

1. На основі ситуативного плану попиту та пропозиції трудових ресурсів на підприємстві виділені та проаналізовані фактори аналізу показників руху працівників.

2. Виконано дослідження основних загальних факторів впливу на попит та пропозицію трудових

ресурсів, які впливають на вибір маркетингової стратегії управління персоналом підприємства.

3. Виділено напрями поліпшення ситуації при різних співвідношеннях попиту та пропозиції трудових ресурсів на підприємстві, які слід використовувати на всіх рівнях: макро-, мезо- та мікрорівні.

Література

1. Джирев, С. Х. Содействие трудовой занятости [Текст] / С. Х. Джирев. – М.: Проспект, 2006. – 463 с.
2. Зима, О. Г. Ситуаційний аналіз руху трудових ресурсів на підприємстві [Текст] / О. Г. Зима // Економіка розвитку. – 2004. – № 4 (32). – С. 79–83.
3. Золотарев, А. Н. Повышение продуктивности воспроизводственных процессов [Текст]: монография / А. Н. Золотарев. – Х.: ИД “ИНЖЭК”, 2004. – 172 с.
4. Лепейко, Т. І. Обґрунтування показників оцінки якості трудового потенціалу [Текст] / Т. І. Лепейко, А. О. Качала // Економіка розвитку. – 2005. – № 4 (36). – С. 72–75.
5. Масич, Л. А. Актуальные вопросы статистического анализа рынка труда в Украине [Текст] / Л. А. Масич, Л. И. Зименко // Економіка і організація управління. – 2011. – № 9. – С. 62–70.
6. Москаленко, Н. О. Управління трудовим потенціалом для забезпечення конкурентних переваг підприємства [Текст] / Н. О. Москаленко // Економіка розвитку. – 2005. – № 2. – С. 89–91.
7. Питерс, Т. В. В поисках эффективного управления: Опыт лучших компаний [Текст] / Т. Питерс, Р. Уормен. – М.: Прогресс, 1986. – 424 с.
8. Смолюк, В. Л. Механизм управления развитием трудового потенциала предприятия [Текст] / В. Л. Смолюк // Економіка розвитку. – 2005. – № 3. – С. 63–65.
9. Чернявская, И. Г. Умение управлять кадрами [Текст] / И. Г. Чернявская // Украинская инвестгазета. – 2003. – № 42 (420). – С. 15.
10. Чмихало, О. Л. Перспективи розвитку сучасного ринку праці України [Текст] / О. Л. Чмихало // Управління розвитком. – 2011. – № 11 (108). – С. 70–71.

*Рекомендовано до публікації д-р екон. наук, професор Фісун К. А.
Дата надходження рукопису 14.01.2017*

Соколовський Сергій Анатолійович, генерал-майор, кандидат технічних наук, доцент, начальник, Національна академія Національної гвардії України, майдан Захисників України, 3, м. Харків, Україна, 61001
E-mail: mail@avv.gov.ua

УДК 338

DOI: 10.15587/2313-8416.2017.96644

ДОСЛІДЖЕННЯ МЕТОДИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ З ІННОВАЦІЙНО-ТЕХНОЛОГІЧНОГО РОЗВИТКУ

© **І. В. Червань, Л. І. Плотнікова**

У дослідженні визначено: сутність доходів, витрат та прибутку від діяльності з інноваційно-технологічного розвитку підприємств; доцільність створення у складі чистого прибутку їх фонду, з якого споживчу частину використовувати для преміювання працівників. Запропоновано використання теорії графів для встановлення ефективності інноваційно-технологічної діяльності промислового підприємства. Обґрунтовано методичне забезпечення розрахунку преміальних виплат працівникам підприємств, що забезпечують інноваційно-технологічний розвиток

Ключові слова: інноваційно-технологічний розвиток, матеріальне стимулювання, теорія графів, частка прибутку, модель

1. Вступ

Актуальним завданням у напрямі підвищення ефективності виробничо-господарської діяльності підприємств виступає стимулювання працівників, що зайняті забезпеченням інноваційно-технологічного розвитку господарських суб'єктів. З урахуванням обставин підприємства постійно мають потребу у методичних матеріалах необхідних для організації інноваційної діяльності та створення умов для стрімкого інноваційно-технологічного розвитку. Важливим теоретико-практичним завданням є обґрунтування мето-

дико-інструментарних засад матеріального стимулювання інноваційної активності працівників.

