

ежегодно уточняются при формировании республиканского бюджета на очередной финансовый год, однако сумма финансирования не покрывает даже 1 процента кредитных ресурсов данных субъектов.

Рассмотрим итоги работы центров поддержки предпринимательства и инкубаторов малого предпринимательства Гомельской области в 2016 году (итоговые данные за 2017 год еще не подведены, таблица 4).

Таблица 4

**Итоги работы центров инфраструктуры поддержки предпринимательства
в Гомельской области за 2016 год**

Наименование центра /инкубатора	Количество клиентов, чел.	Количество семинаров, курсов, шт.	Количество участников семинаров, курсов, чел.
ООО «Бизнесцентр»	883	24	486
ЗАО «Гомельское региональное агентство экономического развития»	717	12	197
ОДО «Лион»	13049	16	142
КИУП «Гомельский областной информационно-методический центр»	1323	-	-
РУП «Центр научно-технической и деловой информации»	810	39	810
ООО «Светлогорский деловой партнер»	673	12	357
ООО «Центр развития бизнеса»	-	-	-
ООО «Центр бизнес развития»	24	20	87
ЧКУП «БелТрастинфо»	72	58	913
ОАО «Гомельский технопарк»	-	-	-
Итого	17551	181	2992

Таким образом, деятельность субъектов инфраструктуры поддержки предпринимательства в Гомельской области более сконцентрирована в сфере оказания консалтинговых услуг, практически не включает варианты венчурного финансирования, присущие странам с развитой рыночной экономикой. Иными словами, к настоящему времени создана платформа для развития малого бизнеса в регионе, которую еще предстоит развивать, особенно в русле реализации норм Декрета Президента Республики Беларусь № 7 «О развитии предпринимательства».

Список использованных источников

1. Указ Президента Республики Беларусь от 21 мая 2009 г. № 255 «О некоторых мерах государственной поддержки малого предпринимательства» . – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.by/>.
2. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 23 февраля 2016 г. № 149 «О государственной программе «Малое и среднее предпринимательство в Республике Беларусь» на 2016-2020 годы» . – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.by/>.

Науменко Д.Г., Гаврусенко І.В., студентки гр. МФКп-171
Науковий керівник – **Ільчук В.П.**, д.е.н., професор
Чернігівський національний технологічний університет (м. Чернігів, Україна)

СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В умовах ринкової економіки та конкурентної боротьби суб'єкти господарювання мають приділяти значну увагу організації інноваційної діяльності та підвищенню ефективності роботи всіх учасників інноваційного процесу.

Результат інноваційної діяльності переважно залежить від того, якою мірою персонал, залучений в інноваційний процес, зацікавлений у швидкому й економічно ефективному впровадженні науково-дослідних робіт у виробництво та управлінський апарат. В даному контексті способи та форми стимулювання інноваційної праці з боку організації відіграють визначальну роль у спроможності підвищувати активність персоналу в пошуку нових знань, управлінських рішень, стимулювати генерування нестандартних ідей і підтримувати атмосферу творчості.

З розвитком інформаційної економіки стимулювання персоналу, залученого в інноваційний процес, стає однією з актуальних проблем управління, яке визначає інноваційну стратегію розвитку підприємства.

Основним завданням впровадження системи стимулювання інноваційної активності персоналу на підприємстві є зростання масштабів інновацій, збільшення числа нових учасників інноваційної діяльності, усунення причин гальмування інноваційних процесів, формування і підтримка інтересу персоналу до творчого мислення та пошуків резервів вдосконалення процесів, технологій, засобів праці, тощо. Система стимулювання

інноваційної діяльності впливає не тільки на розвиток окремих підрозділів організації, а й дає змогу формувати та розвивати конкурентні переваги в галузі [1].

В практичній діяльності підприємства, реалізація стимулювання інноваційної активності персоналу полягає у:

- пошуку і залученні кадрів із творчими здібностями та потенціалом;
- поширенні інноваційної культури та позитивного сприйняття творчих ідей в колективі;
- безперервному і всебічному розвитку персоналу, накопичення його знань, досвіду, навичок;
- створенні групових комунікацій фахівців, які забезпечать тісний взаємозв'язок співробітників з нестандартним мисленням, ентузіазмом та неординарними навичками з метою вдосконалення існуючих знань та формуванню якісно нових;

- сприянні інноваційно-активній роботі персоналу, що передбачає високу ініціативність працівників та їх участь у вирішенні виробничих проблем, результатом чого є створення і впровадження новацій, спрямованих на реалізацію стратегічної мети підприємства.

