УДК 330.341.1

С. А. Єфімова, Т. В. Гринько
Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, Україна

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА СФЕРИ ПОСЛУГ

Сформульовано завдання інноваційного управління, запропоновано методичний підхід до оцінки інноваційного потенціалу для управління ним. Окреслено основні напрямки стимулювання розвитку інноваційного потенціалу підприємства.
Ключові слова: інноваційний потенціал, методичні підходи, управління інноваційним потенціалом, інноваційний розвиток.

Сформулированы задачи инновационного управления. Предложен методический подход к оценке инновационного потенциала для управления им. Определены основные направления стимулирования развития инновационного потенциала предприятия.
Ключевые слова: инновационный потенциал, методические подходы, управление инновационным потенциалом, инновационное развитие.

Tasks of innovative potential to management are systematized, approach to rate innovative potential to manage them has been suggested. Main directions to stimulate development of industries service were selected.
Key words: innovation potential, methodical approaches and management of innovative potential, innovative development.

Вступ. Конкуренція на світових ринках потребує від економіки будь-якої країни, в тому числі й України, посилення інноваційного складника. Підприємства України з інноваційною діяльністю здатні забезпечувати високі темпи зростання в довгостроковій перспективі. Основною компонентою в ефективності й результативності проведення інноваційних процесів на підприємстві є його інноваційний потенціал, зокрема професійно-кадровий склад.

Аналіз останніх публікацій у галузі визначення інноваційного потенціалу підприємства подано досить повно. Так, В. М. Смирнов розглянув інноваційний потенціал у сфері фізичного виховання [8], Т. А. Бєльчік, Д. С. Чуйкова запропонували підхід до оцінки інноваційного потенціалу регіону [2], Л. К. Шаміна детально розкрила проведення аналізу інноваційного потенціалу підприємства [11], А. П. Стариков запропонував методику оцінки інноваційного потенціалу вугледобувного підприємства [9]. Однак переважна більшість наукових праць з даної теми стосується аналізу певних аспектів інноваційного потенціалу організації та не містить комплексної оцінки й рекомендацій щодо управління ним. Так, В. П. Горшенін розробив критерії та показники інноваційного потенціалу персоналу корпорації, виділивши вісім основних критеріїв для оцінки рівня розвитку інноваційного потенціалу підприємства. Проте не врахував специфіку діяльності підприємства й деякі моменти, зокрема величину впливу показників на загальний рівень інноваційного потенціалу та термін його реалізації з моменту виникнення потреби до моменту реалізації продукту чи послуги [4]. Отже, необхідно уточнити систему показників і алгоритмів оцінювання складників та інноваційного потенціалу організації в цілому.

© Єфімова С. А., Гринько Т. В., 2015

Постановка завдання. Мета написання статті – аналіз існуючих підходів до оцінки інноваційного потенціалу підприємства та їх удосконалення з урахуванням особливостей діяльності підприємства сфери послуг, формулювання завдання інноваційного управління й основних напрямків стимулювання розвитку інноваційного потенціалу підприємства. Під час дослідження застосовано системний підхід, методи аналізу та синтезу, моделювання. Інформаційною базою дослідження є наукова та методична література, дані бухгалтерського (фінансового та управлінського), статистичного й податкового обліку, відомості про персонал підприємства, у тому числі керівний, його кваліфікації та особисті якості.

Результати. Україна належить до восьми країн світу, які мають необхідний науково-технологічний потенціал для створення сучасної техніки, достатню кількість зайнятих, зіставну з країнами ЄС, у високо- і середньотехнічних галузях промисловості (у 2014 р. – 171,7 тис. осіб) [13].