2. Літературний огляд

Сучасній практиці відома низка авторів наукових праць, які досліджують теорію і практику організації інноваційної діяльності підприємств та вирішенню проблем пов'язаних з матеріальним стимулюванням. Авторами робіт [1–3] розроблені концептуальні підходи до економічного та матеріального стимулювання господарської, інноваційної, еколого-

економічної, ресурсо- та енергосбережної діяльності працівників підприємств авіаційного транспорту та промисловості. Ними сформульовано та вдосконалено систему коефіцієнтів трудової участі працівників у забезпеченні результатів діяльності підприємств та формули розрахунків сум матеріальних заохочень, обґрунтовано створення у складі чистого прибутку джерел матеріального стимулювання. Автори робіт [4, 5] обґрунтували методичні засади оцінювання результативності інноваційної діяльності підприємств. В цей же час авторами робіт [6–8] досліджено маркетингові та інформаційно-кібернетичні умови інноваційного розвитку підприємств. Новий поштовх до вивчення інноваційної діяльності на макроекономічному рівні автори робіт [9, 10] визначили проблеми її активізації та вплив на світові економічні процеси.

Проте, залишаються не обґрунтованими методичні підходи та інструментарій організації процесу матеріального стимулювання працівників у напрямі діяльності з інноваційно-технологічного розвитку підприємств.

3. Мета та задачі дослідження

Мета дослідження – обґрунтування методичного забезпечення матеріального стимулювання працівників у напрямі активізації діяльності з інноваційно-технологічного розвитку підприємств.

Для досягнення мети були поставлені наступні задачі:

1. Дослідити доцільність створення фонду інноваційного розвитку підприємств у складі чистого прибутку.

2. Обґрунтувати на основі теорії графів модель визначення частки прибутку від діяльності підприємств інноваційно-технологічного розвитку.

3. Запропонувати споживчу частину фонду інноваційно-технологічного розвитку підприємств використовувати для преміювання працівників, що здійснюють інноваційно-технологічну діяльність.

4. Запропонувати використання теорії графів для встановлення ефективності інноваційно-технологічної діяльності промислового підприємства.

5. Обґрунтувати методичне забезпечення розрахунку преміальних виплат працівників підприємств інноваційно-технологічного розвитку.

4. Механізм розрахунку матеріального стимулювання працівників на підприємствах з інноваційно-технологічного розвитку.

Прибуток від діяльності з інноваційно-технологічного розвитку (ДзІТР) як частина кінцевого фінансового результату підприємства формується поступово протягом фінансово-господарського року від усіх видів інноваційної діяльності і є наслідком отриманих доходів від неї (чистого, іншого операційного тощо). Управління формуванням доходів від ДзІТР підприємства – це інтегрований взаємозв'язок функцій і методів їх утворення та оптимізації.

Сума доходів від ДзІТР підприємства є різницею економічної вигоди і її збільшення пов'язане із визначенням напрямів мінімізації витрат. Витрати від ДзІТР – це сукупність усіх видів ресурсів, що пов'язані з її здійсненням. Управління витратами від ДзІТР – це

функціональна сукупність дій, пов'язаних із забезпеченням абсолютної та відносної економії валових витрат підприємства за рахунок впровадження нових технологій виробництва, формування організаційно-економічних засад інноваційного маркетингу, раціонального ресурсовикористання та ресурсозбереження.

Прибуток від реалізації продукції утворюється у процесі розподілу виручки підприємства і розраховується шляхом віднімання від виручки сум прямих податків та витрат.

