

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА»

**Твердушка Тетяна Борисівна**

УДК 331.101.3:331.103.6:331.22 (043.3)

**УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ  
СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ У СФЕРІ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці,  
соціальна економіка і політика

**АВТОРЕФЕРАТ**

дисертації на здобуття наукового ступеня

кандидата економічних наук

Київ – 2016

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано на кафедрі управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» Міністерства освіти і науки України, м. Київ.

**Науковий керівник**

кандидат економічних наук, професор  
**Петюх Василь Миколайович,**  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»,  
професор кафедри управління персоналом та економіки праці

**Офіційні опоненти:**

доктор економічних наук, професор  
**Семикіна Марина Валентинівна,**  
Кіровоградський національний технічний університет,  
завідувач кафедри економіки та організації виробництва

кандидат економічних наук, доцент  
**Тужилкіна Оксана Володимирівна,**  
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»,  
доцент кафедри управління персоналом та економіки праці

Захист відбудеться «\_\_\_» квітня 2016 р. о 14<sup>00</sup> на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.006.03 ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» за адресою: 03680, м. Київ, просп. Перемоги, 54/1, ауд. 203.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» за адресою: 03113, м. Київ, вул. Дегтярівська, 49-г, ауд. 601.

Автореферат розісланий «\_\_\_» березня 2016 р.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради  
доктор економічних наук, професор

А.В. Федорченко

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** В умовах нестабільності глобального середовища господарювання та еволюційного становлення інноваційної моделі розвитку національної економіки праця виступає визначальною детермінантою забезпечення ефективної інноваційної діяльності підприємств, що є запорукою формування стратегічно важливих конкурентних позицій вітчизняної промисловості на світовому ринку. Економічні та соціальні виклики сьогодення свідчать, що залучення працівників підприємства до інноваційної діяльності виступає ключовим фактором його стійкого й ефективного функціонування. Проте стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності потребує серйозного вдосконалення, що зумовлено рядом організаційно-економічних проблем: низьким рівнем інноваційної активності персоналу; обмеженістю інструментів стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності; неефективністю підходів і моделей винагороди за інноваційну працю; недосконалою системою професійної підготовки та розвитку персоналу; неефективною системою захисту інтелектуальної власності; низькою задоволеністю інвесторів, власників і працівників результатами інноваційної діяльності машинобудівних підприємств та ін. Наслідком зазначених проблем є зниження конкурентоспроможності вітчизняних підприємств на міжнародному ринку, де визначальним критерієм вибору партнерів та інвестування у виробництво високотехнологічної продукції виступає показник їх інноваційної активності, в якому персоналу відводиться роль генератора створення та впровадження інновацій у виробничі процеси.

На сучасному етапі інноваційних перетворень вітчизняної економіки, технологічного оновлення машинобудівних підприємств, виникає потреба в активізації творчих підходів до трудової діяльності, набутті нових знань і навичок, професійних компетенцій їх працівниками. Забезпечити це можливо на основі удосконалення організаційно-економічного механізму стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності, в якому мають бути враховані зміни пріоритетів стейкхолдерів, мотиваційні преференції персоналу, виявлення яких передбачає визначення мотивів до праці у цій сфері діяльності та прийняття обґрунтованих рішень щодо вибору комплексу інструментів її стимулювання.

Теоретичні і прикладні аспекти організації та стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності підприємств є предметом дослідження багатьох учених-економістів. Висвітленню даної проблематики присвячено наукові праці відомих зарубіжних дослідників: М. Армстронга, Дж. Вумека, Е. Демінга, П. Друкера, А. Казанцева, М. Портера та ін. В Україні проблемні питання управління інноваційною діяльністю різноаспектно вивчають такі вчені, як: О.О. Герасименко, В.М. Геєць, О.А. Грішнова, А.П. Гречан, В.М. Данюк, А.М. Колот, Т.А. Костишина, І.Л. Петрова, В.М. Петюх, В.А. Савченко, М.В. Семикіна, В.В. Стадник, Д.М. Стеченко, О.В. Тужилкіна, Л.П. Червінська, С.О. Цимбалюк, І.В. Федулова, Л.В. Шаульська та ін.

Однак, незважаючи на значну кількість наукових робіт, питання стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності вивчено недостатньо. Об'єктивна необхідність наукового і прикладного опрацювання проблематики організації інноваційної діяльності підприємств, її практична важливість на тлі підвищення ролі інновацій в економічному розвитку зумовлюють актуальність досліджень та розроблення методологічних підходів до стимулювання праці у цій сфері діяльності. Це повною мірою стосується машинобудівних підприємств як стратегічних суб'єктів забезпечення структурних перетворень, підвищення

конкурентоспроможності вітчизняної економіки. Актуальність зазначених питань зумовила вибір теми, постановку мети і завдань дослідження, а також логіку побудови дисертаційної роботи.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційна робота виконана згідно плану науково-дослідних робіт кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» за темами «Розвиток відносин у сфері праці та соціально-трудової інфраструктури» (державний реєстраційний номер 0106U001807), «Соціально-трудові відносини в сучасній українській економіці: стан, тенденції розвитку, регулювання» (державний реєстраційний номер 0111U002618), в межах яких автором запропоновані методологічні й практичні підходи до формування та розвитку системи стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності підприємств машинобудівної галузі України.

**Мета і завдання дослідження.** Метою дисертаційної роботи є розвиток методології стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності машинобудівних підприємств і розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення організаційно-економічного механізму її забезпечення.

Відповідно до мети, в дисертації поставлено і вирішено такі науково-практичні завдання:

- з'ясувати характерні особливості праці як стратегічного ресурсу інноваційної діяльності підприємства;
- узагальнити концептуальні засади організації стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності;
- визначити складові сучасної моделі організаційно-економічного механізму стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності;
- здійснити аналіз стану та тенденцій розвитку інноваційної діяльності вітчизняних підприємств галузі машинобудування;
- провести діагностику соціальних детермінант стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності машинобудівних підприємств;
- сформувати комплекс дієвих організаційно-економічних інструментів стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності;
- розробити методичні підходи до проектування моделі матеріального стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності підприємства;
- обґрунтувати пропозиції щодо модернізації організаційного забезпечення стимулювання праці на підприємстві;
- розвинути науково-прикладний інструментарій в системі комплексного оцінювання ефективності стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності.

**Об'єкт дослідження** – процеси стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності персоналу виробничого рівня на підприємствах машинобудівної галузі України.

**Предметом дослідження** є сукупність теоретичних, методичних і прикладних аспектів застосування організаційно-економічного інструментарію вдосконалення механізму стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності вітчизняних машинобудівних підприємств.

**Методи дослідження.** Методологічну основу дослідження становить система загальнонаукових та спеціальних методів: методи теоретичного узагальнення, аналогії та абстрагування використано для визначення праці в якості специфічного ресурсу інноваційної діяльності підприємства; дедукції та індукції, аналізу й синтезу – для

виявлення проблем стосовно низької інноваційної активності персоналу підприємств та критичного узагальнення існуючих підходів до стимулювання праці; моделювання – для побудови математичної моделі формування комплексу дієвих інструментів стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності з урахуванням інтересів стейкхолдерів підприємства. Також використано спеціальні методи наукового пізнання: порівняння і групування – для узагальнення компонент механізму вдосконалення стимулювання праці (функцій, методів, інструментів, показників); графічний і табличний методи – для систематизації ієрархії дієвих інструментів стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності; методи спостереження, експертних оцінок, опитування – для діагностики організаційної і соціальної складових інструментарію стимулювання праці; методи статистичного аналізу – для характеристики розвитку машинобудівної галузі України та аналізу тенденцій у сфері інноваційної діяльності підприємств галузі.

*Інформаційною базою дослідження* стали: законодавчі та нормативно-правові акти України, матеріали Державної служби статистики України, Міністерства соціальної політики України, звітна документація вітчизняних машинобудівних підприємств, наукові праці вітчизняних та зарубіжних учених, матеріали профільних видань, конференцій, фахової періодики, електронні ресурси з проблематики організації та стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності, результати власних досліджень автора.

