

3. Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні: Закон України від 30.10.1996 № 448/96-ВР із змінами і доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/448/96-%D0%B2%D1%80>.
4. Аналітичні дані щодо розвитку фондового ринку [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nssmc.gov.ua/fund/analytics>.
5. Фондовий ринок: вдосконалення правової бази [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.securities.org.ua/securities\\_paper/review.php?id=739&pub=5921](http://www.securities.org.ua/securities_paper/review.php?id=739&pub=5921).
6. О. Бистрицька Український фондовий ринок - на краю прірви [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://economics.unian.net/ukr/news/129982-ukrajinskiy-fondoviy-rinok-na-krayu-prirvi.html>.
7. Аналітичний огляд фондового ринку України за 2011 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://rurik.com.ua/documents/research/Fund\\_market\\_2011.pdf](http://rurik.com.ua/documents/research/Fund_market_2011.pdf).
8. На краю: огляд інвестицій на фондовому ринку за 2012 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://ua.prostobank.ua/finansoviy\\_gid/investitsiyi/statti/na\\_krayu\\_oglyad\\_investitsiy\\_na\\_fondovomu\\_rinku\\_za\\_2012\\_rik](http://ua.prostobank.ua/finansoviy_gid/investitsiyi/statti/na_krayu_oglyad_investitsiy_na_fondovomu_rinku_za_2012_rik).
9. Програми розвитку фондового ринку на 2011-2015 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ssmsc.odessa.gov.ua/Main.aspx?sect=Page&IDPage=29664&id=292>.
10. Хоружий С.Г. Розвиток саморегулювання у сфері біржового обігу цінних паперів як інструмент оптимізації державного регулювання [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.nbv.gov.ua/portal/soc\\_gum/foa/2011\\_18/18\\_23.pdf](http://www.nbv.gov.ua/portal/soc_gum/foa/2011_18/18_23.pdf).

**Ключові слова:** фондовий ринок, фінансове регулювання, державне фінансове регулювання, фінансове саморегулювання.

**Ключевые слова:** фондовый рынок, финансовое регулирование, государственное финансовое регулирование, финансовое саморегулирование.

**Keywords:** stock market, financial regulation, state financial regulation, financial self-regulation.

УДК 658.155:331.214.3

### ЄДНАННЯ ЕКОНОМІЧНИХ ІНТЕРЕСІВ ПІДПРИЄМСТВА І ЙОГО РОБІТНИКА

**Омелянович Л. О.**, д. е. н., професор, перший проректор, завідувач кафедри фінансів, Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, м. Донецьк  
**Єгоркіна Т. О.**, к. е. н., доцент, доцент кафедри фінансів, Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, м. Донецьк

**Омелянович Л. О., Єгоркіна Т. О. Єднання економічних інтересів підприємства і його робітника.**

На підставі модифікації логістичної функції побудовано прогностичні моделі залежності доходу підприємства від підвищення витрат на оплату праці з урахуванням мотиваційного механізму. Використовуючи метод кореляційного аналізу було встановлено, що існує значна кореляція між рівнем доходу працівника і доходу підприємства. Доцільність мотиваційних факторів на підприємствах, в яких поряд з іншими факторами сприяє досягненню результатів в області розвитку. На підставі функціонування 20 промислових підприємств Донецької області була сформована інформаційна база. Всі промислові підприємства були розділені на п'ять груп. Для кластерного індексу для них вперше були визначені основні компоненти, агрегатів. З точки зору економіки, це найбільш логічно використовувати для моделювання як такі фактори, як вплив заробітної плати на одного працівника, а середній дохід на одного працівника. Це тому, що економічні наслідки властивості повинні мати асимптотичний межа, визначено особливості підприємства.

