

УДК 331.101.3

Чинники активізації інноваційної та новаторської діяльності в Україні на макро- та мікрорівнях

Несен Л.М.

кандидат технічних наук,
доцент кафедри менеджменту і моделювання в економіці
Вінницького національного технічного університету

Околита І.І.

студентка
Вінницького національного технічного університету

У статті розглянуто основні проблеми активізації творчого потенціалу працівників на підприємстві або в організації. Досліджено актуальні аспекти використання інноваційної праці як невід'ємного чинника підвищення рівня продуктивності підприємства. Визначено основні проблеми стимулювання новаторської діяльності в сучасних умовах розвитку економіки.

Ключові слова: мотивація, стимулювання, інновації, інноваційна діяльність, креативність, зацікавленість.

Несен Л.Н., Околита И.И. ФАКТОРЫ АКТИВИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОЙ И НОВАТОРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УКРАИНЕ НА МАКРО- И МИКРОУРОВНЕ

В статье рассмотрены основные проблемы активизации творческого потенциала работников на предприятии или в организации. Исследованы актуальные аспекты использования инновационного труда как неотъемлемого фактора повышения уровня производительности предприятия. Определены основные проблемы стимулирования новаторской деятельности в современных условиях развития экономики.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, инновации, инновационная деятельность, креативность, интерес.

Okolita I.I., Nesen L.M. THE FACTORS OF INNOVATIVE AND PIONEERING ACTIVITIES INTENSIFICATION IN UKRAINE ON MACRO- AND MICRO-LEVELS

The paper considers the basic issues of activating the creative potential of employees on the enterprise or organization. There had been researched the aspects of using an innovative work as an integral factor in increasing the productivity of the company. There had been determined the main issues for stimulating the innovative activity under contemporary conditions of economic development.

Keywords: motivation, incentive, innovation, innovative activity, creativity, interest.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сьогодні Українська держава живе в період трансформацій та економічних змін. Процес формування нових соціально-економічних відносин є досить важким і трудомістким, а в умовах політичної нестабільності та економічної кризи реалізувати ці процеси на просторах України стає дедалі важче. Процес трансформації відзначається певними позитивними змінами, але поряд із ними чітко простежуються серйозні негативні тенденції в розвитку суспільства та економіки, що стають на заваді повноцінному проведенню економічного перетворення держави. Для того щоб вийти на новий рівень розвитку, відкрити нові ринки збуту, залишатися конкурентоспроможними, постійно нарощувати обсяги виробництва та примножувати національні багатства, українській економіці вкрай необхідно сформувати нову модель

розвитку виробництва, яка буде пов'язаною з інноваційною діяльністю. Стимулювання працівників до підвищення інтелектуального рівня, забезпечення його творчої, інноваційної активності є вирішальними чинниками високої якості праці, яка, своєю чергою, стане рушійним важелем у розвитку української економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням і висвітленням основних понять та сутності інноваційної діяльності організації займалися багато зарубіжних та вітчизняних економістів, серед них: В.В. Новожилов, С.Г. Струмилін, Т.С. Хачатуров, Л.С. Бляхман, В.Д. Хартман, Б. Твісс, Е. Менсфілд, Р. Фостер, П. Друкер багато інших. Передусім вивчалися питання інтеграції науки і виробництва, шляхи впровадження досягнень НТП у виробництво та підвищення його ефективності [1].

Формування цілей статті (постановка завдання). Незважаючи на те що дослідниками було зроблено великий внесок у розвиток інноваційної діяльності підприємства, досі недостатньо дослідженими залишаються багато складових аспектів проблеми мотивації саме інноваторів – первинних атракторів інноваційних систем макrorівня. Нові економічні реалії вимагають подальшого більш глибокого вивчення питань стимулювання інноваційного потенціалу та творчої, новаторської діяльності працівників.

Виклад основного матеріалу дослідження. У вітчизняній літературі поняття «новації» стало активно використовуватись лише в період становлення ринкової економіки. До того часу користувались поняттям «науково-технічний прогрес», і проблематика нововведень розроблялась лише в межах економічних досягнень НТП та впровадження нової техніки у виробництво.