**Наукова новизна одержаних результатів.** Основним науковим результатом дисертаційної роботи є поглиблення теоретичних засад удосконалення організаційно-економічного механізму стимулювання праці, розроблення науково-прикладного інструментарію його модернізації в контексті реалізації потенціалу інноваційної діяльності та адаптації до змін ринкових умов підприємствами машинобудівної галузі України. Ключові положення, що визначають наукову новизну, полягають у наступному:

*вперше:*

- розроблено методологічні підходи до формування комплексу дієвих інструментів стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності машинобудівних підприємств, оптимальність вибору яких базується на результатах мотиваційного моніторингу з урахуванням преференцій стейкхолдерів, варіативності інноваційної стратегії підприємства, що дозволило ранжувати пріоритети використання інструментів стимулювання праці за вагомістю їх впливу на інноваційну активність персоналу, визначити ієрархію впровадження зазначених інструментів та ефективну структуру бюджетних витрат на їх реалізацію за варіативним сценарієм;

*удосконалено:*

- концептуальні засади організації стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності персоналу виробничого рівня, в яких конкретизовано принципи, чинники впливу та об'єкти стимулювання праці, систематизовано функції суб'єктів стимулювання, додатково визначено методичні підходи щодо оцінювання ефективності праці та вибору інструментів її стимулювання у сфері інноваційної діяльності машинобудівного підприємства;

- організаційно-економічний механізм стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності на основі обґрунтування його оптимальної структури та змістовного визначення функціонально важливих елементів (цільових орієнтирів, показників, критеріїв, ресурсів та ін.), розширення спектру управлінських функцій, запровадження процедури діагностики та формування комплексної програми

підвищення ефективності стимулювання праці, що дає змогу узгодити інтереси основних стейкхолдерів підприємства та забезпечити активність персоналу виробничого рівня у сфері його інноваційної діяльності;

- науково-прикладний інструментарій в системі комплексної діагностики ефективності стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності, який, на відміну від існуючих, доповнено сукупністю індикаторів оцінювання результатів і затрат праці, що репрезентують специфіку інноваційної діяльності, та критеріями прийняття суб'єктом стимулювання обґрунтованих управлінських рішень щодо удосконалення підходів до стимулювання праці, використання яких сприятиме гармонізації відносин між найманими працівниками та роботодавцем;

- методичний підхід до проектування моделі матеріального стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності на основі формування грейдів та визначення ключових показників ефективності, що, на відміну від тарифного нормування, дає змогу врахувати цінність посад, робіт та результатів праці на машинобудівному підприємстві, зорієнтованому на інноваційний розвиток, а також забезпечити адресність матеріального стимулювання персоналу виробничого рівня залежно від персональних досягнень та компетенцій, важливих для його інноваційної діяльності;

*дістали подальшого розвитку:*

- варіативний сценарій обґрунтування структури розподілу витрат на реалізацію комплексів інструментів стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності, який базується на пріоритетності використання необхідних інструментів залежно від вагомості їх впливу на інноваційну активність персоналу відповідно до інноваційної стратегії розвитку, що дозволяє планувати заходи з підвищення ефективності стимулювання праці в умовах обмеженості фінансових ресурсів підприємства;

- практичні рекомендації щодо модернізації організаційного забезпечення стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності в частині реформування процедури подання інноваційних пропозицій персоналу виробничого рівня на основі аналізу кількісно-якісних показників їх обробки (середні кількість і час перебування та очікування пропозиції у межах системи), створення комітету інноваційного розвитку (КІР) у межах матричної організаційної структури підприємства, який буде забезпечувати виконання координаційної, інформаційної та організаційної функцій взаємодії й інтеграції персоналу у процесі створення необхідних умов для ефективної праці у сфері його інноваційної діяльності.

**Практичне значення одержаних результатів.** Сформульовані в роботі наукові положення, висновки та рекомендації доведено до рівня методичних розробок, що сприятимуть підвищенню рівня інноваційної активності та конкурентоспроможності вітчизняних машинобудівних підприємств на основі удосконалення стимулювання праці у сфері їх інноваційної діяльності. Прикладне значення наукових результатів підтверджується їх використанням у діяльності ТОВ «Електровольт» (довідка №12 від 19.12.2014 р.) – пропозиції щодо оцінювання ефективності стимулювання праці у сфері інновацій; ТОВ «Оптоелектроніка» (довідка № 2015-10/7 від 07.10.2015 р.) – пропозиції щодо розвитку механізму стимулювання праці виробничого персоналу у сфері інноваційної діяльності; ТОВ «Дженерм-Україна» (довідка № 164/10 від 18.10.2015 р.) пропозиції щодо формування та вибору комплексу інструментів стимулювання праці; ПАТ «Запоріжтрансформатор» (довідка № 1/1-90-226 від 03.12.2015р.) – рекомендації щодо удосконалення матеріального стимулювання праці та вибору показників преміювання працівників у сфері інноваційної діяльності.

Основні положення та висновки дисертації використовуються в навчальному процесі у ПВНЗ «Міжнародний інститут бізнесу» при викладанні дисциплін «Менеджмент персоналу», «Операційний менеджмент» (довідка від 05.05.2015 р.), а також у ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» при викладанні дисциплін «Економіка праці й соціально-трудові відносини», «Мотиваційний менеджмент», «Соціальна відповідальність» (довідка від 12.10.2015 р.).

**Особистий внесок автора.** Дисертація є самостійно виконаною науковою працею. Подані до захисту теоретичні положення, висновки та пропозиції розроблено автором особисто й відображено в його наукових працях. Із наукових праць, опублікованих у співавторстві, в дисертації викладено лише ті ідеї, положення та результати, що належать безпосередньо автору.

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення, висновки та рекомендації дисертаційної роботи обговорено й схвалено на міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях: «Проблеми економіки підприємств в умовах сталого розвитку» (м. Київ, 2008 р.); «Управління людськими ресурсами: держава, регіон, підприємство» (м. Донецьк, 2009 р.); «Соціально-економічні та демографічні проблеми збереження і розвитку трудового потенціалу регіонів» (м. Тернопіль, 2009 р.); «Соціально-трудові відносини: теорія та практика» (м. Київ, 2010 р.); «Проблеми та перспективи соціально-економічного розвитку України у XXI столітті» (м. Кам'янець-Подільський, 2010 р.); «Економіка підприємства: теорія та практика» (м. Київ, 2010 р., 2012 р.); «Актуальні проблеми розвитку економіки в контексті глобальних викликів» (м. Одеса, 2013 р.); «Управління персоналом в системі менеджменту організації: тенденції та перспективи розвитку» (м. Львів, 2013 р.); «Фінансування інноваційного розвитку України: стан, проблеми та перспективи» (м. Київ, 2013 р.); «Соціально-трудова сфера: сучасні виклики, новітні тенденції, домінанти інноваційного розвитку» (м. Київ, 2014 р.).

**Публікації.** Основні положення та найважливіші результати дисертації опубліковані автором у 25 наукових працях загальним обсягом 10,2 друк. арк., з них – 5 статей у наукових фахових виданнях, 1 стаття – у науковому фаховому виданні, яке входить до міжнародних науко метричних баз, 19 публікацій – в інших виданнях.

**Структура та обсяг роботи.** Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Обсяг основного тексту дисертації становить 182 сторінки. Дисертація містить 28 таблиць на 18 сторінках, 34 рисунка на 16 сторінках, 9 додатків на 54 сторінках. Список використаних джерел налічує 202 найменування.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У вступі обґрунтовано актуальність теми дисертації, сформульовано мету та основні завдання, визначено об'єкт, предмет, методи дослідження, висвітлено наукову новизну і практичне значення одержаних результатів, викладено відомості про їх апробацію.