**Омелянович Л. А., Єгоркіна Т. А. Единение экономических интересов предприятия и его работника.**

На основании модификации логистической функции построены прогностические модели зависимости дохода предприятия от повышения затрат на оплату работы с учетом мотивационного механизма. Используя метод корреляционного анализа, было установлено, что существует значительная корреляция между уровнем дохода работника и дохода предприятия. Целесообразность мотивационных факторов на предприятиях, в которых наряду с другими факторами способствует достижению результатов в области развития. На основании функционирования 20 промышленных предприятий Донецкой области была сформирована информационная база. Все промышленные предприятия были разделены на пять групп. Для кластерного индекса для них впервые были определены основные компоненты, агрегатив. Для

определения влияния стоимости модели предприятия для работников предприятия доходов, рассматривается зависимость между средним доходом от реализации на одного работника, а средний уровень заработной платы. На основе статистического анализа в виде кривой регрессии была выбрана в качестве логистической функции. С точки зрения экономики, это наиболее логично использовать для моделирования как такие факторы, как влияние заработной платы на одного работника, а средний доход на одного работника. Это потому, что экономические последствия свойства должны иметь асимптотический предел, определены особенности предприятия. На основе модификации логистических функций строятся на основе прогнозирующих моделей предприятия доход от высшего лаборатория наши затраты на основе мотивационного механизма для каждого кластера. Эти математические модели, отражающие влияние роста заработной платы на доход, бизнес-менеджеры могут использовать в дальнейшей работе для определения будущих доходов.

**Omelyanovich L., Iegorkina T. Unity of economic interests of the company and its employees.**

Using the method of correlation analysis, it was found that there was a significant correlation between the level of the employee's income and income of the enterprise. Expedience of motivational factors in enterprises, which together with other factors contributes to the achievement of development results. Based on the performance of the 20 industrial enterprises of Donetsk region was formed the information base. All industrial enterprises were divided into five clusters. For a clustered index for them were first identified the main components that are aggregates. To determine the influence of enterprise's cost model for enterprise income workers, considered a dependency between the average income from sales per employee and the average wage level. On the basis of statistical analysis in the form of the regression curve was chosen as the logistic function. In terms of Economics, this is the most logical to use to model how factors such as impact payroll per employee, and average revenue per employee. This is because the economic impact of the properties must have an asymptotic limit, identified feature of an enterprise. Based on modification of the logistic functions are built based on predictive models of enterprise revenue from higher lab our costs based on motivational mechanism for each cluster. These mathematical models, reflecting the impact of rising wages on income, business managers can use in further work to determine the future income.

**Постановка проблеми.** Як відомо, основна ціль підприємництва – це отримання прибутку, підвищення його розміру та забезпечення високого рівня рентабельності підприємницької діяльності. Щодо мети робітника, то він наймається працювати на підприємство щоб задовольнити свої потреби, серед яких головне місце, в основному, займає матеріальна складова, тобто отримання як можна більшої заробітної плати.

Відмітимо, що у відношенні до мотивації праці роботодавець та робітники мають дві протилежні позиції: перші – не зацікавлені в зростанні оплати праці, бо це веде до зростання витрат суб'єкта господарювання, та згодні підвищити заробітну плату лише за умов покращення результатів діяльності підприємства; інші, навпаки, готові підвищити результативність своєї діяльності, якщо роботодавець вже зараз підвищить заробітну плату. Тому при побудові ефективної системи мотивації важливо враховувати інтереси як роботодавця, так і робітника. Саме цим обумовлена актуальність теми статті.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми, пов'язані з підвищенням мотивації праці робітників з метою зростання доходності підприємства висвітлені у наукових працях вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів: І.О.Бланка, І.Ю. Бондаря, С.Ф. Голова, К. Друрі, В.С. Леня, І.А. Маркіної, І.Ф. Мухаря, Л.В. Нападовської, В. Палія, В.І. Пахомова, Г.І. Пашигорева, Ю.С. Погорєлова, Ю.С. Цал-Цалко, М.Г. Чумаченка. Проте завдання формування ефективної інтеграція інтересів підприємства і його робітника вимагає подальшого дослідження.

**Мета статті** – побудова прогностичної моделі залежності доходу підприємства від підвищення витрат на оплату праці з урахуванням мотиваційного механізму з метою поєднання економічних інтересів підприємства та його робітника.

**Викладення основного матеріалу.** Мотивація праці робітників є основним чинником зростання продуктивності праці, що в свою чергу, призводить до зростання товарообороту підприємства і, як наслідок, його доходності. Інтеграція інтересів роботодавця та робітника можлива за умов існування зв'язку між витратами на оплату праці та доходами підприємства і перевищення темпів росту доходів підприємства над темпами росту витрат на оплату праці.

