

ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ

***Анотація.** У статті проведено аналіз категорії інноваційна активність. Надано визначення інноваційної активності підприємства та інноваційної активності персоналу. Досліджено основні риси інноваційної активності та визначено основні передумови її прояву. Обґрунтовано доцільність формування на підприємстві організаційної культури та індивідуальної мотивації для підвищення інноваційної активності персоналу.*

***Ключові слова:** інновації, інноваційна активність, персонал, підприємство.*

Постановка проблеми. Розвиток економічних систем розвинених країн світу доводить, що інноваційні процеси відіграють вирішальну роль у їх економічному зростанні. Відповідно основні акценти влада цих країн спрямовує на прискорене вирішення інноваційного розвитку, переходу до такої стратегії, що базується на наукових досягненнях, знаннях, «ноу-хау», інтелектуальному і людському капіталі [1].

В таких умовах питання підвищення інноваційної активності підприємств є одним з найактуальніших для розвитку економіки України, оскільки інновації є підґрунтям для конкурентоспроможності країни та окремих суб'єктів господарювання. Крім того, суттєвими пріоритетами інноваційної активності підприємств стає інноваційна праця та інтелектуальний капітал, що визначається інноваційною активністю діяльності людини (персоналу).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Основи сучасних концепцій використання інновацій як найважливішого чинника досягнення конкурентних переваг виробництва, стимулювання інноваційної діяльності, мотивації персоналу до творчої діяльності, інноваційної активності заклали у працях такі науковці, як І. Ансофф, А. Акмаєв, І. Афонін, В. Антонюк, Н. Лук'янченко, О. Новікова, Л. Федулова, А. Бовіна, В. Горшеніна, Н. Денисенко, Е. Уткіна, Л. Череднікова, А. Чухно Т. Пітер, Б. Твісс, К. Хайос, Й. Шумпетер та ін.

Цілі роботи. Дослідження теоретичних положень інноваційної активності персоналу та розробка рекомендацій щодо її підвищення.

Виклад основного матеріалу. Сьогодні в науковому середовищі відсутній єдиний підхід до визначення категорії «інноваційна активність», яку значна частина науковців відносить саме до характеристики діяльності підприємства. Зокрема, у праці [2, с. 135] автори визначають інноваційну активність суб'єкта господарювання, «...як спрямованість на реалізацію стратегічних цілей розвитку в умовах ринкової конкуренції з метою забезпечення стійкості функціонування підприємства та його успішності у довгостроковій перспективі». Тобто зазначається, що інноваційна активність підприємства визначається двома основними чинниками: станом його інноваційного потенціалу та ефективністю системи управління інноваціями.

Про зазначені два чинники інноваційної активності вказують також І.В. Баранова та М.В. Черепанова [3, с.163], що представляють інноваційну активність як комплексну характеристику інтенсивності інноваційної діяльності підприємства, яка заснована на здатності до мобілізації інноваційного потенціалу. На думку А.А. Трифілової [4, с. 52] інноваційна активність характеризується інтенсивністю здійснення економічними суб'єктами діяльності із розробки та впровадження нових технологій або удосконалених продуктів в господарський оборот. Тобто, активність є характеристикою, що визначається рівнем перебігу процесу діяльності, його результатом і свідчить про залежність результату від рівня інтенсивності зміни та визначає потенційні можливості щодо інтенсифікації його рівня.

Отже, інтенсивність є невід'ємною складовою інноваційної активності, що підтверджується також у праці [5, с. 2-3]. Зокрема зазначається, що інноваційна активність відображає інтенсивність використання інноваційного потенціалу, який виражається через ресурсну і результативну складові.

У дослідженні О.М. Белоусової [6] представлено інноваційну активність з п'яти позицій: інституціональної; інвестиційної; інфраструктурної; інноваційної та інтелектуальної видів економічної активності. Зазначається, що інноваційна активність є діяльністю, яка спрямована на вирішення творчих нестереотипних завдань, доведених до рівня комерціалізації. Тобто, важливим є

не лише новизна вирішуваних завдань, а саме доведення отриманих результатів до практичної реалізації.