Отриманий чистий прибуток (ЧП) підприємства використовується відповідно до рішення власників або власника, і, як правило, йде на споживання та капіталізацію шляхом формування спеціальних цільових фондів. Порядок утворення і розміри процентних відрахувань з ЧП у всі спецфонди, за винятком резервного фонду є винятковою компетенцією власників або сформованого ними самого найвищого органу корпоративного управління, або самого найвищого органу господарського управління.

Утворення фонду інноваційного розвитку підприємства (ФІРП) здійснюється зі споживчої та капіталізаційної частин аналогічно формуванню ресурсозбережного та енергозбережного [1–3] фондів. Рішення про утворення ФІРП та порядок його розподілу на споживчий та капіталізаційний затверджується власниками промислового підприємства в процесі проведення загальних зборів та визначення перспектив подальшого розвитку.

Споживчий ФІРП створюється як складовий елемент фонду матеріального заохочення (ФМЗ) і використовується для преміювання працівників, що зайняті ДзІТР за умови утворення доходів від неї.

Суму споживчого ФІРП пропонується розраховувати одним з двох наступних методів:

1) методу прямого рахунку – як різницю між сумою доходів та витрат від ДзІТР з подальшим зменшенням на величину податку на прибуток;

2) методу відносних величин – як частку ФМЗ, яка визначається власниками підприємства в процесі затвердження плану розподілу чистого прибутку.

Розподіл коштів ФІРП доцільно здійснювати за формулою, що аналогічна наведеній у працях [1, 2]:

$$\Sigma \Pi_i = (\text{СФІРП} / \Sigma \text{ІТКзв}_i) * \text{ІТКзв}_i, \quad (1)$$

де $\Sigma \Pi_i$ – індивідуальна сума премії за ДзІТР; СФІРП – загальна величина споживчого ФІРП; ІТКзв_i – зведений коефіцієнт трудової участі у ДзІТР окремого працівника підприємства; $\Sigma \text{ІТКзв}_i$ – сума зведених коефіцієнтів трудової участі працівників у ДзІТР підприємства.

Зведений коефіцієнт трудової участі працівників у здійсненні ДзІТР визначається за відомою формулою, яку вже наведено у результатах досліджень [1, 2]:

$$\text{ІТКзв}_i = \text{Крв} + \text{Кст} + \text{Кс} + \text{Кпр} + \text{Кia} + \text{Ксіт}, \quad (2)$$

де Крв – коефіцієнт трудової участі залежно від рівня відповідальності в процесі здійснення ДзІТР; Кст – коефіцієнт трудової участі залежно від стажу роботи в напрямі здійснення ДзІТР; Кс – коефіцієнт трудової

участі залежно від складності умов роботи зі здійснення ДзІТР з погляду безпеки життєдіяльності; $K_{пр}$ – коефіцієнт трудової участі залежно від можливості отримання професійно- та виробничо обумовлених захворювань; $K_{іа}$ – коефіцієнт трудової участі залежно від прояву інноваційної активності працівників; $K_{сіт}$ – коефіцієнт трудової участі за ступенем орієнтації працівника в різних виробничих ситуаціях, що виникають в процесі ДзІТР.

Для визначення цінності результатів ДзІТР працівників у напрямі розрахунку значення показника $K_{іа}$ використано метод відстаней, згідно з яким кожному результату ДзІТР працівника встановлено відповідність одинадцяти ефектам. Дослідниками охарактеризовано вказані ефекти, обґрунтовані їх значення у балах та критерії бального оцінювання (максимальне значення дорівнює 11 балів) [1, 2].

На відміну від існуючого переліку останнім ефектом визначено ефект інноваційно-технологічного розвитку у вигляді приросту доходів від інноваційно-технологічної діяльності.

