

Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292.

Ефективна економіка. 2024. № 4.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.4.1>

УДК 658.21.33:441

Ю. В. Великий,

д. е. н., професор кафедри обліку і аудиту,

Чорноморський національний університет імені Петра Могили, м. Миколаїв

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7714-0840>

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО ПОСИЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ МАШИНОБУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Yu. Velikiy,

*Doctor of Economic Science, Professor, Professor of the Department of Accounting
and Audit, Petro Mohyla Black Sea National University, Mykolaiv*

THEORETICAL APPROACHES TO INCREASING MOTIVATION INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE MACHINE-BUILDING ENTERPRISE

У статті досліджено сутність посилення мотивації інноваційного розвитку машинобудівних підприємств на засадах принципів загальної теорії менеджменту з урахуванням об'єктивного існування тих чи інших прогресивних процесів, що є при провадженні мотивації. При цьому вказано на існуючі на машинобудівних підприємствах системи менеджменту в контексті аналізу їхньої здатності до активізації наукової, техніко-технологічної, кадрової політики.

У статті автор, розглядаючи роботи науковців та віддаючи належне теоретичній та практичній цінності їх праць, зазначив, що існує потреба дослідити процеси мотивації як одну з функцій управління машинобудівних підприємств на сучасному етапі.

Автор визначив сучасні підходи до визначення сутності понять «мотивація інноваційного розвитку машинобудівного підприємства» і угрупував за напрямками. Він запропонував врахувати також і те, що інноваційні процеси, а значить і темпи економічного розвитку машинобудівного підприємства впливають об'єктивні економічні закони: закон економії часу, закон зростаючої продуктивності праці, закон збільшення потреб.

Автором визначено, що мотивація є складовим елементом управління та однією з функцій менеджменту, та врахувавши, що в основі діяльності лежать її потреби та інтереси, можна визначити наступне: для створення постійних мотивів людини до праці і мотивації інноваційної діяльності на машинобудівному підприємстві необхідно таким чином впливати на розвиток її потреб особистого інтересу та сприяти розкриттю творчих здібностей.

Виділяється в статті два основні типи мотивації. Перший тип полягає в тому, що шляхом зовнішнього впливу на людину викликають до дії певні мотиви, що спонукають персонал здійснювати конкретні функції, які у свою чергу, призводять до отримання бажаного для мотивуючого суб'єкту управління результату. При такому типі мотивації інноваційного розвитку машинобудівного підприємства необхідно чітко визначити ті мотиви які є наявними у персоналу, а також їхні фізіологічні та соціально-психологічні потреби, що можуть спонукати певну особу-людину, яка має необхідні здатності та досвід, до бажаних дій.

Основним завданням другого типу мотивування є формування самої мотиваційної структури у персоналі машинобудівного підприємства. Цей тип мотиваційної діяльності повинен носити характер як виховної, так і освітньої роботи. Хоча він і не пов'язаний з конкретними діями чи результатами, які

очікується одержати від персоналу, наприклад у вигляді результатів, кількості впроваджених прогресивних технологій чи певного підсумку його діяльності.

Реалізація другого типу мотиваційної діяльності вимагає набагато більших зусиль у суб'єктів управління та менеджерів, а також знань і здібностей для його здійснення. Слід зазначити, що саме ті підприємства та організації, які засвоїли його і використовують у своїй практиці, можуть більш результативно проводити інноваційну політику.

У статті зазначається, що для посилення мотивації інноваційного розвитку машинобудівного підприємства і перший і другий тип мотивування не слід протиставляти одне одному. Навпаки, в сучасній практиці про проваджені функцій інноваційного менеджменту необхідно поєднувати і сполучати обидва ці типи інноваційної діяльності.

The article examines the essence of strengthening the motivation of innovative development of machine-building enterprises on the basis of the principles of general management theory, taking into account the objective existence of certain progressive processes that are involved in motivation. At the same time, the existing management systems at machine-building enterprises are indicated in the context of the analysis of their ability to activate scientific, technical and technological, personnel policy.

