

О. В. Ніконенко,
аспірант,

Полтавський державний аграрний університет, м. Полтава, Україна
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-1586-7474>

DOI: 10.32702/2306-6814.2024.16.232

МОДУСНІ ЗАСАДИ ІННОВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА: МЕХАНІЗМ СТИМУЛЮВАННЯ

О. Nikonenko,
PhD student, Poltava State Agrarian University, Poltava, Ukraine

THEORETICAL FOUNDATIONS OF INNOVATIVE MANAGEMENT OF A MODERN ENTERPRISE: A MECHANISM OF STIMULATION

В статті розглянуто механізм стимулювання модусних засад інноваційного менеджменту сучасного підприємства. У сучасному динамічному світі інновації стають ключовим фактором успіху для будь-якого підприємства. Для того, щоб залишатися конкурентоспроможними, компаніям необхідно постійно впроваджувати нові продукти, послуги та технології. Однак інноваційний процес часто стикається з численними викликами. Одним з них є відсутність чіткої системи стимулювання, яка б мотивувала співробітників та керівництво до генерації та впровадження інноваційних ідей. Підприємство може перебувати в режимі "експансії", коли активно розширює свою діяльність, вкладає кошти у нові проекти та розвиток, шукає нові ринки. У інший час, підприємство може переходити в режим "стабільності", коли його основна мета — зберегти поточні позиції, оптимізувати процеси та забезпечити стійкість. Деякі інші можливі "модуси" підприємства включають: реорганізація — коли підприємство проходить через значні зміни в структурі, стратегії або організаційній культурі; кризовий режим — у випадку виникнення кризової ситуації, такої як фінансові труднощі або репутаційні проблеми, підприємство може перейти в режим кризового управління; інноваційний режим — коли підприємство активно займається дослідженнями та розвитком нових продуктів або технологій; оптимізація та реорганізація процесів — коли підприємство спрямовує зусилля на покращення ефективності та ефективності своєї діяльності. Управління модусами дозволяє підприємству ефективно реагувати на зміни в зовнішньому середовищі та досягати своїх стратегічних цілей. Модусні засади інноваційного менеджменту — це комплексний підхід до управління інноваційною діяльністю, який ґрунтується на розбитті інноваційного процесу на окремі модулі, кожен з яких має свої цілі, завдання та методи реалізації. Стимулювання модусних засад інноваційного менеджменту передбачає створення системи заохочень, яка б мотивувала співробітників та керівництво до генерації інноваційних ідей, реалізації інноваційних проектів та впровадження інноваційних продуктів та послуг. Формування механізму стимулювання модусних засад інноваційного менеджменту — це комплексне завдання, яке потребує ретельного аналізу та планування. Завдяки ретельному підходу до формування механізму стимулювання модусних засад інноваційного менеджменту, сучасне підприємство може значно підвищити свою інноваційну активність, конкурентоспроможність та успішність на ринку.

The article examines the mechanism of stimulating the modus operandi of innovative management of a modern enterprise. In today's dynamic world, innovation is becoming a key success factor for any enterprise. In order to remain competitive, companies must constantly introduce new products, services and technologies. However, the innovation process often faces numerous challenges. One of them is the lack of a clear incentive system that would motivate employees and management to generate and implement innovative ideas. The company can be in the "expansion" mode, when it actively expands its activities, invests in new projects and development, and searches for new markets. At other times, the enterprise may move into the "stability" mode, when its main goal is to maintain current positions, optimize processes and ensure sustainability. Some other possible "modes" of an enterprise include: reorganization — when an enterprise undergoes significant changes in structure, strategy or organizational culture; crisis mode — in the event of a crisis situation, such as financial difficulties or reputational problems, the enterprise can switch to crisis management mode; innovative mode — when the enterprise is actively engaged in research and development of new products or technologies; optimization and reorganization of processes — when the enterprise directs efforts to improve the efficiency and effectiveness of its activities. Mode management allows the enterprise to effectively respond to changes in the external environment and achieve its strategic goals. The modus operandi of innovation management is a comprehensive approach to the management of innovation activity, which is based on the division of the innovation process into separate modules, each of which has its own goals, tasks and methods of implementation. Stimulating the modus operandi of innovative management involves the creation of a system of incentives that would motivate employees and management to generate innovative ideas, implement innovative projects, and introduce innovative products and services. Formation of a mechanism for stimulating the modus operandi of innovative management is a complex task that requires careful analysis and planning. Thanks to a careful approach to the formation of a mechanism for stimulating the modus operandi of innovative management, a modern enterprise can significantly increase its innovative activity, competitiveness and success in the market.