За даними всесвітнього економічного форуму в рейтингу глобальної конкурентоспроможності, що враховує 113 змінних, які всебічно характеризують конкурентоспроможність країн світу з урахуванням різних рівнів економічного розвитку, у 2014 р. Україна посіла 76-те місце. Вибір цих змінних обумовлений теоретичними й емпіричними дослідженнями, причому жоден фактор не в змозі самотужки «забезпечити» конкурентоспроможність економіки. Так, ефект від збільшення витрат на освіту може бути знижений через неефективність ринку робочої сили, інші недоліки інституційної структури і, як наслідок, відсутність у випускників навчальних закладів можливості бути відповідним чином працевлаштованими. Спроби поліпшити макроекономічне середовище, наприклад оптимізувати контроль над державними фінансами, будуть вдалими тільки за належної прозорості системи управління фінансами, відсутності корупції та масштабних порушень [8, с. 253]. Підприємці впроваджуватимуть нові технології тільки в тому випадку, якщо потенційний прибуток перевищить необхідні інвестиції. В рейтингу країн і територій за рівнем прямих іноземних інвестицій Україна в 2014 р. посіла 42-ге місце з 196, за індексом інновацій у 2014 р. – 63-тє місце зі 143 [13]. Таким чином, згідно з висновками Всесвітнього економічного форуму, найбільш конкурентоспроможні економіки тих країн, які у змозі проводити всеосяжну політику, ураховувати весь спектр чинників та взаємозв'язки між ними. Це свідчить про наявність і можливість реалізації інноваційного потенціалу підприємств країни [3].

Інноваційний потенціал – це багатоскладова динамічна система створення, накопичення й інтерпретування наукових, управлінських ідей та науково-технічних, маркетингових досліджень в інноваційні продукти на основі здійснення безперервного процесу управління підприємством.

На шляху до інноваційної економіки сфера послуг стає своєрідним фактором формування нових взаємозв'язків з промисловістю та іншими галузями національної економіки. У свою чергу комплексність і складність інноваційного потенціалу дає можливість аналізувати його внутрішню будову з погляду наявності управлінсько-організаційної, якісної (ресурсної), цільової, інвестиційно-фінансової та результативної складників, які відображають не лише означений зв'язок, а й дають можливість відстежувати рух ресурсів і потенційних можливостей підприємства впродовж усього його життєвого циклу з урахуванням реального внеску в остаточні результати його діяльності не лише за рахунок основних, а й забезпечувальних інновацій [5]. Такі можливості мають забезпечувати інноваційні потреби споживача. А. Дабровська вказує, що сучасні споживачі вимагають сучасні

послуги, інноваційні та з високою якістю, зосереджують увагу на технологіях, проте ухвалюючи рішення про покупку вони все частіше і частіше звертають увагу на комфорт, безпеку і відпочинок [12, с. 8].

Масштаб формування та рівень темпів розвитку інноваційного потенціалу залежать від інвестиційних можливостей суб'єктів господарювання в тих випадках, коли спостерігається висока капіталомісткість інновацій. Недоступність фінансових джерел, недостатність інвестиційних коштів в економіці, відсутність довіри у кредиторів знижують можливості використання потенціалу навіть за явної ефективності нововведень для виробників. Водночас інновації створюють умови для широкого залучення інвестицій, оскільки накопичений досвід під час створення та освоєння нововведення стає джерелом його вдосконалення, у зв'язку із цим необхідно ставити чіткі завдання для управління інноваційним потенціалом підприємства.

Ряд сучасних дослідників [9; 11] у галузі управління інноваціями виділяє такі основні завдання інноваційного менеджменту:

1) планування інноваційної діяльності організації; формулювання місії (орієнтація діяльності організації на інновації); визначення стратегічних напрямків інноваційної діяльності та постановка цілей у кожному з них; вибір оптимальної для кожного напрямку інноваційної стратегії розвитку;

2) організація інноваційної діяльності;

3) мотивація учасників інноваційної діяльності;

4) утворення тимчасових цільових груп для комплексного вирішення інноваційних проблем – від ідеї до серійного виробництва продукції;

5) систематична оцінка результатів інноваційної діяльності [9; 11].

Такий підхід повністю відображає основні ідеї загальної теорії менеджменту, а отже, повинен бути застосований під час аналізу компонент управління інноваційним менеджментом, зокрема у ході оцінки інноваційного потенціалу для подальшого обґрунтування концепції системи його управління.

Автори виділяють два можливі підходи до оцінки інноваційного потенціалу підприємства – детальний і діагностичний [6; 10]. Детальний підхід застосовують в основному на стадії виявлення та формування інноваційного потенціалу. Результатом застосування детального підходу є визначення готовності й здатності підприємства до реалізації інновації. Діагностичний підхід застосовують для інтегральної оцінки поточного стану підприємства щодо всіх або групи складників інноваційного потенціалу.

