

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.

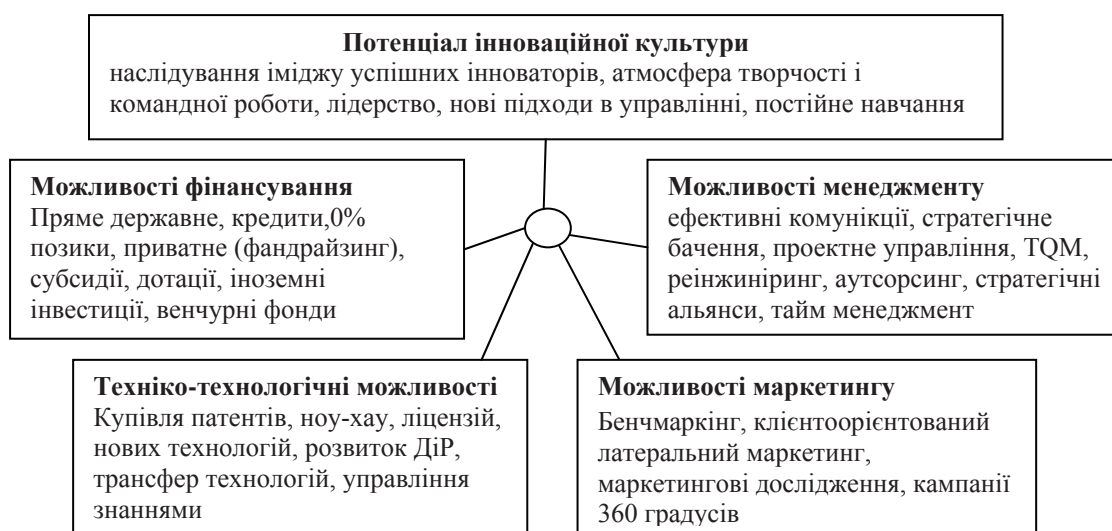
Фатхулліна Л.З. і Шабалтіна Л.В. вважають, що інноваційний потенціал – це сукупність людських, соціальних, правових, матеріально-технічних, інформаційних та інших ресурсів, призначених для інноваційного розвитку.

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

потенціал визначає можливості організації до інновацій, її чутливість до генерування результатів та визначається достатньою кількістю ресурсів – людських, матеріальних, технічних, технологічних, організаційних, фінансових, інтелектуальних, інформаційних [2].

З точки зору управління ресурсами підприємства, виділимо декілька кластерів можливостей розвитку та стимулювання інноваційного потенціалу (рис. 1). Залежно від специфіки виду діяльності визначають більш та менш пріоритетні інструменти стимулювання розвитку інноваційного потенціалу. Аналіз практики діяльності 239 компаній з різних країн світу свідчить, що доцільно застосовувати одночасно кілька взаємодоповнюючих методів. Це забезпечує синергетичний ефект посилювального характеру [4]. На жаль, вітчизняна статистика щодо застосування інструментів і методів управління розвитком на рівні підприємства дуже обмежена.



**Рис. 1 - Кластери можливостей розвитку та стимулювання інноваційного потенціалу підприємства**

Значною мірою розвиток інноваційного потенціалу підприємства визначається організаційною та управлінською складовими, зокрема система мотивації, комунікації, організаційна структура, якість зв'язків, інноваційний стиль керівництва, інноваційна культура. Це дає змогу виділити важливість людського та інтелектуального ресурсу серед інших, та підкреслює необхідність стимулювання його розвитку в сучасних ринкових умовах.

Стимулювання розвитку кадрової складової інноваційного потенціалу реалізується через забезпечення зацікавленості працівників у виконанні відповідних завдань і делегованих їм обов'язків з використанням як негативних стимулів, так і позитивних. Тобто сутність цієї функції в тому, щоб забезпечити зацікавленість працівників у підвищенні інноваційного потенціалу та його ефективному використанні.

Інтелектуалізація економіки потребує новітніх форм і засобів стимулювання. Темпи інноваційних змін нечувано зростають, змінюються цінності, соціальні

орієнтації, світогляд людей. Відповідно, сьогодні стимулювання інноваційного потенціалу набуває зовсім іншого значення, ніж 10 років тому. Зокрема, абсолютно недостатніми стимулами для ефективної творчої праці стали: визнання працівника на дошці пошани чи грамоти. Помітно збільшуються психологічні навантаження в процесі творчої діяльності, яка потребує неперервного накопичення нових знань, навичок, ідей, досвіду, організації взаємодії персоналу з їх реалізації.

