

## **Мотиваційна складова активізації інноваційного розвитку підприємств промисловості**

*Сучасний стан розвитку економіки базується на іноземному досвіді та впровадженні інновацій у всіх сферах життя людини, що загострює конкурентну боротьбу індивідуумів ринку за право зайняти свою нішу та випередити конкурента, а також отримати якомога більший дохід. Проведене дослідження сутності понять «інновація» та «інноваційний розвиток», поданих науковцями дало змогу запропонувати розглядати інноваційний розвиток як позитивні зміни в діяльності суб'єкта господарювання при використанні новацій, що призводять до підвищення його конкурентоспроможності. Засвідчено той факт, що інноваційна активність серед промислових підприємств Житомирської області не перевищує 14 % і фінансується на 80 % за рахунок власних коштів. З метою активізації інноваційної активності велике значення має інвестування в персонал, його навчання, матеріальне стимулювання за якісні показники праці, а також створення сприятливих умов праці. Підкреслено той факт, що починати активізувати інноваційну діяльність варто на тих підприємствах, де матеріально-фінансовий стан і кадрове забезпечення дозволить запровадження інновацій. Для визначення готовності персоналу до новацій запропоновано розрахунок ряду показників з подальшим визначенням інтегрального показника і визначенням частки доходу персоналу в доході підприємства від впровадження інноваційних розробок. Таким чином, вважаємо, що позитивний ефект від застосування мотиваційних механізмів можливий лише тоді, коли він забезпечить появу на ринку інноваційних ідей, відповідних мотивації суб'єктів для якого забезпечується інноваційний розвиток. Оскільки процес впровадження інновацій на початковому етапі є переважно витратним, варто гарантувати стабільність винагороди персоналу за інтелектуальну працю та ініціювати розроблення державних програм інноваційного розвитку промисловості для виходу і визнання України на світових ринках.*

**Ключові слова:** *розвиток; інноваційний розвиток; мотивація; активізація інноваційної активності.*

**Актуальність теми.** Сучасний стан розвитку економіки базується на іноземному досвіді та впровадженні інновацій у всіх сферах життя людини, що загострює конкурентну боротьбу індивідуумів ринку за право зайняти свою нішу та випередити конкурента, а також отримати якомога більший дохід. Така боротьба проходить між підприємствами галузі, кваліфікованими працівниками певної сфери та звичайними людьми в суспільстві за право першими освоїти новації та отримати лідируючі позиції. Всі вони безумовно взаємопов'язані і в сукупності можуть надати синергетичний ефект. Просте бажання звичайної людини працювати, розвиватися, отримувати високі доходи спонукає до пропозиції та освоєння новацій у межах певного суб'єкта економіки (підприємства), що поступово виводить його на передові сходинки та збільшує прибутковість, конкурентоспроможність та інвестиційну привабливість.

Активізація інноваційної діяльності в переробній промисловості України є необхідною передумовою забезпечення та утримання конкурентних переваг підприємств країни, розширення продуктової бази, зменшення урбанізації населення.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій, на які спирається автор.** Питання інноваційного розвитку в своїх працях розглядали вчені-економісти: Вініченко О.М. [3], Ілляшенко С.М. [5], Кобрин Л.Й. [7], Кузьминчук Н.В. [8], Рудь В.О. [14], Величко О.М. [2], Лупенко Ю.О. [9], Мазнев Г.Є. [10], Танасійчук Ю.В. [16], Олійник О.В. та Сідельнікова І.В. [11] та ще багато інших. Проте, мотиваційному механізму інноваційної діяльності підприємств приділена незначна увага науковців, серед яких Скурська В.А. [15], Наумова О.О., Семикіна М.В., Ващенко Н.В. [1], Попова І.А. [12] та Прокопенко О.В. [13]. Отже, з метою забезпечення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств, дослідження питання взаємозв'язку мотивації персоналу підприємства з його інноваційним розвитком є досить актуальним питанням.

