**Карпенко Віталій Леонідович. Формування мотивів і стимулів інноваційної діяльності підприємства : дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Хмельницький національний ун-т. — Хмельницький, 2005. — 214арк. — Бібліогр.: арк. 185-196**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Карпенко В.Л. Формування мотивів і стимулів інноваційної діяльності підприємства. – Рукопис.**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – економіка, організація і управління підприємствами. Хмельницький національний університет, 2005.Дисертацію присвячено розвитку методології управління інноваційною діяльністю, спрямованої на створення ефективного механізму її мотивації і стимулювання.Розглянуто генезис теорій інноваційного розвитку, проаналізовано особливості інноваційної діяльності як об’єкта управління, теоретично обґрунтовано принципи та методологію дослідження мотиваційного механізму інноваційної діяльності.Досліджено умови і результати діяльності вітчизняних промислових підприємств. Аргументовано, що відсутність у вищих менеджерів і власників дієвих мотивів і стимулів до інноваційної діяльності значною мірою обумовлена недосконалістю інституційного середовища в Україні, внаслідок чого мотиваційні преференції власників і топ-менеджерів підприємств деформуються у бік рентоорієнтованої поведінки. Показано, що за відсутності розвиненого фондового ринку система стимулювання вищого менеджменту не може орієнтуватися на зростання ринкової вартості підприємств, як це має місце у сталих ринкових економіках.Запропоновано в основу механізму мотивації і стимулювання інноваційної діяльності вищого менеджменту підприємств покласти методологічний підхід Balanced ScoreCard, адаптований до завдань інноваційного розвитку. Розроблено критерії оцінювання вищого менеджменту у розрізі функціональних сфер управління, які служать основою для виплати винагороди.Аргументовано, що конкретизація індивідуального внеску менеджерів вищого рівня стимулює їх до його підвищення і спонукає їх до активізації інноваційної діяльності підлеглих. Розроблено практичні рекомендації для реалізації концепції партисипативного управління в контексті стимулювання інноваційної активності працівників підприємств. |

