

Рис. 1. Модель інноваційного технологічного процесу

В цій моделі можлива й інша послідовність етапів, наприклад, коли під час дослідження можуть бути сформовані ідеї раніше не прийняті до уваги; можливе одночасне проходження етапу «Ідеї» і «R&D»; в разі конкретного інноваційного процесу можлива відсутність деяких фаз, проте єдиним обов'язковим етапом є «Реалізація», оскільки він визначає чи є дане нововведення інноваціями чи ні. Також, варто зауважити, що дані етапи не є класичними, вони складають сучасний механізм формування інноваційних процесів.

Як можна спостерігати, такі процеси і створюють ланцюг доданої вартості інновацій. Кожному із них властива певна цінність, яка й утворює кінцеве значення інновацій. Інноваційний продукт, як матеріалізована форма ідеї, виступає ціннішим, аніж просто ідея.

#### Література:

1. Freeman C. The Economics of Industrial Innovation / C. Freeman, L. Soete. – Cambridge: MIT Press, 1997. – 470 p. – (3rd Edition).
2. Chesbrough H. Open innovation : the new imperative for creating and profiting from technology / Henry Chesbrough. – Boston: Harvard Business School Press, 2005. – 272 p.
3. Mazurkiewicz A. Systemy transferu i komercjalizacji innowacyjnych rozwiązań technologicznych / A. Mazurkiewicz, B. Poteralska. – Radom: PIB, 2015. – 313 s. – (Biblioteka Problemów Eksploatacji).

УДК 338

**Л.Є.Гац**

*Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя*

**ОЦІНКА СКЛАДОВИХ ЕЛЕМЕНТІВ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ**

**L.E.Hats**

**ESTIMATION OF THE COMPONENTS OF PERSONNEL MOTIVATION**

Оцінка мотивованості персоналу підприємства прогнозується за тенденцією зміни показників згрупованих за ознаками:

- А) матеріальної зацікавленості;
- Б) технічного рівня забезпеченості;
- В) мобільності трудових ресурсів.

Для визначення зведених показників кожної факторної групи показників, часткові, за спрямованістю на мотиваційну зацікавленість працівників, враховуючи споживчу цінність, стандартизуються як стимулятори та дестимулятори, відповідними алгоритмами розрахунку:

Опис	Алгоритм розрахунку ( $i$ – рік; $j$ - показник)
Стандартизація показників позитивного спрямування	$K_{ij} = \frac{x_{ij}}{x_{j\min}}$
Агрегування показника негативного впливу	$x'_{st} = \frac{1}{x_{dst}} \left\{ x_{st} = \frac{10}{x_{dst}}; x_{st} = \frac{100}{x_{dst}}; x_{st} = \frac{1000}{x_{dst}} \right\}$
Стандартизація показників негативної спрямованості	$K_{i5} = \frac{x'_{i5}}{x'_{5\min}}$

В таблицях 1, 2 представлено значення показників факторних груп мотиваційної зацікавленості для підприємств машинобудівного сектору економіки за видом діяльності 28 «Виробництво машин та устаткування не віднесених до інших угруповань» та їх стандартизовані значення.

Таблиця 1

**Динаміка показників оцінки мотиваційної зацікавленості в трудовому процесі персоналу підприємств за споживчою цінністю\***

Вид показника	Роки		
	2013	2014	2015
мобільності руху персоналу			
коефіцієнт плинності кадрів (Nкп)	0,77500	0,20352	0,20744
коефіцієнт стабільності (1-(Nнз))	0,7799	0,7324	0,9140
коефіцієнт ризику, щодо участі в трудовому процесі (Nрту)	1,5000	1,9000	1,5500
матеріальної зацікавленості			
індекс оплати праці (Ізп)	0,98932	1,03302	1,22507
коефіцієнт рівня виплатності (Івзп)	0,9374	0,8567	0,8390
технічної забезпеченості			
коефіцієнт придатності (Іпр.оз)	0,652302	0,608246	95,22692
коефіцієнт озброєності праці (Іозбр)	74,61808	0,435203	112,6745

\*визначено автором за інформаційними даними[1]

Таблиця 2

**Динаміка стандартизованих показників за мотиваційною спрямованістю**

Роки	Ізп(st)	Івзр(sp)	Іпр.оз(st)	Іозбр(st)	(Nкп)	(1-(Nнз))	(Nрту)
2013	1	1,117327	1,498844	1	1	1,0648	1,2667
2014	1,033028	1,021069	1,397615	1,276191	3,807958	1	1
2015	1,265533	1	1	1,510016	3,736055	1,2480	1,2258

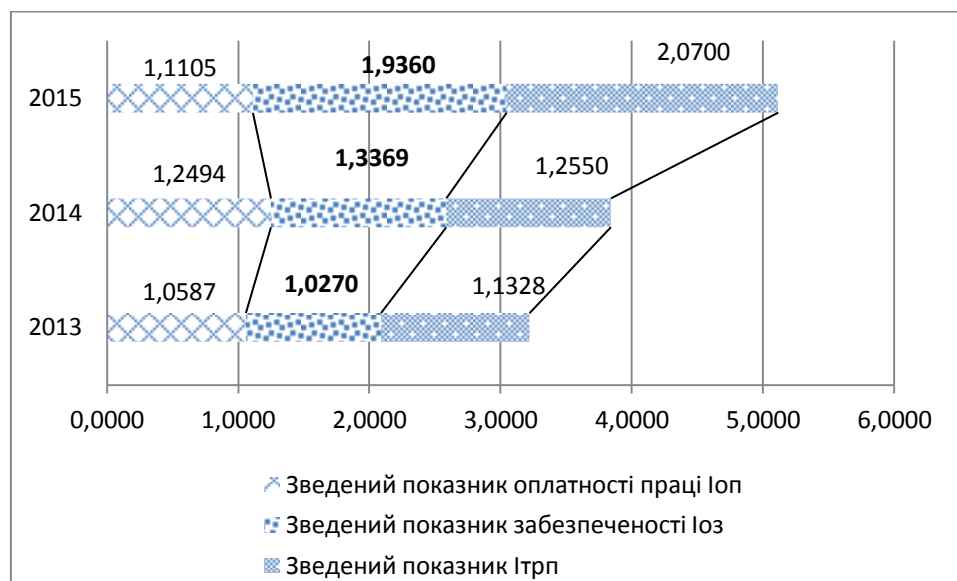


Рис. 1. Динаміка зведених показників факторних груп мотиваційної зацікавленості у трудовому процесі за їх споживчою цінністю для працівника підприємства

Тенденція зміни зведених показників з врахуванням стандартизованих часткових показників споживчих цінностей факторних груп мотиваційної спрямованості характеризуються значною розбіжністю (див.рис1), однак досить значимим фактором є забезпечення рівня стійкості трудової участі персоналу в господарській діяльності підприємства.

Література:

1.Офіційний сайт державної служби статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу <http://ukrstat.gov.ua/>  
УДК 338

**О.І. Захаревич**

*Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя*  
**МОДЕЛЮВАННЯ КОМУНІКАЦІЙНИХ СТРАТЕГІЙ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ**

**О.І. Zakharevych**

**MODELING OF COMMUNICATION STRATEGIES IN ENTERPRISE MANAGEMENT**

Комунікації, як елемент процесу управління та прийняття управлінських рішень, є важливими для ефективності організації та управління комунікаційною діяльністю.

Сучасний бізнес залежить не тільки від економічних, але і від ряду інших факторів, пов'язаних із добре налагодженою в організації комунікацією. Головним завданням підприємства є не збільшення його ефективності, а