За допомогою кореляційного методу аналізу було з'ясовано, що існує вагома залежність між рівнем доходу робітника та доходом підприємства, а саме, на підприємствах металургійної та машинобудівельної промисловості цей показник дорівнює 0,67. Тобто, підвищення заробітної плати безпосередньо позитивно впливає на доходи підприємства. Доведено доцільність врахування мотиваційного фактору в діяльності підприємств, що разом з іншими факторами сприяє ефекту синергізму та досягненню підвищення результативності діяльності підприємства.

Для виявлення моделі, що використовується з метою визначення впливу зростання витрат на заробітну плату робітників на доходи підприємств, діяльність яких аналізується була сформована відповідна інформаційна база. До неї увійшли 20 підприємств промисловості Донецької області. Була розглянута динаміка за чотири роки таких показників:

- Середня величина чистого доходу (виручки) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) на одного працюючого, тис. грн.
- Середньооблікова чисельність штатних працівників облікового складу (осіб)
- Фінансові результати від звичайної діяльності до оподаткування, тис. грн
- Витрати операційної діяльності підприємства, тис. грн.
- Фонд оплати праці, тис. грн.
- Фінансові результати від операційної діяльності, тис. грн
- Чисельність робітників всього, чол.
- Середня величина витрат на оплату праці на одного працюючого, тис.грн.
- Виручка від реалізації, тис.грн.

Оскільки в базі даних розглядались показники різних за об'ємом підприємств, то з метою проведення кластеризації підприємств (кластеризація – формування груп об'єктів по мірі близькості між ними) для подальшого застосування в якості кластерного показника для них були визначені перші головні компоненти, що є агрегованими показниками. Така можливість надається властивістю першої головної компоненти відігравати роль об'ємного показника для сукупності показників, що розглядається. Перша головна компонента має вигляд:

$$G_j = \sum_k X_{j,k} \cdot a_k, \quad (1)$$

- де  $G_j$  – значення першої головної компоненти для  $j$  – го підприємства,  
 $X_{j,k}$  – фактичне значення  $k$  – го показника для  $j$  – го підприємства.  
 $a_k$  – факторне навантаження  $k$  – го показника.

За властивістю головної компоненти коефіцієнти кореляції між головною компонентою та будь-яким показником дорівнює факторному навантаженню цього показника. Це дозволяє визначити, які з показників в першу чергу представлені головною компонентою.

Головна компонента обчислювалась для кожного з років, що аналізувався. Після визначення значення головної компоненти для подальшої кластеризації їх середні величини були упорядковані та приведені до 100 – бальної шкали за формулою:

$$K_j = \frac{\bar{G}_j - G_{\min}}{G_{\max} - G_{\min}} \cdot 100, \quad (2)$$

- де  $\bar{G}_j$  – середня за чотири роки величина головної компоненти для  $j$  – го підприємства,  
 $G_{\max}$  та  $G_{\min}$  – максимальне та мінімальне значення середньої величини головної компоненти.

Для підприємств промисловості було обрано п'ять кластерів. До 1-го кластеру було віднесено підприємства, що мають значення параметру кластеризації  $K_j = 100 \div 50$ , до другого –  $K_j = 50 \div 19$ , до третього –  $K_j = 19 \div 6$ , до четвертого –  $K_j = 6 \div 2$  та до п'ятого –  $K_j = 2 \div 0$ .

Оскільки параметри кластеризації визначаються особливостями бази даних, що аналізується, то порогові значення визначались відповідно до отриманих при розрахунках значеннях параметрів кластеризації.

Для визначення першої головної компоненти використовувалась методика, наведена К. Ібрела [1, С.247]. Обчислення головної компоненти здійснювалось в декілька етапів:

1. спочатку всі показники були приведені до порівнюваного вигляду шляхом здійснювання відповідного нормування;
2. обчислені факторні навантаження;
3. визначено значення першої головної компоненти для кожного підприємства.