Ключові слова: інноваційний менеджмент, підприємства, механізм, стимулювання, система, ефективність.

Key words: innovative management, enterprises, mechanism, stimulation, system, efficiency.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

У сучасному динамічному світі інновації стають ключовим фактором успіху для будь-якого підприємства. Для того, щоб залишатися конкурентоспроможними, компаніям необхідно постійно впроваджувати нові продукти, послуги та технології. Однак інноваційний процес часто стикається з численними викликами. Одним з них є відсутність чіткої системи стимулювання, яка б мотивувала співробітників та керівництво до генерації та впровадження інноваційних ідей. Саме тому формування механізму стимулювання модусних засад інноваційного менеджменту сучасного підприємства стає надзвичайно актуальним.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ, В ЯКИХ ЗАПОЧАТКОВАНО РОЗВ'ЯЗАННЯ ДАНОЇ ПРОБЛЕМИ І НА ЯКІ СПИРАЄТЬСЯ АВТОР, ВИДІЛЕННЯ НЕ ВИРІШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ, КОТРИМ ПРИСВЯЧУЄТЬСЯ ОЗНАЧЕНА СТАТТЯ

Термін "модус" може мати різні значення в залежності від контексту, але я спробую розглянути його в контексті підприємства.

У бізнесі "модус" часто означає стан або режим функціонування підприємства, який може бути залежний від різних факторів, таких як етап життєвого циклу підприємства, економічна ситуація, стратегічні цілі та інші.

Наприклад, підприємство може перебувати в режимі "експансії", коли активно розширює свою діяльність, вкладає кошти у нові проекти та розвиток, шукає нові ринки. У інший час, підприємство може переходити в режим "стабільності", коли його основна мета — зберегти поточні позиції, оптимізувати процеси та забезпечити стійкість.

Деякі інші можливі "модуси" підприємства включають: реорганізація — коли підприємство проходить через значні зміни в структурі, стратегії або організаційній культурі;

кризовий режим — у випадку виникнення кризової ситуації, такої як фінансові труднощі або репутаційні проблеми, підприємство може перейти в режим кризового управління;

інноваційний режим — коли підприємство активно займається дослідженнями та розвитком нових продуктів або технологій;

оптимізація та реорганізація процесів — коли підприємство спрямовує зусилля на покращення ефективності та ефективності своєї діяльності [1—9].

Таблиця 1. Кроки, які можна вжити для залучення персоналу в реалізації успішної інноваційної стратегії підприємства

Кроки для залучення персоналу	Сутність	Переваги
Створення культури інновацій	Створення середовища, що сприяє творчості та інноваціям, є важливою передумовою для залучення персоналу до управління інноваціями	Комунікація важливості інновацій та підтримка новаторських ідей має бути частиною корпоративної культури
Залучення на різних рівнях	Персонал на всіх рівнях організації має бути залучений до процесу управління інноваціями	Це може включати створення спеціалізованих інноваційних команд, а також залучення всіх працівників до процесу збору та оцінки ідей
Навчання та розвиток навичок	Надання працівникам знань та навичок у галузі інновацій є важливим елементом їх залучення до процесу управління інноваціями	Тренінги, семінари та розвиток лідерських якостей можуть допомогти розвивати креативність та інноваційний потенціал персоналу
Створення платформ для співпраці та обміну ідеями	Створення платформ для співпраці та обміну ідеями може сприяти активному залученню працівників до процесу управління інноваціями	Це можуть бути внутрішні комунікаційні канали, віртуальні форуми або спеціальні платформи для збору ідей
Визнання та винагороди	Важливо визнавати та винагороджувати працівників за їхні внески у процес управління інноваціями	Це може включати фінансові премії, бонуси, а також публічне визнання їхніх досягнень

Джерело: складено автором на основі [8; 9].