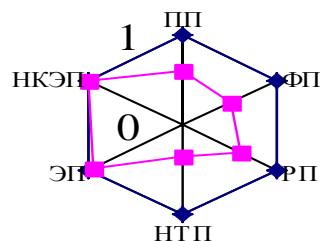
Визначення величини $K_{іа}$ здійснюється за прикладом, що наведений на рис. 1. Символом „П” позначені визначені одинадцять ефектів. Згідно даних рис. 1. величина $K_{іа}$ складає:

$$K_{іа} = 1 + 1 + 0,1 + 0,1 + 0,5 + 1 + 1 + 0,5 + 0,1 + 1 + 0,5 = 6,8 \text{ бали.}$$

Таким чином, цінність результату ДзІТР окремого працівника складає 6,8 бали при їх максимальній кількості в 11 балів.

Згідно проведеного розрахунку значення ІТКзві працівника підприємства складає 8,8 бали (табл. 1).

Таким чином, працівники підприємств, що зайняті ДзІТР матимуть різні суми премій ($\Sigma ІТПі$), які обумовлені різними значеннями індивідуальних зведених коефіцієнтів трудової участі у ДзІТР (табл. 2).



— Максимум —■— ОАО «Волгомясомолторг»

Рис. 1. Позичування цінності результату від ДзІТР працівника у порівнянні із максимальним значенням (11 бал)

За результатами розрахунків сум преміальних виплат на основі використання коефіцієнтного методу розрахунку величин індивідуальних премій визначено, що найбільший розмір виплати припадає на першого працівника відділу ІТР, який, на відміну від інших, проявив більшу інноваційну активність. Застосування диференційованого підходу до визначення розмірів індивідуальних премій за результати ДзІТР сприяє зростанню матеріальної зацікавленості працівників в активізації напрямів ДзІТР.

Таблиця 1

Розрахунок величини зведеного коефіцієнта трудової участі працівника у ДзІТР підприємства

Працівник	Складові зведеного коефіцієнту трудової участі у здійсненні ДзІТР									ІТКзві
	К _{рв}	К _{ст}	К _с	К _{пр}	К _{іа}	К _{сіт}				
						К1	К2	К3	Разом	
1	1	1	0	0	6,8	0	0	0	0	8,8

Таблиця 2

Розрахунок суми премії від ДзІТР працівників відділу ІТР з врахуванням коефіцієнтів трудової участі

Працівники відділу ІТР	К _{рв}	К _{ст}	К _с	К _{пр}	К _{іа}	К _{сіт}	ІТКзві	$\Sigma ІТПі$
1	1	1	0	0	6,8	0	8,8	3044,98
2	0	0	0	0	1	0,2	1,2	415,22
3	0	0	0	0	1	0,3	1,3	449,83
4	0	0	0	0	1	0,05	1,05	363,32
5	0	0	0	0	1	0	1	346,02
6	0	0	0	0	1	0,1	1,1	380,62
7	0	0	0	0	0	0	0	0
Разом							14,45	5000

Результати наукових досліджень не містять обґрунтування величин споживчого та капіталізаційного ФІРП. Для визначення загальної величини спо-

живчого ФІРП використовуються фактичні зведення про фіксовані розміри премій або відсотки преміальних надбавок до величин посадових окладів. Такі да-

ні містяться або у текстах трудових контрактів, або у матеріалах положення про преміювання. Складання фактичних або розрахункових сум премій дозволяє визначити кінцеву загальну величину преміальних виплат (у табл. 2 – 5000 грн.), яка підлягає розподілу.

Капіталізаційна частина ФІРП утворюється як джерело самофінансування інноваційно-технологічних заходів та проєктів, що реалізуються в умовах або за участю підприємства.

Кошти капіталізаційного ФІРП спрямовуються у більшості випадків на придбання основних та оборотних фондів (капітальні витрати), а також на фінансування науково-технічних та інноваційних розробок.

Сума капіталізаційного ФІРП розраховується або за фактичними даними згідно калькуляції капітальних витрат, або методом відносних величин – як частка у фонді розвитку виробництва (ФРВ), яка визначається власниками підприємства в процесі затвердження плану розподілу чистого прибутку.