У розділі 1 «Теоретико-методичні основи стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності» розкрито характерні особливості праці як стратегічного ресурсу інноваційної діяльності підприємства, уточнено зміст та поглиблено концептуальні засади організації стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності, систематизовано складові організаційно-економічного механізму стимулювання праці у даній сфері, визначено чинники його ефективного функціонування та удосконалення.

У результаті критичного узагальнення наукових поглядів на трактування поняття праці у взаємозв'язку із інноваційною діяльністю визначено характерні особливості її організації як стратегічного ресурсу ефективного функціонування підприємства в умовах глобалізації ринкового середовища.

В дисертації уточнено сутність ключової категорії «стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності», визначену автором як цілеспрямований вплив на мотивацію працівника за допомогою економічних, організаційних і соціальних інструментів (зовнішніх стимулів) для спонукання його до інноваційної діяльності, що повинен реалізовуватися за відповідними правилами, нормами, з дотриманням організаційних стандартів управління процесами та відносинами у сфері стимулювання інноваційної діяльності для досягнення певного рівня інноваційної активності персоналу та конкурентних переваг підприємства.

Удосконалено концептуальні засади організації стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності на основі конкретизації принципів, чинників впливу та об'єктів стимулювання, розширено спектр функцій суб'єкта стимулювання, доповнених такими важливими функціями як оцінювання ефективності праці та вибір інструментів її стимулювання у сфері інноваційної діяльності підприємства. Доведено, що домінування на практиці економічних інструментів стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності зумовлює зниження частки соціальної та організаційної складової інструментарію.

Автором розроблена модель класифікації стимулів до інноваційної діяльності, видова диференціація яких дозволяє врахувати мотиваційні преференції стейкхолдерів і виявити сучасні тренди формування інноваційно-орієнтованого стимулювання праці, що уможливають практичну реалізацію запропонованої концепції у сфері інноваційної діяльності машинобудівного підприємства. Запропонована класифікація включає три основні її групи: 1-ша група – стимулювання участі у інноваційній діяльності підприємства, 2-га група – стимулювання досягнення запланованих результатів праці, 3-тя група – стимулювання підвищення ефективності праці у сфері інноваційної діяльності.

Обґрунтовано, що врахування вимог інноваційно-орієнтованого підходу при визначенні напрямів та рівнів стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності підприємства забезпечує встановлення взаємозв'язків і відповідностей між мотиваційними преференціями його стейкхолдерів: працівників, менеджменту, інвесторів і власників. Для того, щоб працівники підприємства, як учасники інноваційних змін, впевнилися у вигідності інновацій необхідно враховувати їх мотиваційні преференції, а також вимоги і преференції інших стейкхолдерів, і на цій базі планувати заходи щодо стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності підприємства.

На основі аналізу сучасних трендів інноваційно-орієнтованого стимулювання праці запропоновано структуру моделі організаційно-економічного механізму (рис. 1), який уможливить реалізацію запропонованої концепції організації стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності персоналу виробничого рівня в управлінській практиці сучасних підприємств та забезпечить підґрунтя для технологічного лідерства на ринку машинобудівної продукції.

Систематизовано фактори удосконалення стимулювання праці на особистісному (соціально-психологічні фактори), мікроекономічному (фактори ефективності праці та результативності інноваційної діяльності підприємства) та макроекономічному рівнях (державна політика щодо перспектив розвитку галузі), урахування яких дозволить здійснити обґрунтований вибір ефективного інструментарію стимулювання праці.



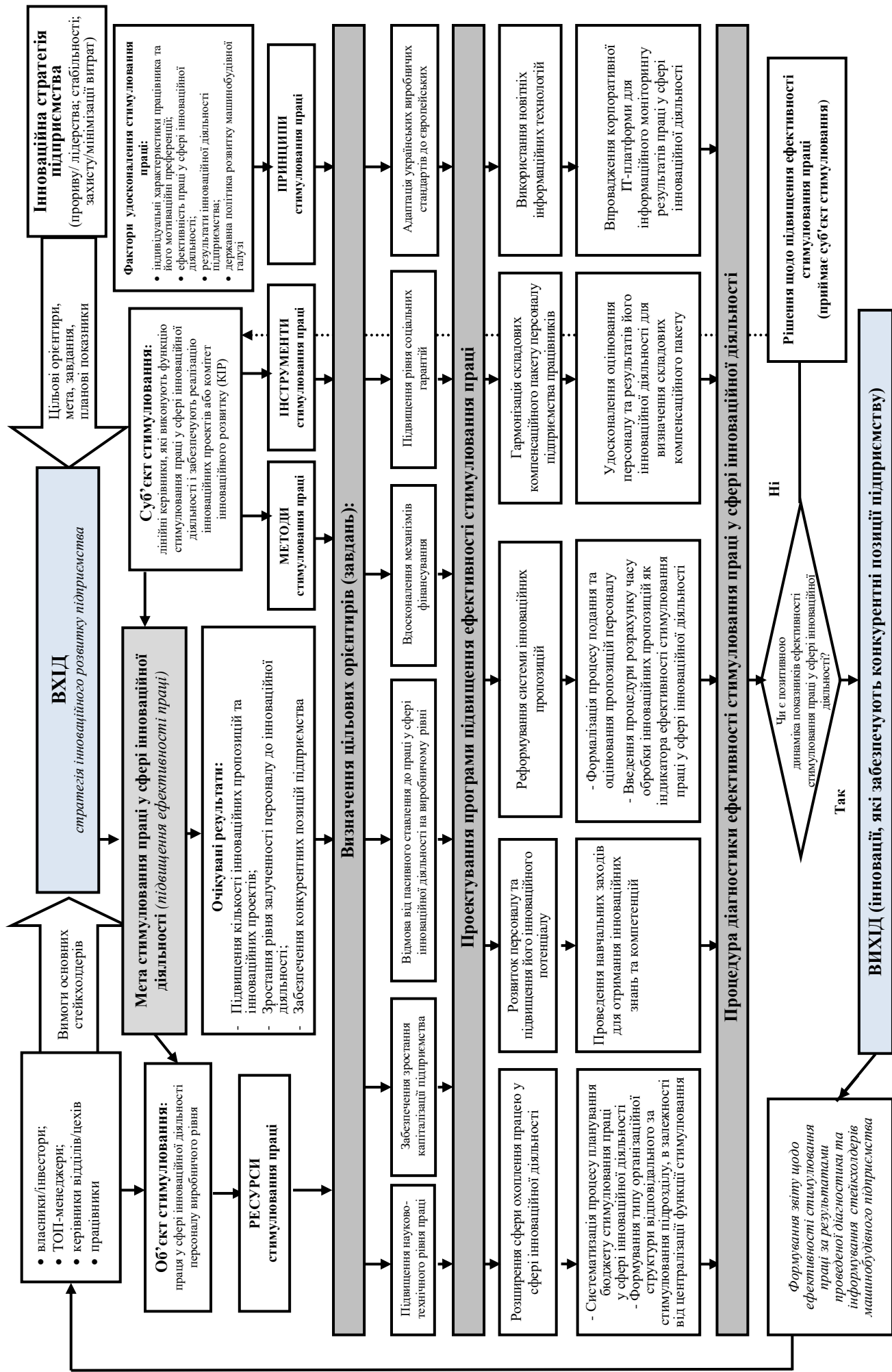


Рис. 1. Структура моделі організаційно-економічного механізму стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності

Джерело: розроблено автором

У розділі 2 «Аналіз стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності машинобудівних підприємств України» розглянуто тенденції розвитку інноваційної діяльності в галузі вітчизняного машинобудування, виявлено низку проблемних питань та суперечностей у сучасній практиці стимулювання праці, проведено діагностику соціальних детермінант та розроблено методичний підхід до формування комплексу інструментів стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності.

В процесі дослідження здійснено діагностику сучасного стану інноваційної діяльності вітчизняних машинобудівних підприємств на основі статистичних показників розвитку (обсяг реалізованої інноваційної продукції; витрати на інноваційну діяльність, динаміка технологічних змін та інші індикатори інноваційної активності), результати якої не дають підстави для визначення стійких тенденцій зростання ефективності їх інноваційної діяльності у порівнянні із загальними тенденціями на макроекономічному рівні.