**Метою статті** є визначення сутності та необхідності інноваційного розвитку підприємств переробної промисловості та доведення його залежності від рівня мотивації персоналу підприємства.

**Викладення основного матеріалу.** В процесі своєї діяльності будь-який суб'єкт економіки змінюється, набуває нових рис, переходить від одного якісного стану до іншого, вищого. Даний процес називають розвитком. Поняття «розвиток» розглядалося з давніх часів та мало суперечний характер (табл. 1).

Отже, однозначно можна стверджувати, що розвиток – це певні зміни з часом, які можуть бути як позитивні, так і негативні, залежно від типів розвитку [3, с. 51].

Особливе місце серед типів розвитку займає інноваційний тип, що є найпрогресивнішим. Інноваційний розвиток підприємства є складним процесом, що потребує планування і управління ресурсами для формування інноваційної стратегії відповідно до конкретних можливостей підприємства.

Таблиця 1

## Дефініції поняття «розвиток» у літературних джерелах

Автор	Визначення розвитку
Геракліт (антична філософія)	Формулювання фрази «все тече, все змінюється»
Кант І. (XVIII ст)	Ідея розвитку – «ризикована природа розуму»
Великий енциклопедичний словник – 2000 р.	Спрямовані, закономірні зміни
Філософський енциклопедичний словник – 2010 р.	Розвиток – закономірні зміни матерії і свідомості, їх універсальна властивість
Мочерний С.В. Економічний енциклопедичний словник: у 2 т. / С.В. Мочерний, Я.С. Ларіна, О.А. Устинко, С.І. Юрій. – Львів : Світ, 2005. – 616 с.	Спрямовані та закономірні зміни матеріальних та нематеріальних об'єктів, які мають незворотний характер, внаслідок чого відбувається перехід від менш розвинених форм таких об'єктів до більш розвинених [с. 274]
Економічна енциклопедія: [ред. – упоряд. С. Мочерний]. – Львів: Світ, 2006. – 568 с.	Незворотні закономірні зміни технологічного способу виробництва [с. 283]
Павленко І.А. Інноваційне підприємництво у трансформаційній економіці України : монографія / І.А. Павленко. – К. : КНЕУ, 2007. – 248 с.	Глибокі якісні зміни у системі суспільного виробництва, які є умовою надійного, гарантованого забезпечення високих темпів економічного зростання [с. 10]
Коротков Э.М. Концепция менеджмента / Э.М. Коротков. – М.: Изд.-консалт. компания «ДеКА», 1998. – 301 с.	Сукупність змін, що ведуть до появи нової якості і зміцнюють життєстійкість системи, її здатність чинити опір руйнівним впливам зовнішнього середовища [с. 36]
Зянько В.В. Інноваційне підприємництво: сутність, механізми і форми розвитку / В.В. Зянько. – Вінниця: УНІВЕРСУМ, 2008. – 397 с.	Незворотний процес зростання різноманітності й ефективності виробництва, ускладнення форм економічного устрою внаслідок змін технологій, появи нових товарів, трансформації організаційних та інституційних форм наукової діяльності [с. 19]
Райко Д.В. Стратегічне управління розвитком маркетингової діяльності: методологія та організація : монографія / Д.В. Райко – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2008. – 632 с.	Спрямований процес зміни якісного стану об'єкта, який супроводжується перетворенням його внутрішніх та зовнішніх зв'язків, забезпечує єдність досягнення стійкості та адаптивності системи об'єкта відповідно до вимог зовнішнього середовища й таким чином забезпечує її життєстійкість максимально довгий період часу [с. 49]

Примітка: сформовано автором за матеріалами [8, с. 13; 3, с. 50]

Ілляшенко С.М. вважає, що інноваційним є той розвиток, який спирається на безупинний пошук, використання нових способів і сфер реалізації потенціалу підприємства у мінливих умовах зовнішнього середовища, рамках обраної місії і пов'язаний з модифікацією існуючих і формуванням нових ринків збуту [5, с. 23].