Управління модусами дозволяє підприємству ефективно реагувати на зміни в зовнішньому середовищі та досягати своїх стратегічних цілей.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Формулювання цілей статті (постановка завдання) — дослідити механізм стимулювання модусних засад інноваційного менеджменту сучасного підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Стимулювання інноваційного менеджменту на підприємстві вимагає комплексного підходу та застосування різноманітних інструментів та методів. Залучення працівників до інновацій шляхом створення середовища, що сприяє творчості, відкритості до нового та відзначає успіхи в інноваціях. Створення стимулюючої корпоративної культури є ключовим аспектом успіху будь-якого підприємства. Така культура сприяє мотивації працівників, залученню їхнього потенціалу та творчих здібностей, а також сприяє вирішенню проблем і досягненню цілей. Ось деякі кроки, які можна зробити для створення стимулюючої корпоративної культури:

- визначення цінностей та місії;
- створення відкритого середовища;
- розвиток лідерських якостей;
- заохочення досягнень;
- розвиток командної роботи;
- створення розвивальних можливостей;
- формування позитивного робочого середовища.

Ці кроки сприятимуть створенню стимулюючої корпоративної культури, яка підтримує ефективність, творчість та залучення працівників до досягнення спільних цілей підприємства.

Надання працівникам знань та навичок у сфері інновацій, а також розвиток лідерських якостей, що сприяють ініціативності та творчому мисленню. Проведення тренінгів та навчання відіграє ключову роль у розвитку персоналу та підвищенні ефективності підприємства. Перш ніж запускати тренінгові програми, важливо ретельно проаналізувати потреби персоналу та підприємства. Це допоможе визначити теми та області, в яких необхідно підвищити навички та знання. На основі аналізу потреб можна розробити програми тренінгів, які будуть відповідати конкретним вимогам та цілям. Програми можуть включати як теоретичні, так і практичні заняття, кейси, групові вправи тощо. Ефективні тренінги часто використовують різноманітні методи навчання, такі як лекції, дискусії, рольові ігри, симуляції, відео-матеріали та інтерактивні онлайн-курси. Важливо мати кваліфікованих тренерів або інструкторів, які мають досвід роботи в обраній області та вміють ефективно комунікувати та передавати знання. Після завершення тренінгів важливо провести оцінку їх ефективності. Це може включати оцінку змін в знаннях, навичках та поведінці учасників, а також вплив тренінгів на роботу підприємства. Навчання повинно бути постійним процесом, оскільки технології та методи роботи постійно змінюються. Підприємство може розвивати систему неперервного навчання, яка включає в себе регулярні тренінги, вебінари, самонавчання тощо.

Проведення тренінгів та навчання на підприємстві може значно підвищити ефективність роботи персоналу, підвищити їхню мотивацію та забезпечити конкурентні переваги підприємства на ринку.

Актуальним є також використання фінансових та нематеріальних стимулів для тих, хто активно бере участь у процесі інновацій, наприклад, премії, бонуси, допомога в освіті, а також визнання досягнень. Створення ефективних стимулів та системи винагород може допомогти стимулювати працівників до досягнення високих результатів та досягнення стратегічних цілей підприємства.

Перш ніж розробляти систему винагород, важливо чітко визначити цілі та очікувані результати, які ви хочете досягти на підприємстві. Це може бути підвищення продуктивності, збільшення обсягу продажів, покращення якості продукції тощо. Система винагород може включати різноманітні типи стимулів, такі як фінансові премії, бонуси, премії за досягнення цілей, допомога в освіті та розвитку, гнучкий графік роботи, підвищення статусу тощо. Важливо забезпечити баланс між індивідуальними та командними винагородами. Індивідуальні стимули можуть бути ефективними для заохочення особистого внеску працівників, тоді як командні стимули сприяють співпраці та колективному досягненню цілей. Система винагород повинна бути прозорою та справедливою. Працівники повинні чітко розуміти, за що вони отримують винагороду, і вірити в справедливість процесу. Важливо створити систему винагород, яка буде стійкою та стабільною з часом.

Надійність і прогнозованість винагород можуть підтримувати мотивацію працівників на тривалий термін. Після впровадження системи винагород важливо постійно оцінювати її ефективність та адаптувати її відповідно до змін в бізнес-середовищі та потребах працівників.

Створення ефективної системи винагород може допомогти стимулювати працівників до досягнення цілей та забезпечити успішну реалізацію стратегічних завдань підприємства.

Актуальним є включення працівників у процес прийняття рішень стосовно інновацій, створення механізмів для збору та оцінки ідей з різних рівнів організації. Залучення працівників до управління інноваціями може бути ключовим елементом успішної інноваційної стратегії підприємства (табл. 1).

Залучення персоналу до управління інноваціями допомагає створити сприятливу атмосферу для розвитку та впровадження новаторських ідей, що може сприяти конкурентоспроможності та успішності підприємства.