Для активного залучення до інноваційної діяльності тих, хто здатен генерувати інноваційні ідеї, керівництво організації повинне постійно впроваджувати комплекси відповідних стимулів. У разі відповідності стимулів очікуванням працівників, в останніх формуються мотиви до інноваційної діяльності, результатом чого може бути інноваційний продукт або нове рішення, реалізація яких забезпечить підвищення ефективності функціонування організації.

Найчастіше в світовій та вітчизняній практиках способи стимулювання інноваційної діяльності персоналу об'єднують у два напрями: зовнішній і внутрішній.

До внутрішніх стимулів відносяться суть і значимість виконуваних завдань, зацікавленість та задоволеність трудовим процесом в цілому.

Зовнішні стимули включають три складові:

- матеріальне стимулювання у вигляді заробітної плати, надбавок, премій тощо.
- трудове стимулювання, яке виражене, з одного боку, підвищенням рівня відповідальності, самостійності при вирішенні корпоративних завдань, формуванні комунікаційних зв'язків у колективі, вдосконаленні організації праці на робочому місці, а з іншого боку, самовираженням та самореалізацією працівника.

- авторитетна мотивація, яка визначається колективним визнанням заслуг працівника, бажанням мати авторитет та бути неформальним лідером у колективі [3].

Мотивування працівників інноваційного підприємства як невід'ємна функція управління, повинно відбуватися таким чином, щоб охоплювати всі етапи інноваційних процесів підприємства. В таблиці 1 подано можливі способи мотивування персоналу на кожній стадії інноваційного процесу підприємства.

Таблиця 1

Система можливих стимулів персоналу залежно від стадії розвитку інноваційного продукту

	Етап 1	Етап 2	Етап 3	Етап 4
Етап	Пошукові науково-дослідні роботи	Прикладні науково-дослідні роботи	Дослідно- і проектно-конструкторські роботи	Виробництво нової продукції та комерціалізація інноваційного проекту
Стимули та мотиви	Матеріальні: надбавки, доплати, премії, разові винагороди, пільги. Нематеріальні: участь в управлінні, участь у нарадах підприємства, похвала, підвищення за посадою через призначення відповідальних за інновації, самостійний вибір напрямку досліджень та розробок, вплив через корпоративні цінності та залучення до управління, колективна праця.		Нематеріальні: можливості прояву креативності та індивідуальності, вплив через управління, пізнання нового та самовдосконалення	Матеріальні: надбавки, доплати, премії. Нематеріальні: безкоштовне навчання; похвала, вплив через корпоративні цінності, вплив через залучення до управління, дисципліну праці тощо.
Результат	Пізнання нового, нейтралізація впливу кризових явищ, підвищення іміджу підприємства на ринку, розвитку внутрішнього потенціалу, забезпеченню актуальності та корисності інноваційної діяльності.	Зниження ресурсомісткості продукту, рівня витрат, поява потенційних інвесторів, покращення якісних характеристик продукції, покращення умов праці, поглиблення інноваційної діяльності.	Безперервність виробничого процесу, перевірка реальності втілення ідей та розробок, уникнення помилок, якісні зразки та додаткові можливості їхнього вдосконалення.	Можливості правового захисту результатів інновацій, забезпечення умов для використання інноваційної продукції та послуг, врегулювання питань обліку, захоплення нових ринків, збільшення величини грошового потоку, оптимізація внутрішньої товарної політики підприємства