Рудь В.О. стверджує, що інноваційний розвиток спрямований на систематичне і комплексне використання інновацій у всіх сферах діяльності підприємства для забезпечення сталого економічного зростання у довгостроковій перспективі [14, с. 306].

Також варто сказати, що інноваційний розвиток є прогресивним кроком для підприємства будь-якого виду економічної діяльності та дає позитивні зміни в діяльності суб'єкта господарювання при використанні новацій, що призводять до підвищення його конкурентоспроможності.

Одним із основних та найбільших секторів економіки України є переробна промисловість, яка забезпечувала 12,4 % ВВП країни у 2017 році. Рівень її розвитку та стабільність функціонування є передумовою продовольчої забезпеченості населення. Проте застосування застарілих технологій та енергоємної техніки, застарілих методів господарювання пригальмовують розвиток галузі. Тому, стійкий розвиток промисловості в теперішніх складних умовах можливий лише у разі залучення інноваційних

процесів, спрямованих на оновлення господарської діяльності шляхом впровадження сучасних новітніх досягнень науки та техніки.

В Україні не сформована загальнодержавна стратегія інноваційного розвитку. Про низьку інноваційну активність підприємств свідчать показники обсягів реалізованої інноваційної продукції в Україні (табл. 2).

За даними таблиці 2 помічаємо, що підприємства промисловості Житомирської області не активують інноваційну діяльність, а частка тих, які займаються інноваціями, за 7 років не перевищує 14 %. Це спричинено низькою інвестиційною зацікавленістю іноземних інвесторів та обмеженням державного фінансування. За останні 5 років інновації фінансуються більше ніж на 80 % з власних джерел.

Таблиця 2

*Інноваційна активність промислових підприємств Житомирської області*

Рік	Питома вага підприємств, що займалися інноваціями, %	Загальна сума витрат на інновації, тис. грн.	Частка власних джерел у загальній сумі інноваційних витрат, %
2010	12,4	28417,3	70,24
2011	14,4	758658,8	5,27
2012	16,5	72451	37,99
2013	17,5	73107	76,70
2014	12,5	60588	82,07
2015	15,5	32626,8	82,60
2017	13,9	10443	81,40

*Примітка:* за даними Головного управління статистики в Житомирській області

У той самий час, за рівнем технологічності українська промисловість на третину відстає від показників ЄС, за часткою хай-тек-продукції в експорті – у 4–8 разів, за енергоефективністю – удесятеро. Завдяки введенню нових технологій приріст ВВП становить 0,7 % проти 60–90 % у розвинених країнах [6].

Зміст інноваційного розвитку в переробній промисловості, як об'єкті дослідження полягає у розробці та впровадженні прогресивних методів ведення господарської діяльності, в основі яких лежать методи ефективного виробництва продукції, застосування нового покоління техніки, smart-технологій, використання нової кадрової політики з урахуванням накопиченого наукового та інноваційного потенціалу [11, с. 73].

Стимулювання інноваційної діяльності на підприємстві вимагає охоплення двох основних напрямів впливу:

1. Підвищення економічної віддачі інновацій, адже у ринковій економіці важливий не сам собою інноваційний процес, а його фінансовий результат, що виражається у конкретних показниках ефективності.

2. Зростання прибутку, зниження витрат, підвищення якості продукції тощо; стимулювання творчої активності працівників, створення умов для її розвитку [17, с. 236].

Інноваційний розвиток підприємства неможливий без формування якісного кадрового потенціалу та ефективності його використання і мотивування.

