

пом аграрної галузі. Їх своєчасне виявлення та відповідне оперативне реагування із використанням фінансових, виробничих, маркетингових, управлінських інструментів та механізмів є запорукою фінансового забезпечення конкурентоспроможного розвитку аграрно-промислових формувань та утримання високих позицій як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках.

#### Література:

1. Позиція України в рейтингу країн світу за індексом глобальної конкурентоспроможності 2016–2017 [Електронний ресурс]., Режим доступу <http://edclub.com.ua/analitika/pozyciya-ukrayiny-v-reytingu-krayin-svitu-za-indeksom-globalnoyi-onkurentospromozhnosti-1>
2. Гуроров А.О. Агрохолдинги як ефективна форма концентрації сільськогосподарського виробництва, А.О. Гуроров., Економіка АПК. – 2011., № 3., С. 102-107.
3. Porter M.E. The Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance. – NY., Free Press, 1985. (Republished with a new introduction, 1998.), p. 557.
4. Портер М. Стратегія конкуренції: Пер. з англ., М. Портер. – К., Основи, 1997. – 390 с.
5. Малік М.Й. Конкурентоспроможність аграрних підприємств: методологія і механізми: [монографія], М.Й. Малік, О.А. Нужна. – К., Інститут аграрної економіки, 2007. – 270 с.
6. Міценко Н.Г. Конкурентоспроможність та конкурентоспроможні переваги підприємства в сучасних ринкових умовах., Н.Г. Міценко, О.С. Смик., Науковий вісник НЛТУ України. – 2009., Вип 19.3., С. 243–247.
7. Мостенська Т.Л., Новак В.О., Луцький М.Г., Симоненко Ю.Г. Корпоративне управління. Підручник., Мостенська Т.Л., Новак В.О., Луцький М.Г., Симоненко Ю.Г. - К., Каравела, 2008., С.19–20.
8. Рейтинг 20 найефективніших компаній України [Електронний ресурс]., Режим доступу: <http://forbes.net.ua/ua/magazine/forbes/1399408-rejting-20-najefektivnishih-agrokompanij-ukrayini>.
9. Найбільші агрохолдинги України 2015 [Електронний ресурс]., Режим доступу: [http://ucab.ua/ua/ukab\\_propouue/doslidzhennya/largest\\_agriholdings\\_of\\_ukraine\\_2015/](http://ucab.ua/ua/ukab_propouue/doslidzhennya/largest_agriholdings_of_ukraine_2015/)
10. Рейтинг репутації та фінансової надійності аграрних холдингів., Режим доступу: [http://landlord.ua/reiting\\_reputacii-i-finansovoi-nadezhnosti-agroholdingov/](http://landlord.ua/reiting_reputacii-i-finansovoi-nadezhnosti-agroholdingov/)

УДК: 331.101.3

## МОТИВУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО СТВОРЕННЯ ОБ'ЄКТІВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ

Іваницька С.Б., канд. екон. наук, доцент  
Полтавський національний університет ім. Ю. Кондратюка, Україна

Учасник конференції

*У статті обґрунтовано важливість дослідження особливостей мотивування працівників до створення об'єктів інтелектуальної власності. Встановлено, що в економічно розвинених країнах стимулюванню інтелектуальної діяльності працівників надається першорядне значення. Розглянуто форми матеріального та морального стимулювання працівників зарубіжних підприємств. Запропоновано для досягнення високих результатів та залучення працівників до створення об'єктів інтелектуальної власності розробляти систему відповідних стимулів.*

**Ключові слова:** інтелектуальна власність, мотивація, стимулювання, працівники, інноваційний потенціал, оплата праці, заохочення, премії, винагороди.

*The article deals with the importance of researching the features of employees' motivation to create intellectual property objects. It proves, the stimulation of the intellectual activity of workers is given paramount importance in the economically developed countries. It is determined that the greatest incentive for the activation of intellectual creativity is the recognition of the results of this creativity as an object of ownership. Forms of material and moral stimulation of workers at foreign enterprises are considered. It is determined that the system of motivation consists of a combination of various economic incentives with elements of moral encouragement. It is proposed to develop a system of appropriate incentives for achieving high results and attracting employees to the creation of intellectual property objects. If incentives match the expectations of employees, they will develop motives for creating objects of intellectual property. Also, to stimulate development and enhance innovation, it is necessary to pay attention for developed countries experience in support, development and implementation of innovations, where the main role is played by government support.*

**Keywords:** intellectual property, motivation, incentives, employees, innovative potential, remuneration, bonuses, remuneration.