У праці [7] представлено інноваційну активність як комплексну внутрішню характеристику, що заснована на властивостях, здібностях і компетенціях підприємства як споживача і постачальника інноваційного продукту.

У тлумачному словнику [8] інноваційна активність представлена як управлінська діяльність, що враховує потреби ринкової економіки в безперервному оновленні товарів, послуг, технологій та виявляється: 1) у прагненні перемагати в конкурентній боротьбі за рахунок новизни, досконалості і якості продукції, підтримки творчих, ініціативних працівників; 2) в готовності до організаційних змін, до зламу управлінських структур у відповідь на коливання ринку та ін.

Інноваційна активність є управлінською категорією, серед основних ознак якої: якість інноваційної стратегії; рівень мобілізації інноваційного потенціалу; рівень притягнутих капіталовкладень – інвестицій; методи, культура, орієнтири, використовувані при проведенні інноваційних змін; обґрунтованість реалізованого рівня інноваційної активності; відповідність реакції підприємства характеру конкурентної стратегічної ситуації; швидкість (темп) розробки та реалізації інноваційної стратегії [6]. Тобто, інноваційна активність є сполучною ланкою між етапами аналізу внутрішнього та зовнішнього середовища, формулювання цілей та планування стратегій й характеризується сукупністю трьох складових: інновації у виробництві нового виду продукції; інновації у вигляді виробленого товару, виконаних робіт, наданих послуг; інновації, пов'язані з дослідженнями й розробками.

Поняття "інноваційна активність" поширюється на всіх учасників інноваційного процесу, що визначає необхідність виміру всіх основних діючих сил в інноваційному бізнесі: споживача інноваційного продукту, творця-виробника (новатора й інноватора), інвестора [9, с. 55]. Відповідно, інноваційна активність характеризується сприйнятливістю до інновацій, рівнем

інтенсивності здійснюваних дій щодо трансформації інновацій і їх своєчасністю, здатністю мобілізувати потенціал необхідної кількості і якості, здатністю забезпечити обґрунтованість застосовуваних методів, раціональністю технології інноваційного процесу за складом і послідовністю операцій. Інноваційна активність характеризує готовність до відновлення основних елементів інноваційної системи – своїх знань, технологічного оснащення, інформаційно-комунікаційних технологій та умов їх ефективного використання (структури й культури), а також сприйнятливість до всього нового.

В економічному словнику поняття «активність» характеризується як енергійна діяльність, діяльна участь в будь-чому. Загалом «активність» характеризується як властивість та можливість суб'єкта цілеспрямовано обирати свій стан [10, с. 8] або як «...загальна характеристика живих істот, їхня власна динаміка як джерело перетворення або підтримки ними життєво важливих зв'язків з навколишнім світом, властива живій істоті здатність до самостійної сили реагування; ...здатність до самостійного вибору певних дій...» [11, с. 538]. Це доводить, що активність є не абстрактною рисою підприємства, а саме характеристикою його персоналу, тому й інноваційну активність потрібно розглядати саме стосовно до персоналу підприємства. Оскільки основними ресурсами підприємства виступає персонал, то й інноваційна активність повинна відноситись саме до нього.

Про інноваційну активність персоналу можна стверджувати ґрунтуючись на трьох складових, що характеризує рівень участі дослідників, винахідників і підприємців у здійсненні інноваційної діяльності протягом певного періоду: дослідницьку, винахідницьку; ділову (економічну діяльність, що конкретизується у вигляді виробництва того або іншого товару або надання конкретної форми послуг) [6].