Для активізації інноваційної діяльності велике значення має інвестування в персонал, його навчання, матеріальне стимулювання за якісні показники праці, а також створення сприятливих умов праці. Навчання і мотивація працівників спрямовані на формування активного і кваліфікованого персоналу, який поряд з матеріальною базою і організацією робіт є одним з основних чинників якості праці. Тому для досягнення ефективною діяльності підприємства необхідно запровадити процес постійного підвищення кваліфікації і перепідготовки працівників за всіма необхідними напрямками, у тому числі – з управління якістю продукції, вивчення нових властивостей інноваційної продукції, методів забезпечення її використання та надійності.

Попова І.А. під стимулюванням інноваційної діяльності підприємств розуміє процес зовнішнього впливу на інтереси роботодавців, робітників, суб'єктів фінансування інновацій для появи в них спонукального мотиву у здійсненні інноваційної діяльності та підвищенні її ефективності

За даними спеціальних досліджень, заробітна плата працівників розумової праці у середньому перевищує заробіток робітників: у Німеччині – на 20 %, Італії і Данії – на 22 %, Люксембурзі – на 44 %, Франції і Бельгії – на 61 %. Середньо тижнева заробітна плата американських інженерів майже у 2 рази більша за середню плату робітників. Рівень оплати праці в інноваційній сфері в Японії у 2,7, США – 2,5, Швеції – 2,1 рази вищий, ніж у виробничій промисловості. В Україні ж мотиваційний потенціал оплати інтелектуальної праці використовується недостатньо [18].

Поряд із матеріальним чинником, є й нематеріальний, який визначає схильність та бажання працівників-новаторів до розвитку шляхом отримання нових знань і підвищення кваліфікації. В основі виникнення цих потреб закладається спільність інтересів як керівника (власника) підприємства – суб'єкта управління, так і працівників-новаторів (об'єкта управління) у подальшому розвитку інтенсивним шляхом, а не екстенсивним. Таким чином, виникнення мотивів до такого розвитку є запорукою формування та реалізації інноваційно-творчого персоналу на основі збалансування інтересів і потреб між суб'єктом і об'єктом управління підприємства. Збалансування потреб та інтересів між двома сторонами-учасниками, що потенційно мають наміри у досягненні мети інноваційного розвитку підприємства, можна досягти, якщо першочергово забезпечити формування та розвиток інноваційних процесів підприємства шляхом мотивації працівників-новаторів. Виходячи з методології економіки праці, вирішення цього практичного завдання досягається шляхом інвестування у людський капітал (або – розвитку потенціалу працівників) [1].

Одним із негативних факторів впливу на інноваційний розвиток переробних підприємств є сформований в Україні низький технологічний рівень підготовки працівників, що викликає необхідність особливої уваги до процесу підготовки і навчання персоналу при впровадженні інновацій, оскільки через неякісне застосування навіть ефективна технологія може не дати очікуваний результат.

Крім того, Лупенко Ю.О. вважає, що починати активізувати інноваційну діяльність слід в тих районах й сферах, в яких матеріально-фінансовий стан і кадрове забезпечення дозволяють запровадження інновацій. Після інноваційного розвитку таких територій слід розширювати поступово межі інноваційного розвитку в певній промисловості, розробивши концепцію розвитку [9, с. 5].

Кадрове забезпечення інноваційного розвитку підприємства передусім залежить від рівня кваліфікації, освіти, інноваційної свідомості персоналу, досвіду та стажу роботи, мотивації праці всіх категорій персоналу. Ця складова характеризує можливості персоналу підприємства застосовувати нові технології, реалізувати нові організаційні й управлінські рішення, розробити й виготовити нові товари. Вона забезпечує фахову підготовку персоналу підприємства відповідно до профілю його діяльності, яка відповідає сучасному рівню розвитку науки і техніки. Тому тут доцільним є визначення таких показників:

