



Студент 4 курсу  
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ОРГАНІЗАЦІЯ ФОРМУВАННЯ ВІДДІЛУ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ**

*Анотація. Розглянуто особливості формування інноваційного відділу, сформульовано завдання інноваційного відділу. Внесено пропозиції щодо розрахунку показників, які характеризують стан інноваційної діяльності підприємства.*

*Аннотация. Рассмотрены особенности формирования инновационного отдела, сформулированы задачи инновационного отдела. Внесены предложения по расчету показателей, характеризующих состояние инновационной деятельности предприятия.*

*Annotation. The features of the formation of the innovation department are studied, the tasks of innovation department are formulated. Suggestions concerning the calculation of indicators of the state of the enterprise innovative activity are offered.*

*Ключові слова: високотехнологічна продукція, інноваційний відділ, інноваційна діяльність, інноваційний розвиток, науково-дослідницькі роботи.*

В умовах сучасного науково-технічного прогресу конкурентоспроможними можуть бути тільки ті підприємства, які винаходять і впроваджують у виробництво інноваційні технології. Отже, для підприємств, які постійно реалізують інноваційні проекти, доречним буде створення відділу, який буде керувати інноваційними проектами.

Дослідженням проблем та економічних умов інноваційного розвитку вітчизняних підприємств присвятили свої праці українські вчені, серед яких Денисенко М. П., Говоруха Ж. А., Квасницька Р. С., Ардашкіна Н. С. [1; 2]. Однак, враховуючи швидкоплинність економічних процесів, питання інноваційного розвитку підприємств потребують подальших досліджень.

Основною метою статті є визначення особливостей формування відділу інноваційного розвитку на підприємствах, які постійно реалізують інноваційні проекти.

Для досягнення поставленої мети вирішуються такі завдання:  
розглянути загальні положення відділу інноваційного розвитку;  
сформулювати завдання інноваційного відділу;

внести пропозиції щодо розрахунку показників, які характеризують стан інноваційної діяльності підприємства.

Діяльність відділу інноваційного розвитку має за головну мету організацію, поширення та впровадження інноваційних наукових досліджень і розробок, спрямування діяльності наукових працівників на розвиток наукового потенціалу. Це дозволить підвищити ефективність організації подальшого розвитку інноваційної діяльності. Завдання відділу – аналіз стану інноваційної діяльності центру, розробка та впровадження заходів щодо підвищення даного стану.

До загальних положень відділу інноваційного розвитку слід віднести такі:

1. Відділ інноваційного розвитку є самостійним підрозділом Центру розвитку і підпорядковується керівнику підприємства.

2. Відділ інноваційного розвитку у своїй діяльності керується Конституцією України, законами України, постановами Верховної Ради України, правовими актами Президента України і Кабінету Міністрів України, Міністерства освіти і науки України, цим положенням та іншими правовими актами України.

3. Відділ інноваційного розвитку очолюється начальником, який призначається та звільняється з посади, яку обіймає, тільки керівником підприємства.

4. Відділ інноваційного розвитку у межах своєї компетенції співпрацює з органами виконавчої влади, українськими та іноземними інноваційними інфраструктурами, фондами, підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності, професійними спілками та їх об'єднаннями, діяльність яких пов'язана зі сферою інновацій.

Основними завданнями відділу інноваційного розвитку є:

1) організація та забезпечення сучасних методів управління у сфері інноваційної діяльності, комерціалізація результатів наукової та науково-технічної діяльності підприємства, залучення інвестицій, співробітництво з підприємствами і суб'єктами наукової та науково-технічної діяльності України та іноземних держав з метою використання результатів цієї діяльності;

2) сприянням виконанню інноваційних, наукових досліджень і розробок на сучасному науково-технічному рівні, забезпечення їх високої ефективності;

- 3) здійснення контролю за своєчасним і якісним виконанням інноваційних та науково-дослідних робіт;  
 4) забезпечення інформаційного обслуговування інноваційної та науково-дослідної роботи;  
 5) сприяння впровадженню результатів завершених досліджень;  
 6) здійснення обліку та реєстрації інноваційних і науково-дослідних робіт, їх результатів та впроваджень.