З переходом до ринкової економіки в умовах входження України до світової спільноти суттєво зросла роль в економічному й соціальному розвитку суспільства результатів розумової (творчої) праці людини, до яких відносять: винаходи, корисні моделі, промислові зразки, торговельні марки, географічні зазначення, сорти рослин і породи тварин, комерційні тасмниці, твори літератури й мистецтва, бази даних, комп'ютерні програми, фонограми та відеограми тощо.

Ці та інші результати розумової праці мають назву “об’єкти права інтелектуальної власності”, або “інтелектуальна власність” [5].

З розвитком суспільства і підвищенням значущості інформації інтелектуальна власність, зокрема авторське право і суміжні права, стали затверджуватися як один з найбільш важливих інтелектуальних ресурсів економіки інформаційного суспільства. На початку нового тисячоліття у світовій економіці частка галузей промисловості, заснованих на авторському праві, становила 7,3% (2,2 трлн доларів США), при цьому економічне зростання цих галузей становить у середньому 5% на рік, що більше, ніж середнє зростання економіки всієї планети [2].

Після проголошення незалежності України суттєво змінилося відношення до інтелектуальної власності. Згідно Конституції України “Кожен має право володіти, користуватися й розпоряджатися своєю власністю, результатами своєї інтелектуальної, творчої діяльності...” Феноменальним явищем кінця ХХ століття є масова поява на ринку нового виду товару - інтелектуальної власності. Темпи росту обсягу торгівлі цим товаром зростають значно швидше, ніж звичайних товарів, тому фахівці прогнозують, що при переході від індустріального до інформаційного суспільства, що відбувається в наш час,

цей вид товару стане основним, а конкурентоспроможність звичайних товарів і послуг буде в основному забезпечуватися використанням відповідних об'єктів права інтелектуальної власності [5].

В економічно розвинених країнах стимулюванню інтелектуальної діяльності надається першорядне значення. Всі країни використовують різноманітні форми цього стимулювання: державну і громадську, матеріальну і моральну, стимулювання будь-якої творчості і стимулювання користувачів результатів цієї творчості.

У країнах з ринковою економікою підприємці не шкодують коштів на стимулювання і заохочення ініціативи, пропозицій, творчих пошуків. Кошти, витрачені на стимулювання і заохочення інтелектуальної діяльності, окуплюються сторицею.

Проте найбільшим стимулом для активізації інтелектуальної творчості є визнання результатів цієї творчості об'єктом права власності. Законодавство багатьох розвинених країн результати інтелектуальної діяльності чітко і однозначно проголошує об'єктами права власності з усіма наслідками, що з цього випливають. У цих країнах творці нового як у гуманітарній сфері, так і в галузі науково-технічної діяльності почують себе більш впевнено — вони є власниками того, що вони створили [4].

Правові форми стимулювання інтелектуальної діяльності умовно можна поділити на державну і громадську. Кожну з них у свою чергу можна поділити на матеріальну і моральну.

Україна встановила багато правових форм стимулювання і заохочення інтелектуальної творчості. Але в більшості випадків ці форми державного стимулювання настільки переплітаються між собою, що інколи буває важко їх розрізнити. Наприклад, відзначення державними нагородами часто супроводжується певними матеріальними пільгами чи грошовою винагородою.

Чинне законодавство України вищі державні відзнаки поділяє на такі види: ордени, медалі, нагородна зброя, почесні звання України, Державні премії України, президентські відзнаки.

Громадське стимулювання і заохочення інтелектуальної діяльності включає форми, які здійснюються громадськими організаціями, товариствами, спілками тощо. Це можуть бути різноманітні форми — грошові премії, нагородження за результатами конкурсів, оглядів, нагрудні значки, нагородження почесними грамотами, дипломами тощо.

На підприємствах різних організаційно-правових форм важливо не лише створювати інтелектуальний капітал, але й стимулювати ці процеси постійно.

Основу інноваційного потенціалу підприємства складають кадрові та матеріально-технічні складові, а також наявність науково-технічної й інтелектуальної власності. Особливо важливою є наявність кадрів, що забезпечують інноваційний процес новими знаннями, ідеями, винаходами, ноу-хау, новими технологіями. Саме цій складовій інноваційного потенціалу повинна приділятися головна увага в стратегії її підтримки, розвитку підприємства.

Завдяки правильним акцентам в державній політиці на користь мотивації інтелектуального розвитку та використання ІНЗН, творчий потенціал пересічного працівника, наприклад, в Японії використовується на 60-75%, у США, країнах ЄС – на 45-50%. В Україні, де продуктивність праці є утричі меншою, ІПЗН використовується за приблизними оцінками не більше як на 15-20% [3].