In the article, the author, reviewing the works of scientists and paying tribute to the theoretical and practical value of their works, noted that there is a need to investigate motivation processes as one of the functions of management of machine-building enterprises at the current stage.

The author identified modern approaches to determining the essence of the concepts "motivation for innovative development of a machine-building enterprise" and groupings by directions. He proposed to also take into account the fact that innovative processes, and therefore the rate of economic development of a machine-building enterprise, are affected by objective economic laws: the law of economic time, the law of increasing labor productivity, the law of increasing needs.

The author determined that motivation is an integral element of management and one of the functions of management, and taking into account that the activity is based on its needs and interests, the following can be determined: in order to create permanent human motives for work and motivation for innovative activity at the machine-building enterprise, it is necessary to influence in this way on the development of her needs of personal interest and to promote the disclosure of creative abilities.

Two main types of motivation are distinguished in the article. The first type consists in the fact that by means of external influence on a person, certain motives are called into action, which encourage personnel to perform specific functions, which, in turn, lead to the desired result for the motivating subject of management. With this type of motivation for the innovative development of a machine-building enterprise, it is necessary to clearly define the motives that are present in the personnel, as well as their physiological and socio-psychological needs, which can motivate a certain person-human, who has the necessary abilities and experience, to the desired actions.

The main task of the second type of motivation is the formation of the motivational structure in the personnel of the machine-building enterprise. This type of motivational activity should have the character of both educational and educational work. Although it is not related to specific actions or results that are expected to be obtained from the staff, for example in the form of results, the number of implemented advanced technologies or a certain summary of their activities.

The implementation of the second type of motivational activity requires much greater efforts from management subjects and managers, as well as knowledge and abilities for its implementation. It should be noted that precisely those enterprises and organizations that have mastered it and use it in their practice can more effectively implement innovation policy.

The article notes that in order to strengthen the motivation for the innovative development of a machine-building enterprise, the first and second types of motivation should not be contrasted with each other. On the contrary, in the modern practice of

the implementation of innovative management functions, it is necessary to combine and connect both of these types of innovative activities.

Ключові слова: *менеджмент, інноваційна діяльність, машинобудівні підприємства, мотивація.*

Keywords: *management, innovative activity, machine-building enterprises, motivation.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.

Серед усіх функцій, які виконує менеджер, функція мотивації працівників є однією з найважливіших і при цьому, мабуть, найскладніших, і це пов'язано з тим, що фактори мотивації постійно змінюються. Провідна роль, яка відводиться мотиваційній функції, зумовлено тим, що жодна система управління не буде успішно функціонувати без ефективної системи мотивації, оскільки саме мотивація спонукає як конкретного індивіда, так і колектив у цілому до досягнення індивідуальних та колективних цілей, функція мотивації тісно пов'язана з іншими функціями управління.

Мотивація як процес заохочення виконавців до досягнення максимальних результатів роботи відіграє вирішальну роль у забезпеченні ефективності діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемі мотивації в цілому присвячено багато робіт як вітчизняних, так і зарубіжних науковців [1-10], водночас питання мотиваційного механізму персоналу машинобудівних робіт залишаються недостатньо розкритими.

У повоєнний період, що складеться в Україні окреслюється лише один вихід – створення дієвого механізму мотивації персоналу машинобудівних підприємств, який забезпечить здатність менеджменту на різних рівнях успішно вирішувати економічні, соціальні, фінансові, організаційні та інші завдання, досягаючи поставлених цілей, підвищувати ефективність управління.

Формування цілей статті (постановка завдання).

Метою статті є дослідження стану, виділених проблем та перспектив посилення мотивації інноваційного розвитку машинобудівних підприємств України.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.