Об'єднання працівників у спеціалізовані команди для розв'язання конкретних завдань з інновацій та створення інноваційних продуктів або послуг. Створення інноваційних команд та лабораторій є ефективним способом сприяти розвитку та впровадженню новаторських ідей у підприємстві.

Перш ніж створювати інноваційну команду або лабораторію, важливо чітко сформулювати їхні цілі та завдання. Це може бути розвиток нового продукту, вдосконалення процесів, впровадження нових технологій тощо. Для створення успішної інноваційної команди важливо обрати висококваліфікованих та мотивованих працівників, які мають інноваційний потенціал та вміють працювати у команді. Інноваційні команди часто складаються з представників різних відділів та фаховостей, що дозволяє об'єднати різні погляди та досвід для досягнення цілей. Важливо забезпечити інноваційні команди необхідними ресурсами та підтримкою з боку управління. Це може включати фінансові кошти, доступ до технічних засобів та консультативну підтримку. Інноваційні команди потребують сприятливого середовища для творчості та експериментів. Важливо створити атмосферу, де працівники відчуються вільними висловлювати свої ідеї та експериментувати. Після створення інноваційної команди важливо систематично моніторити її роботу та оцінювати досягнення цілей. Це дозволить вчасно виявляти проблеми та коригувати стратегію розвитку.

Створення інноваційних команд та лабораторій може допомогти підприємству створити спеціалізовану структуру для розвитку та впровадження новаторських ідей, що сприятиме підвищенню конкурентоспроможності та інноваційного потенціалу.

Партнерство з університетами та дослідницькими установами може бути дуже корисним для підприємства, оскільки це дозволяє отримати доступ до новітніх технологій, наукових досліджень та талановитих молодих спеціалістів.

Спільне проведення дослідницьких проектів може допомогти підприємству вирішити конкретні технічні

або наукові завдання, а також створити нові продукти або технології. Партнерство з університетами дозволяє підприємству отримати доступ до новітніх наукових досліджень, технологій та методів, що може стати основою для розвитку нових продуктів або покращення існуючих. Залучення студентів у стажування або практику на підприємстві може бути вигідним для обох сторін. Студенти отримують можливість набути практичного досвіду, а підприємство має можливість виявити талановитих молодих спеціалістів та потенційних майбутніх працівників. Підприємство може співпрацювати з університетами у розробці спеціалізованих програм навчання та курсів, які відповідають конкретним потребам та вимогам підприємства.

Партнерство з університетами може також включати створення спільних дослідницьких центрів або лабораторій, де вчені та фахівці з підприємства можуть спільно працювати над вирішенням важливих проблем та завдань. Партнерство з університетами та дослідницькими установами може стати важливим елементом інноваційної стратегії підприємства та допомогти йому забезпечити конкурентні переваги на ринку.

Ці заходи можуть допомогти стимулювати інноваційний розвиток підприємства та забезпечити його конкурентоспроможність у сучасному світі.

Умови війни можуть суттєво вплинути на діяльність підприємства і вимагати зміни його стратегій та модусів функціонування.

Першочерговим пріоритетом є захист персоналу та майна підприємства. Це може включати впровадження додаткових заходів безпеки, евакуацію або захист працівників та об'єктів. Безпека працівників і майна є однією з найважливіших аспектів управління підприємством. Ось кілька стратегій та практик, які можна використовувати для забезпечення безпеки працівників і майна:

Перш ніж розпочати будь-які роботи, важливо провести оцінку ризиків для визначення потенційних небезпек і визначення необхідних заходів безпеки. Розробка планів безпеки дозволяє забезпечити, що працівники знають, як діяти у випадку надзвичайних ситуацій.

Надання навчання та підготовки персоналу з питань безпеки робочого місця та використання обладнання є ключовим елементом забезпечення безпеки на роботі. Працівники повинні знати про правила та процедури безпеки, а також про можливі небезпеки, пов'язані з їхньою роботою.

Підприємство повинно використовувати тільки сертифіковане та безпечне обладнання і матеріали, щоб забезпечити безпеку працівників та запобігти нещасним випадкам.

Регулярна інспекція та обслуговування обладнання допомагає виявляти та виправляти потенційні проблеми безпеки до того, як вони стануть серйозними.