Оцінка ефективності інноваційної діяльності та шляхів її підвищення передбачає:

- 1) оцінку показників інноваційної діяльності підприємства;
- 2) аналіз тенденцій динаміки результатів інноваційної діяльності підприємства;
- 3) факторний аналіз результатів інноваційної діяльності підприємства.

Оцінка результатів упровадження інноваційної стратегії повинна здійснюватися критеріями прибутковості, інформатизації тощо. Для оцінки результатів інноваційної діяльності підприємства необхідно сформулювати систему показників. До показників, що характеризують стан інноваційної діяльності підприємства, належать такі:

1. Показники залучення фінансово-економічних ресурсів до інноваційної діяльності:
  - а) питома вага витрат на НДДКР у загальній сумі витрат підприємства:

$$\gamma_{\text{В}_{\text{НДДКР}}} = \frac{\text{В}_{\text{НДДКР}}}{\text{В}_{\text{заг.}}}, \quad (1)$$

де  $\text{В}_{\text{НДДКР}}$  – витрати на проведення НДДКР, тис. грн;

$\text{В}_{\text{заг.}}$  – загальні витрати підприємства на виготовлення та реалізацію продукції, тис. грн.

- б) питома вага витрат на впровадження та освоєння інновацій у загальній сумі витрат підприємства:

$$\gamma_{\text{В}_{\text{іннов.}}} = \frac{\text{В}_{\text{іннов.}}}{\text{В}_{\text{заг.}}}, \quad (2)$$

де  $\text{В}_{\text{іннов.}}$  – витрати на впровадження та освоєння інновацій, тис. грн.

2. Показники залучення трудових ресурсів до інноваційної діяльності:

- а) питома вага кількості науково-технічних працівників з науковими ступенями доктора, кандидата наук у загальній їх кількості:

$$\gamma_{\text{наукступ}} = \frac{K_{\text{наукступ}}}{K_{\text{наук-техробм.}}}, \quad (3)$$

де  $K_{\text{наукступ}}$  – чисельність працівників з науковим ступенем, осіб;

$K_{\text{наук-техн.роб.м.}}$  – загальна чисельність науково-технічних працівників, осіб;

- б) питома вага працівників, зайнятих виконанням НДДКР у загальній кількості працівників підприємства:

$$K_{\text{НДДКР}} = \frac{K_{\text{звільн.}}}{K_{\text{висок.кваліф.}}}, \quad (4)$$

де  $K_{\text{звільн.}}$  – кількість працівників, що звільнилися, осіб;

$K_{\text{висок.кваліф.}}$  – загальна кількість працівників даної кваліфікації, осіб;

- в) частка працівників із вищою освітою відносно групи працівників, зайнятих науково-технічною діяльністю:

$$\gamma_{\text{ВО}} = \frac{K_{\text{ВО}}}{K_{\text{НТД}}}, \quad (5)$$

де  $K_{\text{ВО}}$  – кількість працівників із вищою освітою, осіб;

$K_{\text{НТД}}$  – загальна кількість працівників, зайнятих науково-технічною діяльністю, осіб.

3. Показники, що характеризують рівень використання інноваційного потенціалу підприємства:

- а) показник прибутковості реалізації інновацій:

$$K_{\text{приб.іннов.}} = \frac{\text{П}_{\text{іннов.}}}{\text{В}_{\text{іннов.}}}, \quad (6)$$

де  $\text{П}_{\text{іннов.}}$  – прибуток від впровадження інновації, тис. грн;

$\text{В}_{\text{іннов.}}$  – витрати, пов'язані зі створенням інновацій;

- б) коефіцієнт прибутковості загального капіталу:

$$K_{\text{кап.}} = \frac{\text{П}_{\text{чист.}}}{K_{\text{заг.}}}, \quad (7)$$

де  $\text{П}_{\text{чист.}}$  – чистий прибуток, тис. грн;

$K_{\text{заг.}}$  – загальний прибуток, тис. грн.