Зарубіжні підприємства застосовують різні форми матеріального і морального стимулювання. Велика увага приділяється заохоченню і підтримці прагнення працівників до постійного навчання та підвищення кваліфікації, заохочення суміщення професій та експериментаторства в різних підрозділах фірми шляхом надання додаткових матеріальних і фінансових ресурсів, преміювання винахідників і раціоналізаторів, створенню умов для «командної» роботи працівників та обміну інформацією між ними.

Система мотивації складається зі сполучення різноманітних економічних стимулів і важелів з елементами морального заохочення працівників. Аналіз зарубіжного досвіду свідчить про величезну увагу, яку приділяють провідні підприємства розробці та вдосконаленню мотиваційних механізмів. Ураховуючи, що найбільший інтелектуальний потенціал, як правило, мають неординарні особистості, підприємства все частіше звертаються до індивідуального підходу в мотивації працівників. У сфері матеріального стимулювання він втілюється в поширенні індивідуалізованих систем оплати праці та застосуванні виплат-бонусів.

Досвід США, Німеччини, Італії, Данії та інших країн свідчить про стійку тенденцію до індивідуалізації заробітної плати виходячи з особистих заслуг, ділових якостей та результатів праці кожного працівника та необхідності врахування цих факторів для визначення заробітної плати в інших однакових умовах (однакова робота, стаж, посада, кваліфікація тощо).

У сфері морального стимулювання орієнтуються на властивості характеру, індивідуальні риси і якості кожного працівника. Утім зазначимо, що загальна тенденція до індивідуального підходу в мотивації працівників не заперечує застосування систем колективного стимулювання тоді, коли результат досягається зусиллями групи (команди) і де особливо важливе значення мають горизонтальні комунікації. В організації інноваційної діяльності досить поширена практика створення «проектних» груп для виконання певних НДДКР і для реалізації їх результатів [1].

Крім того, існує практика поєднання індивідуального і колективного стимулювання. Наприклад, коли «проектна» група виконала доставлене завдання і преміюється повною сумою, ця сума розподіляється або пропорційно внеску кожного в досягненні мети, або за принципом «всім порівну».

Для працівників, залучених до інноваційної діяльності на підприємствах, мотиваційні моделі оплати праці мають використовувати специфічні підходи: по-перше, застосування почасової форми оплати праці з визначенням проектної годинної ставки, при цьому розрахована оплата праці може корегуватися в залежності від особистого творчого внеску у спільний результат; по-друге, застосування відрядної форми оплати праці; по-третє, – виплат фіксованих надбавок за участь у проекті; по-четверте, – премій. Нарахування премій проводиться після успішного завершення кожного етапу або наприкінці завершення усіх робіт. Порядок виплати премій за участь в інноваційній діяльності підприємства, критерії оцінювання індивідуального творчого внеску, виконаних робіт мають бути передбачені окремими «Положеннями про преміювання», затвердженими на зборах трудового колективу. При цьому принцип індивідуалізації оцінки трудового внеску у матеріальному заохоченні має бути обов'язковим, як і моральний та соціально-економічний захист авторських прав винахідників, раціоналізаторів та інших творців.

В якості соціальної складової мотиваційної моделі може виступати надання соціальних пакетів з диференціацією їх змісту в залежності від категорії працівників-інноваторів, їх внеску у виконання певного інноваційного проекту або роботи інтелектуального змісту. Йдеться про повне або часткове відшкодування витрат працівників на житло, транспорт, зв'язок, харчування, лікування, отримання додаткової інформації, участь у наукових конференціях, публікаціях, придбання комп'ютерної техніки для користування в домашніх умовах в інтересах роботи тощо. Окреслене варто рекомендувати не лише підприємствам, а й науковим організаціям, закладам освіти для збереження та утримання найбільш талановитих і цінних вчених, дослідників та інших творців. Проте підставою для цього має слугувати не лише наявність фінансових

коштів, урахування цих дій в колективних трудових угодах, а й створення відповідної законодавчої бази з правом автономії у вирішенні таких питань незалежно від форми власності (відсутність відповідної нормативної бази гальмує соціальну підтримку творців, особливо у бюджетних організаціях) [1].

Отже, для досягнення високих результатів та залучення працівників до створення об'єктів інтелектуальної власності керівництво підприємства повинно розробити систему відповідних стимулів.

