейся молодежи; развитие трудовой мотивации посредством организации временной занятости; обучение незанятого населения по профессиям, наиболее востребованным на региональном рынке труда, а также способствующим организации предпринимательской деятельности.

Мониторинг рынка труда и рынка образовательных услуг: проведение систематических исследований развития регионального рынка труда в контексте профессионального и квалификационного обеспечения; разработка методов оценки потребности в кадрах с учетом видов экономической деятельности; реформирование системы профессионального и высшего образования с учетом перспектив экономического развития региона и рынка труда.

Реструктуризация системы профессионального образования: реструктуризация системы среднего профессионального образования с учетом структуры спроса видов экономической деятельности; создание учебных комплексов нового формата, предусматривающих взаимодействие предприятий и учебных заведений в подготовке специалистов; совершенствование целевой контрактной подготовки специалистов и рабочих; подготовка и переподготовка незанятого населения по рабочим профессиям; утверждение новых стандартов качества образовательных услуг, соответствующих современным требованиям рынка труда; совершенствование учебных программ учреждений профессионального, высшего и дополнительного профессионального образования в соответствии с требованиями современной экономики.

Совершенствование системы обучения персонала предприятий: развитие системы внутрифирменной подготовки персонала с учетом сертификации продукции на соответствие международным стандартам серии ISO 9000, сертификации управления окружающей средой ISO 14000, управления охраной здоровья и безопасностью персонала OHSAS 18000; стимулирование разработки в организациях программ развития персонала и повышения производительности труда, системы планирования потребности в кадрах с учетом потребностей региона; содействие созданию условий для развития профессиональных компетенций на основе повышения мотивации труда; повышение социальной ответственности работодателей; организация обучения управленческих кадров предприятий региона; содействие развитию договорных отношений работодателей с образовательными учреждениями по вопросам целевой подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров; содействие созданию системы аттестации персонала; адаптация международных методов подбора персонала;

Развитие системы социального партнерства: использование трехсторонних соглашений, предусматривающих реализацию мероприятий по профессиональной подготовке и обеспечению кадрами приоритетных отраслей экономики; регулирование тарифных соглашений в рамках трудовых коллективных договоров; согласование учебных планов, структуры обучающих курсов, видов специальностей ВУЗов с ассоциациями предпринимателей и промышленников; создание системы государственной поддержки в отношении закрепления молодых специалистов в сельской местности; создание системы стимулов для молодых специалистов по приоритетным видам экономической деятельности и дефицитным профессиям.

Повышение миграционной привлекательности региона: создание условий для привлечения зарубежных специалистов; реализация мероприятий, способствующих привлечению трудовых ресурсов, имеющих высокий уровень профессионально-квалификационной подготовки в приоритетные сферы экономики региона; реализация программ по созданию рабочих мест в депрессивных АТО региона стимулирование использования высокотехнологичных и автоматизированных технологий, обеспечивающих высокий уровень интеллектуализации труда.

ВЫВОДЫ

В заключение следует отметить, что реализация Концепции развития трудового потенциала АР Крым обеспечит повышение эффективности деятельности органов региональной власти в отношении регулирования процессов формирования, использования и развития трудового потенциала в соответствии с международными требованиями организации социально-трудовых отношений. Основные направления реализации Концепции сфокусированы на создании условий для трансформации социального пространства региона в отношении повышении социальной ответственности населения, работодателей и государства. При этом эффективность реализации Концепции будет предопределяться системой действенных инструментов, социальных и экономических методов, организационных мероприятий, представляющих собой механизм регулирования развития трудового потенциала региона.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Розпорядження Кабінету Міністрів України.. Стратегія демографічного розвитку на період 2008-2015 рр.: [Електронний ресурс] :розпорядження :[затверджене 06.06.2007№382-р] :— режим доступу // <http://www.kmu.gov.ua/>.
2. Стратегия экономического и социального развития Автономной Республики Крым на 2011-2020 годы.: [Электрон. ресурс]. —Режим доступа: <http://www.minek-crimea.gov.ua/content.php?cid=Strategy>

УДК 658.15

МЕХАНІЗМ ВЗАЄМОДІЇ ВНУТРІШНІХ І ЗОВНІШНІХ ФАКТОРІВ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

Дем'яненко Т.І.

Розроблено механізм взаємодії внутрішніх і зовнішніх факторів стратегічного управління інноваційно-інвестиційним розвитком підприємства. Розглянуті функції інноваційно-інвестиційного розвитку підприємства.

Ключові слова: *інноваційно-інвестиційна діяльність, підприємство, функції інноваційно-інвестиційного розвитку, стратегічне управління.*

Сучасний період вітчизняної економіки характеризується прискореним переходом до інноваційного розвитку: реалізуються заходи, спрямовані на формування базових інститутів інноваційної економіки, національної інноваційної системи, реформування науки і освіти, впроваджуються якісно нові механізми підтримки інноваційно-інвестиційного процесу. Якісно новий рівень розвитку промислового виробництва і переклад його в стадію стійкого економічного зростання зачіпає широкий спектр організаційно-управлінських механізмів інноваційного і інвестиційного характеру. Формування інноваційно-інвестиційного напрямку розвитку промисловості може стати реальною основою відтворювального процесу усіх рівнів управління, починаючи з окремого підприємства і завершуючи народним господарством в цілому.

Нині проблемам управління в інноваційно-інвестиційній сфері приділяється пильна увага, проте, як показують дослідження багатьох авторів, ефективність отриманих результатів поки що залишається низькою, оскільки в основному усі дослідження зачіпають планово-ринковий тип структурної модернізації промислового сектора економіки і інтенсифікації інноваційно-інвестиційного шляху розвитку. Проте, необхідно відмітити, що особливу актуальність набуває проблема формування ефек-