Висновок відомого економіста США Саймона Кузнеца, наведений у праці [12] свідчить, «що саме людство з їх талантами, вмінням та досвідом є найголовнішим капіталом країни», який проявляється в наявності навичок, таланту і «ноу-хау» персоналу, що необхідні для виконання певних завдань у

розвитку підприємства. Однак, персонал з різним рівнем зусиль (інтенсивністю) може виконувати окремі операції на підприємстві та відповідно здатний або бути інноваційно активним, або ні, що вимагає додаткових зусиль.

Важливим є новий – інноваційний підхід до людини, як до фактора процесу сучасного виробництва, оскільки визнано та доведено, що персонал є як творцями винаходів, патентів, ноу-хау, тобто творцями інноваційного потенціалу, так і найважливішою ланкою у його реалізації: змінах технологічних процесів, освоєнні виробництва нових продуктів і послуг, опануванні нових методів тощо [13, с. 37].

Ринкові відносини висувають нині високі вимоги до фахово-кваліфікаційного рівня працівників, що передбачає необхідність розвитку їхньої інноваційності, творчої активності, креативного мислення, проте на вітчизняних підприємствах ці процеси реалізуються дуже повільно і не завжди виступає стимулом до саморозвитку.

В Україні інноваційна діяльність регулюється відповідним Законом України «Про інноваційну діяльність» [14], де відсутнє визначення «інноваційна активність». Однак відомо, що суттєвим поштовхом до зростання інноваційної активності є чітке визначення та розуміння даного поняття у вітчизняному законодавстві та практиці.

Поняття «інноваційна активність персоналу» – складне та багатогранне явище трудової діяльності. Воно характеризує систему соціально-економічних відносин щодо ефективного використання продуктивних та творчих здібностей працюючих, формування їх спільної зацікавленості у нарощування інноваційного потенціалу підприємства, практичної реалізації стратегії інноваційного розвитку виробництва [15, с. 17].

В теорії сьогодні інноваційна активність персоналу розглядається за трьома підходами: а) розуміння інноваційної активності як прояв творчості у трудовому процесі; б) сприйняття інноваційної активності як діяльності суб'єктів підприємницької діяльності щодо створення нововведень у будь-якій сфері; в) тлумачення інноваційної активності як однієї з важливих складових

характеристик трудового потенціалу або людського потенціалу загалом, реалізація яких дає змогу створювати різноманітні нововведення в процесі трудової діяльності, здійснювати інноваційну працю.

За першим підходом інноваційна активність вважається проявом творчості у праці [16, с. 119] і можлива завдяки прояву творчих прагнень, здібностей та підтримці творчих особистостей-працівників і їх однодумців. За другим – інноваційна активність – це цілеспрямована діяльність суб'єктів підприємницької діяльності щодо конструювання, створення, освоєння й виробництва якісно нових видів техніки, предметів праці, об'єктів інтелектуальної власності, технологій, а також впровадження досконаліших форм організації праці й управління виробництвом [17, с. 655]. Третій підхід представляє інноваційну активність через призму трудової діяльності персоналу, як один із проявів трудової активності, пов'язаної з реалізацією набутих знань, творчих здібностей, професіоналізмом [18, с. 10]. Вона розглядається як важлива компонента трудового потенціалу суспільства, що створює передумови ефективної праці, слугує перспективним джерелом зростання ВВП, поліпшення стандартів життя населення. Тобто, інноваційна активність персоналу – це здатність персоналу до генерації нових ідей, розробки нововведень та створення інновацій у будь-якій сфері людської діяльності, прояву творчості.

У зарубіжній практиці вже тривалий час стимулюється інноваційна активність, зокрема зі створення спеціалізованих інноваційних відділів на підприємствах та центрів підготовки кадрів для проведення інноваційної діяльності в певній галузі, які зосереджують свою увагу на розвитку персоналу в сфері інновацій задля подальшого розкриття їх наукового потенціалу та як наслідок власного розвитку. В Україні, на жаль, недостатньо уваги приділяється питанню кадрового забезпечення інноваційної діяльності, недооцінюється людський потенціал у даній сфері, не стимулюється інноваційна активність персоналу.