Дослідження сутності та змісту такого специфічного явища, як реалізації цільової функції посилення мотивації інноваційного розвитку машинобудівного підприємства на засадах відповідного виконання принципів загальної теорії управління в цілому та інноватики, зокрема, на думку автора, необхідно проводити в контексті опрацювання форми вияву зазначених функціоналів з урахуванням зовнішньої видимості об'єктивного існування тих чи інших прогресивних процесів, що стають імовірнісними при провадженні специфічних процедур і мотиваторів. При цьому доцільним було б деталізувати існуючі на підприємствах системи управління інноваційною діяльністю в контексті оцінювання їхньої здатності до активізації процесів з реалізації різнопланових політик на мікрорівні (наукової, техніко-технологічної, кадрової та інших).

З огляду на зазначене вище, вважаємо за доцільне зауважити, що найбільш пріоритетним напрямом сучасної економічної науки є провадження у практику господарювання базових положень теорії інноватики. Це така галузь економічної науки, яка:

1) охоплює питання методології й організації інноваційної діяльності як на мікро-, так і на макрорівні;

2) вивчає різні проблеми теорії інноваційного розвитку в цілому та, зокрема, створення, реалізації нововведень, організаційне забезпечення інноваційних процесів.

3) мотивація відіграє важливу роль у сучасному менеджменті, що зорієнтована на створення таких ситуаційних умов, за яких задовольняються найбільш важливі потреби людей, забезпечується суспільна оцінка їх трудового внеску;

4) її слід розглянути як комплекс форм і методів спрямованих на цільову орієнтацію впливу на свідомість персоналу машинобудівного підприємства;

5) це процес реалізації процедур щодо створення відповідних умов праці та комбінації цих компонент, що стають відтворювальними факторами провадження виробничо-господарської діяльності.

Зазначимо, що розглядаючи мотивування як складно організований процес спонукання працівників до діяльності для досягнення цілей функціонування певної виробничо-економічної системи, необхідно виокремити, в першу чергу, ті потреби працівників, що викликають цілеспрямовану функцію по провадженню тієї чи іншої дії. Тобто, таким чином, нагальним є визначення процесу спонукання як певної потреби, усвідомленої з точки зору необхідності здійснення конкретних цілеспрямованих дій у контексті задоволення вагомої для людини - тобто це певного типу засіб задоволення потреб.

Тому сучасні підходи до визначення сутності та змісту понять «мотивація» та «мотивація інноваційного розвитку машинобудівного підприємства», на думку автора, можна згрупувати за декількома напрямками, які схематично наведено на рис.1. При цьому слід врахувати і те що, на інноваційні процеси-а, відтак, і на темпи економічного розвитку підприємства-впливають низка об'єктивних економічних законів. До них, на думку автора, можна віднести:

- 1) закон відповідності виробничих відносин;
- 2) закон економії часу;
- 3) закон зростаючої продуктивності праці;
- 4) закон непередбачуваних наслідків

Відзначимо, що у відповідальності до наведеного вище слід виокремити три наступні компоненти, а саме:

- **по-перше**, дія першого закону ініціює реалізацію процедур спонукання, саме їх провадження і викликає трансформаційні зміни в межах виробничо-економічних систем та інтенсифікацію процесів розвитку (у тому числі і виробничих відносин) у відповідності з новими можливостями, що

з'являються з виникненням нових якісних ознак інноваційної діяльності та впровадження інновацій;



Рис. 1. Теоретичні підходи до визначення сутності поняття «мотивація» [3;4]

- *по-друге*, дія закону економії часу, як об'єктивний процес раціонального використання, відноситься до термінів - тобто часу, що використовується суспільством та окремо кожною особою для більш швидкого досягнення цілей. Зауважимо, що залежно від ступеня технологічного розвитку можлива економія робочого часу як від впровадження інновацій, так і за наслідками реалізації функції мотивування. Це обумовлено змінами в сутності та змісті кожного елементу бізнесу, що є важливим показником результативності провадження інноваційної діяльності на підприємстві;

- *по-третє*, дія закону зростаючої продуктивності праці має прояв у зменшенні витрат живої праці персоналу підприємства та збільшення обсягу виготовленої продукції як результат впровадження інновацій та за діяння процедур із реалізації функцій мотивування персоналу до інноваційного розвитку суб'єкта господарювання.