- показника винахідницької активності, який визначається як відношення кількості винаходів до загальної кількості працівників в цілому чи інженерно-технічних працівників;
- показника освітнього рівня;
- відношення кількості осіб, які мають вищу освіту відповідно до профілю діяльності підприємства, до загальної кількості працівників;
- частки інженерно-технічних працівників у загальній кількості управлінського персоналу;
- частки працівників з науковими ступенями та званнями в загальній кількості управлінського персоналу;
- плинність працівників високої кваліфікації, що визначається як відношення кількості працівників, які звільнилися, до загальної кількості працівників цієї кваліфікації;
- коефіцієнт інноваційної активності персоналу, який характеризує якісний професійно-кадровий склад підприємства. Він показує частку персоналу, що працює безпосередньо над розробкою нових продуктів і технологій, виробничим та інженерним проектуванням, дослідними й експериментальними роботами [7, с. 154].

Відповідно до перерахованих показників, визначивши інтегральний показник шляхом нормування варто також вирахувати частку оплати персоналу в доході від отриманих інновацій. Саме участь персоналу в розподілі доходу від впроваджених інновацій є матеріальним стимулом до подальших розробок, генерування нових ідей.

Світовий досвід свідчить про те, що ефективна інноваційна діяльність підприємств неможлива без суттєвої державної підтримки. Проведений аналіз вказує на неспроможність державного менеджменту нашої країни забезпечити інноваційний розвиток суб'єктів господарювання. Тому Україна опустилася до аутсайдерів світового розвитку, до країн з дешевою некваліфікованою робочою силою, здатних на виробництво тільки сировини та напівфабрикатів. Тому вкрай необхідно розробити державну програму інноваційного розвитку промисловості для виходу і визнання на світових ринках [10, с. 36].

Позитивний ефект від упровадження мотиваційних механізмів можливий лише в тому випадку, коли він забезпечить появу на ринку інновацій, адекватних мотивації суб'єктів інноваційного процесу. Мотиваційні механізми повинні згладжувати різноспрямованість їх мотивації [13, с. 168].

Особливо важливим питанням у забезпеченні інноваційної активності підприємств є механізм її фінансування. Більшість інноваційних розробок промислових підприємств Житомирської області фінансуються за рахунок власних коштів і лише 16 % від усіх витрат на інновації фінансуються за рахунок вітчизняних інвесторів. Стабільність і надійність, гарантування винагороди персоналу за інноваційні розробки стимулює їх до розвитку інтелектуального потенціалу та впровадження нових ідей.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Таким чином можна дійти висновку, що будь-який суб'єкт економіки піддається розвитку: чи позитивно, чи негативно. Найпрогресивнішим є інноваційний розвиток. Найбільшу потребу в інноваційному розвитку має промисловість України, яка характеризується як продовольча база для населення. Оскільки інноваційний розвиток потребує інноваційних рішень, то виникає необхідність генерування їх у персоналі підприємства. Стимулом до інтелектуальної праці є мотивація.

В основі мотивації персоналу до інноваційного розвитку підприємства закладено отримання належного доходу персоналом у матеріальному та нематеріальному вигляді для задоволення власних потреб, формування та збалансування мотивів до розвитку власне персоналу та безперервного розвитку підприємства в особі його власника.

У подальших дослідженнях буде проведено кореляційно-регресійний аналіз впливу окремих факторів мотиваційного ряду на забезпечення інноваційної активності та відповідно інноваційного розвитку підприємств.

