

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ОЦІНЮВАННЯ  
РЕЗУЛЬТАТУ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ  
ФАХІВЦІВ У ПРОМИСЛОВОСТІ**

УДК 331.102

*Сенічкіна О. Е.*

Розглянуто значущість інноваційної праці фахівців у промисловості для становлення інноваційної економіки. Досліджено особливості процесу інноваційної праці фахівців та основні характеристики результату їх праці. Зазначено необхідність оцінювання результатів інноваційної праці фахівців, яка надасть змогу оцінити результати їх праці, розрахувати розмір гідної винагороди. Розроблено методичні рекомендації щодо оцінювання результату інноваційної праці фахівців. Обґрунтовано необхідність справедливого преміювання фахівців як одного з основних елементів активізації інноваційної праці, яка сприятиме підвищенню її інноваційної активності.

*Ключові слова:* інноваційна праця фахівців, інноваційні об'єкти, інноваційна пропозиція, винагорода.

.....

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ  
ПО ОЦЕНКЕ РЕЗУЛЬТАТА ИННОВАЦИОННОГО ТРУДА  
СПЕЦИАЛИСТОВ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

УДК 331.102

*Сеничкина Е. Э.*

Рассмотрена значимость инновационного труда специалистов в промышленности для становления инновационной экономики. Исследованы особенности процесса инновационного труда специалистов и основные характеристики результата их труда. Отмечена необходимость оценки результатов инновационного труда специалистов, которая позволит оценить результаты их труда, рассчитать размер достойного вознаграждения. Разработаны методические рекомендации по оценке результата инновационного труда специалистов. Обоснована необходимость справедливого премирования специалистов как одного из основных элементов активизации инновационного труда, которое будет способствовать повышению его инновационной активности.

*Ключевые слова:* инновационный труд специалистов, инновационные объекты, инновационное предложение, вознаграждение.

# METHODOLOGICAL RECOMMENDATIONS ON EVALUATING THE RESULTS OF INNOVATION WORK OF THE INDUSTRIES PROFESSIONALS

UDC 331.102

O. Senichkina

The importance of innovation work of the industries professionals for the establishment of an innovative economy is considered. The features of the process of innovation work of professionals and the main characteristics of the results of their work are investigated. The author emphasizes the necessity for measuring the innovative work of professionals to evaluate the results of their work, and calculate the relevant reward. Methodological recommendations on the evaluation of the results of professionals' innovation work are elaborated. The necessity of fair awarding bonuses to professionals is substantiated as one of the key elements of stimulation of innovation work that will enhance its innovative activity.

*Keywords:* innovative work of professionals, innovative objects, innovative proposal, reward.

Становлення інноваційної економіки в Україні – це першочергове завдання розвитку національної економіки, підвищення конкурентоспроможності країни та рівня життя населення до рівня європейських держав. Запорукою переходу України до інноваційної економіки є результати діяльності вітчизняних підприємств, більшою мірою промислових унаслідок їх спроможності до оновлення матеріально-технічної бази на всіх рівнях, а саме такі, як: досягнення високих рівнів технологій, підвищення наукоємності виробництва, випуск нової продукції, розвиток та активізація людського капіталу. Головним фактором досягнення означених результатів є інноваційно активний фахівець, який здійснює інноваційну працю. Великого значення набуває питання оцінювання результатів інноваційної праці фахівця та відповідного (гідного) його преміювання за досягнуті результати, що дасть змогу зацікавити фахівця у досягненні вагомих інноваційних результатів.

Проблемам оцінювання результатів інноваційної діяльності працівників та їх стимулювання присвячували праці провідні вчені: А. Колот, М. Семикіна, Грабовецький Б. Є., О. Бардадим, О. Ястремська [1 – 5] та багато інших. Однак інноваційна праця фахівців промисловості має певні особливості, що повинно бути враховано під час оцінювання результатів їх праці.

Мета статті полягає в розробці рекомендацій щодо оцінювання результатів інноваційної праці фахівців промисловості та розрахунку на їх основі справедливого розміру їх винагороди.