Що стосується останнього, зазначимо: мотивація персоналу (вагомість коригування діяльності та обсяг застосованих спонукальних дій) полягає в обґрунтуванні вибору моделі трудової поведінки залежно від умов праці. Відтак, можна відмітити, що поняття «мотивація персоналу» нерозривно пов'язане із такими процесами, як «трудова активність» (при цьому мотивація персоналу інтегроване з останнім поняттям). Це проявляється у визначенні обсягу виконуваної роботи, оцінках її якості та інших факторах, що розкривають рівень конкурентоздатності підприємства.

Можна звернути увагу на дефініційне визначення сутності та змісту поняття «мотивація», яке приведено дослідницею Д.П. Богинею [1,с.130]. Вона зазначає, що *«мотивація-це сукупність рушійних сил як зовнішнього, так і внутрішнього походження, які спонукають людину до певних дій»*. Проте автор підтримує думку авторського колективу (у складі – економістів), який вкладає у зміст терміна «мотивація» наступне: це управлінська діяльність, яка забезпечує процес спонукання себе та інших працівників на дії, спрямовані на досягнення цілей і цілей організації (зазначене деталізовано й обґрунтовано у науковій роботі [2, с.33].

Останнє засвідчуємо і доводимо наступним: згідно з енциклопедичним тлумаченням поняття «мотивація» (де зазначено, що воно походить від французького слова «*motif*»: спонукальна причина, привід до будь-яких дій)- *це усвідомлене і цілеспрямоване спонукання працівника до праці шляхом стабільного впливу на його потреби, інтереси та цілі* [3, с.112].

Відтак, оскільки нами визначено, що мотивація є складовим елементом управління та однією з цільових функцій менеджменту, то врахувавши, що в основі трудової діяльності людини лежать її потреби та інтереси (головними з

яких є матеріальні), можна констатувати наступне: для створення тривалих мотивів людини до праці в контексті активізації інноваційної діяльності на машинобудівному підприємстві необхідно таким чином впливати на розвиток її потреб особистого інтересу та сприяти розкриттю творчих здібностей, щоб ініціювати процеси:

- а) регенерації виробничо-економічних систем;
- б) відтермінування переходу до життєвого циклу «стабілізація» або ж «деградація розвитку» підприємства у разі переходу від життєвого циклу «зародження» до «прискореного зростання» чи подовження терміну реалізації життєвого циклу «гальмування розвитку»;
- в) трансформації, трансляції та нагородження інтелектуального капіталу в межах операційної системи машинобудівного підприємства.

Проведений у межах дослідження аналіз вітчизняних джерел у сфері управління персоналом (зокрема, тих, що приведено у списку використаної літератури [1-7] дозволив виділити основні завдання, що передбачають при реалізації суб'єктами управління функції «мотивування». Вони зводяться до наступних:

- а) формування у кожного працівника підприємства розуміння суті та значення мотивації у процесі провадження й активізації інноваційної політики;
- б) навчання персоналу та керівного складу психологічним основам внутрішньо-фірмового спілкування для упередження конфліктів та усунення перешкод на шляху реалізації нововведень;
- в) формування у кожного керівника демократичних підходів до управління персоналом у контексті: нарощення його конкурентоспроможності за рахунок використання методів мотивації і спонування для: а) підсилення мотиваційного процесу; б) прискорення адаптації інновацій та прогресивних технологій у практичній діяльності на машинобудівному підприємстві.