Дослідження оцінки інноваційного потенціалу, які виконала група вчених-економістів на чолі з В. П. Горшеніним [4], дали можливість виділити основні показники для оцінки рівня розвитку інноваційного потенціалу підприємства. Розрахунок їх величини дозволяє дати загальну характеристику наявних у підприємства можливостей до інноваційної діяльності за окремими складниками, проте загальний рівень інноваційного потенціалу й термін його реалізації за цим підходом визначити не можна. Погоджуючись у деяких аспектах із методикою В. П. Горшеніна, слід зауважити, що стосовно сектора підприємств сфери послуг даний підхід до оцінки інноваційного потенціалу необхідно суттєво модифікувати, наблизивши її тим самим до практичного керівництва, базуючись на оцінці інноваційного потенціалу підприємства. Деякі позиції розглянутого методичного підходу до оцінки мають декларативний характер і можуть бути замінені більш значущими, на нашу думку, характеристиками персоналу підприємства, не спотворюючи при цьому загальний рівень інформативності. Підприємства сфери

послуг не можуть в повному обсязі використовувати інноваційну інфраструктуру і мати в розпорядженні співробітників із усіх напрямків господарської діяльності (патентознавців, аналітичні групи, проектні та конструкторські підрозділи).

Оскільки один і той же потенціал не можна використовувати однаково ефективно для вирішення якісно різнорідних проблем, процес формування і подальшого розвитку інноваційного потенціалу будь-якої організації повинен бути цілеспрямованим і базуватися на системних позиціях, але при цьому слід ураховувати особливості проблеми.

Однією з головних компонент інноваційного потенціалу підприємства є, безсумнівно, професійний кадровий склад, який в економічній теорії представлений як інноваційний потенціал персоналу (ІПП). Розкрити творчі здібності трудового колективу, кожного окремо взятого співробітника і спрямувати ці здібності на досягнення цілей – головне завдання керівника колективу. Інноваційний потенціал персоналу – це здатність працівників виробляти й ефективно реалізовувати свої і сторонні інновації та проекти [4, с. 116]. Вимірювання, кількісна оцінка інтелектуального, професійного, освітнього та інших якісних характеристик потенціалу персоналу – досить складне завдання, для його виконання найчастіше застосовують експертні підходи на основі інтерв'ю, анкетування керівників, власників підприємств та провідних менеджерів.

Логічно припустити, що інноваційний розвиток залежить від науково-технічного розвитку. Інноваційну діяльність вважають результатом науково-технічної та інтелектуальної діяльності, тобто інновації перетворюються на конкретний продукт для ринку в основному у виробництві. Тому перспективи розвитку виробництва в сучасних економічних умовах не можна розглядати без урахування інноваційної та науково-технічної діяльності підприємств, оскільки ця діяльність як основний чинник розвитку перетворює просто виробництво продукту на конкурентоспроможне виробництво.

Лише реалізація цієї важливої вимоги до продукту виробництва забезпечить на сучасному етапі життєдіяльність і розвиток економічних суб'єктів ринку, до яких належать, насамперед, промислові підприємства. Звідси все, що пов'язано з інноваційною та науково-технічною діяльністю підприємств, набуває нині принципового значення.

Економічно доцільніше підприємствам сфери послуг на договірних засадах тимчасово запросити сторонніх фахівців. Взаємодія зі спеціалізованими організаціями сприяє прискореному навчанню колективу підприємства під час упровадження нововведення, дисциплінує й мобілізує його. Уміння співробітників підприємства сприймати рекомендації, методи, підходи до тих чи інших нововведень, які пропонують спеціалізовані організації, – один із показників інноваційної сприйнятливості персоналу. Такий сукупний показник можна назвати індексом зовнішньої співпраці (ІЗС). Удосконалений і доповнений авторами даного дослідження метод оцінки інноваційного потенціалу персоналу малих та середніх підприємств сфери послуг з урахуванням особливостей та специфіки діяльності подано нижче (табл. 1). Економічні категорії, що мають різну основу (якісну і кількісну), необхідно приводити до загального знаменника для розрахунку інтегральних індексів (табл. 1).