Важливо створити культуру безпеки, в якій всі працівники розуміють важливість безпеки та беруть активну участь у забезпеченні її. Проведення регулярних брифінгів, тренінгів та інших заходів сприяє формуванню такої культури.

Система звітності та аналізу інцидентів допомагає виявляти причини та уроки з нещасних випадків та пригод, щоб уникнути їх у майбутньому та покращити систему безпеки.

Забезпечення безпеки працівників і майна є невід'ємною частиною успішного управління підприємством і допомагає зберегти здоров'я та життя працівників, а також майнові активи компанії.

Зменшення ризику у випадку перерв у постачанні або зменшення попиту шляхом розширення бази постачальників та ринків збуту. Диверсифікація постачальників і ринків є важливою стратегією для зменшення ризиків та забезпечення стабільності підприємства в умовах зміни ринкових умов та глобальних подій. Ось деякі переваги та стратегії диверсифікації:

Диверсифікація постачальників дозволяє зменшити ризик несправностей або недоліків в роботі окремих постачальників. Якщо один постачальник має проблеми, інші можуть забезпечити потрібні матеріали чи послуги.

Розширення географії ринків дозволяє знизити ризик, пов'язаний зі змінами в економічних умовах або політичних факторах у певних регіонах. При цьому знижується вплив змін у одному регіоні на фінансовий стан підприємства.

Диверсифікація може відкрити нові ринки та можливості для підприємства. Шляхом розширення асортименту продукції або послуг можна привернути нових клієнтів та збільшити обсяги продажів.

Різноманіття постачальників і ринків дозволяє підприємству швидше реагувати на зміни в умовах ринку і конкурувати з іншими учасниками на ринку.

Підприємство з диверсифікованим портфелем постачальників і ринків може краще витримувати кризові ситуації, такі як економічні спади або природні катастрофи, оскільки має більшу гнучкість у виборі альтернативних шляхів дії.

Для успішної диверсифікації важливо проводити аналіз ризиків, ретельно обирати нових постачальників та ринки, а також постійно оцінювати результати впроваджених стратегій для вдосконалення процесів, зокрема можливим є: диверсифікація постачальників і виробничих потужностей, розвиток нових ринків, стратегії ризик-менеджменту, використання альтернативних джерел постачання і ресурсів, партнерство та співпраця з місцевими підприємствами.

Зменшення залежності від вразливих регіонів є важливою стратегією для забезпечення стабільності та стійкості бізнесу в умовах невизначеності та ризику. Підприємство може використовувати комбінацію різних підходів для досягнення цієї мети залежно від своїх потреб і можливостей.

Акумуляування достатньої кількості ресурсів та фінансів для забезпечення стійкості в умовах непередбачуваності та зниження ліквідності. Резервування ресурсів і фінансів є важливою стратегією для забезпечення стійкості та гнучкості підприємства в умовах невизначеності та ризику. Ось деякі ключові аспекти резервування ресурсів і фінансів:

Забезпечення достатнього рівня ліквідності є важливою складовою резервування фінансових ресурсів. Це може включати накопичення резервних фондів, лінії

кредиту або інші фінансові інструменти, які дозволяють підприємству оперативно реагувати на непередбачені обставини.

Ідентифікація ключових ресурсів, таких як сировина, енергія, робоча сила тощо, і створення резервів на ці ресурси допомагає забезпечити стійкість в умовах зміни цін, обмежень постачання або інших факторів.

Включення резервних пунктів у бюджетні плани дозволяє підприємству мати фінансові ресурси для покриття непередбачених витрат або витрат, пов'язаних з невідомими ризиками.

Активне резервування фінансових ресурсів для інвестицій у розвиток нових продуктів, технологій або ринків допомагає підприємству зберегти конкурентність та забезпечити майбутній розвиток.

Регулярний аналіз та оцінка ризиків допомагає підприємству ідентифікувати потенційні загрози та визначити необхідність створення резервів для їх мінімізації.

Використання фінансових інструментів, таких як форвардні та опціонні угоди, страхові поліси та інші, може допомогти підприємству захистити себе від фінансових ризиків, пов'язаних зі змінами цін, валютними коливаннями та іншими факторами.

Резервування ресурсів і фінансів є важливою стратегією для забезпечення стабільності та гнучкості підприємства в умовах змінного середовища. Це допомагає підприємству забезпечити стійкість в умовах невизначеності та ефективно використовувати можливості для розвитку та зростання.