Наукове обґрунтування значення частки прибутку від ДзІТР – тобто ФІРП у загальній величині чистого прибутку промислового підприємства (для подальшого затвердження власниками) запропоновано визначити за допомогою цільового походу та теорії графів:

$$P_{f\text{irp}} = f(P_x(P_y(\text{of}, P_{z\text{of}1}, P_{z\text{of}2}, \dots, \dots, P_{z\text{of}n})P_{y\text{ob}}(P_{z\text{vr}1}, P_{z\text{vr}2}, \dots, P_{z\text{vr}n}))), \quad (3)$$

де f – функція розрахунку показника дерева графа; $P_{f\text{irp}}$ – частка прибутку у вигляді ФІРП промислового підприємства; P_x – відносна характеристика утворення споживчого ФІРП; P_y (of, ob) – відносні характеристики створення капіталізованого ФІРП, що використовується на придбання основних (of) та оборотних (ob) фондів, які потрібні для реалізації заходів з інноваційно-технологічного розвитку промислового підприємства; P_z (of1-ofn, vr1-vrn) – характеристики інноваційно-технологічного розвитку підприємства, до яких належать рівень оновлення основних засобів або модернізації промислового підприємства (of1-ofn) та ступінь впровадження нових технологій в процес використання виробничих ресурсів (vr1-vrn).

В основу розрахунку відсоткової частки прибутку від ДзІТР покладено середні показники коефіцієнту інноваційної активності працівників – K_{ia} (P_x), а також значення показників фондіввіддачі та оборотності запасів готової продукції (відповідно, P_z (of1-ofn, vr1-vrn)).

Для розрахунків значення наведених показників перераховуються у відсотки, шляхом прийняття максимально можливих значень за 100 % та формування відповідних простих математичних пропорцій.

Таким чином, чим більше значення наведених коефіцієнтів, тим більше значення відсоткової частки ФІРП.

За допомогою теорії графів також можна визначити ефективність інноваційно-технологічної діяльності промислового підприємства. Головним вимірником ефективності діяльності виступає рентабельність. Показники, що характеризують вплив результатів ДзІТР на рентабельність, наступні:

- приріст продуктивності праці (A1);
- приріст обсягу доходів від ДзІТР промислового підприємства (Q2);
- приріст прибутку від ДзІТР промислового підприємства (P3).

Деталізація сутності наведених показників створює три групи додаткових характеристик:

Перша група:

- приріст індивідуальних значень показників ІТКзві працівників (A11);
- приріст сукупного значення показника \sum ІТКзві (A12);
- перебільшення величини приросту показника \sum ІТКзві над величиною його зменшення (A13);

Друга група:

- приріст доходу від раціонального ресурсовикористання промислового підприємства (Q21);
- приріст доходу за результатами впровадження інноваційних технологій виробництва (Q22);
- приріст доходу від продажу інноваційної продукції (Q23).

Третя група:

- приріст прибутку від фінансово-господарської діяльності (прибутку до оподаткування або кінцевого фінансового результату) (P31);
- приріст чистого прибутку (P32);
- приріст прибутку від ДзІТР – тобто ФІРП (P33).

Згідно складових ІТКзві показник A11 першої групи містить шість деталізованих показників – A111 – Крв, A112 – Кст, A113 – Кс, A114 – Кпр, A115 – Кіа, A116 – Ксіт.