Таблиця 1

Методичний підхід до оцінки інноваційного потенціалу персоналу для підприємств *

Питома вага індексу	Назва індексу	Внутрішній показник	Показник	Метод розрахунку
0,15	Індекс інноваційної інтенсивності	Чисельність персоналу, зайнятого дослідженнями і розробками	$I_{1.1}$	$Y_{1.1} = \frac{C}{D}$
де С – чисельність персоналу, зайнятого в НДДКР; D – загальна чисельність працівників				
0,1	Індекс інтелектуального розвитку персоналу(I_{ip})	Частка інтелектуальної праці	$I_{2.1}$	За шкалою Харрінгтона (табл. 2)
0,15	Індекс професійного розвитку персоналу ($I_{пр}$)	Рівень управління інноваційним ризиком	$I_{3.1}$	За шкалою Харрінгтона (табл. 2)
0,12	Індекс освітнього рівня персоналу ($I_{орл}$)	Рівень саморозвитку персоналу	$I_{4.1}$	За шкалою Харрінгтона (табл. 2)
0,13	Індекс зовнішнього співробітництва ($I_{зс}$)	Кількість договорів з інститутами й організаціями про суспільну діяльність з інноваційних проектів	$I_{5.1}$	$Y_{5.1} = \frac{I_д}{X_{Дз}}$
де $I_д$ – кількість інноваційних договорів; $X_{Дз}$ – загальна кількість господарських договорів (включаючи інноваційні)				
0,1	Індекс інвестиційного та техніко-технологічного оснащення праці ($I_{ітт ол}$)	Витрати (в тому числі на НДДКР за стадіями інноваційного циклу, на відбір і навчання персоналу, на автоматизацію управління)	$I_{6.1}$	$Y_{6.1} = \frac{В_{ін}}{В_{заг}}$
де $В_{ін}$ – витрати на НДДКР, навчання персоналу, автоматизацію управління; $В_{заг}$ – загальні витрати на інновації				
0,1	Індекс конкурентоспроможності підприємства ($I_{кп}$)	Співвідношення обсягів виробленої та реалізованої інноваційної продукції	$I_{7.1}$	$Y_{7.1} = \frac{Г_р}{Г_з}$
де $Г_р$ – реалізована інноваційна продукція; $Г_з$ – обсяг виробленої інноваційної продукції				
0,05	Індекс фінансової результативності інновацій ($I_{фр}$)	Збільшення капіталізації підприємств від упроваджених інновацій	$I_{8.1}$	$Y_{8.1} = \frac{П_{ін}}{П_з}$
де $П_{ін}$– прибуток від реалізованих проектів; $П_з$.витр – загальні інноваційні витрати підприємства				
0,05	Показник тривалості реалізації інноваційного рішення	Характеризує час з моменту усвідомлення потреби чи попиту на новий продукт до моменту його відправлення на ринок або споживачеві у великих кількостях	$I_{9.1}$	$Y_{9.1} = \frac{Ч_{ін}}{Ч_з}$

*Складено на основі [4] та з доповненням авторів

Усереднений інтегральний індекс визначають за формулою (1):

$$I_a = \left(\frac{\sum_{k=1}^{b} Y_{nk}}{b}\right) * g_1, \quad (1)$$

де *b* – число позицій в індексі Y_n

a – номер індексу Y-1/ 9 ;

k – номер позиції в індексі Y_n.

g_i – питома вага значущості i-го показника складника a інноваційного потенціалу підприємства.

Для одержання експертної інформації та обробки її кількісними методами можна використовувати вербально-числові шкали, до складу яких входять змістовно описувані найменування її градацій і відповідні їм числові значення або діапазони числових значень. Поширення набула вербально-числова шкала Харрінгтона (табл. 2) [1].

Таблиця 2

Шкала оцінки якісних показників за критерієм

Градація	Числовий інтервал
Дуже висока	1,0–0,8
Висока	0,8–0,63
Середня	0,63–0,37
Низька	0,37–0,2
Дуже низька	0,2–0,0

За одержаною оцінкою розраховують незалежні інтегральні показники, будують їх графічно та визначають найбільшу площу показника. Виходячи з розрахунків, роблять висновок про вагу тих чи інших критеріїв в управлінні інноваційним потенціалом. У разі отримання низької оцінки обирають напрямки для стимулювання розвитку інноваційного потенціалу підприємства.

