

КОМРАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

На правах рукописи
УДК: 663.2:005

НАДЕЖДА ЯНИОГЛО

**УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ВИНОДЕЛЬЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ
В КОНТЕКСТЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИННОВАЦИЙ
(на базе АТО Гагауз Ери)**

СПЕЦИАЛЬНОСТЬ: 521.03 ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ ПО ОТРАСЛЯМ

**Автореферат диссертации на соискание ученой
степени доктора экономических наук**

Научный руководитель:

Алла ЛЕВИТСКАЯ
доктор экономики
конференциар-университар

Автор:

Надежда ЯНИОГЛО

КОМРАТ, 2017

Teza a fost elaborată în cadrul catedrei „Economie” a Academiei de Studii Economice din Universitatea de Stat din Comrat, or. Comrat

Conducător științific: LEVITSKAIA Ala, doctor în științe economice, conferențiar universitar

Referenți oficiali:

ACULAI Elena, doctor habilitat în științe economice, conferențiar cercetător

DOROGAYA Irina, doctor în științe economice, conferențiar universitar

Componenta Consiliului Științific Specializat:

PALADI Ion, președinte, doctor habilitat în științe economice, profesor universitar

PORTARESCU Serghei, secretar științific, doctor în științe economice, conferențiar universitar

ONOFREI Alexandr, doctor habilitat în științe economice, profesor universitar

TARAN Nicolae, doctor habilitat în științe tehnice, profesor universitar

BILAȘ Liudmila, doctor în științe economice, conferențiar universitar

BURLACU Natalia, doctor habilitat în științe economice, profesor universitar

GROSU Vladimir, doctor în științe economice

Suținerea tezei va avea loc la 24 februarie 2017, ora 14-00, în ședința Consiliului Științific Specializat D 32.521.03 – 08 din cadrul Academiei de Studii Economice din Moldova, pe adresa: MD-2005, mun. Chișinău, str. Mitropolit Gavriil Bănulescu-Bodoni 61, bl.A, et 3, Sala Senatului.

Teza de doctor în științe economice și autoreferatul pot fi consultate la Biblioteca Academiei de Studii Economice din Moldova și pe pagina web a Consiliul Național pentru Acreditare și Atestare a Republicii Moldova (www.cnaa.md)

Autoreferatul a fost expediat la data de «18» ianuarie 2017

Secretar științific al Consiliul științific specializat

doctor în științe economice, conferențiar universitar _____ **PORTARESCU Serghei**

Conducător științific

doctor în științe economice, conferențiar univ. _____ **LEVITSKAIA Ala**

Autor

_____ **IANIOGLO Nadejda**

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ИССЛЕДОВАНИЙ

Актуальность темы исследования. Винодельческая отрасль является ведущей и приоритетной отраслью в молдавской экономике, которая формирует до 20% ВВП страны. Большинство виноградников Молдовы расположены на юге страны, где находится Автономно Территориальное Образование (АТО) Гагаузия, утвержденное Законом Республики Молдова об особом правовом статусе Гагаузии (Гагауз Ери) [1]. АТО Гагаузия традиционно занимается виноделием, которое является здесь стратегической отраслью экономики: доля виноделия в общем объеме промышленного производства составляет около 60% и 34% от объемов экспортируемой продукции.

Однако, несмотря на функционирование Программы восстановления и развития виноградарства и виноделия в Республике Молдова на 2002 – 2020 гг объем производимой продукции в данной отрасли ежегодно снижается [3]. Такая тенденция обусловлена нестабильной ситуацией, связанной с рынками сбыта готовой продукции, а также внутренними проблемами отрасли: отсутствием поддержки постоянной идентичности винодельческой продукции под конкретной маркой; превышением возраста активного плодоношения; низкий уровень менеджмента в продвижении продукции на внешних рынках, низкий уровень маркетинга и т.д. Кроме этого, в настоящее время, винодельческая отрасль Республики Молдова находится в процессе структурного реформирования: изменение порядка регулирования качества продукции, упрощение процедуры сертификации продукции, стимулирование производства качественных вин с географическим указанием и т.д. Необходимость реализации данных мероприятий продиктована необходимостью выхода на новые рынки, жесткими условиями работы в рыночных отношениях, жесткой конкуренцией молдавских вин, шампанского и коньяков на рынках стран Европейского Союза, России и других стран СНГ.

По мнению автора, одним из наиболее приоритетных направлений устойчивого развития винодельческих предприятий и самой отрасли в целом является инновационное развитие. Однако, для обеспечения долгосрочного развития инновационной деятельности винодельческих предприятий, недостаточно только внедрения передовых технологий или закупки нового оборудования. Большинству этих компаний требуется переосмысление принципов деятельности. То есть, предприятия должны проводить изменения в деловой практике, в организации рабочих мест или в развитии внешних связей. Так называемые управленческие, или организационные инновации, должны гармонично взаимообуславливать общий эффект от инновационной деятельности.

Степень разработанности проблемы. Проблемы понятийного аппарата инноватики и теоретические вопросы инновационной деятельности рассмотрены в работах таких авторов как: Й. Шумпетер, Я. Кук, П. Майерс, Е.И. Хрищев, М. Додгсон, В.Г. Медынский, О. Савчук, С.В. Ильдеменов, Д.Месси, П.Квинтас, Д. Уилд, Д. Тис и др.

Существенный вклад в разработку методологических положений по внедрению и диффузии организационных инноваций посвящены научные исследования таких авторов как: Ж. Биркиншоу, Т.В. Голевая Б., И. Мильнер, М. Шнайдер, А. Лам, Р. Дафт, Ю.Г. Мыслякова, А.Н. Пушков, Д.Г. Гришанов, М. Портер, С. Фримен, И. Ян, Г. Бонд, Э. Мэйо, Ч. Бериард, Х. Рамперсад, П.И. Ваганов и др.

Методические проблемы внедрения организационных инноваций исследовали Ф. Даманпур, М. Хаммер и Д.Ж. Чампи, С. Маконков, Б. Кориат, И. Фаустова, М. Комов, Б. Мильнер, В. Медынский, Ф. Шутилов, Б. Санто и др.

В Республике Молдова общие вопросы инноваций, инновационного менеджмента, формирования организационных инноваций и управления ими, исследованы в работах преподавателей и ученых молдавских университетов и академий: Г. Белостечник, А. Котельник, И. Дорогая, О. Савчук, И. Сырбу, А. Попа, А. Левитская, Е. Акулай, Л. Билаш, И. Палади, С. Чертан, Е. Хрищев, К. Гуцу, Л. Рошка-Садурски, Д. Пармакли, А. Быркэ, Л. Коваш и др.

Несмотря на большое количество научных трудов, исследований и публикаций, связанных с темой диссертации, остались недостаточно освещенными вопросы, связанные с

особенностями осуществления организационных инноваций на предприятии, алгоритма внедрения и оценкой их эффективности.

Актуальность обозначенной проблемы, недостаточная степень ее разработанности при ограниченном инструментарно-методическом обеспечении, а также практическая значимость в управлении промышленными предприятиями в контексте организационных инноваций, определили выбор темы диссертационного исследования, его цель и задачи, а также логику работы.

Цель исследования — совершенствование теоретических, методологических основ и мер практического характера для устойчивого развития предприятий винодельческой отрасли АТО Гагаузия в рамках организационных инноваций.

Поставленная в работе цель обусловила необходимость решения следующих **задач**:

1. Изучить совокупность фундаментальных научных терминов определяющих сущность инноваций и инновационных процессов, обозначить особенность организационных инноваций.
2. Исследовать влияние организационных инноваций на конкурентоспособность предприятий.
3. Дать методологическое обоснование необходимости организационных инноваций в управлении предприятием.
4. Провести анализ методологического инструментария оценки эффективности организационных инноваций при их внедрении в деятельность предприятия.
5. Дать характеристику винодельческой отрасли АТО Гагаузия, провести анализ видов инноваций, используемых на винодельческих предприятиях.
6. Разработать механизм формирования и реализации организационных инноваций на предприятии.
7. Разработать методологию оценки эффекта организационных инноваций на предприятии.
8. Разработать модель управления развитием винодельческих предприятий АТО Гагаузия в контексте организационных инноваций.

Важная научная проблема, решенная в диссертации, заключается в разработке методических и практических рекомендаций по совершенствованию организационного механизма управления винодельческими предприятиями в условиях кризисного развития отрасли.

Объектом исследования являются винодельческие предприятия, функционирующие на территории АТО Гагаузия (Республика Молдова).

Предмет исследования – выявления путей развития винодельческих предприятий в рамках организационных инноваций.

Теоретическую базу составили фундаментальные концепции и гипотезы, представленные в классических и современных трудах отечественных и зарубежных ученых в области инновационного менеджмента.

Так же в работе использована законодательная база Республики Молдова по важнейшим вопросам инновационного развития экономики, малого и среднего предпринимательства, программные и прогнозныe разработки государственных органов власти в сфере управления винодельческого сектора АТО Гагаузия.

На основе диалектического познания в процессе обработки, изучения, анализа накопленных материалов использованы следующие **методы исследования**: методы научных абстракций, графический метод, экономико-статистические группировки, сравнительный и логический анализ, изучение статистических выборок и динамических рядов, экспертных оценок, личных наблюдений, монографических изучений, социологических исследований.

Эмпирической базой обеспечения доказательности концептуальных положений, достоверности выводов и рекомендаций стали: статистические и аналитические материалы служб и органов Республики Молдова, АТО Гагаузия, отраслевых, региональных органов управления аграрного сектора, годовые отчеты винодельческих предприятий, нормативно-справочные материалы.

Научная новизна работы заключается в решении проблемы по разработке концептуальных положений в моделировании процессов развития предприятий винодельческой отрасли АТО Гагаузия в рамках организационных инноваций и обосновании системы управления развитием предприятий, позволяющих обеспечить эффективность и конкурентоспособность винзаводов АТО Гагаузия в современных условиях хозяйствования. Основные научные результаты заключаются в следующем:

1. Уточнено понятие «инновация», которое опирается на Международные рекомендации по сбору и анализу данных по инновациям и акцентирует внимание на важнейших факторах инновационности товара или услуги – применение в практической деятельности и реализуемости на рынке.
2. Предложена методика формирования и имплементации организационных инноваций на предприятии, нацеленная на упреждение сопротивления работников организационным изменениям. Так же, данная методика позволяет проводить контроль изменений на каждом этапе их внедрения и проводить оценку полученного эффекта.
3. Предложена методология оценки эффекта организационных инноваций на предприятии, позволяющая провести комплексную оценку организационных нововведений, рассчитать количество требуемого персонала и затраты на каждого специалиста, еще на этапе их планирования и внедрения.
4. Предложена модель кластерного управления развитием винодельческих предприятий АТО Гагаузия в контексте организационных инноваций, которая может играть ключевую роль в создании благоприятных условий ведения бизнеса, способствовать росту активности хозяйствующих субъектов, позволяя им адаптироваться к изменяющимся условиям внешней среды и повышению конкурентоспособности региона.
5. Предложена модель расчета прогноза влияния кластера виноделия на базовые показатели винодельческих предприятий. Модель позволяет рассчитать эффект, получаемый от совместной работы всех элементов кластерной системы. При наличии достаточного количества данных, модель демонстрирует четкую аппроксимацию и может быть использована при прогнозировании объема продаж в инвестиционном проектировании.

Теоретическая значимость и практическая ценность работы обусловлена ее новизной и заключается в разработке механизма внедрения и оценки эффективности организационных инноваций на предприятии. Материалы работы могут использоваться в качестве теоретико-методологической базы таких учебных курсов как: «Инновационный менеджмент», «Менеджмент», «Управление проектами». Рекомендации, подготовленные автором по результатам исследования, могут быть использованы в экономической деятельности хозяйствующих субъектов как винной отрасли, так и смежных отраслей; в разработке программ развития и повышения конкурентоспособности винодельческой отрасли на государственном и региональном уровнях; при принятии решений и прогнозировании инновационной деятельности предприятия.