Персонал інноваційного підприємства, що має справу з розробкою і впровадженням нової техніки та продукції, вирізняється високим рівнем освіти та інтелектуального розвитку. Для таких працівників характерне аналітичне мислення, підвищене почуття власної гідності, самостійність і незалежність. Виходячи з цього, науковці Л. Гохберг та В. Полякова [5] підкреслюють, що стимулювання інноваційної праці та, як наслідок, інноваційного потенціалу підприємства, повинне мати постійний характер та бути направлене на:

- залучення до передових ІТ технологій, електронних пристроїв;
- вміння працювати з масивами інформації, осягати та аналізувати її з різних джерел в найкоротші строки, в тому числі робота з он-лайн ресурсами;
- вдосконалення комунікативних здібностей та особистих якостей, серед яких: креативність та здатність мислити out-of-box, проактивний підхід, лідерські якості, само ефективність, здатність оцінювати і приймати ризики, об'єктивність.

Виникає необхідність підвищувати активність персоналу в постійному пошуку нових знань, нових ідей, стимулювати прийняття нестандартних рішень і підтримувати атмосферу творчості.

У результаті дослідження британських соціологів-антропологів про культуру поведінки людей за різних обставин [3] визначено фактори, що можуть привести до максимальної віддачі чи підвищити привабливість праці (рис. 2).

Фактори підвищення продуктивності	Фактори, що роблять роботу більш привабливою
<ul style="list-style-type: none"> <li>- перспективи просування по службі;</li> <li>- високий рівень корпоративної культури;</li> <li>- оплата праці, що безпосередньо пов'язана з досягнутими результатами;</li> <li>- визнання, схвалення та об'єктивна оцінка виконаної роботи;</li> <li>- ділова атмосфера в колективі працівників;</li> <li>- складна, але цікава робота, що дозволяє розвинути здібності;</li> <li>- робота з можливістю самостійно приймати рішення, що вимагає творчого підходу;</li> <li>- персональна відповідальність за результати виконаної роботи</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- робота без значних напружень і стресів;</li> <li>- зручний розпорядок;</li> <li>- відсутність на робочому місці шуму та будь-яких виявів забруднення оточуючого середовища;</li> <li>- комфорт робочого місця;</li> <li>- робота з людьми, яким симпатизуєш;</li> <li>- достатня інформованість про дійсний стан справ у фірмі;</li> <li>- гнучкий темп роботи та робочий час;</li> <li>- значні додаткові пільги, соціальний пакет;</li> <li>- справедливий розподіл обсягу робіт</li> </ul>

**Рис. 2 - Фактори, що можуть привести до максимальної віддачі чи підвищити привабливість праці**

Проте найефективнішими методами стимулювання спеціалістів у сфері інноваційної діяльності, на думку американських дослідників, є самомотивація, тобто стан, коли прагнення до творчої праці виходить від самого працівника за певних умов, які створює організація. Посилена система матеріального і морального стимулювання значно підвищує їх зацікавленість у результатах своєї праці. Для українських реалій ефективним стимулом є постійна гідна висока заробітна плата та можливості кар'єрного росту.

В останні роки дедалі більше компаній здійснюють преміювання залежно від одержаного економічного ефекту як кінцевого результату. У цілому корпорації США витрачають на стимулювання творчої ініціативи працівників НДДКР 10—15 % фонду заробітної плати. Як свідчать керівники корпорацій, ці кошти багаторазово окупаються.

В Україні, однак, цього не спостерігається: методи державного регулювання носять переважно декларативний характер, а коло методів управління розвитком на рівні підприємств і установ є досить обмеженим. Найменш дослідженими і найменш формалізованими є методи, які стосуються формування та розвитку інноваційної культури, особливо на рівні окремого підприємства чи установи. Особливо це характерне для України, де інноваційній культурі, тим більше на рівні суб'єктів господарювання, приділяється дуже мало уваги.

Отже, для постійного розвитку, можливості гідно конкурувати на ринку, спроможності організації до досягнення встановлених інноваційних цілей, потрібно створити правильну комбінацію стимулів інноваційного потенціалу, в якому центральне місце матиме створення умов для розвитку кадрової складової.

#### ***Список літератури:***

1. Захаркін О.О. Оцінка інноваційного потенціалу підприємств у контексті інноваційного розвитку регіонів / О.О. Захаркін, М.О. Харченко, А.Л. Івахнова // *Mechanism of Economic Regulation*. – 2012. – №. 4. – С. 216-221.
2. Корнілова І.М. Сутність інноваційного потенціалу організації та основні підходи до його оцінки / І.М. Корнілова, Л.А. Шаповалова // *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія «Економіка»*. – 2008. – Вип. 99-100. – С. 41 – 44.
3. Петрик М.О. Поняття системи стимулювання інноваційної праці виробничого персоналу / М.О. Петрик // *Управління розвитком*. – 2014. – №. 2. – С. 129-131.
4. Шипуліна Ю.С. Сучасні підходи до інтенсифікації інноваційного розвитку промислових підприємств: теоретичний огляд / Ю.С. Шипуліна // *Маркетинг і менеджмент інновацій*. – 2012. – №. 3. – С. 128 - 140.
5. Gokhberg L. Innovative Activities and Skills / L. Gokhberg, V.Poliakova // *The Global Innovation Index, 2014*. – 2012. – Р. 93.