Серед напрямків, що сприяють активізації інноваційної діяльності та розвитку інноваційного потенціалу у сфері послуг, можна бути обрані такі [5; 9]:

1) активізація інвестиційної діяльності в країні (збільшення обсягу як вітчизняних, так і закордонних інвестицій у розвиток науки та техніки);

2) забезпечення реалізації науково-технічних розробок, тобто впровадження інновацій;

3) формування ефективного механізму відбору інноваційних проектів;

4) стимулювання творчості науково-технічних працівників;

5) розвиток інфраструктури інноваційної діяльності (технополіси, технопарки, «інкубатори» середнього та малого бізнесу, консалтингові фірми тощо).

Висновок. Перехід економіки країни на інноваційний шлях розвитку обумовив необхідність формування й оцінки інноваційного потенціалу різнорівневих об’єктів (від галузей економіки і суб’єктів господарювання до окремих організацій), а також розробку відповідних методичних рекомендацій щодо його оцінки. Закономірним результатом став усе зростаючий інтерес із боку наукової громадськості до інноваційної проблематики в цілому і вкрай нерівномірна увага до різних її аспектів. Запропонований методичний підхід до оцінки інноваційного потенціалу дозволить керівникам підприємств сфери послуг здійснювати моніторинг креативності й колективного інтелекту персоналу, оцінювати підприємства щодо інноваційного розвитку і своєчасно ухвалювати рішення з усунення недоліків. Підхід до оцінки інноваційного потенціалу не вичерпує існуючих можливостей. Для зменшення відсотка помилок необхідно застосовувати декілька методів оцінки. У сучасних умовах, за відсутності досконалої методики оцінки інноваційного потенціалу, розгляд і комплексне застосування різних методів, запропонованих в економічній літературі, з урахуванням специфіки підприємств дозволить отримати більш достовірну інформацію для обґрунтованого прийняття управлінських рішень щодо управління

інноваційним потенціалом підприємства, внесення відповідних змін у його складники для забезпечення адекватності поставленим інноваційним цілям та підвищення загального рівня конкурентоспроможності у своїй галузі та на світовому ринку в цілому.

Наукова новизна дослідження полягає в удосконаленні методичного підходу до оцінки інноваційного потенціалу підприємства на підставі комплексу основних показників, специфічних для сфери послуг, та врахуванні під час оцінки впливу персоналу на інноваційний потенціал підприємства.

Запропонований підхід дає змогу аналізувати рівень інноваційного потенціалу підприємств різних сфер діяльності: виробничої, сфери послуг, державного урядування, комерційної та інших, де інноваційний потенціал виступає не тільки як набір наявних та правильно розміщених ресурсів, а і як ухвалене управлінське рішення або нематеріальний об'єкт.

Оскільки за сучасних умов ми маємо справу з динамічним ринком товарів та послуг і підприємствам необхідно швидко реагувати на такі змінні фактори впливу, подальші дослідження можуть спрямовуватися на визначення здатності та швидкості підприємств реагувати на ці зміни, зокрема здатності персоналу продуктивно працювати й реалізовувати інноваційний потенціал у цих умовах.

Бібліографічні посилання

1. **Ахаев, А. В.** Алгоритм оценивания функционального наполнения программных продуктов на основе нечеткого логического вывода [Текст] / А. В. Ахаев // Доклады ТУСУРа. – 2013. – № 2 (28). – С. 169–174.

2. **Бельчик Т. А.** Оценка инновационного развития региона как инструмент совершенствования региональной инновационной системы (на примере Кемеровской области) [Текст] / Т. А. Бельчик, Д. С. Чуйкова // Вестн. Днепропетр. ун-та. Сер.: Менеджмент инноваций. – 2015. – Вып. 4. – С. 19–27.

3. Всесвітній економічний форум: Україна стрімко втрачає конкурентоспроможність [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dw.com/p/19cOB. – Заголовок з екрана.

4. **Горшенин, В. П.** Критерии и показатели инновационного потенциала персонала корпорации [Текст] / В. П. Горшенин // Инновации. – 2006. – № 4 (91). – С. 115–119.