Важность научной проблемы, решенной в рамках исследования, заключается в разработке методических и практических мер управления винодельческими предприятиями, позволяющие повысить их конкурентоспособность в кризисных условиях развития отрасли.

Апробация исследования. Основные положения диссертационного исследования доложены и обсуждены на национальной конференции с международным участием „Стратегии и политики менеджмента в современной экономике” в Молдавской Экономической Академии (2013г., 2014г., 2016г.); на международной научно-практической конференции «Инновационное развитие Республики Молдова: национальные задачи и мировые тенденции» в Комратском Государственном Университете (2013 г). Кроме этого, исследования публиковались в виде отдельных научных статей в журналах: «ECONOMICA», издательство Экономической Академии Молдовы, «Intellectus», издательство Государственное агентство по интеллектуальной собственности Республики Молдова, «Economie și sociologie» издательство

Национальный Институт Экономических Исследований, Сборник научных трудов ученых и аспирантов (Украина, г. Переяслав-Хмельницький). Так же, апробация научных результатов работы была осуществлена путем их внедрения в деятельность Ассоциации Виноделов АТО Гагаузия – «Gagauz-Vin», предприятий: «Tomai-Vinex» SA, «Invinprom» SRL, «Vinuri de Comrat» SA.

Публикации. Основные положения диссертационной работы опубликованы в 9 научных работах объемом 2,58 п.л., из которых 5 опубликованы в аккредитованных источниках Украины и Республики Молдова, 5 статей представлены без соавторов.

Ключевые слова: организационные инновации, конкурентоспособность, винодельческая отрасль, эффективность, кластер, синергический эффект, инвестиции

Диссертационная работа включает: введение, 3 главы, выводы и предложения, библиографию, приложения, список аббревиатур и условных сокращений, аннотации на трех языках.

СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, формулируются цель и задачи, указывается методологическая база, формулируется научная новизна и основные положения выносимые на защиту, также обосновывается теоретическая и практическая значимость исследования, указываются сведения об апробации результатов исследования, об объеме и структуре работы.

Первая глава «Теоретические аспекты исследования организационных инноваций» является вводной главой, включающей в себя три параграфа в которых поводится анализ концепций инновационного менеджмента, классификация инноваций, особенности организационных инноваций и их влияние на конкурентоспособность предприятия. В данной главе проведен анализ понятийного аппарата экономической науки в области инноваций который позволил сделать вывод о том, что существует два подхода к определению инноваций. Первый подход трактует инновацию как *результат* творческого процесса. Второй подход представляет инновацию как *процесс* внедрения новшеств.



Рис. 1. Подходы к определению инноваций
Источник: составлено автором на базе 16, с. 11

Автором конкретизировано понятие «инновация», которое учитывает важнейшие идентификационные факторы инновации – это возможность коммерческой реализации на рынке и применения в практической деятельности предприятия.

Позиция автора к понятию «инновация» следующая: **Инновация** – это конечный результат исследовательской или творческой деятельности, получившей воплощение в виде новой или существенно усовершенствованной продукции (услуги), реализуемой на рынке, либо нового метода маркетинга, организационного метода, способа производства или доставки продукта, используемого в практической деятельности для получения экономической или социальной выгоды.

В рамках темы диссертационного исследования, основываясь на анализ научных работ и различных моделей классификации инноваций, выявлена неоднозначность подходов к понятию «организационная» инновация. Большинство моделей классификации инноваций выделяют в качестве *специфического элемента* организационно-управленческие инновации (organizational–managerial innovation). Такого рода инновации ориентированы на использование методов и технологий организационного управления, на базе которых производится перевод производственных и социальных систем в желаемое состояние.

Анализ определений, позволяет сделать вывод, что, характеризуя организационно-управленческие инновации, авторы придерживаются различных подходов: организационными (управленческими) инновациями называются инновации, которые нельзя отнести к другим видам инноваций; организационные и управленческие инновации рассматриваются в качестве различных понятий; организационные и управленческие инновации отождествляются; эти понятия рассматриваются в комплексе («организационно-управленческая инновация»). Опираясь на классификацию международного руководства по сбору и анализу данных по инновациям, в данном диссертационном исследовании используется понятие «организационная инновация»

Автором изучена возможность внедрения и управления организационными инновациями на предприятии в рамках факторного подхода; функциональной концепции; системного и ситуационного подхода. Анализ всех подходов показал, что системный подход, который генерирует инновации в базовых функциях менеджмента: планирование, организация, мотивация, контроль, учитывая их при этом как взаимосвязанные элементы одной системы, влияющих друг на друга, является наиболее приемлемым при внедрении организационных инноваций.

В данной главе проведен анализ ряда научных работ, посвященных влиянию организационных инноваций на деятельность предприятия. Было выявлено, что часть исследователей утверждает, что организационные инновации необходимы для подготовки предприятия к успешному внедрению другого рода инноваций. Другая часть исследователей, утверждает, что организационные инновации сами по себе способны обеспечить предприятию конкурентные преимущества, тем самым повысить эффективность деятельности. Однозначно, можно утверждать, что внедрение организационных инноваций в хозяйственную и инновационную деятельность промышленных предприятий обуславливает, с одной стороны, повышение эффективности инновационной деятельности, а с другой – улучшение результатов функционирования предприятий, что свидетельствует об особой роли этих инноваций для повышения конкурентоспособности промышленных предприятий.

В работе изучена совокупность фундаментальных научных терминов определяющих сущность организационных инноваций, обозначены их особенности. Но, несмотря на большое количество научных трудов, исследований и публикаций, связанных с подходами к определению понятия «организационная инновация» и их классификацией, актуальными и недостаточно изученными остаются вопросы, связанные с особенностями осуществления организационных инноваций на предприятии, алгоритма их внедрения и оценкой эффективности. Именно эти направления явились целевыми установками, требующими решения в следующих главах данного исследования.

Во второй главе «Методологические подходы определения необходимости и эффективности организационных инноваций на предприятии» проведен анализ методологических подходов к обоснованию необходимости имплементации организационных инноваций на предприятии. Как было отмечено в первой главе работы, организационные инновации - это новые методы ведения бизнеса, новые методы организации рабочих мест, новые организационные методы во внешних связях предприятия, т.е. по сути - это реорганизация бизнес процессов предприятия, которая в последствии приводит к улучшению экономических и социальных показателей. Для принятия решения о целесообразности изменения процессов на предприятии, в настоящее время используются три критерия: дисфункциональность бизнес процесса на предприятии; значимость этого процесса для предприятия и его клиентов; осуществимость преобразований. Последний наиболее сложный показатель, поскольку на него может влиять большое количество факторов. Тем не менее, правильная оценка осуществимости позволяет избежать крупных потерь, особенно при проведении глубоких изменений.

В п. 2.2. данной главы представлены дифференцированные подходы к понятию и видам оценки эффективности организационных инноваций. Анализ показал, что все точки зрения по проблеме оценки эффективности организационных инноваций условно можно объединить в два подхода. Первый подход заключается в том, что методология оценки эффективности организационных инноваций должна основываться на методах оценки эффективности конечных результатов производства, органической частью которого является управление.

Второй подход связан с концепцией сокращения затрат на управление за счет улучшения использования рабочего времени работниками всех подразделений предприятия.

Методологические подходы к оценке эффективности организационных инноваций базируются, на некоторых принципах, присущих управленческому решению как к категории менеджмента. Исходя, из этого, различают: целевую эффективность – степень соответствия организационной инновации ее целевому назначению; технологическую (ресурсная) эффективность – степень интенсивности использования ресурсов организации с точки зрения соотношения между объемами, издержками и размерами затраченных ресурсов; экономическую эффективность – соотношение результатов и затрат подразделения организации, или организации в целом.

Основной сложностью при оценке эффективности организационных инноваций – это выбор критериев эффективности. Трудность состоит в подборе количественных показателей оценки организационных инноваций (в частности, невозможно дать прямую и точную количественную оценку результатам управленческого труда). Это обуславливает неизбежность использования нескольких различных критериев, в том числе качественных, значения которых можно оценить только с помощью экспертных методов.

Объект диссертационного исследования предполагает анализ экономического состояния винодельческой отрасли АТО Гагаузия. Доля виноделия в общем объеме промышленного производства АТО Гагаузия составляет порядка 60%. Такой концентрации данного вида производства нет больше нигде в Республике. Итоговый объем произведенной винодельческой продукции в натуральном и денежном выражении по АТО Гагаузия, с ее линейной аппроксимацией, наглядно представлен на рисунке 2.



Рис. 2. Объем произведенной винодельческой продукции в АТО Гагаузия за 2008-2014 гг
 Источник: составлено автором на базе 7; 25

Линейная аппроксимация объема произведенной винодельческой продукции в АТО Гагаузия за 2008-2014 гг в натуральном выражении наглядно демонстрирует спад производства за анализируемый период. В сравнении с 2008 годом в 2014 году было произведено на 1562,1 тыс. далл или 37,4% меньше винодельческой продукции. В динамике, производство винодельческой продукции в денежном выражении в АТО Гагаузия так же как и в целом по Республике, растет. Так, в 2014 году в АТО Гагаузия было произведено на 559,4 млн. лей винодельческой продукции, что на 53,3 млн. лей или 8,6% больше чем в 2008 году.

Динамика экспорта винодельческой продукции из АТО Гагаузия за 2008-2014 гг. представлена на рисунке 3.

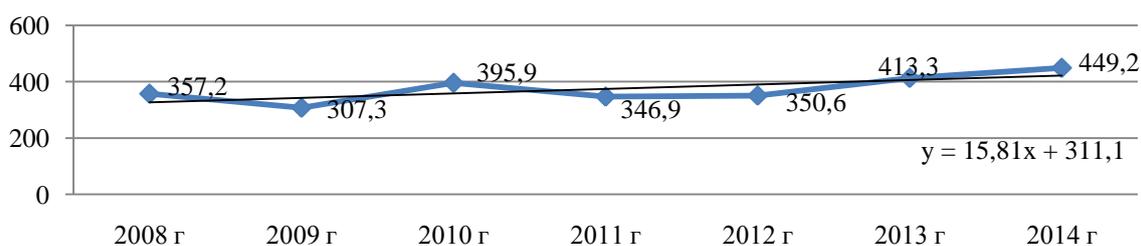


Рис. 3. Динамика экспорта винодельческой продукции АТО Гагаузия за 2008-2014 гг (млн. лей)
 Источник: составлено автором на основе 25

В 2014 году из АТО Гагаузия было вывезено винодельческой продукции на сумму 449,2 млн. лей, что больше чем в предыдущем 2013 году на 35,9 млн. лей или 8,6%. В сравнении с 2008 годом, в 2014 году экспорт винодельческой продукции увеличился на 25,7% или 92 млн. лей.

Винодельческая отрасль АТО Гагаузия представлена восемнадцатью предприятиями. Все предприятия в своей деятельности руководствуются Законом Республики Молдова «О предпринимательстве и предприятиях» [2]. Из них, три предприятия не функционируют: «Burlacu – Vin» SA, «Negvin-Prod» SRL, SA «Aurnecvin». Одно предприятие - «CGL-PRIM» SRL, является домашней винодельней и выпускает свою продукцию под брендом «KARA GANI», до 300 тонн в год. Таким образом, из 18 винозаводов на территории АТО Гагаузия, производственной деятельностью в крупных масштабах занимаются 14 предприятий. Из них, 57% винозаводов Гагаузии относятся к средним предприятиям, 28% - это малые предприятия и 14% - крупные винодельческие предприятия.