При розрахунках використовувалось статистичне нормування вихідних показників, яке відповідає рекомендованій методиці та дозволяє не відрізняти матриці кореляції та коваріації, що можуть використовуватись при обчисленні головних компонент.

При цьому використовувалася нормувальна формула:

$$X_{i,j} = \frac{\hat{X}_{i,j} - \bar{X}_j}{s_j}, \quad (3)$$

де  $X_{i,j}$  - нормоване значення  $j$ -го показника для  $i$ -го підприємства;  
 $\hat{X}_{i,j}$  - фактичне значення  $j$ -го показника для  $i$ -го підприємства;  
 $\bar{X}_j$  - середнє значення  $j$ -го показника по всій сукупності підприємств;  
 $S_j$  - середньоквадратичне відхилення фактичних значень від їхньої середньої величини.

Індекси приймають значення:

$i = 1 \div l$ , де  $l$  – кількість підприємств;

$j = 1 \div n$ , де  $n$  – кількість показників.

Для нормованих показників були розраховані матриці парних коефіцієнтів кореляції між різними показниками по сукупності підприємств. Визначення факторних навантажень передбачає для отриманої матриці знаходження величини більшого власного значення й відповідного йому власного вектора. При цьому використалася ітераційна процедура, яку можна представити формулами:

$$b^i = K \cdot a^i, \quad (4)$$

$$a^{i+1} = \frac{b^i}{\max(b_j^i)} \quad (5)$$

де  $K$  - кореляційна матриця;

$a^i$  - значення власного вектора на  $i$ -тім кроці ітерації;

$b^i$  - результуючий вектор на  $i$ -тім кроці ітерації;

$i$  - номер ітерації.

Отримані за результатами розрахунків значення факторних навантажень показали, що для підприємств промисловості факторні навантаження всіх первинних показників є достатньо вагомими. Декілька меншими є факторні навантаження двох вторинних показників, що визначають значення первинних показників, які припадають на одного працівника. Але це не повинно суттєво впливати на результати кластеризації. Аналіз цих значень дозволяє укласти, що додатково розраховані показники чистого доходу від реалізації й оплата праці, що доводяться на одного працюючого, є менш значимими факторами, у порівнянні з іншими розглянутими. Це, можливо, пов'язане з тим, що ці показники є вторинними стосовно загального виторгу, загального фонду оплати праці й загальної чисельності працівників на підприємстві. Однак надалі ці показники будуть використані для приватного аналізу, чим пояснюється їх включення до аналізу.

Надалі було проведено аналіз з метою визначення моделі впливу зростання витрат підприємства на оплату праці робітників на доходи підприємства, для чого була розглянута залежність між середнім доходом від реалізації на одного робітника та рівнем середньої заробітної плати на нього. Для визначення моделі необхідно обрати вигляд апроксимуючої кривої з урахуванням залежностей, що аналізуються. При обранні вигляду кривої рекомендується враховувати такі властивості кривих, як морфологічна простота, гладкість, математична простота, симетрія та можливо інші. При цьому симетрію можна розглядати як менш важливу властивість, а математичну простоту – як найважливішу. В літературі можна знайти різні рівняння для апроксимуючих кривих з аналізом їх властивостей та можливістю визначення їх параметрів. Так, наприклад в [2, С.267], пропонуються як найчастіші для використання такі функції, які подамо як функції часу: лінійна функція; парабола; 3. кубічна парабола; степенева функція; експоненціальна функція; модифікована експоненціальна функція; логістична функція; гіперболічна функція; комбінована експоненціально-степенева функція; функція Гомпертца; квадратична логістична функція; коливальна функція. Можливо використовувати деякі модифікації цих функцій.

На базі проведеного статистичного аналізу, а також з урахуванням доведеного в економічній літературі емпіричного досвіду вважаємо за доцільне обрати у вигляді апроксимаційної кривої логістичну функцію. Логістична функція має такі особливості: вона має дві горизонтальні асимптоти, між якими відбувається монотонна зміна логістичної функції; параметри логістичної функції дозволяють контролювати положення ділянки ефективної зміни функції від її меншої до більшої асимптоти; зміною знаку одного параметра – множника при показнику експоненти – можна контролювати зростання чи зменшення логістичної функції. З точки зору економіста, ця функція є найбільш логічною для використання з метою моделювання взаємодії таких факторів, як вплив фонду оплати праці, що припадає на одного працівника, та

середнього доходу одного працівника. Це пояснюється тим, що за економічними властивостями цей вплив повинен мати асимптотичне обмеження, яке визначається особливістю того чи іншого підприємства.