#### Список використаної літератури:

1. Ващенко Н.В. Методи мотивації персоналу до інноваційного розвитку підприємства / Н.В. Ващенко // Економічний вісник. – 2015. – № 2. – С. 153–160.
2. Величко О.М. Особливості інноваційного розвитку сільськогосподарських підприємств / О.М. Величко // Ефективна економіка. – 2013. – № 3 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3386>.
3. Вініченко О.М. Характеристика, види та сутність розвитку підприємства / О.М. Вініченко // Агросвіт. – 2015. – № 15. – С. 49–57.
4. Діденко Є.О. Особливості інноваційного розвитку підприємств агропромислового комплексу України / Є.О. Діденко, А.В. Павленко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/9124/3/zvp34.pdf>.
5. Ілляшенко С.М. Управління інноваційним розвитком : навч. посібник. / С.М. Ілляшенко. – Суми : ВДТ «Університетська книга», 2005. – 324 с.
6. Інновації або смерть: як бізнесу вижити на тонучому кораблі «Україна» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.epravda.com.ua/publications/2017/08/16/628080/>.
7. Кобрин Л.Й. Діагностика факторів інноваційного розвитку підприємства / Л.Й. Кобрин // SCIENTIFIC PAPERS. – 2016. – № 1 (52). – С. 152–157.
8. Кузьмінчук Н.В. Інноваційний розвиток як складова формування конкурентоспроможності промислового підприємства: теоретичний аспект / Н.В. Кузьмінчук // Науковий вісник Ужгородського університету. Серія : Економіка. – 2014. – № 2 (43). – С. 11–16.
9. Лупенко Ю.О. Пріоритетні напрями інноваційної діяльності в аграрній сфері України / Ю.О. Лупенко // Економіка АПК. – 2014. – № 12. – С. 5–11.
10. Мазнев Г.С. Управління інноваційним розвитком аграрних підприємств / Г.С. Мазнев // Актуальні проблеми інноваційної економіки. – 2017. – № 2. – С. 32–41.
11. Олійник О.В. Інноваційна діяльність: особливості розвитку і активізації в аграрному виробництві / О.В. Олійник, І.В. Сідельнікова // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Серія : Економіка. – 2017. – Вип. 17. – С. 73–82.
12. Попова І.А. Концептуальні підходи до сутності стимулювання інноваційної активності працівників / І.А. Попова // Економіка та держава. – 2012. – № 7. – С. 46–49.
13. Прокопенко О.В. Мотиваційний механізм інноваційного розвитку: складові та стан його ринкової структури / О.В. Прокопенко // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – № 1. – С. 167–175.
14. Рудь В.О. Інноваційний розвиток підприємства / В.О. Рудь [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/8631/1/305-307.pdf>.
15. Скурська В.А. Формування мотиваційного механізму активізації інноваційної діяльності персоналу / В.А. Скурська // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – № 4. – Т. I. – С. 148–153.
16. Танасійчук Ю.В. Інноваційний розвиток аграрної сфери в контексті продовольчої безпеки України / Ю.В. Танасійчук // Економіка харчової промисловості. – 2014. – № 3 (23). – С. 71–74.
17. Тивончук О.І. Аналіз формування системи стимулювання інноваційної діяльності підприємств / О.І. Тивончук // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2009. – № 647. – С. 234–238.
18. Толмачова О.В. Мотивація інноваційної активності кадрової складової інноваційного потенціалу / О.В. Толмачова, Є.А. Бельтюков // Економічні інновації. – 2013. – Вип. 52. – С. 191–197.

#### References:

1. Vashchenko, N.V. (2015), «Metody motyvatsii' personalu do innovacijnogo rozvytku pidpryjemstva», *Ekonomichnyj visnyk*, No. 2, pp. 153–160.
2. Velychko, O.M. (2013), «Osoblyvosti innovacijnogo rozvytku sil'skogospodars'kyh pidpryjemstv», *Velychko Efektyvna ekonomika*, No. 3, [On-line], available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3386>
3. Velychko, O.M. (2013), «Osoblyvosti innovacijnogo rozvytku sil'skogospodars'kyh pidpryjemstv», *Efektyvna ekonomika*, No. 3, [On-line], available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3386>