В рамках исследуемой темы, с целью оценки уровня использования организационных инноваций на винодельческих предприятиях АТО Гагаузия, было проведено анкетирование. Отметим, что все проанализированные предприятия работают на рынке АТО Гагаузия более 10 лет. Согласно анкетных данных, по мнению опрошенных к инновационно-ориентированным предприятиям винодельческой отрасли АТО Гагаузия относятся 42%, 35% - это частично инновационные предприятия и 21% - не инновационные.

Для выявления истинно сложившейся ситуации, мы оценили степень инновационности каждого предприятия с помощью показателя инновационной активности автора П.Д.Кониной [17]. (см. рис. 4).

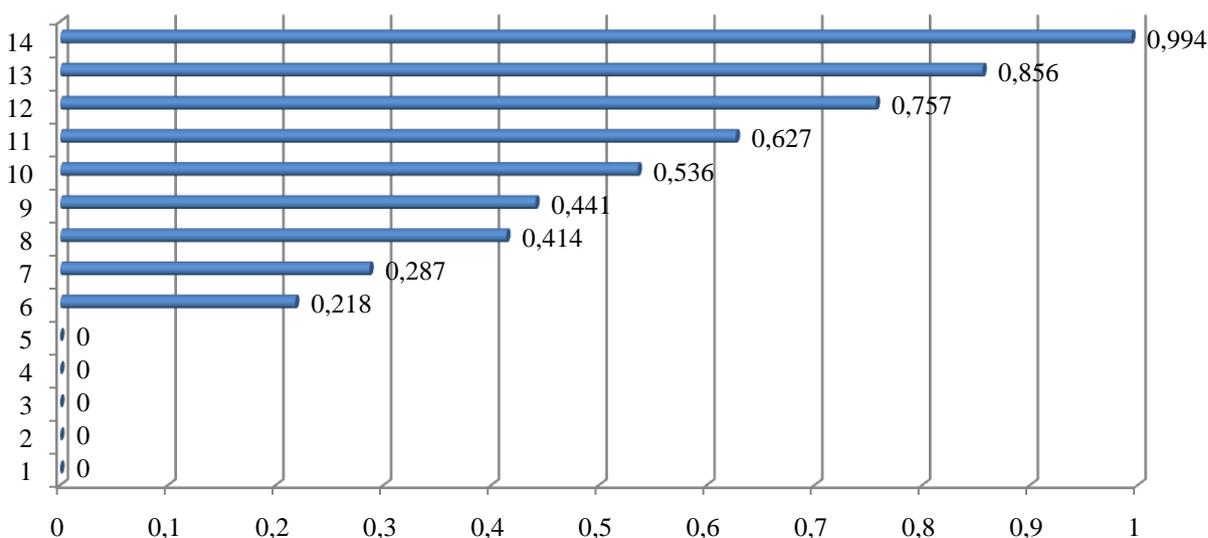


Рис. 4. Уровень инновационной активности винодельческих предприятия АТО Гагаузия в 2014 году
Источник: рассчитано автором

Из данных рисунка 4 видно что, согласно полученному рейтингу 35% предприятий против 42% отмеченных в анкетах, относятся к инновационно-ориентированным. К частично инновационным так же относятся 35% предприятий, столько же было отмечено в анкетах. И к не инновационным относятся 30% предприятий против 21% отмеченного в анкетах. Полученные результаты иллюстрируют ситуацию, когда руководители предприятий не могут с точностью ответить - является ли предприятие инновационно-ориентированным. Это парадоксальная ситуация, так как, следуя логике вещей, руководители должны владеть полной информацией о целях, стратегии развития, применяемых методах и технологиях на предприятии.

Общий фон количества внедряемых инноваций остается ничтожно малым. Это подтверждается и достаточно низкой долей расходов на инновационные разработки в общем объеме продаж продукции винозаводов: 14% предприятий расходует на инновации менее 5% от

общего объема продаж продукции, 14% опрошенных расходуют от 5%-10% доходов на внедрение инноваций, 30% опрошенных расходуют до 20% прибыли предприятия на инновации и 30% опрошенных вообще не внедряют инновации.

На вопрос о видах инноваций, внедряемых на винодельческих предприятиях, были получены следующие ответы:

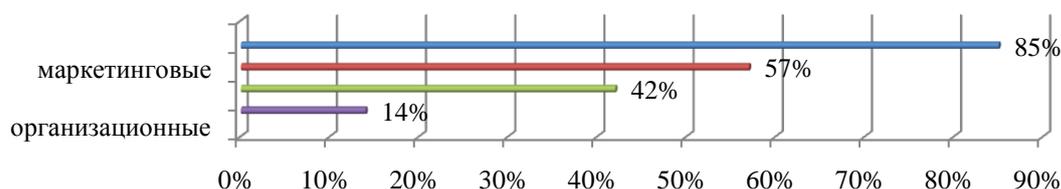


Рис.5. Удельный вес винодельческих предприятий, внедривших разные типы инновации в период 2006-2015 гг
Источник: разработано автором

Из вышеприведенной диаграммы видно, что наиболее популярными инновациями в винодельческой отрасли АТО Гагаузия являются процессные инновации. Их внедрение отметили 85% предприятий. Результатом процессных инноваций выступает новая технология, новый метод доставки и т.д. Маркетинговые инновации занимают второе место по внедряемости на винозаводах. Их внедрение отметили 57% предприятий. Результатом маркетинговых инноваций являются новые маркетинговые приемы, дизайн и т.д.

Продуктовые инновации были отмечены 42%-ми предприятий. Результатом такого рода инноваций является новый материальный продукт (товар) или новая услуга. Внедрение в свою практику организационных инноваций, результатом которых являются новшества в управлении кадрами, внешними связями и т.д., отметили всего 14% предприятий – это SC «Tomai-Vinex» SA и SA «Kazaiak-Vin».

Такой процент внедрения организационных инноваций на винодельческих предприятиях АТО Гагаузия представляет отдельный интерес, так как на вопрос об изменении организационной структуры, что является непосредственно организационной инновацией, положительно ответили 28%. Это SC «Tomai-Vinex» SA, «Şadrisvin» SRL, «DK-Intertrade» SRL, «Jemciujina» SRL.

Такие организационные инновации как:

- ✓ *Бенчмаркинг*, активно используют 28% опрошенных – «DK-Intertrade» SRL, IM «VinariaBostovan» SRL, SA «Kazaiak-Vin», SC «Tomai-Vinex» SA;
- ✓ *Аутсорсинг*, бизнес-процессов активно используют 14% опрошенных - IM «VinariaBostovan» SRL, SA «Kazaiak-Vin»;
- ✓ *Новые формы и источники набора персонала*, используют 14% опрошенных - SA «Kazaiak-Vin», SRL "Nexovin";
- ✓ *Новые схемы оплаты труда*, внедрили 28% опрошенных - SA «Kazaiak-Vin», «Invinprom» SRL, IM «VinariaBostovan» SRL, «Vinuri de Comrat» SA.
- ✓ *Использование современных методов управления* (автоматизация документооборота, бухгалтерского учета, складского учета) отмечено 85% опрошенных;
- ✓ *Внедрение современных систем контроля качества продукции* отметили 57% предприятий. В качестве современной система контроля качества на винодельческих предприятиях АТО Гагаузия отмечено: ИСО 9000 – 14%, ИСО 9001 – 14%, НАССР – 7%, собственные лаборатории – 21%, кишиневская лаборатория – 14%. Кроме того, молдавские компании не прилагают достаточных усилий, чтобы пройти сертификацию менеджмента качества ISO 9001: уровень проникновения этих сертификатов в нашу экономику выше, чем в странах СНГ, но он в четыре раза ниже, чем в странах Центральной и Восточной Европы. Этот показатель отражает относительно низкую интенсивность организационных инноваций в молдавском частном секторе [4];

✓ *Внедрением на предприятии современных систем логистики и поставок сырья, материалов, комплектующих и т.д. занимаются 28% предприятия – SA «Kazaiak-Vin», «Invinprom» SRL, «DK-Intertrade» SRL, «Vinuri de Comrat» SA.*

✓ *Изменением в организации внешних связей, в частности кооперацией с другими предприятиями и госучреждениями с целью повышения эффективности своей деятельности, занимаются 63% предприятий. Чаще всего кооперация компаний происходит в сфере сбыта готовой продукции – 35%, производства – 35%, закупке сырья – 28%;*

Из выше проанализированного, можно сделать вывод о том, что в действительности организационные инновации внедряют большее количество предприятий, нежели 14% изначально отметивших. Это говорит о том, что руководители не могут классифицировать данный род инноваций.

Не смотря на непопулярность организационных инноваций, руководители предприятий согласны с тем, что следует провести организационные изменения. Ответы на вопрос о целесообразности изменений в деятельности компании представлены на рисунке 6:



Рис. 6. Предпочитаемые организационные изменения в деятельности виноделов АТО Гагаузия
Источник: составлено автором

Из рисунка 6 видно, что 61% опрошенных согласны с тем, что следует повысить удобство рабочих мест на предприятии, 46% согласны с тем, что надо создать более эффективную обратную связь, 23% руководителей считают, что на предприятии следует пересмотреть организационную структуру и усовершенствовать систему документооборота, и 15% считают что, следует пересмотреть отношения «начальник-подчиненный» и улучшить атмосферу в коллективе.

По мнению автора, узкое применение организационных инноваций обусловлено отсутствием опыта их внедрения, учитывающего многолетние традиции организации деятельности, предпринимательскую культуру и систему ценностей, сформированную в ходе хозяйственной практики местных предприятий. Кроме этого, эффект от внедрения организационных инноваций на предприятии не наступает мгновенно как при внедрении процессных инноваций. Существует определенный временной лаг от внедрения организационной инновации до получения эффекта. Это является одним из основных причин отказа предпринимателей внедрять организационные инновации.

Третья глава «Направления совершенствования развития винодельческих предприятий в рамках организационных инноваций» предлагает механизм формирования и реализации организационных инноваций, алгоритм их внедрения на предприятии и методологию оценки.

В данной главе проведен критический анализ литературы на предмет внедрения организационных инноваций в деятельность предприятия. Рассмотрены модели таких авторов как: Ф. Ауэрсвальд (F. Auerswald), Р. Вульф (R. A. Wolfe), Ф. Даманпур (F. Damapour) и М. Шнайдер (M. Schneider) [9;10;13].

В представленных моделях, имплементация организационных и технологических инноваций происходит практически одинаково. Согласно исследованиям американского профессора Р. Дафт – процесс внедрения технологических инноваций осуществляется «снизу вверх», т.е. иницируется работниками предприятия, тогда как, процесс внедрения организационных инноваций осуществляется «сверху вниз» т.е. иницируется руководством предприятия. Следовательно, отождествлять эти процессы ошибочно.

В соответствии с вышесказанным, автором данной работы предлагается собственный алгоритм внедрения данного рода инноваций, который можно адаптировать в том числе в деятельности винодельческих предприятий. Наглядно процесс внедрения организационных инноваций представлен на рисунке 7.