Зміна комунікаційних стратегій та підходів до маркетингу для адаптації до нових умов, врахування чутливості ринку до воєнного конфлікту.

Адаптація стратегій маркетингу та продажів може бути необхідною в умовах зміни ринкових умов, зокрема у вразливих регіонах або в періоди кризи. Проведення оновленого аналізу ринку дозволить ідентифікувати нові можливості та потреби споживачів у вразливих регіонах. На основі цього аналізу можна змінити цільову аудиторію, переробити маркетингові повідомлення та пристосувати продуктові пропозиції до нових умов. У вразливих регіонах або в періоди кризи споживачі можуть бути більш чутливими до цін. Важливо розглянути можливість впровадження гнучкої політики ціноутворення та пропозицій, таких як знижки, акції, бонуси чи безкоштовні послуги, для привертання та утримання клієнтів. У періоди кризи або в умовах вразливих регіонів може бути необхідно змінити стратегію розподілу продуктів або послуг. Розгляньте можливість розширення онлайн-присутності, зміни каналів збуту чи співпраці з новими дистриб'юторами або партнерами. Важливо підтримувати відкриту та емпатичну комунікацію з клієнтами у вразливих регіонах або під час кризи. Дотримуйтеся прозорості комунікації щодо будь-яких змін у продукції, обслуговуванні чи цінах, а також надайте підтримку та ресурси для клієнтів, які можуть потрапити в складні ситуації. Умови кризи або вразливості можуть створити можливості для інновацій та розвитку нових продуктів або послуг, які відповідають новим потребам чи вимогам ринку. Розгляньте можливість розвитку нових продуктивних ліній, послуг або рішень, які допоможуть вам відокремитися від конкурентів і привернути увагу клієнтів.

Адаптація стратегій маркетингу та продажів в умовах кризи чи вразливих регіонах може вимагати гнучкості, творчості та швидкого реагування на зміни. Важливо залишатися відкритими для нових можливостей та шукати способи впровадження ефективних стратегій, що відповідають унікальним умовам вашого бізнесу.

Співпраця з урядом і військовими структурами може мати різноманітні форми і важлива для підприємств, особливо для тих, що працюють у важких умовах, наприклад, у сфері оборони, безпеки або технологій. Уряд та військові структури можуть регулярно закуповувати продукцію та послуги для потреб оборони, безпеки чи інфраструктури. Підприємства можуть брати участь у конкурсних торгах або укладати контракти з урядовими органами для постачання товарів та послуг. Співпраця з урядом і військовими структурами може включати участь у спільних дослідницьких та розробницьких проєктах. Це може бути співпраця в області розвитку нових технологій, створення інноваційних продуктів чи розв'язання стратегічних завдань у сфері безпеки. Підприємства можуть надавати технічну підтримку та консультації урядовим органам і військовим структурам у сферах, таких як інженерія, технології, безпека та оборона. Підприємства можуть співпрацювати з урядовими органами у розробці та впровадженні інноваційних рішень, що сприяють досягненню стратегічних цілей у галузі оборони, безпеки чи технологій. Співпраця з урядовими та військовими структурами може сприяти взаємній стабілізації та розвитку. Підприємства можуть отримати підтримку та захист від урядових органів, а також отримати доступ до додаткових ресурсів та можливостей для розвитку. Співпраця з урядовими та військовими структурами може допомогти підприємствам отримати доступ до міжнародних ринків через участь у міжнародних програмах чи проєктах, співпрацю з іноземними урядами або військовими структурами.

Співпраця з урядом і військовими структурами може стати важливим елементом стратегії розвитку підприємства, особливо для тих, хто працює у важких умовах або спеціалізується на продукції та послугах для сфери оборони, безпеки чи технологій.

Впровадження інноваційних рішень може стати ключовим елементом стратегії для забезпечення стійкості підприємства. Проведіть аналіз ринку та внутрішніх процесів, щоб виявити можливості для інновацій. Поглиблене розуміння потреб клієнтів, технологічних трендів та конкурентного середовища допоможе визначити напрямки розвитку. Створення культури, яка сприяє інноваціям, є важливим елементом успішного впровадження інновацій. Залучення всього колективу до процесу пошуку та реалізації нових ідей, створення сприятливого середовища для експериментів та відкритого обміну ідеями може стимулювати творчість та інновації. Розробка інноваційних продуктів, технологій чи послуг часто вимагає значних інвестицій у дослідження та розвиток. Важливо створити стратегію інвестування, яка дозволить підтримувати інноваційні проєкти на різних етапах їхнього життєвого циклу. Співпраця з іншими компаніями, університетами, дослідницькими установами та стартапами може допомогти впроваджувати інноваційні