Проведено ретроспективний аналіз показників результативності праці у сфері інноваційної діяльності підприємств машинобудівної галузі України (рис. 2), результати якого свідчать про зниження інноваційної активності їх персоналу.

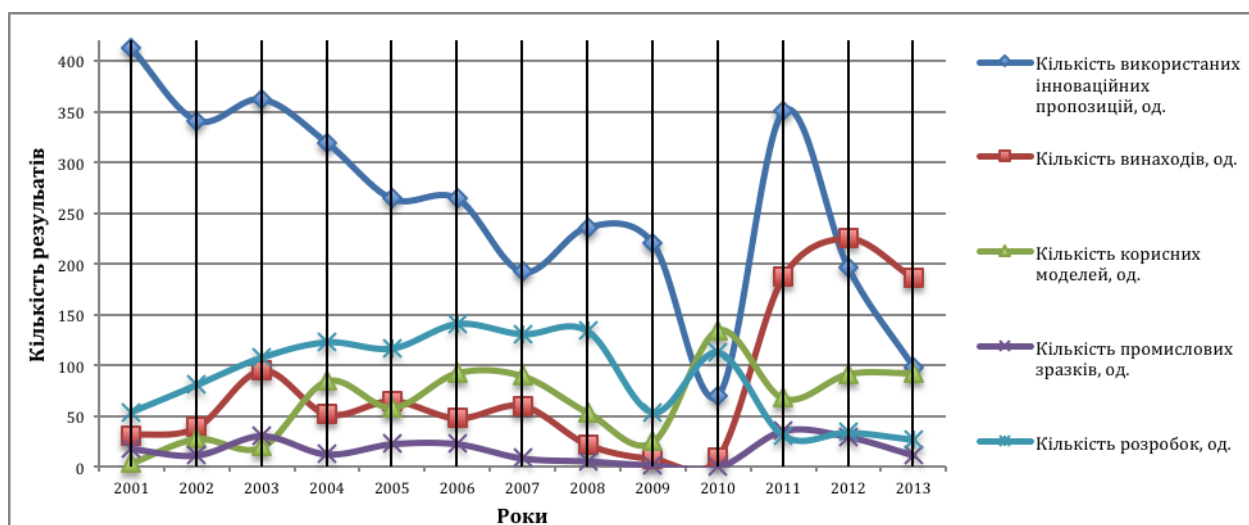


Рис. 2. Динаміка показників результативності праці у сфері інноваційної діяльності вітчизняних підприємств із виробництва електричного та електронного устаткування (5-ий технологічний уклад) за 2001-2013 рр.

Джерело: розраховано автором за даними Державної служби статистики України

Встановлено зв'язки між показниками результативності праці у інноваційній сфері та показниками фінансування інноваційної діяльності на вітчизняних машинобудівних підприємствах. Проте при формуванні структури фонду оплати праці даних підприємств виокремлено такі недоліки стимулювання: відсутні чіткі критерії визначення основної заробітної плати з урахуванням інноваційної складової праці; не враховані показники персональної інноваційної активності та результативності праці у сфері інноваційної діяльності при проектуванні структури компенсаційного пакету з урахуванням питомої ваги премій, надбавок і доплат. Обґрунтовано висновок, що обмеження запровадження ефективних підходів і моделей матеріального стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності машинобудівних підприємств зумовлені переважно низькою управлінською культурою та соціальною відповідальністю власників і керівників.

На основі запропонованого автором інструментарію соціологічного дослідження, здійснено діагностику соціальних детермінант праці у сфері інноваційної діяльності на підприємствах із виробництва електричного та електронного устаткування: ПАТ «Запоріжтрансформатор», ВАТ «Преттль-Кабель», ТОВ «Gentherm Ukraine», ТОВ «ЛЕОНІ Ваерінг Системс УА ГмбХ», ТОВ «Ядзакі Україна», ТОВ «СЕ Борднетце-Україна», які є лідерами машинобудівної галузі та належать до 5-го технологічного укладу. Діагностику проведено за такими показниками, як рівень задоволення працівників працею, системою мотивації, умовами праці, сприйняття працівниками існуючої організації праці у сфері інноваційної діяльності; проаналізовано мотиваційні преференції стейкхолдерів та вимоги відносно ефективності праці в інноваційній сфері.

Доведено що, незважаючи на юридичне визнання особистої власності на продукт інтелектуальної праці, в Україні є вкрай неефективною підтримка інноваційної активності персоналу з боку менеджменту підприємств, а наявні та потенційні інноваційні можливості працівників майже не реалізуються. Зроблено висновок, що поліпшення результативності праці у сфері інноваційної діяльності залежить від умов та організації праці на виробничому рівні, досягнення фінансової стабільності підприємства та транспарентності фінансування розвитку інноваційної діяльності, створення системи захисту прав власності шляхом удосконалення правової бази та підприємницького законодавства, посилення вимог до суб'єктів стимулювання праці на підприємстві.

Автором доведено актуальність зміни підходів до стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності на підприємствах, що розглядають інноваційний розвиток в якості можливості підвищити зацікавленість інвесторів проектами посилення власної конкурентоспроможності та виходу на міжнародний ринок машинобудівної продукції. Тому реалізацію програми підвищення ефективності стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності (рис.1) визначено підґрунтям для розробки методологічного підходу до формування відповідного комплексу інструментів стимулювання (рис.3). Оптимальність його структури важливо визначати на основі аналізу мотиваційних преференцій стейкхолдерів з урахуванням варіативності інноваційної стратегії підприємства. За результатами соціологічного дослідження, проведеного на підприємствах із виробництва електричного та електронного устаткування, виявлено позитивний вплив на інноваційну активність їх персоналу комплексу основних інструментів (F1-F9).

За допомогою методу аналізу ієрархій встановлено структуру та пріоритетність використання визначеної групи інструментів, де в якості критеріїв вибору представлені варіанти інноваційної діяльності підприємства у рамках його інноваційної стратегії.

За результатами експертного оцінювання та ранжування інструментів стимулювання за вагомістю їх впливу на інноваційну активність обґрунтована можливість використання альтернативного підходу до стимулювання та, відповідно, різний інструментарій його реалізації. Отримані значення головних пріоритетів уможливили використання на досліджуваних машинобудівних підприємствах варіативного сценарію обґрунтування структури розподілу витрат на реалізацію комплексів інструментів стимулювання праці у сфері їх інноваційної діяльності.