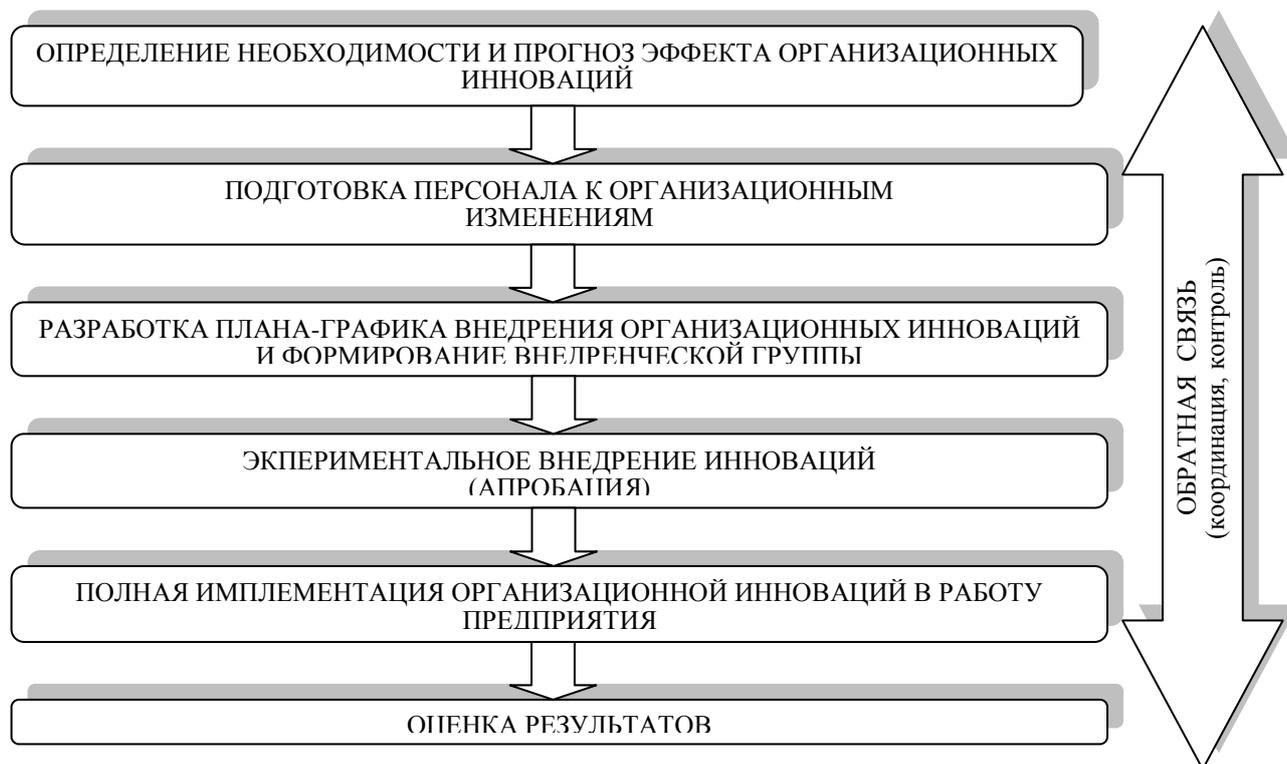


Рис. 7. Алгоритм внедрения организационных инноваций
Источник: разработано автором

Рассмотрим каждый предлагаемый этап внедрения организационных инноваций более подробно:

1. Определение необходимости и эффективности организационных инноваций.

О необходимости организационных инноваций на предприятии свидетельствует дисфункциональность бизнес-процессов. К дисфункциональности бизнес-процессов можно отнести: не налаженный процесс обмена информацией между подразделениями предприятия, отсутствие (слабая) обратной связи, чрезмерная бюрократизация процессов, что приводит к их неоправданному усложнению, высокий уровень товаро-материальных буферных запасов, что говорит о том, что система не в состоянии справляться с неопределенностью и т. д. Кроме этого, ответить на вопрос, какое влияние окажут организационные инновации на клиентов компании, на конечную прибыль компании, а также провести оценку потенциально возможных рисков.

2. Подготовка персонала к организационным изменениям. В процессе внедрения организационных инноваций, превостепенную роль играет персонал предприятия. В связи с этим особо важное значение приобретает задача повышения инновационной готовности и способности персонала организации осуществлять впервые или воспроизводить (воспринимать) актуальную идею или инновацию с целью получения социального эффекта. Как показывает практика, бесконфликтное внедрение в организацию инновационных изменений является скорее исключением, чем правилом. Слишком по-разному оцениваются инновационные изменения со стороны руководства организаций (для него это новые шансы) и со стороны его сотрудников (для них перемены нередко чреватые опасностью).

Сопротивление персонала организационным инновациям, согласно исследованиям обусловлено следующими причинами [15;19]:

- низкий уровень корпоративной культуры;
- недостаток у персонала информации о проводимых реформах;
- недостаточная мотивация участия персонала в изменениях;
- несогласованность действий руководства;
- использование авторитарного подхода при реализации изменений;
- недоверие сотрудников к инициаторам изменений.

В работах таких исследователей как Билаш Л., Стихи Л., Дорогая И., Голевая Т. [5;6;8;14] выделяется группа наиболее перспективных направлений деятельности по преодолению сопротивления персонала организации инновационным изменениям:

1. Ресурсное направление, которое включает в себя выделение дополнительных ресурсов на проектирование и осуществление инновационных изменений, финансовое содействие инновационному риску, повышение квалификации персонала;
2. Информационное направление, предполагающее обеспечение информирования персонала о существе инновационных проблем и решений, предварительное информирование о возможных трудностях и проблемах инновационных изменений;
3. Мотивационное направление, предусматривающее обеспечение материального и морального поощрения участников инновационных изменений, содействие служебному продвижению инноваторов, повышению их профессионально-трудового и личного статуса;
4. Технологическое направление, требующее разработки инновационных проектов на альтернативной и комплексной основах, обеспечения правильной постановки инновационной проблемы, оптимального распределения ресурсов и адекватной оценки инновационных изменений, проведения инновационных игр, групповых тренингов, инновационных экспериментов;
5. Этическое направление, ориентирующее на повышение организационной и конвенциональной культуры участников изменений, применение различных санкций в отношении нарушителей организационных норм и традиций.

3. Разработка плана-графика внедрения организационных инноваций и формирование внедренческой группы. План-график внедрения инноваций необходим для того, чтобы руководство могло отследить сам процесс внедрения и вовремя проводить корректирующие мероприятия.

Формирование рабочей группы можно подразделить на несколько этапов. Первый этап – отбор наиболее активной части трудового коллектива.

Второй этап формирования рабочей группы – это проведение собеседования с кандидатами в рабочие группы с целью получения их согласия на участие во внедрении организационной инновации в качестве члена команды.

Третий этап - обучение членов рабочих групп (команд): проведение обучения либо за счет внутрифирменных курсов повышения квалификации и программы обучения, проводимых внешними организациями, которые специализируются на данном новшестве в управлении (консалтинговые компании), либо, создавая внутрифирменные системы обмена передовым опытом управления, распространения практических навыков работы по-новому, и используя их. Четвертый этап – это аттестация членов рабочей группы, на основании которой происходит окончательное формирование команды.

4. Экспериментальное внедрение инноваций (апробация). Данный этап дает не только возможность проверить нововведение в условиях конкретной компании, но и позволяет установить точную последовательность организационных преобразований, откорректировать план-график внедрения инновации. Для проведения эксперимента может быть выбрано одна или несколько структурных единиц. Под экспериментом будем понимать осуществление следующих мероприятий [20]:

1. Апробация основных организационных преобразований, которые отражают управленческую инновацию и затем в рамках полного внедрения будут распространены на всю деятельность предприятия.

2. Апробация механизма обратной связи о промежуточных результатах внедрения организационной инновации. В качестве такого механизма, могут служить внутренние аудиты (ревизии, экспертизы, инспекции, проверки), которые образуют обратную связь системы управления.

3. Анализ функционирования подразделения в новых условиях (на основе отчетов аудиторских проверок и отчетов ответственного за внедрение организационной инновации). Для этих целей необходимо использовать показатели результативности организационной инновации.

4. Снижение чувства неопределенности у персонала путем демонстрации достоинств нововведения на примере подразделений, где проходил эксперимент.

5. Полная имплементация организационных инноваций в работу предприятия.

После того, как в ходе экспериментального внедрения организационной инновации, достигнуты положительные результаты, можно начинать полное внедрение.

5.1 Необходимо распространить программы обучения персонала, внедренные на третьем этапе и обучить персонал в подразделениях.

5.2. При отсутствии специалистов нужной квалификации и при неспособности обеспечить их в результате обучения в рамках компании, следует провести прием на работу нового персонала.

5.3 . Проведение должностных перемещений в соответствии с условиями функционирования нововведения.

6. Оценка результатов. На данном этапе руководство:

6.1. Оценивает полученные результаты.

6.2. Проводит сравнение полученных результатов с заранее рассчитанной эффективностью на первом этапе. При необходимости проводится корректировка всех этапов алгоритма внедрения инноваций.

6.3. Проводится подготовка к диффузии организационных инноваций – их распространению в других подразделениях и филиалах фирмы, а также и в других фирмах через патентирование.

Кроме выше описанных этапов, для успешного внедрения и длительного использования управленческого нововведения требуется механизм обратной связи, на основании которого будут осуществляться координация и контроль организационных преобразований. Поэтому немаловажное значение в предлагаемой схеме процесса внедрения организационных инноваций должно придаваться процедурам и методам контроля, в результате которого получают информацию о степени достижения целей и соблюдении графика внедрения, об объеме затраченных ресурсов, о выполнении персоналом требований работы по новому, о необходимости модификации внедренных новых форм и методов управления.

Преимущество предложенной методики внедрения организационных инноваций, заключается в том, что она учитывает реакцию и предупреждает сопротивление персонала организационным изменениям. Так же, данная методика позволяет проводить контроль изменений на каждом этапе и провести оценку полученного эффекта.

Во втором параграфе данной главы предложена методика оценки эффекта внедрения организационных инноваций на основе выявления зависимости расходов предприятия на внедрение инновации от количества квалифицированных работников.

Для оценки результативности инноваций, следует определить экономический эффект этого мероприятия. Как отмечает профессор Д.М. Пармакли: «экономический эффект – разница между результатами экономической деятельности и затратами, произведенными для их получения и использования [21].

Определим, эффект от внедренных организационных инноваций на предприятии, как разность:

$$\mathbf{Eff} = I - E, \quad (1)$$

Где E_{ff} – эффект, получаемый предприятием от внедрения организационных инноваций [тыс. лей];

I – доходы от внедренных организационных инноваций [тыс. лей];

E – расходы на внедрение организационных инноваций [тыс. лей].

Расходы на внедрение организационных инноваций (E), можно представить в виде суммы трех слагаемых

$$E = E_1 + E_2 + E_3. \quad (2)$$

Где, E — общая сумма расходов на подготовку и внедрение организационных инноваций, кроме этого, сюда же будут входить расходы на приобретение новой технологии, машин, оборудования и других основных средств, необходимых для внедрения организационных инноваций [тыс. лей];

E_1 — расходы на новые методы организации рабочих мест [тыс. лей];

E_2 — расходы на изменения во внешних связях предприятия [тыс. лей];

E_3 — расходы на новые методы ведения бизнеса [тыс. лей].

Сумма затрат на новые методы организации рабочих мест (E_1) будет зависеть от количества квалифицированного персонала (специалисты, работники аппарата управления) Н-р затраты на создание специализированных подразделений по проведению научных исследований и разработок или затраты на внедрение современных систем логистики и поставок сырья, материалов и т.д. Если у предприятия хороший кадровый потенциал, следовательно затраты на найм и обучение будут минимальными, за исключением персонального оборудования, затраты на которое будут расти с количеством специалистов. Кроме этого, показатель E_1 , будет включать затраты на организационные инновации, которые не будут зависеть от количества квалифицированного персонала. Н-р: внедрение современных методов управления на основе информационных технологий или реализация новой или значительно измененной корпоративной стратегии.

Таким образом, E_1 можно записать как:

$$E_1(j_q) = k j_q + k_1, \quad (3)$$

Где j_q — количество квалифицированных работников (с высшим и средним образованием), [чел]; k — затраты при внедрении организационных инноваций на 1 квалифицированного работника, [тыс. лей/чел.]; k_1 — затраты при внедрении организационных инноваций, не зависящие от количества работников, [тыс. лей]

Второе слагаемое E_2 учитывает расходы на новые организационные методы во внешних связях предприятия. Данные затраты будут единовременны. Н-р: внедрение стандартов контроля качества для поставщиков, и их можно будет записать как:

$$E_2 \equiv k_2 = const. \quad (4)$$

Наконец, третье слагаемое E_3 связано с расходами на внедрение новых методов организации бизнеса. Будем считать E_3 некоторой, заданной на отрезке $[j_q^{(1)}, j_q^{(2)}]$, функцией аргумента j_q : $E_3 = E_3(j_q)$.