Процес інноваційної праці характеризується інтелектуальністю, ризикованістю, творчістю, знаннєвістю, у ньому фахівець знаходиться в постійному науковому пошуку нових рішень та підходів до вирішення існуючих проблем, знаходить нові завдання, створює нове. Під результатом інноваційної праці фахівців [1 – 7] зазвичай розуміють нові або вдосконалені продукти, знання і технології. Основними характеристиками результату інноваційної праці фахівців є інноваційність,

попередня

невідомість,

унікальність, виробнича застосовність, неповторність, невизначеність, що необхідно враховувати в процесі розробки рекомендацій щодо її оцінювання.

Аналіз наукових праць [8; 9] свідчить, що також необхідно враховувати багатоаспектність інноваційної праці, яка підтверджується різноманітним змістом інноваційної праці на різних етапах інноваційного циклу.

Однією з найважливіших особливостей оцінювання інноваційної праці фахівців є необхідність урахування внеску кожного в досягнуті загальні інноваційні результати. Це можливо за умови оцінювання кожного окремого інноваційного об'єкта, над яким працює група фахівців, з виокремленням внеску кожного.

З огляду на зазначене вважається перспективним оцінювати результативність інноваційної праці фахівців за ступенем упровадження та значущості, тобто важливістю інноваційного об'єкта для інноваційного процесу, зокрема, результатом інноваційної праці є:

1) інноваційна пропозиція, що оформлена на рівні загальної характеристики (ідеї). Так, інноваційна ідея на рівні загальної характеристики має значну вагомість унаслідок складності її ініціювання, значної частки творчості фахівця та складає 0,35 від загального коефіцієнта 1;

2) інноваційна пропозиція, що створюється, тобто на яку вже розроблена відповідна документація. Така пропозиція оцінюється з вагомістю 0,15 відповідно;

3) інноваційна пропозиція, яка впроваджується, тобто знаходиться на рівні створення дослідного зразка – 0,1 відповідно;

4) інноваційний продукт, який упроваджений та використовується на підприємстві або комерціалізований на ринку, має вагомість 0,45 унаслідок своєї значущості, оскільки він відображає адекватність та результативність розробки інноваційного об'єкта.

Вагомість визначалася на основі аналізу практичного досвіду вітчизняних та зарубіжних

підприємств щодо вимірювання результату інноваційної праці.

Необхідно зазначити, що для оцінювання кожного інноваційного об'єкта повинна бути складена відповідна документація.

Однак для більшої інформативності та оцінювання відповідності необхідно кожний із чотирьох ступенів упровадження інноваційного об'єкта оцінити ще й за допомогою експертного методу на основі спеціально розробленої шкали, що вимагає створення експертної групи на місцях здійснення інноваційної діяльності.

Так, інноваційну ідею пропонується оцінювати за допомогою ступеня інноваційності; інноваційну пропозицію, що створюється, – за критерієм повноти розроблення документації; інноваційну ідею, що впроваджується, – за ступенем практичного впровадження, а інноваційний продукт – за ступенем використання на підприємстві (комерціалізації).

Тобто результат інноваційної праці фахівця за одним об'єктом дослідження можна розрахувати за такою формулою:

$$P_{\text{инн}i} = B_1 > CI_{ij} + B_2 > СПР_{ij} + B_3 > СПВ_{ij} + B_4 > СВ_{ij} \quad (1)$$

де  $i$  – фахівець;

$j$  – інноваційні об'єкти;

$B_1$  – вагомість інноваційної пропозиції, що оформлена на рівні загальної характеристики ідеї;

$CI_{ij}$  – коефіцієнт ступеня інноваційності;

$B_2$  – вагомість інноваційної пропозиції, що створюється;

$СПР_{ij}$  – коефіцієнт ступеня повноти розроблення документації;

$B_3$  – вагомість інноваційної пропозиції, яка впроваджується;

$СПВ_{ij}$  – коефіцієнт ступеня практичного впровадження;

$B_4$  – вагомість інноваційного продукту, який використовується (комерціалізується);

$СВ_{ij}$  – коефіцієнт ступеня використання на підприємстві (комерціалізації).

Зафіксовано, що в кожного фахівця за досліджуваний період може бути значно більше інноваційних об'єктів, ніж один, тому виникає необхідність розрахувати середній показник результату інноваційної праці фахівця, відповідно до загальної кількості інноваційних об'єктів, за формулою:

$$P_{\text{инн}i} = \frac{\sum_{j=1}^k P_{\text{инн}ij}}{k} \quad (2)$$

де  $k_i$  – кількість інноваційних об'єктів  $i$ -го фахівця;

$k$  – кількість інноваційних об'єктів.