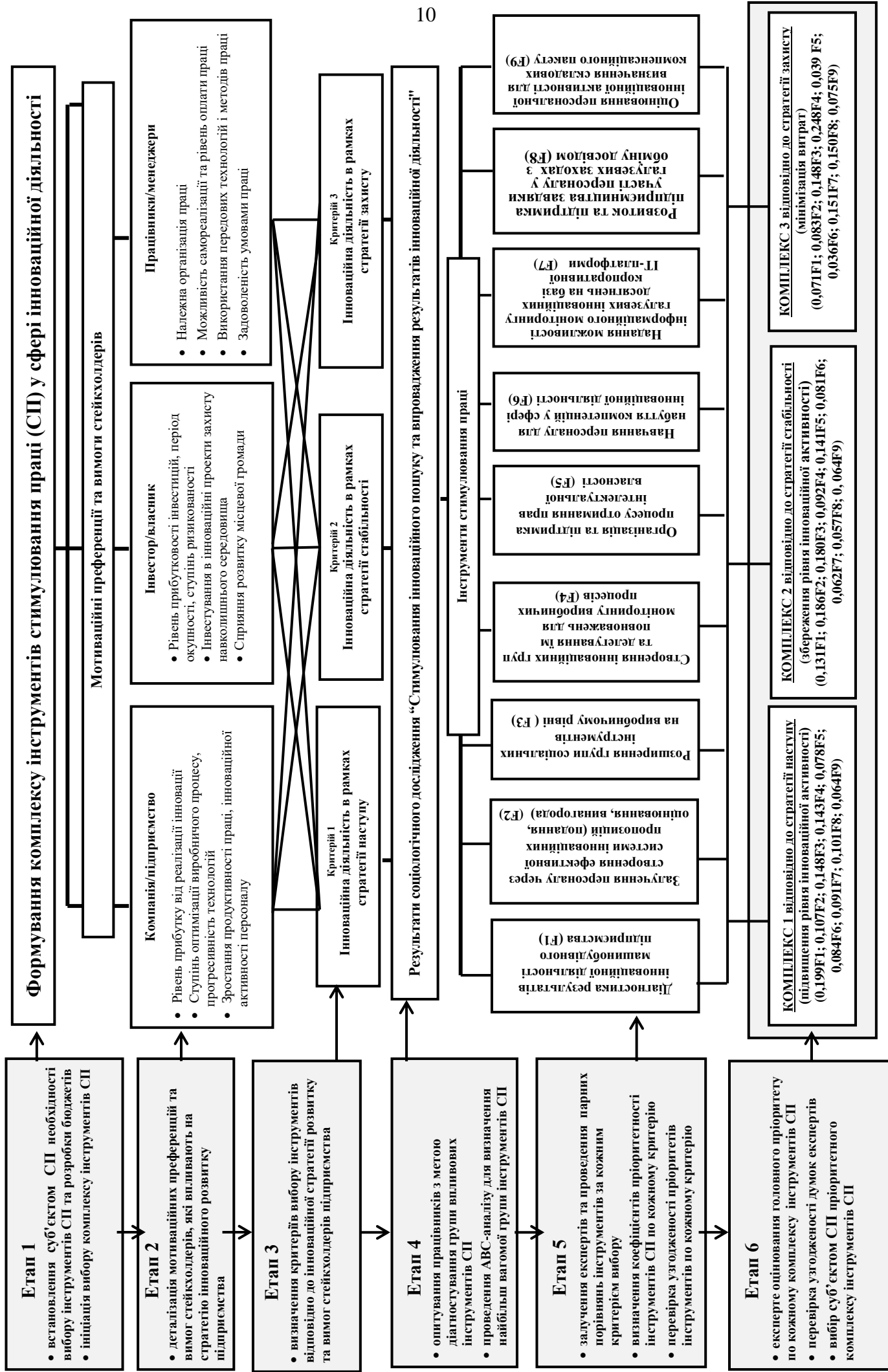


Рис. 3. Структура етапів формування комплексу інструментів стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності

Джерело: розроблено автором

У розділі 3 «Напрями удосконалення механізму стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності підприємства» запропоновано методичний підхід до проектування моделі матеріального стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності; обґрунтовано пропозиції щодо модернізації організаційного забезпечення стимулювання праці; розроблено науково-прикладний інструментарій системи діагностики стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності.

Для підвищення справедливості та забезпечення адресності винагороди, індивідуалізації заохочення до інноваційної діяльності, формування відповідального ставлення персоналу до праці у цій сфері визначено необхідність розроблення методичного підходу до проектування моделі матеріального стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності на орієнтованому на інноваційний розвиток машинобудівному підприємстві (рис.4).

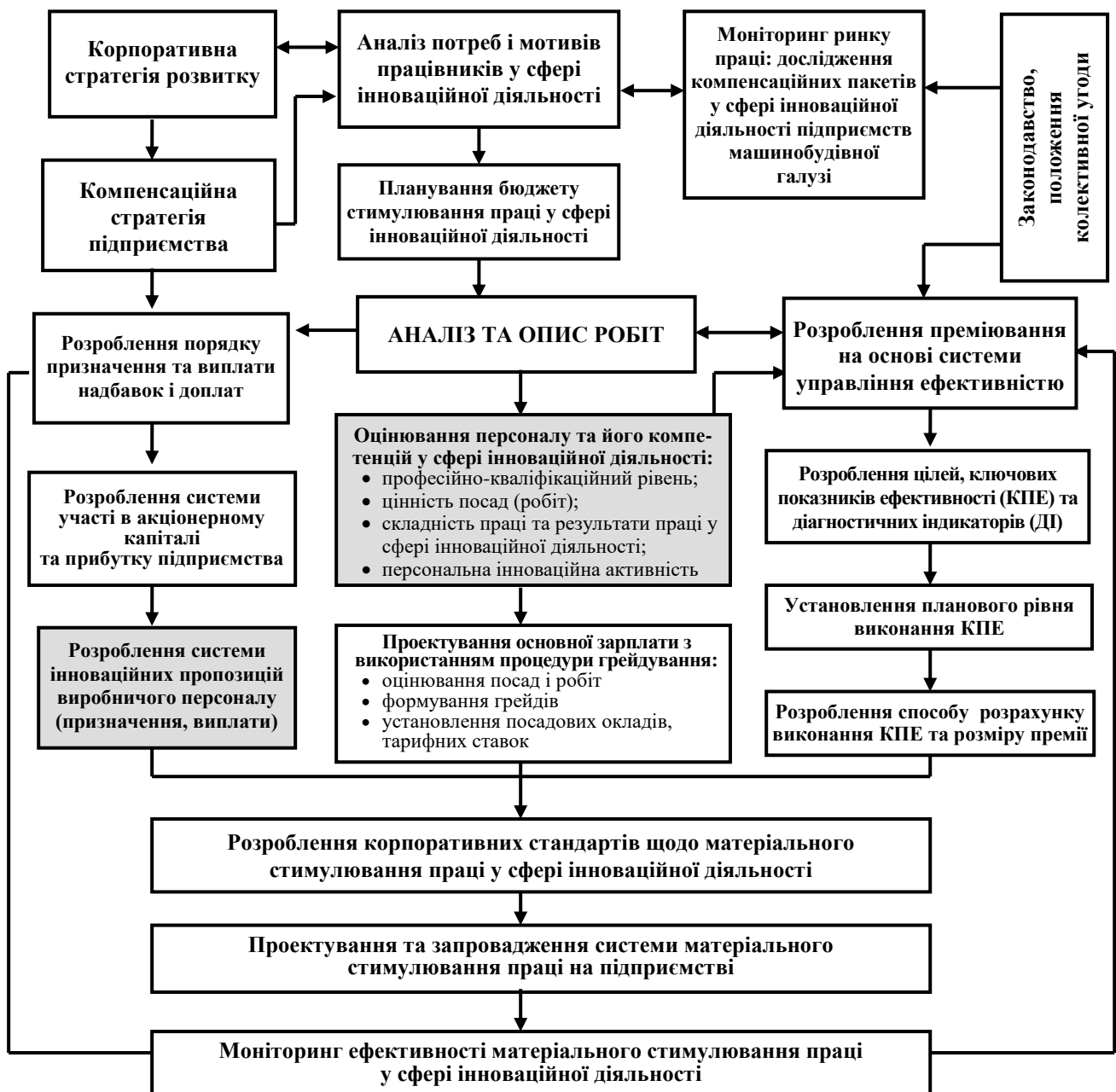


Рис. 4. Проектування моделі матеріального стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності підприємства

Джерело: розроблено автором

Сформульовано рекомендації щодо організації преміювання персоналу виробничого рівня та використання інструментарію грейдуння, що надасть змогу врахувати цінність посад і робіт, результати праці та рівень розвитку компетенцій працівника у сфері інноваційної діяльності. Відповідну модернізацію організаційного забезпечення праці у сфері інноваційної діяльності доцільно реалізувати при впровадженні автоматизованої системи управління інноваційними пропозиціями та створенні комітету інноваційного розвитку у межах матричної організаційної структури підприємства. Це дозволить скоротити терміни їх подання і оцінювання, оптимізувати витрати на проведення перед проектних робіт, раціонально управляти людськими ресурсами, забезпечувати управління інноваційною активністю персоналу машинобудівного підприємства. Доведено, що наявність ефективного інформаційно-методичного забезпечення стимулювання праці сприятиме створенню необхідних умов для ефективної праці у сфері інноваційної діяльності та імплементації організаційно-економічного механізму стимулювання праці в загальну схему управлінської діяльності машинобудівного підприємства.