Исследуем особенности эффекта от внедрения организационных инноваций (\mathbf{Eff}) в зависимости от количества квалифицированных работников j_q . Найдем значение j_q , при котором достигается наибольшее значение \mathbf{Eff} . Для этого вычислим первую и вторую производные функции $\mathbf{Eff}(j_q)$:

$$\mathbf{Eff}'(j_q) = -k - E_3'(j_q), \quad \mathbf{Eff}''(j_q) = -E_3''(j_q). \quad (5)$$

В соответствии с (3.5), функция $\mathbf{Eff}(j_q)$ может обладать максимумом при $j_q = j_q^{(m)}$, если

$$E_3'(j_q^{(m)}) = -k, \quad E_3''(j_q^{(m)}) > 0, \quad (6)$$

причем $j_q^{(m)} \in (j_q^{(1)}, j_q^{(2)})$. Так как $k > 0$, то первое из условий (6) означает, что функция $E(j_q)$ должна быть убывающей в окрестности $j_q = j_q^{(m)}$. Второе из условий (6) означает, что график этой функции в окрестности $j_q = j_q^{(m)}$ должен быть обращен вогнутостью вверх.

Простой пример функции, удовлетворяющей перечисленным требованиям при любых значениях аргумента $j_q \in [j_q^{(1)}, j_q^{(2)}]$:

$$E_3(j_q) = k_3 + k_4 / j_q, \quad (k_3, k_4 > 0).$$

В этом случае, первое из условий (6) приводит к уравнению

$$-k + k_4 / (j_q^{(m)})^2 = 0,$$

положительный корень которого, дается выражением

$$j_q^{(m)} = \sqrt{k_4 / k}. \quad (7)$$

При этом, второе из условий (6) выполняется автоматически:

$$E_3''(j_q^{(m)}) = 2k_4 / (j_q^{(m)})^3 > 0.$$

Получилось, что максимальное значение функции $\mathbf{Eff}(j_q)$ в случае равно

$$\mathbf{Eff}(j_q^{(m)}) = (I - k_1 - k_2 - k_3) - 2\sqrt{kk_4}, \quad (8)$$

а требование $j_q^{(m)} \in (j_q^{(1)}, j_q^{(2)})$ можно переписать в форме: $k_4 / (j_q^{(2)})^2 < k < k_4 / (j_q^{(1)})^2$.

Таким образом, при фиксированных затратах при внедрении организационных инноваций на одного человека k ($k_4 / (j_q^{(2)})^2 \leq k \leq k_4 / (j_q^{(1)})^2$), существует вполне определенное количество работников высокой квалификации $j_q^{(m)}$, при котором эффективность (\mathbf{Eff}) максимальна. Соответственно, как уменьшение ($j_q < j_q^{(m)}$), так и увеличение ($j_q > j_q^{(m)}$) числа работников может привести только к снижению эффективности.

При $k < k_4 / (j_q^{(2)})^2$ функция $\mathbf{Eff}(j_q)$ является монотонно возрастающей на $[j_q^{(1)}, j_q^{(2)}]$ а при $k > k_4 / (j_q^{(1)})^2$ — монотонно убывающей. Иными словами, в первом случае эффективность организационных инноваций тем выше, чем больше предприятие будет тратить на одного работника. Во втором случае рост расходов на каждого задействованного специалиста максимизирует эффект до определенного уровня. При достижении расходов некой точки m эффективность начнет убывать. В этом случае действует закон убывающей предельной отдачи, т.е. после точки максимума каждый дополнительный лей будет приносить меньше отдачи.

Из формулы (7) следует, так же, что чем больше предприятие инвестирует в человеческий капитал ($k_4 / (j_q^{(2)})^2 \leq k \leq k_4 / (j_q^{(1)})^2$), тем меньшее количество персонала высокой квалификации понадобится предприятию, для того чтобы максимизировать эффект от внедрения организационных инноваций.

Согласно расчету максимального значения функции, при заданном значении параметра k_4 , максимальное значение эффективности $\mathbf{Eff}(j_q^{(m)})$ с уменьшением k возрастает, а значение $j_q^{(m)}$ — растет до тех пор, пока не достигнет максимального значения $j_q^{(2)}$. Исходя из формулы (3.7)

$j_q^{(m)} = j_q^{(2)}$, определим минимальное значение k , при котором **Eff** достигает наибольшего значения: $k = k_4 / (j_q^{(2)})^2$

Другими словами, существует обратнопропорциональная зависимость расходов предприятия на внедрение новых методов ведения бизнеса и количества квалифицированных работников. Предлагаемый методический подход имеет ряд преимуществ, среди которых:

1. **Комплексность оценки** организационных нововведений;
2. Возможность оценки **всех** организационных инноваций на предприятии;
3. Возможность **расчета** количества требуемого персонала и затраты на каждого специалиста, еще на этапе их планирования и внедрения;
4. **Гибкость** оценки (возможность включения в расчет любых показателей, а также возможность изменения состава показателей с течением времени).

В заключительной части данной главы, предложена модель управления развитием винодельческих предприятий АТО Гагаузия в контексте организационных инноваций. Организационной инновацией для винодельческих предприятий будет являться региональный винный кластер, так как кластер – это новый метод ведения бизнеса и изменения во внешних связях предприятия. Автором рассчитаны показатели потенциала кластеризации виноделия в АТО Гагаузия.

Таблица 1. Показатели потенциала кластеризации виноделия АТО Гагаузия

| Показатель | 2012 г | 2013 г | 2014 г |
|---|--------|--------|--------|
| Коэффициент локализации | 7,1 | 7,9 | 10,2 |
| Коэффициент специализации | 6,32 | 5,44 | 9,31 |
| Коэффициент среднедушевого производства | 4,3 | 4,01 | 5,9 |

Источник: рассчитано автором

Если расчетные показатели больше или равны единице, следовательно, данные отрасли выступают как отрасли рыночной специализации и в них **либо существуют кластеры, либо их создание является возможным**. Как видно из таблицы, каждый из рассчитанных показателей превышает установленное значение (единица) в разы. Немаловажным является тот факт, что наблюдается положительный темп прироста каждого коэффициента в 2014 году по сравнению с 2012 годом, это свидетельствует о возможных дальнейших перспективах роста кластеров. Значения показателей, а также положительная динамика свидетельствуют о высоком уровне специализации региона и возможности формирования кластера виноделия в АТО Гагаузия.

Рассматривая винодельческую отрасль АТО Гагаузия, как базу винного кластера на юге Республики, надо отметить так же следующие предпосылки для его создания: выгодное экономико-географическое положение АТО Гагаузия; наличие благоприятных природно-климатических условий для выращивания винограда; квалифицированные человеческие ресурсы; функционирование Комратского Госуниверситета, развитие услуг Инновационного Инкубатора; развитая научная база виноградарства и виноделия и др. Кроме этого, наиболее жизнеспособные кластеры развиваются в тех секторах и регионах, где предприниматели уже наладили кооперацию и между ними уже существует определенная степень диалога и доверия. Формой такой кооперации на территории АТО Гагаузия является Ассоциация виноделов Гагаузии «GAGAUZIA-VIN».

На рисунке 10 представлена организационная схема винного кластера в АТО Гагаузия, рекомендуемая автором. Из представленной организационной структуры видно, что в роли управляющего органа кластера выступает Ассоциация виноделов Гагаузии «GAGAUZIA-VIN».

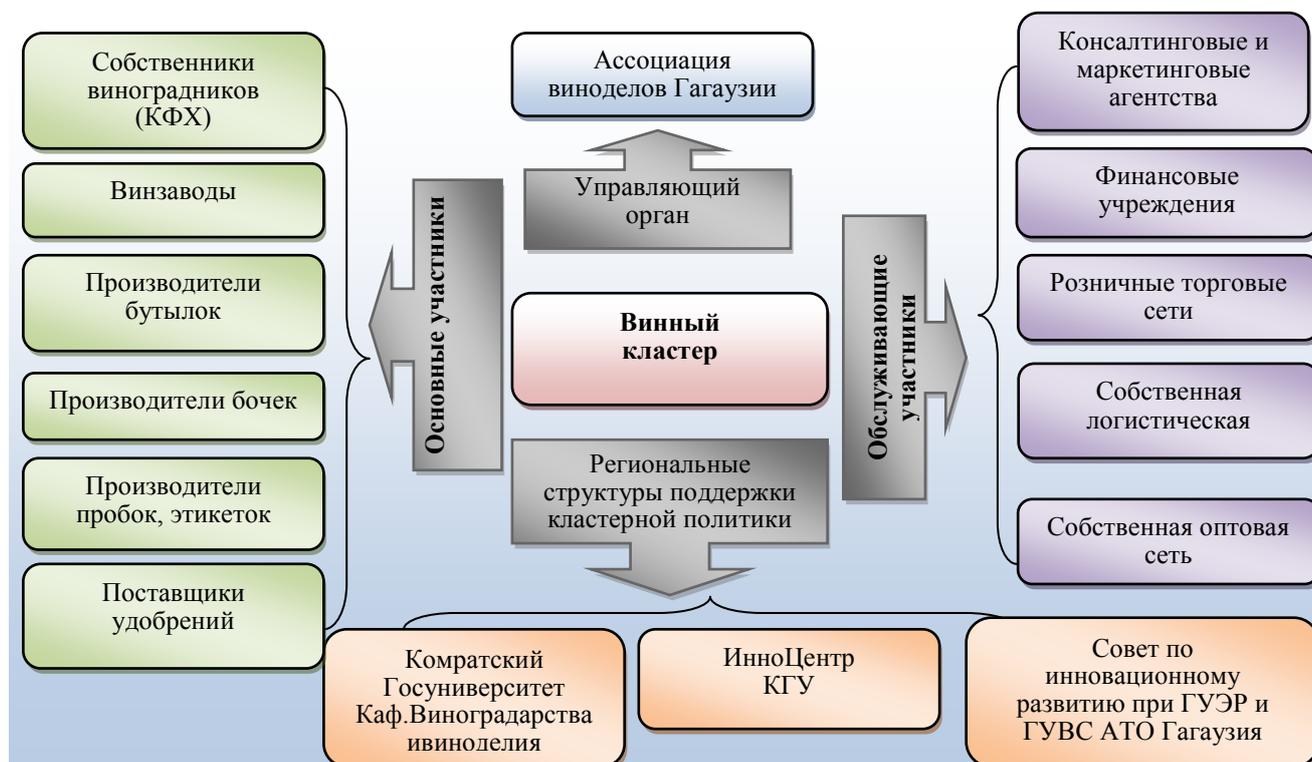


Рис. 8. Предлагаемая организационная схема винного кластера АТО Гагаузия
 Источник: разработано автором

Основные участники кластера занимаются непосредственно выращиванием, переработкой винограда, разливом и хранением вина.

Обслуживающие участники кластера содействуют проведению маркетинга рынка виноделия, реализации готовой продукции, освоению новых рынков сбыта, льготном финансировании перерабатывающих предприятия, а также финансированием кластера из специальных фондов и т.д.

Роль региональных структур поддержки кластерной политики заключается в помощи при внедрении ресурсосберегающих, интенсивных технологий, достижений науки и передового опыта, обеспечением квалифицированными кадрами и т.д.

Для формирования регионального винного кластера предлагается использовать алгоритм «Руководства по развитию кластеров» ЕС [22].

1. Инициирование. Инициаторами процесса создания кластера, как правило, являются непосредственные выгодополучатели, то есть предприниматели. Инициирование процесса формирования кластера предпринимателями должно находить поддержку (финансовую и политическую) на региональном либо на национальном уровне.