рішення швидше та ефективніше. Партнерства можуть допомогти знизити ризики, поділитися знаннями та ресурсами, а також створити нові можливості для розвитку. Підходьте до інновацій з експериментальною ментальністю. Тестуйте нові ідеї та концепції на невеликих масштабах, збирайте відгуки та аналізуйте результати, а потім вдосконалюйте свої рішення на основі набутих знань. Важливо встановити систему моніторингу та оцінки ефективності інноваційних проєктів. Це дозволить вам вчасно виявляти проблеми, коригувати стратегію та забезпечити успішну реалізацію проєктів.

Умови війни вимагають від підприємства гнучкості, відповідальності та здатності швидко реагувати на зміни в економічному та політичному середовищі.

Оцінка системи інноваційного менеджменту підприємства може включати в себе різні методики та інструменти, спрямовані на оцінку ефективності, результативності та потенціалу інноваційних процесів:

Балансова карта інноваційного менеджменту. Ця методика використовує концепцію балансової карти для визначення ключових показників продуктивності та результатів інноваційного процесу. Вона включає в себе розробку стратегічних метрик у таких областях, як фінанси, клієнтське задоволення, внутрішні процеси та розвиток людських ресурсів.

Оцінка інноваційної культури. Ця методика оцінює ступінь, до якої культура організації сприяє інноваціям. Вона включає в себе аналіз рівня відкритості до нових ідей, підтримки креативності, гнучкості та здатності до впровадження змін.

Методика оцінки інноваційних процесів. Ця методика дозволяє оцінити ефективність інноваційних процесів, включаючи етапи від пошуку ідей до впровадження нових продуктів чи послуг. Вона може включати аналіз часових рамок, бюджетних обсягів, якості управління проєктами та результативності нових продуктів.

Методика вимірювання інноваційного результату. Ця методика дозволяє виміряти ефективність інноваційного процесу шляхом аналізу показників, таких як прибутковість нових продуктів, швидкість впровадження, ринковий вплив тощо.

Оцінка інноваційного потенціалу та стратегічного планування. Ця методика спрямована на оцінку потенціалу підприємства для інновацій та розробку стратегічного плану для максимізації цього потенціалу. Вона може включати аналіз внутрішніх і зовнішніх факторів, що впливають на інновації, розробку візії та стратегічних цілей, а також планування конкретних кроків для досягнення цих цілей.

Оцінка відкритих інноваційних систем. Ця методика оцінює ефективність використання відкритих інноваційних систем, таких як зовнішні зв'язки з університетами, дослідницькими лабораторіями, стартапами та іншими організаціями. Вона допомагає визначити потенціал та ефективність таких систем для сприяння інноваціям у підприємстві.

Кожна з цих методик може бути використана окремо або в поєднанні з іншими для комплексної оцінки системи інноваційного менеджменту підприємства. Важливо вибрати ті методики, які найкращим чином відповідають конкретним потребам та характеристикам вашого бізнесу.

Оцінка системи стимулювання підприємства може допомогти визначити ефективність та адаптивність системи мотивації персоналу, що є ключовим чинником для досягнення стратегічних цілей та підтримки розвитку організації. Ось кілька методик, які можна використувати для оцінки системи стимулювання:

- оцінка ключових показників ефективності;
- анкетування та опитування співробітників;
- аналіз витрат та результатів;
- порівняння з конкурентами;
- залучення експертів з ресурсів людських ресурсів або зовнішніх консультантів;
- методика "360 градусів".

Після проведення оцінки важливо аналізувати отримані результати та розробляти плани вдосконалення системи стимулювання на підставі виявлених слабких місць та можливостей для покращення. Регулярне оновлення та адаптація системи стимулювання до змін в організаційному середовищі та потребах працівників дозволить підтримувати її ефективність та роботу на користь успіху підприємства.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Модусні засади інноваційного менеджменту — це комплексний підхід до управління інноваційною діяльністю, який ґрунтується на розбитті інноваційного процесу на окремі модулі, кожен з яких має свої цілі, завдання та методи реалізації. Стимулювання модусних засад інноваційного менеджменту передбачає створення системи заохочень, яка б мотивувала співробітників та керівництво до генерації інноваційних ідей, реалізації інноваційних проєктів та впровадження інноваційних продуктів та послуг. Формування механізму стимулювання модусних засад інноваційного менеджменту — це комплексне завдання, яке потребує ретельного аналізу та планування. Завдяки ретельному підходу до формування механізму стимулювання модусних засад інноваційного менеджменту, сучасне підприємство може значно підвищити свою інноваційну активність, конкурентоспроможність та успішність на ринку.

