

- багатоваріантність, альтернативність, селективність - передбачає розробку декількох варіантів основних показників стратегічного планування і шляхів їхньої реалізації, які слід всебічно проаналізувати і обрати з них найбільш оптимальні;
- спадковість, послідовність - означає, що у процесі здійснення стратегічного планування підприємство має враховувати всі свої попередні зобов'язання і попередні стратегічні плани;
- наукова та методична обґрунтованість - використання підприємством у процесі стратегічного планування сучасних методик і наукових розробок;
- гнучкість, динамічність, реакція на ситуацію - надає можливість підприємству вчасно реагувати на потреби ринку і забезпечує йому певні конкурентні переваги;
- кількісна та якісна визначеність - налаштовують стратегічне планування на використання конкретних показників, які вимірюються у натуральних, вартісних та трудових показниках і у процесі стратегічного планування піддаються чіткому корегуванню, а на завершальній стадії підлягають чіткому аналізу;
- ефективність і соціальна орієнтованість - передбачає зробити процес стратегічного планування і його кінцеві результати високопродуктивними і спрямованими на вирішення багатьох соціальних проблем як на самому підприємстві так і за його межами.

Отже, визначення конкретного варіанта стратегії розвитку підприємницької діяльності та засобів його тісно пов'язане зі стратегічним плануванням. Воно відображає пошук нових імпульсів активізації технологічного оновлення та розвитку з особливостями внутрішніх накопичень і залученням зовнішніх засобів для інвестицій з метою впровадження інновацій.

Список літератури:

1. Орлюк О.П. Економіко-правові теоретичні та практичні аспекти переходу економіки України на інноваційну модель розвитку : монографія / О.П. Орлюк, О.Б. Бутнік-Сіверський, Н.М. Мироненко та ін. – К. : ТОВ «Лазуріт-Поліграф», 2010. – 416 с.
2. Про інноваційну діяльність : Закон України // Голос України. – 2002. – №144. – 8 верес.
3. Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні : Закон України // Голос України. – 2003. – №23. – 13 лют.

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КОРПОРАЦІЙ УКРАЇНИ

Лігоненко Л.О., д.е.н., професор кафедри менеджменту,

Богданова Т.В., студент,

Київський національний економічний університет імені В. Гетьмана

Київ, Україна

Корпорації відіграють важливу роль у розвитку національного господарства України. Великий бізнес активно розвивається, але існуючі умови ринкової економіки

передбачають наявність жорсткої конкуренції. Для збереження власного положення на ринку та підтримання, або навіть збільшення обсягів виробництва, корпорації повинні знаходити все нові й нові методи розвитку та активно їх використовувати. Одним із найважливіших елементів забезпечення функціонування корпорацій є інноваційна діяльність, яка направлена на створення механізмів ефективного використання наявних ресурсів за рахунок управління процесами впровадження новітніх технологій безпосередньо в процес виробництва, а також за рахунок вдосконалення систем менеджменту, створених у компаніях.

Можливість впровадження інновацій залежить від багатьох факторів, пов'язаних із зовнішнім та внутрішнім середовищем, але велику роль у цьому процесі відіграє кадрове забезпечення. Метою даної роботи є визначення основних проблем кадрового забезпечення інноваційної діяльності корпорацій України та розробка пропозицій щодо їх розв'язання.

До основних проблем, характерних для кадрового забезпечення компаній України, які стримують інноваційний розвиток, можна віднести наступні.

1. Недостатній рівень державної підтримки розвитку інновацій в Україні. Закон України «Про інноваційну діяльність» визначає, що державне регулювання інноваційної діяльності здійснюється шляхом: визначення й підтримки пріоритетних напрямів інноваційної діяльності державного, галузевого, регіонального й місцевого рівнів; формування й реалізації державних, галузевих, регіональних і місцевих інноваційних програм; створення нормативно-правової бази та економічних механізмів для підтримки й стимулювання інноваційної діяльності: захисту прав та інтересів суб'єктів інноваційної діяльності; фінансової підтримки виконання інноваційних проектів; стимулювання комерційних банків та інших фінансово-кредитних установ, що кредитують виконання інноваційних проектів; встановлення пільгового оподаткування суб'єктів інноваційної діяльності; підтримки функціонування й розвитку сучасної інноваційної інфраструктури [1].

Серед перерахованих шляхів державного регулювання інноваційної діяльності в Україні одним із пріоритетних інструментів активізації інноваційної діяльності, які мають вплив і на персонал компанії, є подальше удосконалення системи оподаткування для забезпечення її реальної орієнтації на створення умов зростання інноваційності.

Основним податком, що має стимулюючий ефект є податок на прибуток підприємств. Прийняті в Податковому кодексі преференції, пов'язані із зазначеним податком, дають можливість підприємствам вивільняти кошти та направляти їх на НДДКР. Проте місце для зловживань в цій сфері ще лишилося. Пропонуємо передбачити, що вивільнені кошти з податку на прибуток повинні використовуватися виключно для фінансування інноваційних розробок, при чому на основі співпраці з вітчизняними суб'єктами ринку інновацій, які пропонують інноваційні розробки на прозорих умовах конкурсного відбору, а не виводитися за кордон у вигляді роялті та інші платежів за незрозумілі «нематеріальні активи».