Науково-прикладний інструментарій діагностики ефективності стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності (табл.2) доповнено розширеною сукупністю діагностичних індикаторів оцінювання економічної ефективності стимулювання праці за напрямками «Компанія», «Інвестор», «Персонал», які встановлюють щільність зв'язку із плановим рівнем виконання цілей та відображають результативність досягнутих цілей інноваційного розвитку підприємства.

Таблиця 2

### **Зведені результати діагностики ефективності стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності**

Напрями оцінювання ефективності стимулювання праці	Результати оцінювання діагностичних індикаторів на підприємствах (за 2014 р.)		
	ТОВ «Електровольт»	ТОВ «Оптоелектроніка»	ПАТ «ЗТР»
I. Компанія	0,37	0,52	0,72
II. Інвестор	0,56	0,86	0,90
III. Працівники	0,75	0,82	0,93

Джерело: розраховано автором

Доведено, що використання запропонованого інструментарію діагностики дозволить приймати суб'єктом стимулювання обґрунтовані управлінські рішення щодо удосконалення організаційно-економічного механізму стимулювання праці та сприятиме гармонізації відносин між стейкхолдерами підприємства.

## **ВИСНОВКИ**

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення і запропоновано нове розв'язання наукового завдання, що полягає в теоретико-методичному обґрунтуванні пріоритетів удосконалення організаційно-економічного механізму стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності та розробленні науково-

практичного інструментарію їх реалізації. Результати проведеного дослідження дозволяють сформулювати наступні висновки.

1. У роботі визначено характерні особливості використання праці на підприємстві в якості стратегічного ресурсу його інноваційної діяльності, а також виявлено взаємозв'язок стимулювання праці із економічними результатами функціонування підприємства. Доведено необхідність розглядати стимулювання праці як цілеспрямований вплив на мотивацію працівника за допомогою економічних, організаційних і соціальних інструментів (зовнішніх стимулів) для спонукання його до інноваційної діяльності, який має реалізовуватися за відповідними правилами, нормами, з дотриманням організаційних стандартів управління відповідними процесами. Ідентифіковано та класифіковано стимули праці персоналу виробничого рівня у сфері інноваційної діяльності, що дозволило деталізувати їх групування за низкою ознак за результатами регламентованої праці, персональною інноваційною активністю, термінами дії стимулів, отриманням прав інтелектуальної власності тощо, доведено багатофакторність процесу стимулювання праці і потребу послаблення дії чинників демотивуючого впливу на неї.

2. Узагальнено концептуальні підходи до організації стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності, в яких визначено рівні, принципи та розширено спектр функцій суб'єкта стимулювання. Розкрито особливості стимулювання праці у цій сфері діяльності, що дало змогу в процесі дослідження розглядати стимулювання праці на виробничому рівні як важливий інструмент підвищення інноваційної активності персоналу, а організацію та реалізацію процесу стимулювання праці на підприємстві – як справу спільної відповідальності стейкхолдерів.

3. Організаційно-економічний механізм стимулювання праці, який має реалізовуватися на всіх рівнях стимулювання та враховувати мотиваційні преференції стейкхолдерів, представлено як комплекс взаємозв'язаних управлінських функцій, організаційних та економічних методів і відповідних інструментів та ресурсів, що спрямовуються суб'єктом стимулювання на вдосконалення праці у сфері інноваційної діяльності з метою підвищення рівня її економічної ефективності.

4. Результати дослідження сучасного стану і тенденцій розвитку інноваційної діяльності вітчизняних машинобудівних підприємств підтверджують позитивну динаміку розвитку даної галузі та наявність перспектив підвищення їх інноваційної активності вітчизняних підприємств. Для цього існують наявні резерви покращення даних показників за рахунок удосконалення існуючої моделі матеріального стимулювання праці та використання розширеного спектру організаційних інструментів, що крім економічного забезпечить соціальний ефект, який виявиться у підвищенні рівня задоволеності працівників умовами праці та зростанні якості їх життя.

5. Аналіз досвіду стимулювання праці на підприємствах досліджуваної сфери свідчить про відсутність розуміння необхідності формування цілісного її організаційно-економічного механізму у сфері інноваційної діяльності, окремим його елементам, таким як оцінювання та розвиток персоналу, приділяється певна увага в межах інших механізмів стимулювання праці. Порівняння результатів дослідження

задоволеності працівників умовами організації праці у сфері інноваційної діяльності підприємства з її економічними результатами дозволили визначити напрями стимулювання праці та оцінити міри впливу відповідних інструментів на результативність праці у сфері інноваційної діяльності.

6. Запропонований у роботі методичний підхід до формування дієвого комплексу інструментів стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності, розроблений на основі методу аналізу ієрархій, дозволяє обирати ефективний її інструментарій для персоналу виробничого рівня в залежності від існуючої інноваційної стратегії розвитку підприємства та вимог основних стейкхолдерів (персоналу, менеджменту, інвесторів, власника). Проведений аналіз мотиваційних переваг персоналу виробничого рівня свідчить про необхідність його залучення до інноваційної діяльності, зміни його ставлення до результатів праці, розкриття інноваційного потенціалу працівників і максимального використання їх здібностей, схильностей і компетенцій.

7. Розроблені структурні показники розподілу бюджетних витрат на стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності слугуватимуть основою для розподілу інноваційних бюджетів, що гарантуватиме оптимальні витрати, високу ефективність організаційної підтримки праці у сфері інноваційної діяльності та будуть основою для прийняття відповідних рішень керівництвом машинобудівних підприємств.

8. В процесі дослідження обґрунтовано, що підвищенню інноваційної активності персоналу сприятиме введення процедури грейдуння, яка враховує цінність посад, робіт та результатів праці на орієнтованому на інноваційний розвиток машинобудівному підприємстві; основні напрями удосконалення методичного підходу до проектування моделі матеріального стимулювання у сфері інноваційної діяльності; рекомендації до запровадження системи преміювання на основі визначення ключових показників ефективності, що дозволить підвищити індивідуалізацію матеріального стимулювання персоналу виробничого рівня залежно від персональних досягнень та компетенцій, важливих для інноваційної діяльності.

9. Виявлення резервів підвищення ефективності праці у сфері інноваційної діяльності може бути здійснено на основі запровадження системи комплексної діагностики ефективності праці, що забезпечить інформаційне підґрунтя для оптимізації управлінських рішень щодо функціонування механізму стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності завдяки розширенню сукупності діагностичних індикаторів оцінювання економічної ефективності праці у цій сфері за напрямками «Компанія», «Інвестор», «Персонал».

10. Розроблені пропозиції щодо модернізації організаційного забезпечення стимулювання праці, які базуються на удосконаленні процедури подання інноваційних пропозицій, впровадженні інформаційних систем та організаційно-методичного забезпечення, створенні комітету інноваційного розвитку у межах матричної організаційної структури, дозволять імплементувати механізм стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності у загальну схему управлінської діяльності підприємства, забезпечать підвищення ефективності його функціонування та подальший розвиток.



## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

### *у наукових фахових виданнях:*

1. Твердушка Т.Б. Методичні засади виявлення непродуктивних витрат робочого часу / В.М. Петюх, Т.Б. Твердушка // Вісник Донецького національного університету. Серія В «Економіка і право» – Донецьк: ДНУ, 2009, – Т. 2. – С. 164 – 172. (0,5 д.а., особисто автору – 0,3 д.а.: визначено напрями використання інструментарію оцінювання витрат робочого часу на підприємствах машинобудування).

2. Твердушка Т.Б. Методичні аспекти залучення працівників до вдосконалення трудових процесів / Т.Б. Твердушка // Вісник Хмельницького національного університету. Серія «Економічні науки». – 2010. – №6, Т. 2. – С. 155 – 158 (0,2 д.а.).