4. Didenko, Je.O. and Pavlenko, A.V., *Osoblyvosti innovacijnogo rozvytku pidpryjemstv agropromyslovogo kompleksu Ukrainy*, [On-line], available at: <https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/9124/3/zvp34.pdf>
5. Illjashenko, S.M. (2005), *Upravlinnja innovacijnym rozvytkom*, VDT «Universytets'ka knyga», Sumy, 324 p.
6. [www.epravda.com.ua](http://www.epravda.com.ua) (2017), «Innovacii' abo smert': jak biznesu vyzyhy na tonuchomu korabli «Ukrainna», [On-line], available at: <http://www.epravda.com.ua/publications/2017/08/16/628080/>
7. Kobryn, L.J. (2016), «Diagnostyka faktoriv innovacijnogo rozvytku pidpryjemstva», *SCIENTIFIC PAPERS*, No. 1 (52), pp. 152–157.
8. Kuz'mynchuk, N.V. (2014), «Innovacijnyj rozvytok jak skladova formuvannja konkurentospromozhnosti promyslovogo pidpryjemstva: teoretychnyj aspekt», *Naukovyj visnyk Uzhgorods'kogo universytetu*, Serija *Ekonomika*, No. 2 (43), pp. 11–16.
9. Lupenko, Ju.O. (2014), «Priorityetni naprjamy innovacijnoi' dijal'nosti v agrarnij sferi Ukrainy», *Ekonomika APK*, No. 12, pp. 5–11.
10. Maznjev, G.Je. (2017), «Upravlinnja innovacijnym rozvytkom agrarnyh pidpryjemstv», *Aktual'ni problemy innovacijnoi' ekonomiky*, No. 2, pp. 32–41.
11. Olijnyk, O.V. and Sidel'nikova, I.V. (2017), «Innovacijna dijal'nist': osoblyvosti rozvytku i aktyvizacii' v agrarnomu vyrobnyctvi», *Zbirnyk naukovyh prac' Harkivs'kogo nacional'nogo pedagogichnogo universytetu imeni G.S. Skovorody*, Serija *Ekonomika*, Vol. 17, pp. 73–82.
12. Popova, I.A. (2012), «Konceptual'ni pidhody do sutnosti stymuljuvannja innovacijnoi' aktyvnosti pracivnykiv», *Ekonomika ta derzhava*, No. 7, pp. 46–49.
13. Prokopenko, O.V. (2011), «Motyvacijnyj mehanizm innovacijnogo rozvytku: skladovi ta stan jogo rynkovoї struktury», *Marketing i menedzhment innovacij*, No. 1, pp. 167–175.
14. Rud', V.O. (2010), *Innovacijnyj rozvytok pidpryjemstva*, [On-line], available at: <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/8631/1/305-307.pdf>
15. Skurs'ka, V.A. (2011), «Formuvannja motyvacijnogo mehanizmu aktyvizacii' innovacijnoi' dijal'nosti personalu», *Marketing i menedzhment innovacij*, No. 4, Vol. 1, pp. 148–153.
16. Tanasyjchuk, Ju.V. (2014), «Innovacijnyj rozvytok agrarnoi' sfery v konteksti prodovol'choi' bezpeky Ukrainy», *Ekonomika harchovoi' promyslovosti*, No. 3 (23), pp. 71–74.
17. Tyvonchuk, O.I. (2009), «Analiz formuvannja systemy stymuljuvannja innovacijnoi' dijal'nosti pidpryjemstv», *Visnyk Nacional'nogo universytetu «L'vivs'ka politehnika»*, No. 647, pp. 234–238.
18. Tolmachova, O.V. and Bel'tjukov, Je.A. (2013), «Motyvacija innovacijnoi' aktyvnosti kadrovoi' skladovoї innovacijnogo potencialu», *Ekonomichni innovacii'*, Vol. 52, pp. 191–197.

**Бірюченко** Світлана Юріївна – старший викладач кафедри економіки та підприємництва Житомирського державного технологічного університету.

Наукові інтереси:

- доход персоналу підприємства;
- управління потенціалом підприємства.

Стаття надійшла до редакції 24.12.2018.