Література:

1. Березіна Л. М., Помаз О. М. Соціально-культурні чинники формування сучасної соціально-економічної системи України. *Агросвіт*. 2022. № 1. С. 13—19.
2. Ворона А. В. Інноваційна активність підприємств як перспектива розвитку національної економіки України. *Ефективна економіка*. 2020. № 3. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=7747> (дата звернення: 07.06.2024).
3. Корнієнко Т., Подзигун С., Пачева Н. Маркетингова стратегія інноваційного розвитку підприємств. *Економіка та суспільство*. 2023. № 53. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-53-85>
4. Маліновська О., Корень Д. Інноваційний менеджмент як вимога сучасності. *Молодий вчений*. 2019. № 11 (75). С. 538—541.
5. Маргасова В. Г., Вдовенко Н. М. Формування маркетингових стратегій інноваційного розвитку підприємств

для регулювання виробничої діяльності груп суспільних інтересів на ринку. Наукові записи Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. 2022. Випуск 35. С. 273—279.

6. Мінковська А. В., Молчанов А. С. Теоретичні аспекти інноваційного менеджменту в підвищенні ефективності діяльності аграрного підприємства. *Бізнес Інформ*. 2023. № 8. С. 295—300.

7. Помаз О. М., Безуглий А. С., Микоць К. В., Рибалко В. А. Зв'язок національного менталітету працівників з управлінням конфліктами на вітчизняних підприємствах. *Економічний форум*. 2019. № 1. С. 110—114.

8. Помаз О. М., Помаз Ю. В., Коробкіна В. М. Основні причини трудових конфліктів на вітчизняних підприємствах аграрної сфери Причорноморські економічні студії. 2019. № 47. С. 151—155.

9. Помаз О. М., Помаз Ю. В., Онищенко Т. В. Трудові конфлікти в аграрному підприємстві: причини, особливості, шляхи їх вирішення. *Економічні студії*. 2020. № 1 (27). С. 157—162.

References:

1. Berezina, L. M. and Pomaz, O. M. (2022), "Socio-cultural factors of the formation of the modern socio-economic system of Ukraine", *Agroworld*, vol. 1, pp. 13—19.
2. Vorona, A. V. (2020), "Innovative activity of enterprises as a perspective for the development of the national economy of Ukraine", *Efficient economy*, vol. 3, available at: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=7747> (Accessed 06/07/2024).
3. Kornienko, T., Podzigun, S. and Pacheva, N. (2023), "Marketing strategy of innovative development of enterprises", *Economy and society*, vol. 53. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-53-85>
4. Malinowska, O. and Koren, D. (2019), "Innovative management as a modern requirement", *A young scientist*, vol. 11 (75), pp. 538—541.
5. Margasova, V. G. and Vdovenko, N. M. (2022), "Formation of marketing strategies for innovative development of enterprises to regulate production activities of public interest groups on the market", *Scientific records of the Lviv University of Business and Law. The series is economical*, vol. 35, pp. 273—279.
6. Minkovska, A. V. and Molchanov, A. S. (2023), "Theoretical aspects of innovative management in increasing the efficiency of agricultural enterprise", *Business Inform*, vol. 8, pp. 295—300.
7. Pomaz, O. M., Bezugliy, A. S., Mykots, K. V. and Rybalko, V. A. (2019), "The relationship between the national mentality of employees and conflict management at domestic enterprises", *Economic Forum*, vol. 1, pp. 110—114.
8. Pomaz, O. M., Pomaz, Yu. V. and Korobkina, V. M. (2019), "Main causes of labor conflicts at domestic enterprises of the agrarian sphere", *Black Sea Economic Studies*, vol. 47, pp. 151—155.
9. Pomaz, O. M., Pomaz, Yu. V. and Onyshchenko, T. V. (2020), "Labor conflicts in an agrarian enterprise: causes, features, ways of solving them", *Economic studies*, vol. 1 (27), pp. 157—162.

Стаття надійшла до редакції 07.08.2024 р.