

**Тіманюк В.М.**

## **ФАКТОРИ ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЮ ВЛАСНІСТЮ НА ПІДПРИЄМСТВАХ**

Використання інновацій і підвищення конкурентоспроможності підприємств можливі при розробці та розвитку різноманітних методів і засобів для підвищення ефективності управління інтелектуальною власністю. Основними проблемами низької інноваційної активності є: недооцінка ролі інтелектуальної власності як потужного економічного інструменту, за допомогою якого можна не тільки збільшити прибуток підприємства, а й захистити себе від конкурентів, індивідуалізувати продукцію свого підприємства, тим самим зробивши її більш привабливою для споживачів; відсутність досвіду і фахівців-практиків у галузі управління інтелектуальною власністю; непередбачувані і невизначені ризики в процесі здійснення інноваційної діяльності; відсутність ринку інтелектуальної власності та ін. Ефективне управління інтелектуальною власністю можливо при наступній структурі управління інноваційними процесами: Створення творчого клімату. Для цього доцільно визначити індекс інноваційного клімату за такими, наприклад, показниками, як: розміри заохочення ініціативних працівників; пропускну здатність інформаційних і комунікаційних каналів; терпимість керівництва до невдач; рівень і безперервність фінансування інноваційної діяльності. Умова спонукання інноваторів до активної діяльності може забезпечуватися: відкритим і неформальним стилем управління; створення дискусійних груп під керівництвом досвідчених фахівців для відбору найкращих пропозицій і перебудові роботи підприємства. Стимулювання пошуку нових ідей. Пошук ідей - ця перша фаза інноваційного процесу. Крім технічних і технологічних інновацій не менш важливими є економічні, управлінські, структурні, організаційні інновації. внутрішні механізми, фінансові механізми. Механізми стимулювання можуть бути класифіковані по 5 категоріям: внутрішні механізми, фінансові механізми, спеціальні форми участі, придбання / продаж, корпоративне регулювання. Внутрішні механізми засновані на взаємодії особистості і групи. На підприємстві можуть бути три типи лідерів, які здатні просувати ідеї: в техніці, в бізнесі і в системі управління. Фінансові механізми можуть включав корпоративний капітал венчурних груп і фірм, які об'єднуються для проведення НДДКР. Для вибору відповідних механізмів стимулювання необхідно визначити, наскільки повно ідея відповідає можливостям і профілю підприємства, порівняти необхідні ресурси з наявними, визначити терміни освоєння нових ідей. Створення зацікавленості і підтримка творців нововведень. Необхідна розробка ретельно продуманої системи преміювання для винагороди новаторів. При цьому основна оплата праці і щорічне зростання не є спонукають стимулами до посилення творчої активності. Винагорода за проміжними результатами розробки проекту може знизити зацікавленість його творців. Велике значення для лідерів має персональне визнання їх заслуг, увагу і підтримка

адміністрації вищої ланки. Слід визнати важливість і необхідність вимірювання результатів інноваційних процесів. Використання таких простих показників, як: питомі витрати на НДДКР, кількість ОІВ, зростання прибутку і ін., носять формальний характер. Корисним доповненням може служити індекс інноваційного клімату.