Вітчизняні підприємства, які успішно проводять інноваційну діяльність, за основний спонукальний мотив для розробки інновацій визнають бажання і прагнення керівництва вести стратегічну діяльність взагалі і здійснювати інноваційну зокрема. На підприємстві повинен бути лідер-новатор, який не лише фінансує розробку нової продукції, але й постійно мотивує персонал до розвитку та впровадження інновацій.

Світовий досвід підтверджує системний характер та виважену діяльність уряду США, Японії, Німеччини та ін. щодо розвитку інноваційної активності персоналу. Крім того, стимулюється інтеграція освіти в корпоративний сектор, що сприяє цілісному інституційному утворенню, яке працює над однаковими проблемами. Університети у цій системі завжди йдуть попереду, своїми дослідженнями попереджуючи корпорації про можливі проблеми, та головне заздалегідь готують кадри, здатні ці проблеми вирішити [19].

Основною перевагою світової практики є державна пріоритетність національної науки, що передбачає значне державне фінансування в дану сферу, забезпечення зростання інтересу до інноваційної діяльності, преміювання й стимулювання як підприємств, так і окремих винахідників. Зокрема, у Японії навіть створена мережа клубів винахідництва для дітей, тобто держава спонукає займатися інноваційною діяльністю вже з дитинства.

На відміну від розвинених країн в Україні спостерігається низький соціальний статус вченого й у цілому суспільного престижу наукової діяльності, зумовлених в основному низьким рівнем оплати праці та відсутністю соціальних пільг. В реальному секторі економіки, за наявності високого рівня безробіття, додаткове стимулювання інноваційної активності майже не застосовується, що поряд з економією веде до обмеженого рівня розвитку підприємств. Тобто, державна політика в Україні щодо підвищення інноваційної активності персоналу не має системного характеру, а власні пріоритети підприємств в цій галузі є не достатньо виваженими.

Для розвинутих країн важливим завданням є стимулювання створення підприємств та організацій, які приваблюють висококваліфікованих фахівців

шляхом заохочення творчості, що сприяє утриманню цінних кадрів для виробництва інноваційних продуктів, здатних успішно конкурувати на ринку. Відповідно активізації творчої діяльності знайшло підтвердження в практиці підприємств у США, Японії, Франції (понад 70 %), які безпосередньо займаються впровадженням інновацій, «ноу-хау», дає змогу забезпечувати більше 8 % прибутку [16].

Стимулювання інноваційної активності персоналу в різних країнах здійснюється за особливими умовами. Зокрема, в європейських країнах (Бельгія, Англія, Франція, Німеччина) особливе значення належить створенню преміальних фондів за розробку, освоєння й випуск нової продукції, розмір яких пов'язується з приростом обсягу продажу такої продукції, її питомою вагою в загальному обсязі виробництва. В Японії в системі стимулювання чітко виокремлюються чотири головні частини: прямі виплати (базові та надбавки), побічні виплати, бонуси, пенсійні виплати. Заохочення до впровадження інновацій проявляється в запровадженні освітньо-професійного розвитку, залучення працівників в управління виробництвом на основі створення «гуртків якості». У США поширена практика залучення консультантів з оплати праці, які розробляють особливі критерії, формули оплати, розмір винагород, спираючись на відповідну шкалу експертного оцінювання нових ідей за ступенем ефективності, новизни, витрат праці інноваторів. У вітчизняній практиці лише кожне десяте підприємство має безпосереднє відношення до інновацій, творчості і винахідництва на виробництві, оскільки практично не заохочується інноваційна активність.

Таким чином, Україна повинна використовувати досвід розвинутих країн щодо підвищення інноваційної активності персоналу, що сприятиме ефективному використанню наявного інноваційного потенціалу.