Процес розвитку і взаємозв'язку цих показників розвивається за логікою логістичної функції. На початку розвитку підприємства за умови становлення матеріально-технічної бази і інших вагомих чинників, що впливають на кінцевий фінансовий результат, вплив матеріального заохочення (мотивації) розвивається доволі повільно, що пояснюється станом розвитку та становлення бізнесового процесу ( за логікою еволюційної теорії розвитку підприємства і його життєвим циклом). Це має адекватне представлення у вигляді нижньої «полички». Потім, з ростом основних факторів виробництва та розвитку бізнесу, відповідно до стадії життєвого циклу, що має назву «підйом» або «розвиток» маємо ріст і логістичної функції. Надалі, коли бізнес на черговому кроці підходить до стадії стабілізації процесів, можливо спостерігати так звану «стабілізацію» або припинення стадії росту і процесу активного впливу фактора матеріального стимулювання на кінцевий результат. На графіку це відображається як верхня «поличка».

Аналізуючи залежності між середнім доходом, що припадає на одного працюючого, і середньою оплатою праці одного працюючого для різних кластерів та окремих підприємств у якості апроксимуючої функції було обрано модифіковану логістичну функцію виду

$$Q_1 = a + \frac{b}{1 + e^{-c \cdot (Z_1 - d)}}, \tag{6}$$

де  $Q_1$  – доход, що припадає на одного працівника в тис.грн.,

$Z_1$  – оплата праці одного працюючого.

Вона відрізняється від наведеної вище логістичної функції зсувом на  $a$  вгору та заміною в знаменнику множника при експоненті на рівнозначний доданок в показнику експоненти ( $b \rightarrow e^{c \cdot d}$ ).

Параметри  $a$ ,  $b$ ,  $c$  і  $d$  визначались за умов найкращої апроксимації. При цьому кожен з цих параметрів характеризує:

$a$  - нижню горизонтальну асимптоту логістичної кривої;

$a + b$  - верхню горизонтальну асимптоту логістичної кривої;

$c$  - параметр, що впливає на ширину ефективної ділянки логістичної кривої (ефективна зміна логістичної кривої від нижньої до верхньої горизонтальної асимптоти, що складає  $\approx 98\%$  відстані між асимптотами, відбувається за умови  $c \cdot \Delta Z_1 \approx 6 \div 7$ );

$d$  - параметр, що визначає горизонтальне положення центру симетрії логістичної кривої.

Параметри  $a$  та  $b$  підбирались за умов уявного виходу досліджуваної залежності на асимптотичні значення. При цьому залежність

$$f(z) = \ln \left( \frac{(a+b) - Q_1}{Q_1 - a} \right) \tag{7}$$

повинна наближатись до прямої  $\phi(z) = -c \cdot (z - d)$ . Параметри цієї прямої визначали останні два параметра логістичної кривої. При визначенні параметру  $-c$  можна скористатись стандартною функцією «НАКЛОН» програми Microsoft Excel, а параметр  $d$  визначити за умови проходження прямої  $\phi(z)$  через

середню точку кривої  $f(z)$ , тобто співвідношенням  $d = \bar{z} - \frac{\bar{f}}{c}$ ,

де  $\bar{z}$  - середнє арифметичне зарплат 1 працівника,

$\bar{f}$  - середнє арифметичне значень функцій  $f(z)$ .

Але це можливо для достатніх даних для визначення асимптот та середньої точки логістичної кривої. В тих випадках, коли фактичних даних недостатньо, або використання стандартної функції не дає необхідної апроксимації, параметри  $c$  та  $d$  можна визначати безпосередньо з використанням властивостей їх впливу на форму апроксимуючої кривої.