Відтак, залежно від того, що переслідує провадження процедур мотивування і які завдання реалізації цієї функції вирішує, на думку автора, можна виділити два основні типи мотивації, зокрема:

1) *сутність першого типу* полягає в тому, що шляхом зовнішнього впливу на людину до дії певні мотиви, що спонукають персонал здійснювати конкретні функції, які у свою чергу призводять до отримання бажаного для мотивуючого суб'єкта управління результату. При даному типі мотивації інноваційного розвитку машинобудівного підприємства необхідно чітко виокремити ті мотиви (які є наявними у персоналу, а також їхні потреби: фізіологічні або ж соціально-психологічні), що можуть спонукати людину-певну особу, яка має необхідні здатності та досвід,- до бажаних дій.

При цьому суб'єктам управління слід деталізувати свої функції, що обумовлять процеси викликання цих мотивів;

2) *основним завданням другого типу* мотивування є формування самої мотиваційної структури у персоналу машинобудівного підприємства. Цей тип мотиваційної діяльності повинен носити характер як виховної, так і освітньої роботи. Хоча він і не пов'язаний з конкретними діями чи результатами, які очікується одержати від персоналу, наприклад, у вигляді результатів, кількості проваджених прогресивних технологій чи певного підсумку його діяльності.

Однак зауважимо, що реалізація другого типу мотиваційної діяльності вимагає набагато більших зусиль у суб'єктів управління та керівників, а також знань і здібностей для його здійснення. Слід зазначити, що саме ті підприємства та організації, які засвоїли його і використовують у своїй практиці, можуть більш результативно проводити інноваційну політику шляхом оптимізації управління своїм персоналом.

Відтак, можемо відзначити, що для посилення мотивації інноваційного розвитку машинобудівного підприємства і перший, і другий типи мотивування не слід протиставляти один одному. Навпаки, в сучасній практиці при провадженні функцій інноваційного менеджменту необхідно прагнути поєднати і сполучати обидва ці типи мотиваційної діяльності.

У сучасних умовах господарювання істотних змін зазнала мотиваційна діяльність, зокрема, при провадженні управління персоналом у контексті

активізації процесів з реалізації інноваційної стратегії розвитку машинобудівного підприємства. Переважно:

- 1) використовується при цьому соціально-економічні та соціально-психологічні методи управління персоналом - вони переважають над суто адміністративними;
- 2) нині провадження функцій управління необхідно спрямувати на співробітництво з підлеглими для досягнення намічених цілей;
- 3) одержали розвиток і засоби, що відповідають принципу колегіальності управління інноваційним розвитком.

Здійснене автором дослідження концептуальних позицій різних авторів щодо групування та класифікації різних методів і форм мотиваційної діяльності (їх представлено у наукових працях [3,5]) засвідчує неспівпадіння їхніх точок зору. Тому, вважаємо, доцільним було б узагальнити, доповнити та систематизувати існуючі теоретичні підходи до посилення мотивації інноваційного розвитку машинобудівного підприємства, які можна викласти з урахуванням базових положень як теорій загального управління та інноватики, так і теорії сталого розвитку продуктивних сил України (останні розробки деталізовано та обґрунтовано у наукових роботах дослідників [7,9]).

Проте доцільно зазначити, що запропонована нами надалі класифікація форм мотивації праці персоналу машинобудівного підприємства повинна не лише охоплювати комплекс класифікаційних ознак провадження мотиваційних процесів з урахуванням особливостей людського розвитку та специфіки впливу на мотивацію конкурентного середовища (табл.1), а й зважити і на таку ознаку, як можливість найбільш повної реалізації економічної функції «раціоналізації розподілу ресурсів» в контексті посилення мотивації інноваційного розвитку.

Таблиця 1. Класифікація форм мотивації праці персоналу на машинобудівних підприємствах.

