

129-136; 2. Бланк И. А. Финансовый менеджмент: учебный курс / И. А. Бланк. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – К.: Эльга, Ника-центр, 2004. – 656 с.; 3. Загорна Т.О. Економічна діагностика: навч. посібн. / Т.О. Загорна. – К.: Центр навч. літ-ри, 2007. – 400 с.; 4. Терещенко О.О. Антикризисне фінансове управління на підприємстві: навч. посібн. / О.О. Терещенко. – К.: Вид-во "КНЕУ", 2004. – 560 с.; 5. Черниш С.С. Діагностика фінансового стану підприємства / С.С. Черниш // Інноваційна економіка. – 2010. – № 3. – С. 111-113.

СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Назаренко М.Б., НГУ, м. Дніпропетровськ, Україна

В наш час інновації є головною рушійною силою економічного зростання та ключовим чинником розвитку для більшості підприємств. В сучасних умовах глобальної міжнародної конкуренції успіху досягають країни, які спроможні розвинути внутрішній потенціал інноваційно-технологічної модернізації економіки. Тому, перед Україною стоїть вибір: стати на шлях широкого впровадження інновацій та побудови постіндустріального суспільства або стати сировинним придатком розвинутих держав.

На сучасному етапі в Україні домінує відтворення 3-го технологічного укладу. Воно характеризується пануванням залізничного транспорту, чорної металургії, електроенергетики, неорганічної хімії, споживанням вугілля, універсального машинобудування. У розвиненому світі домінування 3-го укладу приходилося на післявоєнні роки.

В Україні існує великий науковий потенціал, який включає потужні джерела генерації знань та їх високу якість. Однак існує велика прірва між генерацією знань та їх використанням, що і зумовлює значне технологічне відставання від інноваційно-розвинених країн, веде до зниження конкурентоспроможності економіки в цілому. Через відсутність єднання всіх етапів циклу створення інноваційного продукту та його впровадження у технологічний процес має місце значне відставання у технологічному рівні та ступені включення фактору інновацій в економічне зростання. Підвищення конкурентоспроможності України можливе лише за умов формування нових механізмів інноваційного розвитку та технологічного удосконалення національної економіки.

Під стимулюванням інноваційної діяльності підприємств розуміється процес зовнішнього впливу на інтереси підприємств як суб'єктів господарювання та їхніх працівників, інших учасників інноваційного процесу, перед усім суб'єктів фінансування інновацій для появи у них спонукального мотиву у здійсненні інноваційної діяльності та підвищенні її ефективності.

Стимулювання інноваційної діяльності на підприємстві вимагає охоплення двох основних напрямів впливу: підвищення економічної віддачі інновацій, ажде у ринкові економіці важливий не сам по собі інноваційний процес, а його фінансовий результат, що виражається у конкретних показниках ефективності: зростанні прибутку, зниженні витрат, підвищенні якості продукції, тощо; стимулювання творчої активності працівників, створення умов для її розвитку.

Завдання стимулювання праці в інноваційному процесі є особливо складним, зважаючи на особливості цього виду діяльності. Яскраво виражений творчий характер – визначальна оцінка інноваційної діяльності. Постійне зростання кількості нових продуктів на ринку, скорочення їхнього життєвого циклу вимагають забезпечення неперервного потоку інноваційних ідей. Люди, зайняті створенням й комерціалізацією нових продуктів та технологій, характеризуються, як правило, високим рівнем освіти, інтелектуального розвитку, володіють аналітичним мисленням, підвищеним почуттям власної гідності, самостійністю та незалежністю. Вони особливо потребують визнання своєї праці, орієнтуються на досягнення значимих результатів, демонструють високу працездатність та продуктивність у випадку цікавої справи. Для того, щоб усі учасники інноваційних змін впевнилися у вигідності інновацій не лише для підприємства, а й для кожного з працівників, зокрема, необхідно стимулювати усіх. Тому система стимулів інноваційних процесів має включати, з одного боку, компоненти поточного стимулювання, а з іншого – стимулювання за результатами роботи всієї

організації. Своєю чергою система стимулювання повинна обов'язково містити заохочення розвитку творчих здібностей працівників підприємства, що є передумовою створення інновацій. Це свідчить про те, що формування мотиваційного механізму інноваційної діяльності організації передбачає розроблення ефективної системи стимулювання, насамперед менеджерів усіх рівнів управління, яка спирається на оцінку досягнутих під час реалізації інноваційних результатів. Позитивного остаточного результату можна досягти завдяки обґрунтованому поєднанню різних методів стимулювання, копіткої роботи з персоналом для формування у них мотиваційних переваг, що лежать у площині інноваційного розвитку.

Домінують значення мають методи морального стимулювання розробки й використання інновацій. Серед них можна виділити участь у прийнятті управлінських рішень, визначення кращих спеціалістів різних професій, кращих структурних підрозділів за різними показниками роботи, в тому числі за здійснення інноваційної діяльності, формування атмосфери єдиного трудового й творчого колективу.

Основними формами економічного стимулювання технічної творчості й інноваційної діяльності є: премії за підвищення індивідуальної продуктивності праці, професійні якості, ініціативність виконавця; премії за підвищення якості продукції і технології виробництва; премії за участь у розробці, впровадженні й освоєнні нової техніки, виконанні організаційно-технічних заходів, застосуванні передових заходів та методів праці; виплата винагород авторам раціоналізаторських пропозицій й винаходів; спрямування у творчі відраджень, на навчання за рахунок підприємства та ін.

Стимулювання інноваційної діяльності повинно утворювати комплекс взаємозалежних заходів, що заохочують винахідницьку і раціоналізаторську діяльність, комерціалізацію винаходів як об'єктів права інтелектуальної власності й інноваційне підприємництво в цілому. Активізація інноваційної діяльності підприємств потребує створення дієвої системи її стимулювання. Ґрунтуючись на принципах комплексності, збалансованості, стабільності, справедливості та прозорості, економічної доцільності, гнучкості та адаптивності, така система повинна охоплювати різні напрями, форми та методи стимулювання як окремих працівників, так і підрозділів підприємства.

ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ ПІДПРИЄМСТВ СОНЯЧНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ У ПРОВІДНИХ КРАЇН СВІТУ ТА В УКРАЇНІ

Нараєвський С.В., НТУУ «КПІ», м. Київ, Україна

У статистичних звітах при аналізі розвитку різних видів альтернативної енергетики і сонячної енергетики, зокрема, основна увага приділяється обсягам введених потужностей [1], а питання їх ефективної роботи переважно не розглядаються зовсім або їм приділяється незначна увага [2]. Аналізуючи обсяги введених потужностей сонячної енергетики по різних країнах можна співставляти лише наявні можливості, але таке порівняння не надає оцінки на скільки ці потужності ефективно використовуються. Навіть окремі питомі показники, такі як встановлена потужність відносно чисельності населення, площі території країни, чи ВВП не дають оцінки ефективності експлуатації встановленого обладнання. Для того щоб визначити дійсну ефективність роботи сонячної енергетики у тій чи іншій країні необхідно співставити показники виробництва або споживання електроенергії отриманої за рахунок використання фотоперетворювачів з їхньою встановленою потужністю (табл. 1).