Висновки. Визначено, що інноваційну активність є комплексною характеристикою наукових, технологічних, організаційних, фінансових та комерційних заходів, які фактично призводять або мають на меті впровадження інновацій, за рахунок новизни, досконалості і якості продукції, готовності до

організаційних змін, підтримки творчих, ініціативних працівників, та ефективною реалізації інноваційного потенціалу персоналу підприємств і країни в цілому. Вона визначається мобілізованим інноваційним потенціалом підприємства та ефективністю системи управління інноваціями, залежить від інтенсивності використання ресурсів та рівня орієнтації на визначений результат.

Важливою складовою інноваційної активності підприємства виступає інноваційна активність персоналу. Інноваційна активність персоналу є одним із проявів його трудової активності, що пов'язана зі здатністю до творчості, генерації нових ідей, розробки нововведень і створення інновацій та реалізацією набутих знань, здібностей, професіоналізму за певного рівня мотивації. Підвищення інноваційної активності персоналу у вітчизняній практиці вимагає сьогодні застосування досконалого мотиваційного механізму, який би спонукав кожного окремого працівника до досягнення поставлених завдань. Це здатне забезпечити сприятливе внутрішнє середовище підприємства, визначене розвинутою організаційною культурою та індивідуальна система винагородження персоналу.

Література.

1. Бардиш Г.О. Інтелектуальний капітал, як наукові інновації / Г.О.Бардиш, У.Б. Гладка, Н.Є. Селюченко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://investycii.org/investuvanya/konferentsiji/problemy-formuvanya-ta-rozvytku-inovatsijnoji-infrastruktury/intelektualnyj-kapital-yak-naukovi-inovatsiji.html>.
2. Тарасенко И.А. Оценка инновационной активности предприятия в системе стратегического управления / И.А. Тарасенко, О.Н. Королько, К.С. Белявская // Актуальні проблеми економіки. - 2009. - № 9 (99). – С.133-141.
3. Баранова И.В. Методические подходы к оценке инновационной активности и инновационного потенциала вуза / И.В. Баранова, М.В. Черепанова // Образование. – 2006. – № 4. – С. 163-166.

4. Трифилова А.А. Оценка инновационной активности предприятий / А.А. Трифилова // Инновации. – 2003. – № 10. – С. 51-55.
5. Бухонова С.М. Методика оценки инновационной активности организации / С.М. Бухонова, Ю.А. Дорошенко // Экономический анализ: теория и практика. – 2005. – № 1. – С. 2-8.
6. Белоусова О.М. Сравнительный анализ инновационной активности субъектов Российской Федерации / О.М. Белоусова. – М.: Издательство "Академия Естествознания". – 2011. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.monographies.ru/142>.
7. Реустов А. Ю. Анализ ресурсной, результатной и статистической компонент инновационной активности организации // Инновации. Инвестиции. – 2011. – №33: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.uecs.ru/component/content/article/650.
8. Зорин В. Евразийская мудрость от А до Я: толковый словарь / В. Зорин. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://terme.ru/dictionary/470/word/inovacionaja-aktivnost>.
9. Баранчеев В.П. Управление инновациями : учебник для бакалавров / В.П. Баранчеев, Н. П. Масленникова, В. М. Мишин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт ; ИД Юрайт, 2012. – 711 с.
10. Бурков В.Н. Теория активных систем: состояние и перспективы / В.Н. Бурков, Д.А. Новиков. – М.: Синтег, 1999. – 128 с.
11. Новиков Д.А. Теория управления организационными системами / Д.А. Новиков. – М.: МПСИ, 2005. – 584 с.
12. Черковец В. Категория "человеческий капитал" в общей экономической теории: исторический взгляд и содержательное определение (материалы к лекциям и выступлениям) / В. Черковец // Российский экономический журнал. – 2009. – №7-8. – С. 88-107.
13. Грішнова О. Управління людським капіталом у контексті реалізації інноваційної стратегії підприємства / О. Грішнова, Н. Поливяна // Україна: аспекти праці. – 2007. – №5. – С. 37-41.