 |
|

|  |
| --- |
| У дисертації зроблено теоретичне узагальнення і запропоновано нове вирішення наукового завдання стосовно розроблення та вдосконалення теоретико-методологічних і практичних рекомендацій з формування ефективного механізму мотивації і стимулювання інноваційної діяльності промислових підприємств. Загальні висновки, сформовані за результатами дослідження, такі:1. Інтенсивність інноваційних процесів в сучасних умовах обумовлюється переважно чинниками ендогенного характеру, сукупність яких формує стимули і мотиви, що спонукають суб’єктів ринку до створення та впровадження новацій. До складу таких чинників відносяться й інституційні, які суттєво впливають на економічну діяльність підприємства як суб’єкта ринкових відносин, в тому числі у сфері інноваційної діяльності.
2. Аналіз економічної літератури показав, що на сьогодні не знайшли належного висвітлення питання впливу інституційного середовища на інноваційну діяльність підприємств. Недостатня увага до інституційних чинників не сприяла розробленню ефективного механізму мотивації і стимулювання інноваційної діяльності підприємств в Україні, внаслідок чого не може бути реалізована інноваційна модель її розвитку.
3. Узагальнення наукових економічних концепцій інноваційного розвитку і теоретичних основ управління поведінкою ринкових суб’єктів дало підстави для формування гіпотези щодо доцільності використання при формуванні механізму мотивації і стимулювання інноваційної діяльності неоінституціональної економічної теорії. З врахуванням її основних положень у дисертації набув подальшого розвитку понятійний апарат системи управління інноваційною діяльністю, зокрема, такі його елементи як “мотиваційний процес”, “мотивація суб’єкта ринкових відносин до інноваційної діяльності” і “мотиваційний механізм інноваційної діяльності”.
4. Аргументовано, що в розвиненій ринковій економіці основними елементами мотиваційного механізму інноваційної діяльності суб’єктів господарювання на макрорівні є формальні і неформальні складові інституційного середовища, які відображаються, з одного боку, у податкових, фінансово-кредитних та інших інструментах, що пом’якшують інноваційні ризики, а з іншого – у забезпеченні дотримання економічними агентами норм чинного законодавства з огляду на сформовані у суспільстві загальноприйняті норми поведінки. Підкреслено, що у період становлення ринкових відносин роль законодавчих норм у формуванні стереотипів підприємницької поведінки є особливо важливою, проте, за умов їх недосконалості та відсутності ефективного контролю за їх виконанням з боку власників, відбувається деформація мотиваційних преференцій вищого менеджменту підприємств, що не сприяє формуванню у них інноваційно-активної поведінки.
5. Теоретично обґрунтовано, що низька ефективність існуючих стимулів до інноваційної діяльності, закладених у Законі України “Про інноваційну діяльність”, а також неспроможність дрібних акціонерів вплинути на поведінку вищого менеджменту підприємств внаслідок відсутності прозорого вторинного фондового ринку в Україні не створює ефективного мотиваційного механізму інноваційної діяльності на макроекономічному рівні, що в свою чергу, не зацікавлює вищий менеджмент підприємства у активізації інноваційної діяльності працівників підприємств.
6. Аргументовано доведено, що мотиваційний механізм має включати елементи, що відображають вплив на діяльність вищого менеджменту підприємства певних зацікавлених груп, чиї інтереси повинні враховувати менеджери при прийнятті стратегічних рішень (в т.ч. у сфері інноваційної діяльності). З урахуванням цього запропоновано алгоритм вибору суб’єктом управління економічно раціонального рішення, на який суттєво впливають мотиви, сформовані під впливом зацікавлених груп та інституційного середовища.
7. Зважаючи на те, що на рівні окремих підприємств важко вплинути на зміну законодавчих норм, які регулюють діяльність ринкових суб’єктів загалом, при створенні системи стимулювання інноваційної діяльності основна увага зверталась на збільшення дієвості стимулів, що можуть застосовуватися власниками щодо найманих менеджерів для формування у них інноваційно-активної поведінки.
8. Аргументовано, що за відсутності розвиненого фондового ринку система стимулювання не може переважно орієнтуватися на опціонні програми, як це має місце у розвинених ринкових економіках. Тому в основу запропонованого мотиваційного механізму інноваційної діяльності покладено методологічний підхід Balanced ScoreСard. Він передбачає формування сукупності показників, що відображають результативність діяльності менеджерів, які відповідають за різні функціональні сфери підприємства, і загалом спрямовують їхні дії на реалізацію обраної стратегії. На відміну від існуючих рекомендацій, які стосуються управління реалізацією загальної стратегії підприємства, сукупність показників сформована з огляду на завдання інноваційного розвитку.
9. Інноваційна діяльність передбачає залучення до процесу розробки та впровадження новації багатьох учасників – від вищого менеджменту, який приймає рішення про реалізацію інноваційного проекту – до робітників, які безпосередньо виконують необхідні роботи, пов’язані з упровадженням нового продукту. З огляду на це у дисертації розроблені методичні рекомендації для збагачення організаційної культури вітчизняних підприємств елементами, що стимулюють інноваційно-активну поведінку їх працівників. В основу рекомендацій покладено концепцію партисипативного управління, реалізація якої забезпечується через використання методики фокус-груп та інтрапренерства. Для підвищення здатності працівників підприємства до творчої діяльності запропоновано через низку коефіцієнтів ввести залежність їх заробітної плати від зростання освітньо-кваліфікаційного рівня та участі у роботі проектних команд.

Впровадження запропонованих рекомендацій на промислових підприємствах акціонерного типу сприятиме формуванню у їх внутрішньому середовищі таких норм поведінки і корпоративних цінностей, які є невід’ємним елементом сучасної організаційної культури і лежать у площині завдань інноваційного розвитку підприємств. |

 |