Матеріали проведеного дослідження дозволяють конкретизувати, що під час здійснення інноваційної праці фахівців у більшості випадків працює група фахівців. Тому виникає необхідність оцінювання загального результату інноваційної праці фахівців за формулою:

$$\sum_{i=1}^n P_{\text{инн}i} \quad (3)$$

де  $n$  – кількість фахівців.

Це дасть змогу запропонувати розрахунок суми премії кожному фахівцю на основі коефіцієнта трудової участі досягнутому загальному результату інноваційної

праці фахівців.

Загалом коефіцієнт трудової участі вводять для підвищення зацікавленості робітників у кінцевих результатах роботи підрозділу [10]. Основне завдання при цьому – найбільш достовірне визначення вкладу кожного члена бригади та вплив коефіцієнта на заробіток працівників.

На думку автора, цю розробку доречно застосовувати для розрахунку премій фахівцям, які здійснюють інноваційну працю.

Таким чином, для обчислення загальної суми премій, що визначатиме, яка сума грошей буде спрямована на виплату премій фахівцям інноваційної праці, необхідно застосувати формулу:

$$П = \sum P_{\text{инн}i} > \Phi П, \quad (4)$$

де  $П$  – загальна сума премій фахівцям, які здійснюють інноваційну працю;

$\Phi П$  – преміальний фонд.

Для розрахунку суми премій кожного фахівця необхідно використовувати таку формулу:

$$П\Phi_i = П > P_{\text{инн}i} \quad (5)$$

де  $П\Phi_i$  – сума винагороди окремого  $i$ -го фахівця.

Наведені рекомендації допоможуть оцінити результативність інноваційної праці кожного фахівця окремо та інноваційної праці загалом. Використання рекомендацій щодо оцінювання результативності інноваційної праці можна вважати важливим елементом активізації інноваційної праці фахівців, оскільки вони дадуть змогу оцінювати досягнуті результати, зміни після впровадження різноманітних методів активізації інноваційної праці фахівців, їх відповідність цілям та очікуванням суб'єктів господарювання.

Таким чином, можна з упевненістю стверджувати, що оцінювання результатів інноваційної праці фахівців сприятиме підвищенню їх прагнення до досягнення вагомих інноваційних результатів.

-----

**Література:** 1. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 3–14. 2. Семикіна М. В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання: [монографія] / М. В. Семикіна. – Кіровоград: ПіК, 2003. – 426 с. 3. Грабовецький Б. С. Оцінка порівняльної важливості напрямків інноваційного розвитку промислового підприємства на основі методу експертних оцінок Дельфі / Б. С. Грабовецький, Т. М. Пілявко // Економіка розвитку. – 2010. – № 1 (53). – С. 44–47. 4. Ястремська О. М. Мотивація креативності новаторів: монографія / О. М. Ястремська, О. І. Бардадим. – Х.: Вид. ХНЕУ, 2013. – 212 с. 5. Управління інноваційною діяльністю: [монографія] / Г. В. Верещагіна, Н. М. Омельяненко, Т. С. Сігаєва та ін.; під заг. ред. О. М. Ястремської та Г. В. Верещагіної; Харк. нац. екон. ун-т. – Х.: ІНЖЕК, 2010. – 402 с. 6. Sandra K. Newton. Innovative Work and Citizenship Behaviors from Information Technology Professionals: Effects of Their Psychological Contract // Sandra K. Newton, J. Ellis Blanton, Richard Will // Information Resources Management Journal. – 2012. – No. 2, vol. 21. – Issue 4. – P. 27–48. 7. Yajiong Xue. An Empirical Study of Knowledge Sharing Intention within

**Інформація об авторе**

// International Journal of Knowledge Management. – 2012. – No. 8. – Issue 3. – P. 47–61. 8. Сидоров В. И. Единство традиций и инноваций в системе трудовой мотивации трансформационной экономики : [монография] / В. И. Сидоров, Т. В. Тарасенко, Т. Е. Шедякова. – Х. : ХНУ им. В. Н. Каразина, 2009. – 336 с. 9. Мясникова О. В. Инновационный потенциал предприятий и факторы его активизации / О. В. Мясникова, А. Л. Кадолко // Инновационные образовательные технологии. – 2013. – № 1 (33). – С. 69–75. 10. Завиновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г. Т. Завиновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.