Функціональну залежність рентабельності промислового підприємства від результативності ДзІТР відображено таким чином:

$$RIT = f((A1(A11(A111, A112, A113, A114, A115, A116), A12, A13), (Q21, Q22, Q23), (P31, P32, P33))) \quad (4)$$

Приріст рентабельності промислового підприємства визначається наступним чином:

$$\Delta R = f(\psi(\phi_d(R \pm \Delta R K_{ia}) \pm R K_{ia}), \quad (5)$$

де f – функція розрахунку показника рентабельності промислового підприємства; ψ , ϕ_d – функції розрахунку та перерозрахунку індивідуальних зведених коефіцієнтів трудової участі працівників у здійсненні ДзІТР промислового підприємства; R – значення базової рентабельності промислового підприємства; $\Delta R K_{ia}$ – приріст рентабельності за рахунок зростання окремого коефіцієнта трудової участі – коефіцієнта інноваційної активності, який є складовим індивідуального зведеного коефіцієнта; $R K_{ia}$ – значення рентабельності з врахуванням зростання індивідуального зведеного коефіцієнта трудової участі у здійсненні ДзІТР (внаслідок збільшення K_{ia}).

Таким чином, використання теорії графів передбачає визначення частки прибутку від ДзІТР промислового підприємства у загальній його величині на основі встановлення залежності сум матеріальних заохочень працівників, що зайняті інноваційно-техно-

логічною діяльністю від значень індивідуальних коефіцієнтів праці. Розрахунок та зведення індивідуальних коефіцієнтів праці дозволяють:

– визначити первісну суму та частку прибутку від ДзІТР;

– скоректувати визначену частку з врахуванням капіталізації прибутку для придбання (оновлення) основних засобів і впровадження нових технологій та інноваційних заходів;

– визначити кінцеві значення частки та суми прибутку від ДзІТР за допомогою математичної пропозиції, що надасть можливість використання отриманих значень в процесі планування показників інноваційно-технологічної діяльності промислового підприємства.

5. Результати дослідження

Створений в дослідженні фонд інноваційного розвитку підприємства (ФІРП) (який міститься в загальному чистому прибутку підприємства) використовувати для матеріального стимулювання працівників, що визначається за допомогою цільового підходу та теорії графів.

Визначення ефекту інноваційно-технологічного розвитку у вигляді доходів від діяльності дає можливість запровадити розрахунки для кожного працівника різних категорій підприємства зайнятих діяльністю з інноваційно-технологічного розвитку. Вони матимуть різні суми премій [Σ ІТРП] при використанні індивідуального коефіцієнта трудової участі та залежно від прояви їх інноваційної активності.

Отже, впровадження методичного забезпечення для диференційованого підходу визначення розмірів індивідуальних матеріальних стимулів та премій за результати ДзІТР сприятиме матеріальній зацікавленості працівників в активізації напрямів ДзІТР та досягнення конкурентних позицій підприємств на світовому ринку.

6. Висновки

ДзІТР підприємства є результативною, оскільки:

– дає можливість створювати доходи на основі впроваджених розрахунків по методу відстаней та теорії графів;

– ефективна, тому що сприяє утворенню прибутку (за допомогою теорії графів визначили ефективність інноваційно-технологічної діяльності) від ДзІТР підприємства (тобто ФІРП), що дає можливість запровадити розрахунки матеріального стимулювання для кожного працівника різних категорій підприємства;

– отриманий прибуток від ДзІТР підприємства (тобто ФІРП) розподіляється за напрямками його формування на споживчий та капіталізаційний ФІРП;

– частину споживчого ФІРП можливо направляти на матеріальне стимулювання, що покращить в цілому процес матеріального стимулювання працівників, які здійснюють ДзІТР;

– капіталізаційна частина ФІРП створюється як джерело поповнення основного та оборотного капіталу (визначається власниками підприємства) для фінансування виробничого, науково-технічного та інноваційного розвитку підприємства;

– розрахунки сум премій на основі використання коефіцієнтного методу та зведення індивідуальних коефіцієнтів трудової участі у ДзІТР дозволять визначати різні премії, що сприятиме зростанню матеріальній зацікавленості працівників в активізації напрямів ДзІТР та інноваційного маркетингу.

Таким чином, механізм розрахунку індивідуального матеріального стимулювання працівників ДзІТР підприємств – є послідовний обґрунтований процес методико-інструментальних засад, що являє собою методичні вказівки для можливого застосування в науковій та практичній діяльності.