2. Диагностика. Для выявления возможных участников кластера необходимо определить промышленные предприятия, самоуправления, образовательные и научные, финансовые организации, которые потенциально могут войти в кластер, в том числе в рамках определенной территории. Необходимо определить как предприятия, выполняющие разные функции, но объединенные одним технологическим процессом, так и смежные предприятия и фирмы.

3. Стратегия. В создании стратегии должны принимать участие все партнеры сектора и потенциального кластера. Стратегия должна включать в себя анализ текущей ситуации в секторе и регионе, проблемы, общее видение и миссию кластера, общие и специфические цели развития кластера, SWOT анализ.

4. Формализация кластера. Исходя из международного опыта, формирование кластера может иметь различные формы. В одних странах требуется создание юридического лица в виде коммерческой или некоммерческой структуры, в других нет. Для АТО Гагаузии рекомендуется заключить договор о консорциуме.

5. Оценка, мониторинг. Данный этап включает мониторинг и измерение эффективности реализации стратегии и мероприятий, а так же корректировку стратегии и планов. Представим выгоды, которые смогут получить все участники винного кластера в АТО Гагаузия (см. табл. 2)

Таблица 2. Выгоды от участия в винодельческом кластере

| Участники кластера | Выгоды от участия в кластере |
|---|---|
| 1. Ядро кластера (основные участники): <i>1.1. Производители вина</i> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ гарантированный рынок сбыта; ✓ сокращение издержек приобретения необходимых ресурсов (сырья, материалов, оборудования); ✓ возможность внедрения инноваций; ✓ снижение транзакционных и транспортных издержек; ✓ единая политика продвижения продукции; ✓ использование недостающей инфраструктуры; ✓ возможность использования льготных финансовых ресурсов; ✓ узнаваемость товара; ✓ единые стандарты качества для всех участников кластера; ✓ возможность передачи производителями вина мелких, не профильных видов деятельности (н-р: обработка виноградников) крестьянско-фермерским хозяйствам, входящим в кластер; ✓ доступ малых предприятий к результатам высоко капиталоемких специализированных исследований, инвестированных за счет средств всех участников кластера. |
| <i>1.2 Собственники виноградников (крестьянско-фермерские хозяйства)</i> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ наличие постоянного заказчика; ✓ государственное финансирование; ✓ страхование рисков; ✓ адресная селекция. |
| 2.Обслуживающие участники | <ul style="list-style-type: none"> ✓ наличие постоянного потребителя (ядро кластера); ✓ финансовая стабильность. |
| 3.Региональные структуры поддержки кластерной политики | <ul style="list-style-type: none"> ✓ адресная подготовка специалистов; ✓ адресность научно-исследовательских разработок; ✓ воплощение достижений науки и образования в реальном производстве; ✓ наличие постоянных клиентов по продвижению продукции; |
| 4. Региональные органы власти | <ul style="list-style-type: none"> ✓ увеличение поступлений в региональный бюджет; ✓ гарантия отдачи на вложенные дотации в виноградарство; ✓ увеличение количества рабочих мест; ✓ достижение конкурентного состояния региона в винной отрасли; ✓ повышение имиджа на мировом рынке; ✓ усиление действия мультипликативного эффекта в регионе, заключающегося в положительном воздействии кластера на конкурентную среду региона. |

Источник: разработано автором

Кроме описанных выгод для участников кластера, следует так же отметить и возникающий при этом эффект синергии. Это связано с тем, что, кластер как устойчивое партнерство взаимосвязанных предприятий, учреждений, организаций, отдельных лиц может иметь потенциал, который превышает простую сумму потенциалов отдельных составляющих. Это приращение возникает как результат сотрудничества и эффективного использования возможностей партнеров в длительном периоде, сочетания кооперации и конкуренции.

Спрогнозируем синергический эффект предприятий, потенциально входящих в кластер. Для этого на первом этапе следует определить предприятия, которые могли бы войти в кластер. На практике в винодельческой отрасли АТО Гагаузия функционируют свои предприятия-лидеры и менее успешные компании. Постепенно вокруг наиболее успешных предприятий может быть создан винный кластер.

В результате проведения анализа ряда финансово-экономических показателей деятельности предприятий винодельческой отрасли АТО Гагаузия с использованием методики

Е.В. Негашева и А.Д. Шеремета были выявлены предприятия-лидеры, наиболее устойчивые и стабильно развивающиеся [23].

Таблица 3. Рейтинг конкурентоспособности винодельческих предприятий

| № п/п | Показатель | Показатель конкурентоспособности компании (R) | Место |
|-----------------------------|---------------------------|---|-------|
| Комратский район | | | |
| 1 | ИМ «Тесса» SRL | 3,105 | 12 |
| 2 | «Tartcomvin»SRL | 3,216 | 13 |
| 3 | SRL «Nexovin» | 2,856 | 11 |
| 4 | «Vinuri de Comrat» SA | 2,423 | 4 |
| 5 | SC «Tomai-Vinex»SA | 2,337 | 3 |
| 6 | «Invinprom»SRL | 2,261 | 2 |
| 7 | SA «Ciok-Maidan-Vin» | 2,462 | 6 |
| 8 | «Şadrisvin»SRL | 2,539 | 8 |
| 9 | SRL «MoldiugVin» | 7,396 | 14 |
| Чадыр-Лунгский район | | | |
| 1 | «Jemciujina» SRL | 2,754 | 10 |
| 2 | SA «Kazaiak-Vin» | 2,439 | 5 |
| Вулканештский район | | | |
| 1 | «ArcVinCo» SA | 2,545 | 9 |
| 2 | «DK-Intertrade» SRL | 1,956 | 1 |
| 3 | ИМ «Vinaria Bostovan» SRL | 2,481 | 7 |

Источник: рассчитано автором

Предположим, что изначально в кластер вошли три винзавода АТО Гагаузия. Винзаводы были выбраны по принципу территориальной близости и рейтингу конкурентоспособности. Все предприятия находятся в комратском районе, в радиусе около 30 км друг о друга и входят в пятерку самых конкурентоспособных предприятий региона.

1. «VinurideComrat» SA: расположение - г.Комрат; место в рейтинге – 4;
2. «Invinprom» SRL: расположение - с. Кирсово, Комратский р-н; место в рейтинге – 2;
3. «Tomai-Vinex» SA: расположение с. Томай, Комратский р-н; место в рейтинге – 3.

Для расчета были использованы: объем произведенной продукции в действующих ценах, и влияющие на него факторы - среднегодовая стоимость основных производственных фондов, среднесписочная численность работников. Проведя анализ влияния этих факторов на объем производства, с помощью метода линейной аппроксимации на основе программы MSExcel, было получено математическое описание функциональной зависимости для исследования числовых характеристик и качественных свойств объекта. Итог прогноза функционирования предприятий в рамках кластера представлен в таблице 4.

Таблица 4. Прогноз функционирования предприятий в рамках кластера

| Показатель | $F_{\phi(t-1)}$ | $F_{пр t}$ | Абсолютное отклонение (+;-) | Относительное отклонение (%) |
|--|-----------------|------------|-----------------------------|------------------------------|
| Объем производства, тыс. лей | 137978,5 | 148753,93 | 10775,4 | 107,8 |
| Среднесписочная численность, персонала, чел. | 280 | 320 | 40 | 114,3 |
| Основные средства, тыс.лей | 79694,1 | 84838,86 | 5144,76 | 106,5 |

Источник: разработано автором

Из данных таблицы 3, 4, можно отметить рост всех проанализированных показателей в рамках кластера. Потенциально можно ожидать рост объема производства на 10775,4 тыс. лей

или 7,8%, увеличение среднесписочной численности персонала работающего на этих предприятиях на 40 человек или 14,3%, и увеличение стоимости основных средств на 5144,76 тыс.лей или 6,5%. Кроме этого кластер даст другие экономические и социальные эффекты: рост поступлений в региональный бюджет, увеличение количества рабочих мест и т.д. В целом региональный винный кластер в АТО Гагаузия может играть ключевую роль в создании благоприятных условий ведения бизнеса, способствовать активности хозяйствующих субъектов, позволяя адаптироваться к изменяющимся условиям внешней среды, и повышению эффективности и конкурентоспособности региона. Кластерная организация позволяет сорганизовывать разные типы знаний (фундаментально научное, технологическое, маркетинговое, гуманитарное, финансово-инжиниринговое, также стратегическое), что обеспечивает эффективное продвижение товара кластера на рынок.

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

На основе изучения широкого круга исследований зарубежных и отечественных авторов, по вопросам управления предприятием на основе организационных инноваций, и в результате проведенных собственных исследований, автор пришел к следующим **выводам**:

1. Изучена совокупность фундаментальных научных терминов определяющих сущность инноваций и инновационных процессов. Обозначена особенность организационных инноваций как новых форм организации деятельности предприятия, а именно: организации технологических процессов; организации трудовой деятельности; организации передачи информации, изменения в организационной структуре управления, изменения во внешних связях предприятия и т.д. Отличительной особенностью организационных инноваций от прочих организационных изменений на предприятии является внедрение организационного метода, не использовавшегося фирмой ранее и являющегося результатом реализации стратегических решений руководства.
2. Исследовано влияние организационных инноваций на конкурентоспособность предприятий. Мнения авторов в данном вопросе разделилось: часть исследователей утверждает, что организационные инновации необходимы для подготовки предприятия к успешному внедрению другого рода инноваций; другая часть исследователей, утверждает, что организационные инновации сами по себе способны обеспечить предприятию конкурентные преимущества, тем самым повысить эффективность деятельности. Однозначно, можно утверждать, внедрение организационных инноваций на предприятиях повышает их конкурентоспособность и позволяет компаниям получать конкурентные преимущества за счет использования интеллектуальных ресурсов организации. Именно последовательные разработка и реализация таких инноваций, позволят осуществить перенос интересов организации из настоящего в будущее, на устойчивой возобновляемой основе стимулировать рост эффективности деятельности, рационально управлять временем как ресурсом.
3. В работе дано методологическое обоснование необходимости организационных инноваций в управлении предприятием. Отмечено, – организационные инновации необходимы в случае диагностики дисфункциональности бизнес-процессов организации. Для осуществления организационных изменений используются процедуры инжиниринга (реинжиниринга).
4. Проведен анализ методологических подходов к оценке эффективности организационных инноваций, базирующихся на некоторых принципах, присущих управленческому решению как к категории менеджмента. Исходя, из этого, различают: целевую эффективность - степень соответствия организационной инновации ее целевому назначению; технологическую (ресурсная) эффективность - степень интенсивности использования ресурсов организации с точки зрения соотношения между объемами, издержками и размерами затраченных ресурсов; экономическую эффективность - соотношение результатов и затрат подразделения организации, или организации в целом. Основной сложностью при оценке эффективности организационных инноваций – это выбор критериев эффективности. Трудность состоит в подборе количественных показателей оценки организационных инноваций (в частности, невозможно дать прямую и точную количественную оценку результатам управленческого труда). Это обуславливает неизбежность использования нескольких различных критериев, в том числе качественных, значения которых можно оценить только с помощью экспертных методов.

5. Дана характеристика винодельческой отрасли АТО Гагаузия. В течение 2008-2014 гг отрасль демонстрирует отрицательную динамику. Среди причин было отмечено: медленное обновление виноградных насаждений; недостаточность оборотных средств у экономических агентов для расширения площадей виноградников и содержания существующих насаждений; отмена государственных субсидии на посадку виноградников винного направления; высокая концентрация винных запасов что делает их дальнейшее наращивание нерентабельным; политическая неопределенность, которая может привести к появлению риска выхода основных инвесторов из винодельческой отрасли.

6. Анализ уровня использования организационных инноваций в винодельческой отрасли АТО Гагаузия, показал что внедрением в свою практику этих инноваций занимаются лишь 14% предприятий. Следует отметить, что в целом по Югу Республики Молдова, организационные инновации также не пользуются спросом на предприятиях. Согласно исследованиям Молдавской экономической Академии, в среднем на Юге Республики Молдова организационные инновации внедряют в свою деятельность 12,3% предприятий. Не смотря на непопулярность этих инноваций, многие предприятия согласны с тем, что организационные изменения необходимы.