3. Твердушка Т.Б. Організаційні аспекти запровадження інтенсивного навчання в системі активізації інноваційної праці персоналу / Т.Б. Твердушка // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Зб. наук. пр. Серія «Економічні науки», – П. – 2011, № 4 (1), С. 140 – 144 (0,3 д.а.).

4. Твердушка Т.Б. Підвищення ефективності виробничих систем: теоретичні та практичні аспекти / Л.П. Батенко, Ю.В. Ісаєнко, Т.Б. Твердушка // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону : зб. наук. пр. – Івано-Франківськ : Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника, 2012. – Вип. 8. – Т. 2. – С. 125 – 131. (0,6 д.а., особисто автору – 0,2 д.а.: узагальнено методологічні засади та прикладні аспекти підвищення ефективності виробничих систем).

5. Твердушка Т.Б. Діагностика об'єктів інноваційної праці як інструмент підвищення інноваційної активності персоналу / Т.Б. Твердушка // Соціально-трудова відносина: теорія та практика: зб. наук. праць / ДВНЗ «КНЕУ ім. В. Гетьмана», Ін-т соціально-трудова відносин. – К. : КНЕУ, 2014. – № 2 (8). – С. 358 – 362 (0,4 д.а.).

### *у науковому фаховому виданні України, що зареєстроване у міжнародних наукометричних базах:*

6. Твердушка Т.Б. Удосконалення організаційного механізму стимулювання персоналу до створення інновацій на підприємстві / Т.Б. Твердушка // Технологічний аудит та резерви виробництва (Index Copernicus, Ulrich`s Periodicals Directory, DRIVER, Bielefeld Academic Search Engine, РИНЦ, ResearchBib, Directory of Open Access Journals, WorldCat, EBSCO) / Т.Б. Твердушка // – Харків. : Технологічний Центр, 2015. – № 3/5 (23). – С. 12–16 (0,4 д.а.). – Режим доступу: <http://journals.urau.ua/tarp/article/view/44607/41087>

### *в інших наукових виданнях:*

7. Твердушка Т.Б. Методичні підходи до визначення критеріїв ефективності використання робочого часу у виробництві / Т.Б. Твердушка // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць / Т.Б. Твердушка. – Т. 2. Ч. II. – К.: КНЕУ, 2007. – С. 765 – 773 (0,6 д.а.).

8. Твердушка Т.Б. Методичні підходи до визначення критеріїв ефективного використання робочого часу / Т.Б. Твердушка // Проблеми економіки підприємств в умовах сталого розвитку: матер. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 3-4 квітня 2008 р.) – К. НУХТ, 2008. – С. 57 – 58 (0,1 д.а.).

9. Твердушка Т.Б. Ціннісно-орієнтована класифікація елементів трудового процесу / Т.Б. Твердушка // Управління людськими ресурсами: держава, регіон, підприємство: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Донецьк, 23-26 вересня 2009 р.) – Донецьк: ДонНУ, 2009. – С. 57 – 58 (0,1 д.а.).

10. Твердушка Т.Б. Концепція безперервного вдосконалення трудових процесів / В.М. Петюх, Т.Б. Твердушка // Соціально-економічні та демографічні проблеми збереження і розвитку трудового потенціалу регіонів: матер. всеукр. наук.-практ. конф. (м. Тернопіль, 1-2 жовтня 2009 р.) – Тернопіль: ТНЕУ, 2009. – С. 9 – 13. (0,3 д.а., особисто автору – 0,2 д.а.: визначено концептуальні положення та прикладні засади безперервного вдосконалення трудових процесів).

11. Твердушка Т.Б. Контроль та управління якістю процесів на стадії виробництва продукції / Б.П. Шохін, Т.Б. Твердушка // зб. наук. пр. Військового інституту Київського національного університету ім. Т. Шевченка. – К.: ВІКНУ, 2009. – №22. – С. 25 – 30. (0,4 д.а., особисто автору – 0,3 д.а.: проаналізовано інструментарій менеджменту якості, удосконалено методичні та прикладні засади його імплементації у систему безперервного вдосконалення трудових процесів).

12. Твердушка Т.Б. Впровадження групової форми організації безперервного вдосконалення трудових процесів операційного рівня / Т.Б. Твердушка // Зб. наук. праць Військового інституту Київського національного університету ім. Т. Шевченка. – К.: ВІКНУ, 2009. – Вип. №24. – С. 144 – 150 (0,6 д.а.).

13. Твердушка Т.Б. Процесний підхід до формування системи безперервного вдосконалення трудових процесів / Т.Б. Твердушка // Соціально-трудова відносина: теорія та практика: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 22-23 вересня 2010 р.) – К.: КНЕУ, 2010. – С. 57 – 58 (0,1 д.а.).

14. Твердушка Т.Б. Вибір раціонального варіанта системи вдосконалення трудових процесів / Б.П. Шохін, Т.Б. Твердушка // зб. наук. пр. Військового інституту Київського національного університету ім. Т. Шевченка. – К.: ВІКНУ, 2010. – №27 – С. 69–77. (0,7 д.а., особисто автору – 0,5 д.а.: розвинуто методологічні засади формування раціонального варіанту системи вдосконалення трудових процесів).

15. Твердушка Т.Б. Пропозиції щодо вибору раціонального варіанту системи вдосконалення трудових процесів / Т.Б. Твердушка // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць / ДВНЗ «КНЕУ ім. В. Гетьмана» ; т. 3 : Соціально-трудова відносина: теорія та практика : у 3 т., 2010. – С. 346 – 354 (0,6 д.а.).

16. Твердушка Т.Б. Оцінка чинників, що впливають на ефективність трудових процесів операційного рівня / Т.Б. Твердушка // Проблеми та перспективи соціально-економічного розвитку України в ХХІ столітті: Вісник Кам'янець–Подільського національного університету ім. Івана Огієнка. Економічні науки (за матеріалами III міжнар. наук.-пр. конф.) / Кам'янець–Подільський: ПП «Медприбори-2006», 2010. – С. 579 – 583 (0,3 д.а.).

17. Твердушка Т.Б. Організаційно-економічні форми активізації інноваційної праці персоналу промислових підприємств / Т.Б. Твердушка // Вісник Кам'янець – Подільського національного університету ім. Івана Огієнка. Економічні науки. / – Кам'янець–Подільський: ФОП Сисин О.В., 2011. Випуск 4. – С. 212 – 215 (0,2 д.а.).

18. Твердушка Т.Б. Активізація інноваційної праці у контексті конкурентних змін на промисловому підприємстві / Твердушка Т.Б. // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. праць / ДВНЗ «КНЕУ ім. В. Гетьмана» ; – 2012. – № 2(4). – С. 118–122 (0,2 д.а.).

19. Твердушка Т.Б. Комплексна оцінка інноваційного потенціалу персоналу: теоретико-методичні підходи / Т.Б. Твердушка // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць / ДВНЗ «КНЕУ ім. В. Гетьмана» ; Спец. вип. : Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток : у 2 т. — Т. 2. – 2012. – С. 460 – 467 (0,6 д.а.).

20. Твердушка Т.Б. Механізм активізації інноваційної праці / Т.Б. Твердушка // Технологічний аудит та резерви виробництва (Index Copernicus, Ulrich`s Periodicals Directory, DRIVER, Bielefeld Academic Search Engine, РИНЦ, ResearchBib, Directory of Open Access Journals, WorldCat, EBSCO). - Харків.: Технологічний Центр, 2013. – № 5/3 (13). – С. 34 – 37 (0,3 д.а.). – Режим доступу: <http://journals.urau.ua/tarp/article/viewFile/18538/16264>

21. Твердушка Т.Б. Соціальна ефективність інноваційної праці / Т.Б. Твердушка // Актуальні проблеми розвитку економіки в контексті глобальних викликів: матер. Міжнар. наук.-практ. конф., (м. Одеса, 19-20 вересня 2013 р.) – Одеса: «Атлант», 2013. – С. 118–120 (0,1 д.а.).