Література

1. Абазіна, О. А. Методичний підхід до матеріального стимулювання діяльності з енергозбереження працівників авіатранспортних підприємств [Текст] / О. А. Абазіна // Научный Вестник Донбасской государственной машиностроительной академии. – 2014. – № 2. – С. 122–128.
2. Астапова, Г. В. Аналіз розвитку підприємств авіаційної галузі і визначення економічних проблем впровадження інноваційних екологічних заходів [Текст] / Г. В. Астапова, О. С. Малета // Сталый розвиток економіки. – 2013. – № 1. – С. 82–86.
3. Костенко, О. К. Планування показників ефективності діяльності з ресурсозбереження в авіаційних підприємствах [Текст] / О. К. Костенко // Стратегії розвитку України. – 2014. – № 1. – С. 100–105.
4. Бутенко, А. І. Інноваційна спроможність суб'єктів підприємницької діяльності [Текст]: монографія / А. І. Бутенко, С. В. Лазарева. – Одеса: Фенікс, 2007. – 108 с.
5. Войцеховська, В. В. Економічна оцінка інноваційних змін основних засобів підприємства [Текст]: зб. наук. пр. / В. В. Войцехівська // Проблеми економіки та управління. – 2005. – № 533. – С. 26–31.
6. Загорулько, В. М. Маркетингове забезпечення інноваційних процесів на підприємствах України [Текст]: зб. наук. пр. / В. М. Загорулько // Проблеми системного підходу в економіці. – 2011. – № 36. – С. 3–7.
7. Ілляшенко, Н. С. Формування організаційно-економічних засад інноваційного маркетингу на промислових підприємствах [Текст]: автореф. дис. ... канд. екон. наук / Н. С. Ілляшенко; Харківський політехнічний інститут. – Х., 2009. – 21 с.
8. Корнева, О. В. Інформаційно-кібернетичні аспекти інноваційного розвитку підприємств [Текст] / О. В. Корнева // Економіст. – 2000. – № 10. – С. 5–10.
9. Буркинський, Б. В. Інноваційний імператив становлення "зеленої" економіки [Текст] / Б. В. Буркинський, Н. І. Хумарова // Екологічний вісник. – 2011. – № 4. – С. 2–3.
10. Вишневський, В. П. Чому Україна не інноваційна держава [Текст] / В. П. Вишневський // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2009. – № 1. – С. 24–35.

11. Астапова, Г. В. Вдосконалені механізми економічного і матеріального стимулювання працівників корпоративних підприємств авіаційного транспорту [Текст]: монографія / Г. В. Астапова, Н. І. Новікова, О. К. Костенко, Р. Є. Щербань, О. В. Устінова. – Донецьк: ТОВ «Юго-Восток», 2012. – 192 с.
12. Драчук, Ю. З. Эффективность инноваций и безопасность производства [Текст]: монографія / Ю. З. Драчук. – Донецьк: ІЕП НАН України, 2006. – 271 с.
13. Степанов, А. П. Инновационные параметры интеграции украинской экономики в мировое сообщество [Текст] / А. П. Степанов // Стратегія розвитку України. – 2005. – № 2. – С. 128–136.
14. Шкарлет, С. М. Економічна безпека підприємства: інноваційний аспект [Текст]: монографія / С. М. Шкарлет. – К.: Книжкове вид-во НАУ, 2007. – 436 с.

*Рекомендовано до публікації д-р екон. наук Нейкова Л. І.
Дата надходження рукопису 08.02.2016*

Червань Ірина Вікторівна, кандидат економічних наук, доцент, кафедра маркетингу та менеджменту, Київський університет ринкових відносин, вул. Березняківська, 26-Б, м. Київ, Україна, 02152
E-mail: rectorat@kumr.edu.ua

Плотнікова Лідія Іванівна, кандидат економічних наук, доцент, кафедра маркетингу та менеджменту, Київський університет ринкових відносин, вул. Березняківська, 26-Б, м. Київ, Україна, 02152
E-mail: liplotn@gmail.com