№ ознаки	Класифікаційна ознака форм мотивації	Класифікаційні групи мотивації праці персоналу
1	2	3
1.	За джерелами виникнення мотивів	- внутрішньо організована мотивація; - само мотивація; - зовнішньо організована мотивація
2.	Залежно від основних груп потреб людини у сфері праці	- матеріальна мотивація; - трудова мотивація; - статусна мотивація
3.	За ознакою примусу до праці	- примусова (адміністративна) мотивація; - стимулююча (матеріальна, нематеріальна)
4.	Залежно від основних потреб людського розвитку та об'єктивних завдань організації праці на машинобудівному підприємстві	- економічна мотивація; - соціальна мотивація; - організаційна мотивація; - морально-психологічна мотивація
5.	Залежно від засобів спонукання до праці	- мотивація нормативного типу; - мотивація примусового типу; - мотивація стимулюючого типу
6.	За спрямованістю на кінцевий результат (досягнення цілей організації)	- мотивація позитивна; - мотивація негативна
7.	Залежно від терміну прояву трудового мотиву	- короткострокова (поточна) мотивація; - тривала (стратегічна) мотивація
8.	За силою прояву трудового мотиву	- мотивація висока; - мотивація низька
9.	За силою впливу на суб'єкт праці в інтересах досягнення цілей інноваційного розвитку машинобудівного підприємства	- мотивація пасивна; - мотивація активна
10.	За спрямованістю на підтримку або підвищення рівня результативності праці в конкурентних умовах	- мотивація збереження; - мотивація конкурентоспроможності
11.	За джерелами виникнення	- мотивація внутрішня; - мотивація зовнішня
12.	За можливостями адаптації до нововведень та здійснення інноваційної діяльності	- мотивація висока; - мотивація низька
13.	За інноваційною здатністю та технологічною конкурентоспроможністю до вимог функціонування	- мотивація висока; - мотивація низька
14.	За джерелами реалізації спонукання	- мотивація внутрішня; - мотивація зовнішня
15.	За джерелами управління винагородженням	- мотивація внутрішня; - мотивація зовнішня

Автор підтримує думку Нетудихати К.Л., який засвідчив і довів наступне: «завдання щодо формування оптимального змісту політики інноваційного розвитку підприємства зводиться до пошуку та детермінації коефіцієнтів інтенсивності використання нововведень у розв'язанні стратегічних планів і можуть бути розв'язані за використання засобів теорії ігор, що уможлиблює прийняття оптимальних управлінських рішень при усуненні конфліктів, які виникають у межах виробничо-економічної системи в умовах трансформації останньої чи її оновлення».

При цьому, поняття конфлікту, в межах цього підходу, трактується як будь-яке явище, відповідно до якого учасники мають несумісні інтереси, різні можливості та мотиви...» [10, с. 51-52].

У такій інтерпретації, що наведена автором вище можна обґрунтувати й наступні дефініції, які є актуалізованими при провадженні будь – яких реструктуризаційних процесів та інноваційного розвитку машинобудівного підприємства. Зазначене обумовлює нагальну необхідність усунення перешкод на шляху балансування наступних інтересів:

- 1) підвищення активності інноваційних трансформацій на підприємстві;
- 2) масштаби витрат на реалізацію інноваційних процесів.

Саме зазначені вище дві проблеми і стали типовим прикладом конфлікту інтересів при провадженні інноваційної політики на мікрорівні.

Тому, вважаємо, що провадження мотиваційної діяльності на інноваційно активних машинобудівних підприємствах і стає найбільш вагомим чинником щодо:

- а) забезпечення результативності функціонування виробничо-економічної системи;
- б) скорочення термінів трансформаційних змін.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі ефективного рівня управління персоналом неможливо досягти без розуміння мотивів і потреб людини та правильного використання стимулів до праці. Існуючі мотиваційні теорії розвивалися протягом історії економічної

науки. Проте багато проблем із мотивації інноваційного розвитку потребують подальшого дослідження у відповідності до сфери функціонування машинобудівних підприємств та етапів їхнього життєвого циклу.