Відмітимо, що визначені параметри модифікованої логістичної функції:  $a$ ,  $b$ ,  $c$  і  $d$  мають і економічну характеристику (див. рис 1). Так:

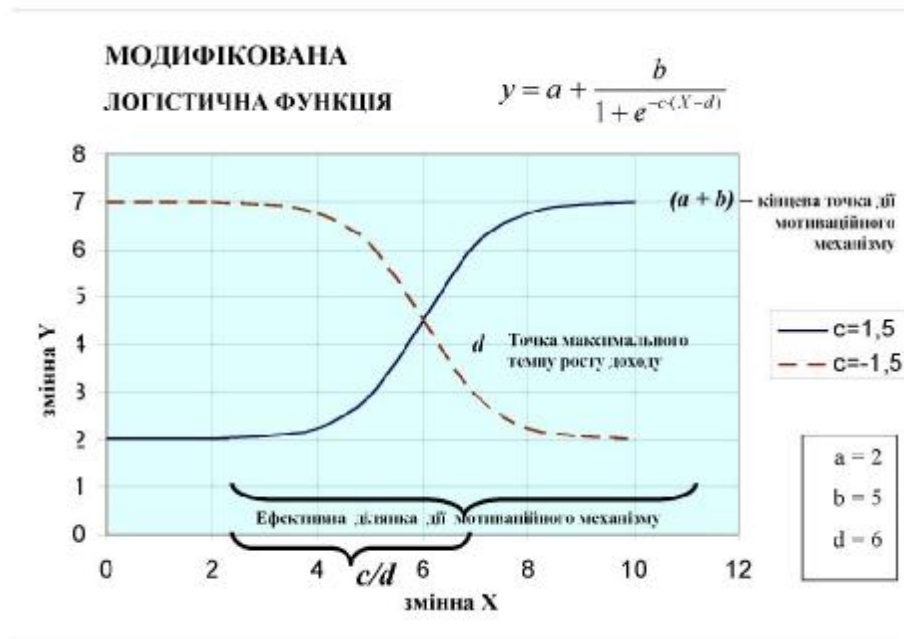


Рис. 1. - Вигляд модифікованої логістичної функції

$a + b$  - величина, що визначає кінцеву точку дії мотиваційного механізму;  
 $c$  - параметр, що дозволяє визначити ширину ефективної ділянки дії мотиваційного механізму;  
 $d$  - параметр, що визначає горизонтальне положення центру симетрії логістичної кривої, є точкою, де визначається максимальний темп росту доходу при підвищенні заробітної плати.  
 Як було зазначено, всі підприємства промисловості їх було поділено на п'ять кластерів:  
 Апроксимуюча залежність у промисловості для підприємств 1-го кластеру має вигляд:

$$Q_1 = 70 + \frac{245}{1 + e^{-0,0101 \cdot (Z_1 - 966)}} \quad (8)$$

Для підприємств 2-го кластеру апроксимуюча залежність подається співвідношенням:

$$Q_1 = 150 + \frac{3100}{1 + e^{-0,017 \cdot (Z_1 - 935)}} \quad (9)$$

Для підприємств 3-го кластеру апроксимуюча залежність виглядає співвідношенням:

$$Q_1 = -40 + \frac{2030}{1 + e^{-0,0155 \cdot (Z_1 - 740)}} \quad (10)$$

Для підприємств 4-го кластеру апроксимуюча залежність подається співвідношенням:

$$Q_1 = 20 + \frac{132}{1 + e^{-0,034 \cdot (Z_1 - 380)}} \quad (11)$$

Для підприємств 5-го кластеру апроксимуюча залежність має вигляд:

$$Q_1 = -95 + \frac{462}{1 + e^{-0,0145 \cdot (Z_1 - 380)}} \quad (12)$$

Ці математичні моделі, що відображають вплив зростання витрат підприємства на оплату праці робітників, на доходи підприємства, керівництво підприємств можуть використовувати в подальшій діяльності для визначення доходу в майбутньому.

**Висновки:** Розвиток підприємства нерозривно пов'язаний з розвитком його персоналу. Механізм ефективної мотивації є невід'ємною складовою менеджменту промислового підприємства та покликаний

разом з іншими складовими сприяти досягненню цілей підприємства.