Кількісна оцінка результатів реалізації інноваційної стратегії за запропонованими показниками повинна здійснюватись із мінімальною періодичністю один раз на квартал і максимальною – раз на рік. Якщо динаміка показників має позитивну тенденцію, то результати реалізації інноваційних заходів потрібно розглядати як ефективні. У разі погіршення показників необхідно провести факторні дослідження, що дозволять виявити причини негативних тенденцій.

Одним із основних факторів забезпечення стабільного економічного розвитку нашої країни є інноваційна діяльність підприємств. Тому важливими є вчасне виявлення проблем та розроблення дієвих інструментів їх інноваційного розвитку. Забезпечення інноваційної активності підприємств України повинно здійснюватися в комплексі національної інноваційної системи, створення високо-технологічних виробництв і промислового освоєння результатів науково-дослідних робіт.

*Наук. керівн. Ястремська О. М.*

**Література:** 1. Інвестиційно-інноваційна діяльність: теорія, практика, досвід : монографія / М. П. Денисенко [та ін.] ; за ред. М. П. Денисенка, Л. І. Михайлової. – Суми : Університетська книга, 2008. – 1049 с. 2. Говоруха Ж. А. Питання розвитку інноваційної діяльності підприємств України / Ж. А. Говоруха // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 8 (74). – С. 107–115. 3. Квасницька Р. С. Особливості інноваційної діяльності підприємств у сучасних умовах / Р. С. Квасницька, Н. С. Ардашкіна // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – Т. 3. – № 6. – С. 247–251. 4. Офіційний сайт Державного комітету статистики України. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>. 5. Розвиток інноваційної діяльності та трансферу протягом 2008 – 2009 років [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mon.gov.ua/science/innovation>. 6. Про внесення змін до Закону України "Про наукову і науково-технічну діяльність" : Закон України від 01.12.1998 р. № 284-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 2 – 3. – С. 18–33. 7. Про концепцію науково-технологічного і інноваційного розвитку України : Постанова Верховної Ради України від 13.07.1999 р. № 916-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 37. – С. 770–776. 8. Кириченко Э. От "утечки мозгов" к "глобальному круговороту условий" / Э. Кириченко // Мировая экономика и международные отношения. – 2008. – № 10. – С. 3–11.

---

**Павлюк В. А.**

УДК [005.32:331.101.3](477)

Студент 4 курсу  
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ОСОБЛИВОСТІ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ**

*Анотація. Проаналізовано особливості стимулювання праці на підприємствах України, обґрунтовано, які стимули доцільніше використовувати на вітчизняних підприємствах. Досліджено шляхи розвитку та перспективи, які можуть бути досягнені за допомогою коректного стимулювання праці персоналу.*

*Анотация. Проанализированы особенности стимулирования труда на предприятиях Украины, определено, какие стимулы целесообразнее использовать на отечественных предприятиях. Исследованы пути развития и перспективы, которых можно достичь с помощью коректного стимулирования труда персонала.*

*Annotation. The features of labour motivation at enterprises of Ukraine are analysed. Appropriate incentives to be used at domestic enterprises are substantiated. Development trends and perspectives that can be achieved by using correct staff motivation are researched.*

*Ключові слова: стимулювання, організація, заробітна плата, процес, робітники, корпоративи.*

Сьогодні українське законодавство приділяє значну увагу питанням організації оплати праці. При цьому заробітна плата визначається як винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

За нових економічних умов, що сьогодні мають місце, в Україні набуває реального значення застосування зарубіжного досвіду матеріального стимулювання персоналу, який донедавна мав суто інформаційний, пізнавальний характер.

---

© Павлюк В. А., 2014