7. По мнению автора, узкое применение организационных инноваций обусловлено отсутствием опыта их внедрения и существованием определенного временного лага от внедрения инновации до получения эффекта. Это является одним из основных причин отказа предпринимателей внедрять данный вид инноваций.

На базе проведенных исследований, с целью повышения конкурентоспособности и менеджмента развития винодельческих предприятий в контексте организационных инноваций, автором разработаны, и рекомендуются к практической реализации следующие **предложения**:

1. Разработан и предложен механизм формирования и реализации организационных инноваций на предприятии [11]. Методика имплементации организационных инноваций базируется на шести последовательных этапах: определение необходимости и эффективности организационных инноваций; подготовка персонала к организационным изменениям; разработка плана-графика внедрения организационных инноваций и формирование внедренческой группы; экспериментальное внедрение инноваций (апробация); полная имплементация инноваций в работу предприятия; оценка результатов. Кроме выше описанных этапов, автор рекомендует наладить механизм обратной связи, на основании которого будут осуществляться координация и контроль организационных преобразований.

2. С целью оценки результата имплементации организационных инноваций на предприятии, автор предлагает методику, которая базируется на классификации организационных инноваций согласно «Руководству Осло»: новые методы ведения бизнеса; новые методы организации рабочих мест; новые организационные методы во внешних связях предприятия. Суть методики заключается в определении эффективности организационных инноваций через разность доходов и расходов от внедрения инноваций, определения минимального и максимального уровня инвестиций на каждого участника. Автором была выявлена прямопропорциональная зависимость между количеством квалифицированного персонала предприятия и эффективностью организационных инноваций [18].

3. С целью совершенствования развития, повышения конкурентоспособности, улучшения условий функционирования, предложена модель управления развитием винодельческих предприятий АТО Гагаузия в контексте организационных инноваций. Организационная модель предполагает создание регионального винного кластера на базе «Концепции кластерного развития промышленного сектора Республики Молдова» Рассматривая винодельческую отрасль АТО Гагаузия, как базу винного кластера на юге Республики, автор отмечает такие предпосылки для его создания как: выгодное экономико-географическое положение АТО Гагаузия; наличие благоприятных природно-климатических условий для выращивания винограда – основного сырья в винном производстве; развитая научная база виноградарства и виноделия; наличие административных структур и предприятий, способных входить в цепочки создания добавленной стоимости и др. Рассчитаны показатели потенциала кластеризации виноделия в АТО Гагаузия, значения которых и положительная динамика свидетельствуют о высоком уровне специализации региона и возможности формирования кластера виноделия в АТО Гагаузия [24].

4. Предложен алгоритм формирования регионального винного кластера, состоящий из пяти этапов: инициирование процесса формирования кластера предпринимателями, диагностика участников кластера, количественный анализ кластера, выработка стратегии, формализация кластера (утверждение ОСУ, разработка проектов, финансирование проектов и т.д.), оценка и мониторинг деятельности.

5. Разработана организационная схема винного кластера АТО Гагаузия, где в качестве управляющего органа выступает Ассоциация виноделов Гагаузии «GAGAUZIA-VIN». Все участники делятся на основных, обслуживающих и региональные структуры поддержки. В работе представлены выгоды, которые смогут получить все участники винного кластера в АТО Гагаузия. Эти выгоды также будут являться и мотивирующими факторами при принятии решения о развитии данной структуры. [12]

6. Предложена модель прогноза функционирования нескольких винзаводов в потенциальном кластере. Анализируя прогнозные данные, можно отметить, что потенциально предприятия входящие в кластер смогут увеличить свой общий объем производства, количество работающего персонала и сумму основных средств.

Создание регионального винного кластера будет являться некой «точкой роста» в винодельческой отрасли АТО Гагаузия и в целом в регионе. Кластер будет являться эффективным механизмом привлечения в регионы прямых иностранных инвестиций, что обеспечивает мультипликативный эффект развития региональной экономики, включение национальных субъектов в международные производственные цепочки создания стоимости, повышению уровня неценовой конкурентоспособности местных товаров и т.д.

В рамках исследуемой проблематики автор выделяет нерешенные проблемы, реализация которых определяет **направления будущих исследований**:

1. Автором, в работе было отмечено мнение ряда зарубежных исследователей о положительном влиянии организационных инноваций на такие аспекты деятельности предприятия как: стимулирование внутренних и внешних коммуникационных процессов, трансфера технологий и абсорбции инноваций предприятия. Однако, на данный момент методики расчета влияния организационных инноваций на данные процессы отсутствуют.

2. При написании работы, автором было выявлено, что многие исследования проблем инициации, имплементации и диффузии организационных инноваций проводятся в рамках коммерческих организаций, в то время как вопросы, касающиеся специфики данных проблем в органах публичного управления, образовательных учреждениях и общественных объединений остаются открытыми. Следовательно, по мнению автора, следует более углубленно изучить проблемы внедрения организационных инноваций в данных социально значимых институтах.

3. Так же, следует предложить прикладные меры по снижению влияния на процесс внедрения инноваций таких социальных патологий как коррупция, бюрократизм и лоббирование личных интересов.

Внедрение организационных инноваций в сфере образования и публичного управления не только повысит эффективность работы таких структур, но также приведет к получению ряда положительных экстерналий. Развитие исследования в рамках данной тематики позволит обосновать необходимость применения организационных инноваций в деятельности предприятий как целостной инновационной концепции.

БИБЛИОГРАФИЯ:

1. Закон Республики Молдова об особом правовом статусе Гагаузии (Гагауз Ери) Nr.344-XIII от 23.12.94. Опубликовано: 14.01.1995 в Monitorul Oficial Nr. 003
2. Закон Республики Молдова о предпринимательстве и предприятиях Nr. 845 от 03.01.1992. Опубликовано: 28.02.1994 в Monitorul Parlamentului Nr. 2
3. Постановление Правительства Республики Молдова об утверждении Программы восстановления и развития виноградарства и виноделия на 2002-2020 гг. Nr. 1313 от 07.10.2002. Опубликовано: 17.10.2002 в Monitorul Oficial Nr. 142
4. Постановление Правительства Республики Молдова об утверждении Инновационной стратегии Республики Молдова на период 2013-2020 гг.: «Инновации для конкурентоспособности» Nr. 952 от 27.11.2013. Опубликовано: 06.12.2013 в Monitorul Oficial Nr. 284-289
5. Bilaş L., Dorogaia I. Cultura organizațională ca factor al competitivității întreprinderii. Analele Academiei de Studii Economice a Moldovei. 2013, ed. a 11-a, nr.1, 50-56. ISSN 1857-1433.
6. Cotelnic A. Motivarea nonfinanciară a angajaților – factor important în asigurarea performanței organizației. În: Analele Academiei de Studii Economice a Moldovei. Ed. a 11- a (nr.1), p. 7-14. ISBN 978-9975-75-631-0.
7. Moldova in cifre // Breviar statistic / Biroul National de Statistic al Rep. Moldova; col. red.: Lucia Spoyal, Oleg Cara, Maria Godiac. – Ch.: Statistica, 2010-2014. – 100 p ISBN 978-9975-4068-3-3
8. Stihi L. Eficientizarea deciziilor manageriale prin Implementarea analizei organizaționale. In: Strategii și politici de management în economia contemporană: conf. naț. cu particip. intern., 29-30 mar. 2013. Ch.: ASEM, 2013, ed. a 2-a, pp. 13-18. ISBN 978-9975-75-635-8.
9. Auerswald F. Between Invention and Innovation An Analysis of Funding for Early-Stage Technology Development. National Institute of Standards and Technology (2002) Report NIST GCR 02–841
10. Damanpour, F., & Schneider, M. Phases of the Adoption of Innovation in Organizations: Effects of Environment, Organization and Top Managers. British Journal of Management, 17(3): 2006. - 215-236
11. Diakon (Ianioglo) N. The implementation of organizational innovations as a new vector of development of exporting enterprises of the wine industry of the ATU Gagauzia/ Международная научно-практическая конференция «Инновационное развитие Республики Молдова: национальные задачи и мировые тенденции», 7-8 ноября 2013, Комратский Государственный Университет, Комрат, Republica Moldova, 2013 – С.310-313 . ISBN 978-9975-4266-0-2
12. Ianioglo N., Model of cluster development management wineries enterprises in ATU Gagauzia. Revista/Journal «Economie și sociologie» Nr. 4 / 2015. Chișinău, 2015. – P.104-108, ISSN: 1857-413
13. Wolfe, R. A. Organizational innovation : review, critique and suggested research directions. Journal of Management Studies, 31(3): 405-431.- 1994.
14. Голевая Т.В. Преодоление сопротивления персонала организации инновационным изменениям. Белгород-2004, 199 с.
15. Дорогая И.И. Методология исследования проблем сопротивления организационным изменениям. Analele ASEM, ediția a IX-a с.95-100 ISBN 978-9975-75-567-2
16. Инновационный менеджмент: Учебник для вузов / Абрамешин А.Е., Воронина Т.П., Молчанова О.П., Тихонова Е.А., Шленов Ю.В.; Под редакцией д-ра экон. наук, проф. О.П. Молчановой. - М.: Вита-Пресс, 2001. - 272 с. ISBN 5-7755-0303
17. Коница П.Д. Анализ инновационной активности предприятия//Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия «Экономика и Право», 2015г. Режим доступа: <http://www.nauteh-journal.ru/index.php/ru/---ep15-11/1678-a>
18. Левитская А., Яниогло Н. Методология оценки имплементации организационных нововведений на базе винодельческих предприятий АТО Гагаузия/Methodology of Evaluation of the Implementation of Organizational Innovations on the Basis of Wine-Making Enterprises in the ATU Gagauzia. Intellectus 3/2015-С.51-57 . ISSN 1810-7079
19. Мильнер Б.З. Концепция организационных изменений в современных компаниях // Проблемы теории и практики управления. – 2006. - №1. ISBN: 978-5-9614-0710-5
20. Мыслякова Ю. Г. Организация внедрения управленческих инноваций на промышленном предприятии: Дис. канд. экон. наук : 08.00.05.- Екатеринбург, 2007.-195 с.
21. Пармакли Д.М. Словарь –справочник менеджера. Кишинев, ASEM, 2001.-87 с. ISBN 9975-75-136-9
22. Руководство по развитию кластеров. ЕС.-2009. - 40 с
23. Шеремет А.Д. Негашев Е.В. Методика финансового анализа деятельности коммерческих организаций. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2008. — 208 с. ISBN 978-5-16-003068-5

24. Яниогло Н. Повышение конкурентоспособности винодельческих предприятий АТО Гагаузия в рамках организационных инноваций/ Conferința națională cu participare internațională "Strategii și politici de management în economia contemporană", 25-26 марта 2016, ASEM, Chișinău, Republica Moldova, 2016 - С. 148-151. ISBN 978-9975-75-791-1
25. Социально экономическое положение Республики Молдова// Отчет о производстве основных видов промышленной продукции за 2008-2014 гг <http://www.statistica.md/> (дата посещения: 30.10.2015 г)

СПИСОК ОСНОВНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

В рецензируемых источниках:

1. Levitskaia A., Diacon (Ianioglo) N. «Сущность и методы совершенствования организационно-управленческих инноваций на предприятиях Республики Молдова» // Научный вестник университета. Сборник научных трудов ученых и аспирантов. Переяслав-Хмельницкий, 2013г, Выпуск 20/2, Переяслав-Хмельницкий, Украина, 2013 – С. 79-82 ISSN 2306-546X (0,4 с.а.)
2. Diacon (Ianioglo) N., Rolul personalului în procesul implementării inovațiilor de management. The role of staff in the process of organization and management innovation implementation. Revista/Journal „ECONOMICA” nr. 2(84) 2013. Editura ASEM, Chișinău, 2013, P.41-46 ISSN 1810-9136 (0,27 с.а.)
3. Levitskaia A., Ianioglo N. Методология оценки имплементации организационных нововведений на базе винодельческих предприятий АТОГагаузия/Methodology of Evaluation of the Implementation of Organizational Innovations on the Basis of Wine-Making Enterprises in the ATU Gagauzia. Intellectus 3/2015- С.51-57 ISSN 1810-7079 (0,38 с.а.)
4. Ianioglo N., Crearea mecanismelor de formare și implementare a inovațiilor organizaționale în cardul întreprinderii//Development of mechanisms of formation and implementation of organizational innovation at the enterprise. Revista/Journal „ECONOMICA” nr. 4(94) 2015. Editura ASEM, Chișinău, 2015, P.47-53 ISSN 1810-9136 (0,3 с.а.)
5. Ianioglo N., Model of cluster development management wineries enterprises in ATU Gagauzia. Revista/Journal «Economie și sociologie» Nr. 4 / 2015. Chișinău, 2015. – P.104-108 ISSN: 1857-4130 (0,39 с.а.)