Побудовано економіко-математичну модель прогнозування гармонізації економічних інтересів підприємства і робітників як модифікованої логістичної функції. Відома стандартна логістична функція вперше була модифікована для сукупності підприємств, що досліджуються. Параметри (за умов найкращої апроксимації) моделі були розроблені автором на основі статистичної вибірки. Модель прогнозування гармонізації економічних інтересів підприємства і робітників може бути використана керівництвом підприємств в своїй діяльності для визначення доходу в майбутньому.

#### Список використаних джерел:

1. Ибрела, К. Факторный анализ / К. Ибрела. - М. : Статистика, 1988. - 398 с.
2. Теория прогнозирования и принятия решений / под ред. С. А. Саркисяна. М. : Высш. шк., 1977. - 351 с.
3. Головне управління статистики у Донецькій області. – Режим доступу: <http://www.donetskstat.gov.ua>. – Заголовок з екрану.

**Ключові слова:** витрати, мотивація, мотиваційний механізм, витрати на оплату праці.

**Ключевые слова:** затраты, мотивация, мотивационный механизм, затраты на оплату труда.

**Keywords:** charges, charges management, motivation, motivational mechanism, labor costs remuneration.

УДК 658.5.012.14

### УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ КОНВЕЄРОМ ПІДПРИЄМСТВ

**Бутнік-Сіверський О. Б.**, д.е.н., професор, Науково-дослідний інститут Національної академії правових наук України, м. Київ.

#### **Бутнік-Сіверський О. Б. Управління інноваційним конвеєром підприємств.**

Розглянуто теоретичні аспекти управління інноваційним конвеєром підприємств на основі узагальнення вітчизняних та закордонних джерел. В Україні з ряду причин немає єдиного підходу до результативності інноваційної діяльності. Поняття «інноваційна діяльність в режимі інноваційного конвеєра» пов'язано з механізмом інноваційного оновлення виробничої системи підприємств – придбання, створення, впровадження об'єктів права інтелектуальної власності. Визначено генерацію інновацій на чотирьох рівнях управління у режимі інноваційного конвеєра, що вимагає принципово нових підходів до підготовки, управління й організації виробництва, постачання і збуту. Процес розвитку розглядається як функціонування за принципами адаптивності, самоорганізації, саморегуляції, саморозвитку, охороноздатності, стимулювання, що є ознакою оновленої системи управління в режимі інноваційного конвеєра та основою формування його інноваційної активності. Механізм інноваційного конвеєра пов'язаний з життєвим циклом продукції. Головне завдання менеджера – трансформувати людські та інтелектуальні ресурси в інтелектуальні активи, які перетворюються в інтелектуальний капітал, який у вартісному вимірі в процесі свого руху у виробничій системі приносить додаткову вартість. Тут характерна циклічна повторюваність цих фаз, яка пов'язана щоразу з освоєнням інновацій. Для кожної фази господарського життя характерні визначені організаційно-економічні умови. Для забезпечення підприємницького успіху, слід здійснювати всі основні функції менеджменту: строго формувати мету і задачі розвитку, планувати всі сторони своєї діяльності, організувати скоординовану роботу всіх служб і виконавців, забезпечувати належний облік і аналіз витрат і результатів роботи, здійснювати систематичний контроль і регулювання ходу виконання інноваційних проєктів. Конкретний зміст системи менеджменту на такому підприємстві може залежати від чотирьох основних факторів: фази розвитку, його типу, що визначає стратегію поведінки на ринку, характеру обраної системи прийняття рішень та рівня впровадження нововведень.

#### **Бутнік-Сіверський А. Б. Управление инновационным конвейером предприятий.**

Рассмотрено теоретические аспекты управления инновационным конвейером предприятия на основе обобщения отечественных и зарубежных источников. В Украине по ряду причин нет единого подхода к результативности инновационной деятельности. Термин «инновационная деятельность в режиме инновационного конвейера» связан с механизмом инновационного обновления производственной системы предприятий – приобретение, создание, внедрение объектов права интеллектуальной собственности. Определено генерацию инноваций на четырёх уровнях управления в режиме инновационного конвейера, который требует принципиально новых подходов к подготовке, управлению и организации производства,