22. Твердушка Т.Б. Інтелектуальний капітал як основа інноваційного розвитку компанії / Т.Б. Твердушка // Фінансування інноваційного розвитку України: стан, проблеми та перспективи: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 7 листопада 2013 р.) – К.: КНЕУ, 2013. – С. 413 – 415 (0,1 д.а.).

23. Твердушка Т.Б. Оцінювання соціальної ефективності в контексті активізації інноваційної праці / Т.Б. Твердушка // Соціально-трудова сфера: сучасні виклики, новітні тенденції, домінанти інноваційного розвитку: матер. VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 2-3 жовтня 2014 р.). – К.: КНЕУ, 2014. – С. 93 – 97 (0,3 д.а.).

24. А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін. Економіка праці та соціально – трудові відносини : підручник / Т.Б. Твердушка – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с. – 59,2 д.а. (особисто автору – 1,2 д.а.: розвиток теоретичних засад раціоналізації трудових процесів та прикладні засади імплементації інструментарію нормування праці в якості основи вдосконалення трудових процесів).

25. Н.С. Данилевич, А.В. Калина та ін. Організація та нормування праці : навч. посіб. / Т.Б. Твердушка – К.: КНЕУ, 2015. – 389 с. – 32,4 д.а. (особисто автору – 1 д.а.: узагальнено теоретичні засади механізму раціоналізації трудових процесів та прикладні аспекти дослідження трудових процесів на підприємстві).

## АНОТАЦІЯ

**Твердушка Т. Б. Удосконалення організаційно-економічного механізму стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності. — Рукопис.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 — Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. — ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», м. Київ, 2016.

Дисертацію присвячено розвитку методології стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності машинобудівних підприємств і розробці практичних рекомендацій щодо удосконалення організаційно-економічного механізму її забезпечення.

Розкрито сутність праці як стратегічного ресурсу, класифіковано стимули праці у сфері інноваційної діяльності. Досліджено сучасний стан і тенденції розвитку інноваційної діяльності вітчизняного машинобудування. Здійснено оцінку результативності праці та проведено діагностику соціальних детермінант стимулювання праці у цій сфері діяльності підприємств машинобудівної галузі.

Розроблено методологічні підходи, покладені в основу механізму стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності, що дозволяють, на основі мотиваційного моніторингу з урахуванням переваг стейкхолдерів, здійснити науково обґрунтований вибір необхідного інструментарію стимулювання праці на вітчизняних машинобудівних підприємствах.

Запропоновано методичний підхід до проектування моделі матеріального стимулювання праці і науково-прикладний інструментарій діагностики ефективності праці у сфері інноваційної діяльності підприємства. Сформовано функціонально-логічну систему заходів із підвищення ефективності праці у цій сфері діяльності машинобудівного підприємства.

*Ключові слова:* інноваційна діяльність, організаційно-економічний механізм, мотиваційні переваги, інструментарій стимулювання праці, економічна ефективність, грейдуння, компетенції персоналу.

## АННОТАЦИЯ

**Твердушка Т. Б. Совершенствование организационно-экономического механизма стимулирования труда в сфере инновационной деятельности. — Рукопись.**

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.07 — Демография, экономика труда, социальная экономика и политика». — ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана», г. Киев, 2016.

Диссертация посвящена развитию методологии стимулирования труда в сфере инновационной деятельности машиностроительных предприятий и разработке практических рекомендаций по усовершенствованию организационно-экономического механизма по ее реализации. В работе обоснованы сущность, особенности, мотивационные основы труда в сфере инновационной деятельности предприятия. Определено понятие «стимулирование труда в сфере инновационной деятельности» как целенаправленное воздействие на мотивацию работника с помощью экономических, организационных и социальных инструментов для побуждения его к инновационной деятельности, которое должно реализоваться по соответствующим правилам, нормам, с соблюдением организационных стандартов управления процессами и отношениями в сфере инновационной деятельности с целью

достижения определенного уровня инновационной активности персонала и конкурентных преимуществ предприятия.

Обоснована структура организационно-экономического механизма стимулирования труда в сфере инновационной деятельности и содержание элементов (целевых ориентиров, показателей, критериев, ресурсов и др.); расширен спектр управленческих функций; введена процедура диагностики и сформирована программа повышения эффективности труда в сфере инновационной деятельности в соответствии с требованиями стейкхолдеров предприятия.

Проведен анализ тенденций развития инновационной деятельности машиностроительных предприятий Украины, осуществлен мониторинг социальных детерминант труда в сфере инновационной деятельности, оценена динамика его результативности и выявлены проблемные аспекты в вопросах стимулирования.

Разработаны методологические основы формирования комплекса инструментов стимулирования. Доказано, что выбор инструментов стимулирования должен базироваться на результатах мониторинга мотивационных предпочтений стейкхолдеров; учтены возможные варианты инновационной стратегии развития предприятия, включены результаты ранжирования инструментов по значимости их влияния на инновационную активность персонала, определена иерархия приоритетов использования инструментов и сценарий распределения расходов на стимулирование труда в сфере инновационной деятельности, что позволит планировать мероприятия по повышению эффективности стимулирования труда в условиях ограниченности финансовых ресурсов. Предложен методический подход к разработке модели материального стимулирования труда в сфере инновационной деятельности, который дополнен процедурой грейдинга и системой премирования на основе оценивания ключевых показателей эффективности труда.

Даны научно-практические рекомендации по повышению эффективности стимулирования труда в сфере инновационной деятельности, которые базируются на модернизации системы подачи инновационных предложений, создании в рамках матричной организационной структуры комитета инновационного развития (КИР) для обеспечения необходимых условий и эффективной работы в сфере инновационной деятельности.

Разработан научно-прикладной инструментарий диагностики эффективности труда в сфере инновационной деятельности, который позволяет осуществлять научно обоснованный выбор направлений повышения эффективности труда в сфере инновационной деятельности машиностроительного предприятия.

*Ключевые слова:* инновационная деятельность, организационно-экономический механизм, мотивационные предпочтения, инструментарий стимулирования труда, экономическая эффективность, грейдинг, компетенции персонала.

## ANNOTATION

### **Tverdushka T.B. Perfection of the organizational-economic mechanism of work stimulation in the field of innovation. — Manuscript.**

Dissertation for obtaining of scientific degree of candidate of economic sciences on the specialty 08.00.07 – demography, economy of labour, social economy and politics. – SHEE «Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman», Kyiv, 2016.

The thesis is devoted to the development of the methodology of work stimulation in the field of innovative activity of the machine-building enterprises and to development of practical recommendations concerning improving of organizational-economic mechanism of work stimulation in the field of innovation.

The essence of labor as a strategic resource and motivation basics of working in the field of innovation has been revealed. The current state and trends of the innovations engineering on the machine-building enterprises of Ukraine has been defined.

The estimation of diagnosis of the social determinants has been performed. The effectiveness of work in the field of innovation on the machine-building enterprises has been carried out.

The scientific and organizational approach to work stimulation in the field of innovation are based on motivational monitoring of preferences of stakeholders which allows to carry out an evidence-based choice of necessary tools to work stimulate on the ukrainian machine-building enterprises.

The methodical approach to the design model of material work stimulation and scientific instruments of efficiency diagnostic of work in the field of innovation has been proposed. The functional-logical system of measures to improve the efficiency of work in the field of innovation on the machine-building enterprises has been developed

*Keywords:* innovative activity, organizational-economic mechanism, motivational preferences, tool of work stimulation, economic efficiency, grading, competence of personnel.

Підписано до друку 17.03.2016 р. Зам. № 208.  
Формат 60x90 1/16. Папір офсетний. Друк – цифровий.  
Наклад 100 прим. Ум. друк. арк. 0,9.  
Друк «ЦП «КОМПРИНТ», Свідоцтво ДК №4131, від 04.08.2011 р.  
м. Київ, вул. Предславинська, 28  
528-05-42, 067-209-54-30  
email: komprint@ukr.net