Другим важливим податком для стимулювання інноваційної діяльності підприємств є податок на доходи фізичних осіб. Можна запропонувати зменшити його ставку для оподаткування доходів інноваційно-активних підприємств, а також працівників науково-дослідних та освітянських установ, що створюють та реєструють власні нематеріальні активи. Це дозволить створити потужний мотиватор широкого ініціювання інноваційних ідей та їх впровадження в господарську діяльність підприємств. Як вірно було зазначено дослідниками даного питання, правильна мотивація працівників є однією з основних складових при проведенні інноваційної діяльності, оскільки створення інноваційного продукту передбачає творчу діяльність, що потребує додаткової мотивації.

2. Низька якість освіти у сфері інновацій. Навчальна програма більшості вищих навчальних закладів України включає інноваційноорієнтовані курси, в основі яких – вивчення теорії інноваційного розвитку на макро- та мікрорівні, де викладачі вимагають від студентів пропозиції, вміння генерувати власні ідеї та розвивати креативне мислення. Але на сучасному етапі розвитку рівень впровадження системи дисциплін інноваційного спрямування не є розповсюдженим, що негативно впливає на вмотивованість випускників як майбутніх працівників українських компаній розвиватися у даній сфері та проявляти ініціативу. У той же час керівники вищої ланки переважно не зацікавлені у впровадженні інновацій через необхідність довгострокового інвестування у їх розвиток та ризики, пов'язані з цим.

Вирішенням даної проблеми може стати розробка та реалізація у вищих навчальних закладах нової магістерської програми – «Менеджмент інновацій», завданням якої буде надати студентам глибокі знання в області інновацій за рахунок введення нових авторських дисциплін інноваційного спрямування.

3. Недосконалість системи корпоративного управління. Головною метою будь-якої корпорації є максимізація прибутку, тому вище керівництво при формуванні стратегій розвитку базується на збільшенні об'ємів росту даного показника при наявних виробничих, фінансових та інших ресурсах без урахування факторів інноваційного розвитку. Тому дуже часто персонал, який має безпосередній вплив на процес виробництва та виступає одним із основних джерел креативного мислення, залишається недостатньо вмотивованим через відсутність системи стимулювання праці. Наслідки – пасивна поведінка співробітників, небажання прикладати зусилля на додаткове навчання без істотних матеріальних заохочень, плинність кадрів.

Серед заходів, спрямованих на зменшення плинності кадрів та вдосконалення системи корпоративного управління інноваційним розвитком персоналу, можна виділити: створення умов, що заохочують розроблення і впровадження нововведення, проведення аналізу потреб своїх працівників; сприяння відкритому двосторонньому обговоренню інформації стосовно необхідності покращення якості виконання робіт; чіткі визначення повноважень та відповідальності персоналу; забезпечення гідної заробітної плати, відсутність затримки у виплатах заробітної плати; розвиток персоналу: навчальні програми і програми підготовки та підвищення кваліфікації персоналу; аналіз плинності персоналу і вдосконалення процесу підбору і

розстановки кадрів; належні умови праці (безпека та охорона праці, інфраструктура місця праці); розвиток корпоративної культури (проведення корпоративних заходів, впровадження Положення «Про корпоративну культуру» з власною системою цінностей та правил поведінки).

Можна констатувати наявність інших проблем, які негативно впливають на кадрове забезпечення інноваційної діяльності корпорацій. До них відносяться: низький імідж країни і, як наслідок, низький рівень інноваційної культури, міграція висококваліфікованих кадрів на роботу за кордон, інноваційна пасивність працівників перед- та пенсійного віку, які обіймають керівні посади, висока вартість учбової літератури, висока вартість наукових публікацій, забюрократизована процедура реєстрації прав інтелектуальної власності тощо.

Незважаючи на наявність цих та інших проблем, українські компанії поступово стають на шлях розуміння необхідності розвитку персоналу як основи впровадження інновацій, і реалізація запропонованих заходів за безпосередньої підтримки держави сприятиме вирішенню наявних проблем та активному розвитку інновацій у сфері великого бізнесу.

Список літератури:

1. Закон України «Про інноваційну діяльність» від 04.07.2002 № 40-IV

СТИМУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Різник Н.Б., магістрант,

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна

Найважливішим елементом управління інноваційною діяльністю підприємства є розроблення ним системи такої інноваційної політики, що сприяє не тільки його стабільному функціонуванню, а активному прогресивному розвитку. Сьогодні підприємство може залишатися конкурентоздатним тільки, якщо воно володіє достатнім інноваційним потенціалом.

Фатхулліна Л.З. і Шабалтіна Л.В. вважають, що інноваційний потенціал – це сукупність людських, соціальних, правових, матеріально-технічних, інформаційних та інших ресурсів, призначених для інноваційного розвитку.

Захаркін О.О. трактує інноваційний потенціал як рівень розвитку науки і технології на підприємствах, кількість НДДКР, які впроваджуються чи можуть бути впроваджені з метою розвитку і реалізації підприємства чи його окремих складових [1].

На думку Корнілової І.М. та Шаповалової Л.А., інноваційний потенціал – це комбінація інноваційних ресурсів та умов, що відображають міру готовності та спроможності організації до досягнення встановлених інноваційних цілей, реалізації її інноваційної стратегії та підвищення рівня конкурентоспроможності. Інноваційний