До прямих стимулів можна віднести:

- індивідуалізація заробітної плати на основі врахування професійного розвитку, кваліфікації, компетентності та трудових заслуг;

- надбавки в залежності від рівня освіти, кваліфікації, наукового ступеню;

- винагороди за розробку і впровадження інновацій;

- доплати за складність та напруженість роботи;

- бонуси від прибутку, отриманого від реалізації інноваційних проєктів;

- надання додаткових пільг та соціальних пакетів працівникам-новаторам;

- матеріальні та соціальні заохочення за досягнення в професійному зростанні;

- отримання доходу від патентування інноваційних розробок.

До опосередкованих стимулів можна віднести:

- повне або часткове відшкодування витрат на підвищення кваліфікації, перепідготовку.

- кар'єрне зростання, зміна статусу в залежності від творчих успіхів.

- членство у наукових товариствах.

- придбання акцій, участь в управлінні та участь у розподілі прибутку.

- участь в обговоренні питань новаторського змісту.

- розширення самостійності щодо постановки та вибору завдань творчого змісту, засобів їх реалізації.

У разі відповідності стимулів очікуванням працівників, у них сформується мотиви до створення об'єктів інтелектуальної власності.

Вдосконалення мотиваційних механізмів створить умови для підвищення інноваційної активності працівників, зменшення плинності кваліфікованого інтелектуального потенціалу, а також збереження інтелектуальної власності, створеної працівниками підприємства (ліцензії, патенти, торгові марки програмне забезпечення, бази даних, ноу-хау), і відповідно, не стане джерелом додаткових доходів підприємств-конкурентів.

Існує необхідність спонукання персоналу до досягнення ефективних результатів праці, здійснення формування дієвих мотиваційних механізмів інноваційної діяльності персоналу. Тому для активізації розвитку та підвищення інноваційної діяльності необхідно звернути увагу на досвід розвинутих країн щодо підтримки, розвитку та впровадження інновацій, де головну роль відіграє саме державна підтримка.

#### Література:

1. Віноградська О.М. Мотивація персоналу як чинник зростання інноваційного потенціалу підприємства., О.М. Віноградська, В.С. Шевченко, Н.С. Віноградська [Електронний ресурс]., Режим доступу: <http://eprints.kname.edu.ua/30352/1/40.pdf>

2. Геэц В.М. Пріоритети національного економічного розвитку в контексті глобалізаційних викликів: монографія. Ч. 1., Геэц В.М. [Електронний ресурс]., Режим доступу: <http://uchebnik-online.com/128/83.html>

3. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник., А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К., КНЕУ, 2011. – 397 с.

4. Підпригора О.А. Право інтелектуальної власності., Підпригора О.А., Бутнік-Сіверський О.Б., Дроб'язко В.С., Крайнев П.П., Мельник О.М., Підпригора О.О., Притика Д.М., Святоцький О.Д. [Електронний ресурс]., Режим доступу: <http://textbooks.net.ua/content/category/30/44/36/>

5. Фесенко М.С. Конспект лекцій з дисципліни “Інтелектуальна власність” для всіх напрямів та спеціальностей підготовки., Фесенко М.С. [Електронний ресурс]., Режим доступу: <http://5fan.ru/wievjob.php?id=47908>



## ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ БАНКІВСЬКОГО КРЕДИТУВАННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ / THEORETICAL BASES OF BANKING LENDING AGRICULTURAL ENTERPRISES

Кисіль С.С., аспірант

Войтюк А.В., канд. екон. наук, ст. наук. сотр., науковий керівник  
ННЦ «Інститут аграрної економіки», Україна

Учасник конференції

*В статті представлено теоретичні аспекти економічної сутності та змістового наповнення понять «кредит», «кредитні відносини», «банківський кредит». Розкрито функції кредиту та роль кредитних відносин в забезпеченні безперервного процесу суспільного відтворення. Визначено особливості банківського кредитування сільськогосподарських підприємств. Виявлено специфічні чинники, які впливають на розвиток банківського кредитування сільськогосподарських підприємств.*

**Ключові слова:** кредит, кредитні відносини, банківське кредитування, процентна ставка, суспільне відтворення, економічні відносини, сільськогосподарське виробництво, сільськогосподарське підприємство.

*The article presents the theoretical aspects of the economic essence and meaningful content of the concepts of «credit», «credit relations», «bank credit». The functions of credit and the role of credit relations in the secured continuous process of social reproduction are revealed. The features of bank lending to agricultural enterprises are determined. The specific factors that influence the development of bank crediting of agricultural enterprises are revealed.*

**Keywords:** credit, credit relations, bank lending, interest rate, social reproduction, economic relations, agricultural production, agricultural enterprise.

**Актуальність проблеми.** Функціонування аграрної сфери та сільськогосподарського виробництва зокрема, уможливленоється наявністю дієвої системи банківського кредитування. Трансформаційні фінансові та економічні перетворення націо-