Таким чином, в ході дослідження ми переконалися, що інноваційна праця стає визначальною в сучасних умовах розвитку ринкових відносин, без якої національна інноваційна система не зможе ефективно функціонувати. Щоб залучити, утримати та спонукати працівника працювати на повну силу, прагнучи вносити елемент творчості у свою роботу, як на рівні фірми, так і на загальнодержавному рівні повинні розроблятися різні підходи до системи матеріального і нематеріального стимулювання. Можливості самореалізації та участі у постановці цілей стають вирішальними в діяльності працівника інноваційного підприємства. І для того, щоб досягти конкретних результатів праці, на кожному етапі інноваційного процесу слід розробляти та застосовувати відповідні мотиви і системи стимулювання праці управлінського та виробничого персоналу

Список використаних джерел

1. Запель С. В. Система мотивування інноваційної діяльності працівників як фактор успіху в управлінні інноваційними проектами / С.В. Запель //Науковий вісник НЛТУ України. – 2013. – №. 4. – С. 222-233.
2. Колот А.М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А.М. Колот // Економічна теорія. – 2007. – № 2. – С. 3-13.
3. Економіка інноваційного підприємства : навч. посібн. / О.Є. Кузьмін, І.Н. Пашенко, Л.І. Чернобай, А.О. Босак. – Львів: Вид-во НУ "Львівська політехніка", 2009. – 456 с.

Ольховик Ю.П., студентка гр. МФКп-171
Науковий керівник – Парубець О.М., д.е.н., професор
Чернігівський Національний Технологічний Університет (м. Чернігів, Україна)

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОВЕДЕННЯ РЕФОРМИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ

Реформа децентралізації в Україні розпочалась в 2014 році з прийняттям Концепції реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади. Основними завданнями проведення зазначеної реформи є: оптимальний розподіл повноважень між органами місцевого самоврядування та органами виконавчої влади; створення матеріальних, фінансових та організаційних умов для забезпечення виконання органами місцевого самоврядування власних і делегованих повноважень; забезпечення доступності та якості публічних послуг. В результаті успішного проведення реформи децентралізації очікується отримання наступних результатів:

- посилення правової, організаційної та матеріальної спроможності місцевих органів влади;
- об'єднання та укрупнення територіальних громад;
- соціально-економічний розвиток територіальних громад та регіонів;
- утворення виконавчих органів обласних та районних рад;
- забезпечення розподілу повноважень між органами місцевого самоврядування базового та регіонального рівня, місцевими адміністраціями та територіальними органами центральних органів виконавчої влади [1].

Для прискорення реалізації реформи децентралізації в 2015 році було прийнято Закон України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» відповідно до якого місцеві органи влади мають право формувати нові інститути на місцевому рівні – об'єднані територіальні громади (ОТГ), які мають прямі міжбюджетні відносини з державним бюджетом.

У 2015 році кількість ОТГ в Україні складала 159, а станом на 12 лютого 2018 року зростає до 710 у склад яких увійшли 3313 територіальних громад на території яких проживає більше 6 млн чоловік (рис. 1). Наразі кількість територіальних громад, що залишилися необ'єднаними складає 7902 од., що свідчить про необхідність подальшого проведення зазначеної реформи.

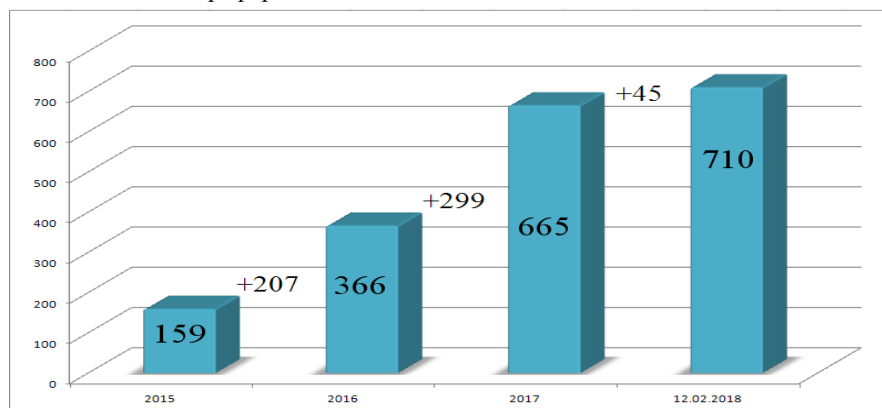


Рис. 1. Кількість об'єднаних територіальних громад в Україні
Складено автором на основі [2]