14. Закон України «Про інноваційну діяльність» від 04.07.2002 № 40-IV: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/40-15>.
15. Лук'янченко Н.Д. Управління розвитком інноваційної праці: теорія і практика: монографія / Н.Д. Лук'янченко, С.Ю. Бунтовський. – Донецьк: ДонНУ, 2011. – 169 с.
16. Твисс Б. Управление научно-техническими нововведениями / Б. Твисс. – М. : Экономика, 1989. – 271 с.
17. Економічна енциклопедія: у 3 т. / За ред. С.В. Мочерного та ін. – К. : Видавничий центр «Академія». – 2001. – Т. 2. – 848 с.
18. Семикіна М.В. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання: монографія / М.В. Семикіна, Л.А. Коваль. – Кіровоград : «Степ», 2002. – 212 с.
19. Гук О.В. Кадрове забезпечення інноваційної діяльності вітчизняних та зарубіжних підприємств / О.В. Гук, О.В. Коробейник [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/pspe/2010_4/Korobeynik_410.htm.

***Аннотация.** В статье выполнен анализ категории инновационная активность. Представлено определение инновационной активности предприятия и инновационной активности персонала. Исследованы основные черты инновационной активности и определены основные предпосылки ее проявления. Обоснована целесообразность формирования на предприятии организационной культуры и индивидуальной мотивации для повышения инновационной активности персонала.*

***Ключевые слова:** инновации, инновационная активность, персонал, предприятие.*

***Summary.** In article is carried out analysis the category innovative activity. It is defined that innovative activity is the complex characteristic of scientific, technological, organizational, financial and commercial actions which actually bring or aim at introductions of innovations, due to novelty, perfection and quality of production, readiness for organizational changes, support of creative, initiative specialists, and effective realization of innovative potential of the personnel of the enterprises and the country as a whole. It is defined by the mobilized innovative capacity of the enterprise and system effectiveness of management innovations, depends on intensity of use of resources and level of orientation to a certain result.*

The important component of innovative activity of the enterprise is innovative activity of the personnel. Innovative activity of the personnel is one of manifestations of its labor activity. It is connected with ability of the personnel to creativity, generation of new ideas, development of innovations and to creation of innovations. Innovative activity assumes realization of the acquired knowledge, abilities, professionalism at a certain level of motivation. Increase of innovative activity of the personnel in domestic practice demands today use of the perfect motivational

mechanism which would induce each certain worker to achievement of objectives. The favorable internal environment of the enterprise through the developed organizational culture and individual system of remuneration of the personnel is capable to provide such motivation.

Key words: *innovations, innovative activity, personnel, enterprise.*

УДК 657

*Настенко М.М.
к.е.н., доцент кафедри організації обліку та звітності,
Мудрик Ю.М.
студентка 4 курсу
Вінницького національного аграрного університету*

ОНОВЛЕНА ФІНАНСОВА ЗВІТНІСТЬ: ПЕРЕВАГИ І НЕДОЛІКИ

***Анотація.** В статті проаналізовано особливості переходу облікової системи в Україні до міжнародних стандартів. Зокрема проведено аналіз змісту та структури оновленої фінансової звітності. Також визначені можливі шляхи її удосконалення.*

***Ключові слова:** фінансова звітність, принципи фінансової звітності, якісні характеристики фінансової звітності, звіт про фінансові результати (звіт про сукупний дохід).*

Постановка проблеми. На даний час українські підприємства перебувають на стадії трансформації системи ведення обліку до міжнародних стандартів, які базуються на американській та європейській моделях обліку. Вектор обраний саме на європейську модель, що підтверджують сучасні перехідні облікові положення.

Успішне функціонування підприємств в сучасних умовах потребує підвищення ефективності фінансово-господарської діяльності на підставі удосконалення управління виробництвом, створення конкурентоспроможної продукції та залучення інвестицій.

Для цього необхідно створити таку інформаційну систему, яка здатна задовольнити запити всіх зацікавлених користувачів для обґрунтування та прийняття управлінських рішень. Інструментом інформування користувачів виступає фінансова звітність.