Участие в научно-практических конференциях:

1. Ianioglo N. The implementation of organizational innovations as a new vector of development of exporting enterprises of the wine industry of the ATU Gagauzia/ Международная научно-практическая конференция «Инновационное развитие Республики Молдова: национальные задачи и мировые тенденции», 7-8 ноября 2013, Комратский Государственный Университет, Комрат, Republica Moldova, 2013 – С.310-313 ISBN 978-9975-4266-0-2 (0,14 с.а.)
2. Levitskaia A., Diacon (Ianioglo) N. Организационно-управленческие инновации как фактор роста инновационной активности предприятий Республики Молдова/Conferința națională cu participare internațională "Strategii și politici de management în economia contemporană", 29-30 марта 2013, ASEM, Chișinău, Republica Moldova, 2013- С.76-80 ISBN 978-9975-75-635-8 (0,32 с.а.)
3. Levitskaia A., Diacon (Ianioglo) N. Роль кластерных сетей в развитии инновационного потенциала винодельческой отрасли/ Conferința națională cu participare internațională "Strategii și politici de management în economia contemporană", 29-30 марта 2014, ASEM, Chișinău, Republica Moldova, 2014 - С. 260-262 ISBN 978-9975-75-678-5 (0,2 с.а.)
4. Ianioglo N. Повышение конкурентоспособности винодельческих предприятий АТО Гагаузия в рамках организационных инноваций/ "Conferința națională cu participare internațională "Strategii și politici de management în economia contemporană", 25-26 марта 2016, ASEM, Chișinău, Republica Moldova, 2016 - С. 148-151 ISBN 978-9975-75-791-1 (0,18 с.а.)

АННОТАЦИЯ

Имя, фамилия: Надежда Яниогло

Название диссертационной работы: Управление развитием винодельческих предприятий в контексте организационных инноваций (на базе АТО Гагауз Ери)

Тип научного исследования: диссертация на соискание степени доктора экономических наук.

Структура диссертационной работы: введение, три главы, общие выводы и рекомендации, библиография из 168 источников, 14 приложений, 122 страницы основного текста, 32 рисунка, 17 таблиц, 14 формул.

Количество публикаций по теме: Основные положения диссертационной работы опубликованы в 9 научных работах объемом 2,58 п.л.

Ключевые слова: организационные инновации, конкурентоспособность винной отрасли, эффективность, кластер, синергический эффект, инвестиции

Область исследования: специальность 521.03. Экономика и менеджмент по отраслям деятельности.

Цель работы заключается в совершенствовании теоретических, методологических основ и мер практического характера для устойчивого развития предприятий винодельческой отрасли АТО Гагаузия в рамках организационных инноваций

Задачи работы: изучить совокупность фундаментальных научных терминов и установок определяющих сущность инноваций и инновационных процессов; исследовать особенности организационных инноваций и их влияние на конкурентоспособность предприятий; провести анализ методологического инструментария оценки эффективности организационных инноваций; провести анализ видов инноваций, используемых на винодельческих предприятиях АТО Гагаузия; разработать механизм формирования и реализации организационных инноваций на предприятии; разработать методологию оценки эффективности организационных инноваций на предприятии; разработать модель управления развитием винодельческих предприятий АТО Гагаузия в контексте организационных инноваций

Научная новизна и оригинальность работы заключается в решении проблемы по разработке концептуальных положений в моделировании процессов развития предприятий винодельческой отрасли АТО Гагаузия в рамках организационных инноваций и обосновании системы управления развитием предприятий, позволяющих обеспечить эффективность и конкурентоспособность виноделов АТО Гагаузия в современных условиях хозяйствования.

Важность научной проблемы, решенной в рамках исследования, заключается в разработке методических и практических мер управления винодельческими предприятиями, позволяющие повысить их конкурентоспособность в кризисных условиях развития отрасли.

Теоретическая значимость и практическая ценность работы обусловлена ее новизной и заключается в разработке механизма внедрения и оценки эффективности организационных инноваций на предприятии. Материалы работы могут использоваться в качестве теоретико-методологической базы таких учебных курсов как: «Инновационный менеджмент», «Менеджмент», «Управление проектами». Рекомендации, подготовленные автором по результатам исследования, могут быть использованы в экономической деятельности хозяйствующих субъектов как винной отрасли, так и смежных отраслей; в разработке программ развития и повышения конкурентоспособности винодельческой отрасли на государственном и региональном уровнях; при принятии решений и прогнозировании инновационной деятельности предприятия.

Апробация научных результатов осуществлено их внедрением в деятельность Ассоциации Виноделов АТО Гагаузия – «Gagauz-Vin», предприятий: «Tomai-Vinex» SA, «Invinprom» SRL, «Vinuri de Comrat» SA.

ADNOTARE
Nadejda Ianioglo

**MANAGEMENTUL DEZVOLTĂRII ÎNTREPRINDERILOR VINICOLE
ÎN CONTEXTUL INOVAȚIILOR ORGANIZAȚIONALE
(ÎN BAZA UTA GĂGĂUZIA)**

Teza pentru obținerea gradului de doctor în economie

Structura tezei: introducere, 3 capitole, concluzii generale și recomandări, bibliografie din 168 surse, 14 aplicații, 122 de pagini de bază, 32 figuri, 17 tabele și 14 formule.

Publicații la tema tezei: rezultatele obținute au fost publicate în 9 lucrări științifice cu un volum total de 2,58 c.a.

Cuvinte-cheie: inovații organizaționale, competitivitatea industriei vinului, eficiență, cluster, efect sinergetic, investiții.

Domeniul de studii: specialitatea 521.03. Economie și Management în domeniul de activitate.

Scopul lucrării constă în aprofundarea și analiza fundamentelor teoretice și metodologice, precum și a măsurilor practice, în vederea dezvoltării durabile a întreprinderilor ce activează în industria vinului din UTA Găgăuzia, în domeniul inovărilor organizaționale.

Obiectivele tezei: cercetarea terminologiei științifice fundamentale și obiectivelor, în ansamblu, ce definesc esența inovațiilor și proceselor de inovare; studierea particularităților inovărilor organizaționale și impactul lor asupra competitivității întreprinderilor; efectuarea analizei instrumentelor metodologice de evaluare a eficienței inovațiilor organizaționale; analizarea tipurilor de inovații, ce se utilizează în cadrul întreprinderilor vinicole din UTA Găgăuzia; dezvoltarea unui mecanism de formare și implementare a inovațiilor organizaționale în întreprinderi; elaborarea metodologiei de evaluare a eficacității inovațiilor organizaționale implementate în cadrul întreprinderilor; dezvoltarea unui model de management al dezvoltării întreprinderilor vinicole din UTA Găgăuzia, în contextul inovațiilor organizaționale.

Noutatea și originalitatea științifică a tezei constă în rezolvarea problemei privind elaborarea unor dispoziții conceptuale în modelarea proceselor de dezvoltare a întreprinderilor din industria vinului, din UTA Găgăuzia, în condițiile economice actuale.

Problema științifică importantă: au fost elaborate recomandări metodice și practice de gestionare a întreprinderilor vinicole, cu scopul de a spori competitivitatea industriei vinicole, când aceasta se dezvoltă în situații de criză.

Semnificația teoretică și valoarea aplicativă a tezei este determinată de noutatea acesteia și constă în dezvoltarea mecanismului de implementare și evaluare a eficacității inovațiilor organizaționale în cadrul întreprinderilor. În plus, materialele acestei lucrări pot fi utilizate drept bază teoretică și metodologică a unor cursuri de formare, cum ar fi: „Managementul inovațional”, „Management”, „Managementul de Proiectelor”. Recomandările făcute de autor, în rezultatul cercetărilor, pot fi utilizate: în activitatea agenților economici atât din industria vinului, cât și din domeniile conexe; în cadrul programelor de dezvoltare și creștere a competitivitatea industriei vinului la nivel național și regional; pentru luarea deciziilor și prognozarea activității inovatoare a întreprinderilor.

Aprobarea rezultatelor științifice sa realizat la introducerea lor în activitățile Asociației Vinificatorilor din UTA Găgăuzia "Gagauz-Vin", a întreprinderilor: "Tomai-Vinex" SA, "Invinprom" SRL, "Vinuri de Comrat" SA.

ANNOTATION

Name, surname: Nadejda Ianioglo

Title of the thesis: Management of development of wineries in the context of organizational innovations (based on the ATU Gagauz Yeri)

Type of research: the dissertation for the degree of PhD

The structure of the thesis: introduction, three chapters, general conclusions and recommendations , bibliography from 168 sources , 14 applications , 122 pages of main text , 32 pictures, 17 tables , 14 formulas.

Number of publications on the topic: The main provisions of the thesis were published in 9 scientific works volume of 2,58 p.p

Keywords: organizational innovation, the competitiveness of the wine industry, efficiency, cluster, synergies, investments.

Field of study: specialty 521.03. Economics and management in industry activities.

The aim of the work is to improve the theoretical, methodological principles and practical measures for the sustainable development of the wine industry enterprises of Gagauzia within organizational innovations.

Work Tasks: to study a set of defining the essence of innovation and innovative basic scientific terms and installations processes; explore the features of organizational innovations and their impact on competitiveness companies; to analyze the methodological tools of assessing the effectiveness of organizational innovation; analyze the types of innovation that are used in wineries of Gagauzia; develop a mechanism for the formation and implementation of organizational innovation in the enterprise; develop a methodology for assessing the effectiveness of organizational innovation in the enterprise; develop a model of development management wineries in Gagauzia in the context of organizational innovations.

The scientific novelty and originality of the work lies in addressing the problem to develop conceptual provisions in modeling business processes of development in the wine industry of Gagauzia within the organizational innovation and justification in development of management systems of enterprises helps to ensure effective wineries and competitiveness of Gagauzia in the current economic conditions.

The importance of the scientific problem: methodical and practical recommendations of management wineries that allow increase to their competitiveness in the crisis of the industry.

The theoretical significance and practical value of the work due to its novelty lies in the development of implementation mechanisms and assessing the effectiveness of organizational innovation in the enterprise. In addition, materials of this work can be used as a theoretical-methodological base for courses such as: "Innovation Management", "Management", and "Project Management". The recommendations made by the author of the study, can be used in the economic activities of subjects as the wine industry and related industries; in the formulation of development and improvement of programs development and increasing the competitiveness of the wine industry in the state and regional levels; when making decisions and forecasting of innovative activity of the enterprise.

Implementation of scientific results carried out for their implementation in the activities of the Association of Winemakers of Gagauzia – "Gagauz-Vin", companies: "Tomai-Vinex" SA, "Invinprom" SRL, "Vinuri de Comrat" SA.