**References:** 1. Kolot A. Innovatsiina pratsia ta intelektualnyi kapital u systemi faktoriv formuvannia ekonomiky znan [Innovative Labour and Intellectual Capital in the System of the Knowledge Economy Factors] / A. Kolot // Ukraina: aspekty pratsi. – 2007. – No. 4 – P. 3–14. 2. Semykina M. V. Motyvatsiia konkurentospromozhoi pratsi: teoriia i praktyka rehuliuвання [Competitive Labor Motivation : Theory and Practice of Regulation] : [monohrafiia] / M. V. Semykina. – Kirovohrad : PiK, 2003. – 426 p. 3. Hrabovetskyi B. Ye. Otsinka porivniialnoi vazhlyvosti napriamkiv innovatsiinoho rozvytku promyslovoho pidpryemstva na osnovi metodu ekspertnykh otsinok Delfi [Assessment of the Relative Importance of the Directions of Innovative Development of the Industrial Enterprise on the Basis of Delfi Expert Assessments] / B. Ye. Hrabovetskyi, T. M. Piliavoz // Ekonomika rozvytku. – 2010. – No. 1 (53). – P. 44–47. 4. Yastrem'ska O. M. Motyvatsiia kreatyvosti novatoriv: monohrafiia [Motivating Creativity of Innovators : monograph] / O. M. Yastrem'ska, O. I. Bardadym. – Kh. : Vyd. KhNEU, 2013. – 212 p. 5. Upravlinnia innovatsiinoiu diialnistiu [Innovation Management] : [monohrafiia] / H. V. Vereshchahina, N. M. Omelaiencko, T. Ye. Sihaieva et al.; pid zah. red. O. M. Yastrem'skoi ta H. V. Vereshchahinoi; Khark. nats. ekon. un-t. – Kh. : IN ZhEK, 2010. – 402 p. 6. Sandra K. Newton. Innovative Work and Citizenship Behaviors from Information Technology Professionals: Effects of Their Psychological Contract // Sandra K. Newton, J. Ellis Blanton, Richard Will // Information Resources Management Journal. – 2012. – No. 2, vol. 21. – Issue 4. – P. 27–48. 7. Yajiong Xue. An Empirical Study of Knowledge Sharing Intention within Virtual Teams / Yajiong Xue, Huigang Liang, Richard Hauser et al. // International Journal of Knowledge Management. – 2012. – No. 8. – Issue 3. P. 47–61. 8. Sidorov V. I. Edinstvo traditsiy i innovatsiy v sisteme trudovoy motivatsii transformatsionnoy ekonomiki [Unity of Tradition and Innovation in the System of Work Motivating Transformational Economy] : [monografiya] / V. I. Sidorov, T. V. Tarasenko, T. E. Shedyakova. – Kh. : KhNU im. V. N. Karazina, 2009. – 336 p. 9. Myasnikova O. V. Innovatsionnyy potentsial predpriyatii i faktory ego aktivizatsii [Innovative Potential of Enterprises and Factors of Its Activation] / O. V. Myasnikova, A. L. Kadolko // Innovatsionnye obrazovatelnye tekhnologii. – 2013. – No. 1 (33). – P. 69–75. 10. Zavinovska H. T. Ekonomika pratsi : navch. posib. [Labour Economics] / H. T. Zavinovska. – K. : KNEU, 2003. – 300 p.

**Інформація про автора**

**Сенічкіна Олена Едуардівна** – викладач кафедри менеджменту та бізнесу Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця (61166, Україна, м. Харків, пр. Леніна, 9-А, e-mail: milena1508@mail.ru).

**Сенічкіна Елена Эдуардовна** – преподаватель кафедры менеджмента и бизнеса Харьковского национального экономического университета имени Семена Кузнеця (61166, Украина, г. Харьков, пр. Ленина, 9-А, e-mail: milena1508@mail.ru).

**Information about the author**

**O. Senichkina** – lecturer of Management and Business Department of Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics (9-A Lenin Ave., 61166, Kharkiv, Ukraine, e-mail: milena1508@mail.ru).

**Рецензент**

канд. екон. наук,  
доцент Гриневич Л. В.

Стаття надійшла до ред.  
30.05.2014 р.