5. **Гринько Т. В.** Особливості сучасних інноваційних процесів підприємств сфери послуг [Текст] / Т. В. Гринько // Держава та регіони. Сер. : економіка та підприємництво. – 2013. – № 1. – С. 106–109.

6. Инновационный менеджмент и экономика организаций (предприятий) [Текст]: практикум / под ред. Б. Н. Чернышова, Т. Г. Попадюк. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 240 с.

7. **Лисин, Б. К.** Инновационный потенциал как фактор развития (Межгосударственное социально-экономическое исследование) [Электронный ресурс] / Б. К. Лисин. – Режим доступа: http://www.uran.donetsk.ua/~masters/2004/fem/kladchenko/library/index5.htm. – Загл. с экрана.

8. **Смирнов, В. М.** Проблеми переходу української економіки на інноваційний шлях розвитку [Текст] / В. М. Смирнов // Прометей. – 2007. – № 1 (22). – С. 253–256.

9. **Стариков А. П.** Пути совершенствования инновационного развития угольных компаний [Текст] / А. П. Стариков. – М.: Центр. издат. дом, 2009. – 154 с.

10.**Фатхутдинов, Р. А.** Инновационный менеджмент [Текст]: учебн. для вузов / Р. А. Фатхутдинов. – 6-е изд. – СПб .: Питер, 2012. – 448 с.

11.**Шамина, Л. К.** Инновационный потенциал предприятия [Текст] / Л. К. Шамина // Инновации. – 2007. – № 9 (107). – С. 58–60.

12. **Dąbrowska A.** Innovations in services and consumers' competences [Text] / A. Dąbrowska // Herald of the Dnepropetrovsk university. Series: Management of innovations. – 2014. – Vol. 3. – C. 3–10.

13. Global Innovation Index 2015 [Electronic resource]. – Access mode: https://www.globalinnovationindex.org/content/page/GII-Home. – Title from the screen.

Надійшла до редколегії 13.11.15

УДК 338.583:658.14

О. А. Зінченко

Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, Україна

ЗАСТОСУВАННЯ ТЕОРІЇ ТРАНСАКЦІЙНИХ ВИТРАТ У КОНТЕКСТІ РЕФОРМУВАННЯ ПОДАТКОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

Обґрунтовано застосування теорії трансакційних витрат у розробці наукових засад податкового менеджменту, проаналізовано особливості взаємодії держави та платників податків з позиції неоінституціонального підходу, розкрито причини та наслідки конфліктів такої взаємодії, проаналізовано контрактні ризики учасників податкових трансакцій, сформовано напрями реформування податкової системи України.

Ключові слова: неоінституціоналізм, теорія трансакційних витрат, трансакція, податковий менеджмент, податкова система, податкова політика, опортунізм.

Обосновано применение теории трансакционных издержек в разработке научных основ налогового менеджмента, проанализированы особенности взаимодействия государства и налогоплательщиков с позиции неоинституционального подхода, раскрыты причины и последствия конфликтов такого взаимодействия, проанализированы контрактные риски участников налоговых трансакций, сформированы направления реформирования налоговой системы Украины.

Ключевые слова: неоинституционализм, теория трансакционных издержек, трансакция, налоговый менеджмент, налоговая система, налоговая политика, оппортунизм.

The article justifies application of the transaction costs theory in developing the scientific foundations of tax management, analyzes the features of the state and taxpayers interaction from a position of neo-institutional approach, reveals the causes and consequences of conflicts such interaction, considers the contractual risks between participants of tax transactions, points out directions of reforming the tax system of Ukraine.

Key words: neoinstytutsionalizm, transaction costs theory, transaction, tax management, tax system, tax policy, opportunism.

Вступ. Ми переживаємо складні часи перебудови всієї системи державного урядування, які, безумовно, позначаються і на фінансовій системі держави. Саме бюджетний процес і податкова політика як його складники стають основою такої перебудови. Однак формування нової податкової системи потребує зусиль не тільки держави, для якої саме податкові надходження – це джерело розвитку соціальної сфери та виконання основних своїх функцій, а й бізнесу, для якого

© Зінченко О. А., 2015