Література

1. Богиня Д.П. Конкурентоспроможність і трудовий менталітет людського потенціалу в теперішній економіці України: Вісник КПНУ імені Івана Огієнка. Економічні науки. 2009. №2. с. 128-136.
2. Бобришева Т., Стефаненко А. Теоретично-концептуальні підходи до посилення мотивації інноваційного розвитку промислового підприємства: Вісник Чернігівського державного технологічного університету. 2011. № 3 (52). с. 29-37.
3. Федулова Л.І. Інноваційний розвиток економіки: модель, система управління, державна політика: монографія. Київ:Основа, 2005. 552 с.
4. Черваньов Д.М. Менеджмент інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств України: монографія. Київ: Знання, 2009. 514 с.
5. Санто Б. Інновація як засіб економічного розвитку: Київ: Знання, 2004. 235 с.
6. Твісс Б. Управління науково-технічними нововведеннями: [пер. з англ.]. Київ: Знання, 2000. 196 с.
7. Васечко О.О. Науково-технічна політика та інноваційна діяльність в Україні у контексті євроінтеграційних процесів. Київ. 2006. 223 с.
8. Заболоцький Б.Ф. Перехідна економіка: навч. посіб. Київ: Академія. 512 с.
9. Якобчук В.П., Богоявленська Ю.В., Тищенко С.В., Історія економіки та економічної думки: навч. посіб. Київ: ЦУЛ, 2015. 476 с.
10. Нетудихата К.Л. Проектування інститутів як інструмент структурно-інституційної трансформації національної інноваційної системи. Економічний простір. 2020. № 163. с. 51-55.

References

1. Bohynia, D.P. (2009), "Competitiveness and labor mentality of human potential in the current economy of Ukraine", Visnyk KPNU imeni Ivana Ohienka. Ekonomichni nauky, vol. 2, pp. 128-136.
2. Bobrysheva, T. and Stefanenko, A. (2011), "Theoretical and conceptual approaches to strengthening the motivation of innovative development of an industrial enterprise", Visnyk Chernihivs'koho derzhavnoho tekhnolohichnoho universytetu, vol. 3 (52), pp. 29-37.
3. Fedulova, L.I. (2005), Innovatsijnyj rozvytok ekonomiky: model', systema upravlinnia, derzhavna polityka [Innovative development of the economy: model, management system, state policy], Osnova, Kyiv, Ukraine.
4. Chervan'ov, D.M. (2009), Menedzhment innovatsijno-investytsijnoho rozvytku pidpriemstv Ukrainy [Management of innovation and investment development of enterprises of Ukraine], Znannia, Kyiv, Ukraine.
5. Santo, B. (2004), Innovatsiia iak zasib ekonomichnoho rozvytku [Innovation as a means of economic development], Znannia, Kyiv, Ukraine.
6. Tviss, B. (2000), Upravlinnia naukovo-tekhnichnymy novovvedenniamy [Management of scientific and technical innovations], Znannia, Kyiv, Ukraine.
7. Vasechko, O.O. (2006), Naukovo-tekhnichna polityka ta innovatsijna diial'nist' v Ukraini u konteksti ievrointehratsijnykh protsesiv [Scientific and technical policy and innovative activity in Ukraine in the context of European integration processes], Kyiv, Ukraine.
8. Zabolots'kyj, B.F. (2004), Perekhidna ekonomika [Transitional economy], Akademiia, Kyiv, Ukraine.
9. Yakobchuk, V.P. Bohoiavlens'ka, Yu.V. and Tyschenko, S.V. (2015), Istoriia ekonomiky ta ekonomichnoi dumky [History of economics and economic thought], TsUL, Kyiv, Ukraine.
10. Netudykhata, K.L. (2020), "Institutions design as a tool of structural-institutional transformation of the national innovation system", Ekonomichnyj prostir, vol. 163, pp. 51-55.

Стаття надійшла до редакції 03.04.2024 р.