Перебуваючи у складних економічних умовах, дуже важко стати країною, яка буде лідером у розробленні нових технологій, країною, що виробляє нові й до того ж кращі товари, впроваджує процеси та надає послуги, яких потребують інші держави. Просте збільшення виробництва або споживання вже не забезпечить процвітання та конкурентоспроможності. Утверджуватись як країна з ринковим типом економіки за рахунок збільшення інновативності, більшої, ніж у наших економічних конкурентів, є виправданим шляхом довгострокової перспективи. І це не дивно, оскільки, як зауважив відомий американський футуролог Елвін Тоффлер, серед проблем, з якими стикається бізнес, немає важливішої і складнішої, ніж проблема нововведень. На думку Б. Санто, інновація – це такий суспільно-техніко-економічний процес, який через практичне використання ідей та винаходів приводить до створення кращих за своїми якістьми виробів, технологій та дає прибуток (у разі, коли інновація орієнтована на економічний зиск), її поява на ринку може принести додатковий дохід [1].

Томас Фрідман та Майкл Мандельбаум дають загальне визначення цього непростого актуального питання: «Рухаючись уперед, ми впевнені, що світ буде поділено між країнами з високим рівнем стимуляції уяви, які заохочують її розвиток у населення, та країнами з низьким рівнем її стимуляції, що пригнічує або просто не може розвивати творчі здібності своїх громадян генерувати ідеї, створювати нові індустрії та підживлювати власні запаси [2].

Укладачі восьмого за рахунком випуску Всесвітнього індексу інновацій (Всесвітня організація інтелектуальної власності (ВОІВ) спільно з університетом Корнелла і французькою бізнес-школою INSEAD) оцінили стан справ у 141 країні світу на основі 79 індикаторів, сукупність яких дала б змогу побудувати «ідеальний світ інновацій» [4].

Центр новин ООН 11 листопада 2015 р. назвав Швейцарію, Великобританію, Швецію, Нідерланди і США світовими лідерами у сфері інновацій. Такий висновок зроблено згідно з доповіддю про становище в галузі інтелектуальної власності у світі за 2015 р., яка була присвячена впливу інновацій на економічне зростання і розвиток.

Так званий «ідеальний світ інновацій» вимагає:

- збільшення обсягів витрат на розвиток інноваційної діяльності;
- створення системи державного регулювання і стимулювання інноваційної діяльності;
- формування інноваційного суспільства.

Однією з основних особливостей розвитку світового господарства в галузі інновацій за останні роки стало зростання обсягів витрат. Фінансування інноваційних процесів є одним із найважливіших аспектів розвитку інноваційної діяльності. Основні джерела фінансування інноваційних процесів: кошти приватних бізнес-інвесторів (як, наприклад, в Японії) та державні кошти (як у США).

Варто відмітити, що останнім часом в'явилися нові тенденції: приватні корпорації почали фінансувати не лише прикладні, але й фундаментальні дослідження.

Проаналізувавши національні інноваційні системи провідних країн світу, стало зрозуміло, що саме активна державна підтримка інноваційної діяльності у розвинутих країнах, орієнтація національної економіки на науково-інноваційний розвиток, державна фінансова підтримка інноваційних процесів, стимулювання інновацій через встановлення пільгового оподаткування, надання кредитів, розвиток науково-дослідної та інноваційної інфраструктур, створення сприятливого інвестиційно-інноваційного клімату виводять їх на лідерські позиції у сфері інновацій [3].

Інноваційна політика розвинених країн, таких як Великобританія, Німеччина, Італія, Канада, Японія, поступово переорієнтовується з формування винятково інноваційної економіки до побудови нового інноваційного суспільства [3].

Насправді лише незначна частина населення є дійсно інновативною. Для того щоб сформувати потужний інноваційний фундамент розвитку економіки, передові країни світу дотримуються принципів формування нового інноваційного суспільства. До таких країн саме належать Великобританія, Німеччина, Італія, Канада, Японія.

Для прикладу, у китайських коледжах тепер обов'язковим є викладання навичок підприємництва, у тому числі інноваційного, а його навчальна реформа K-12 спрямована на зміщення акценту зі стандартних тестів на креативніші. Таким чином, КНР намагається розвинути креативні та підприємницькі здібності усіх студентів [2].

Щодо України, то вона в рейтингу Всесвітньої організації інтелектуальної власності (ВОІВ) посідає 64-е місце. Бачимо, що інтенсивність перебігу глобалізаційних процесів у світовій економіці вимагає від України реакції на важливі економічні виклики. Важливо розвинути здатність своєчасно й ефективно опанувати передові досягнення в галузях науки, техніки і новітніх технологій, оскільки вплив науково-технічної та інноваційної сфер сприяє швидкому економічному зростанню держави [3; 4].

Аналіз інноваційної діяльності в економіці України за 2015 р. свідчить, що інноваційною діяльністю в промисловості займалися 824 підприємства, або 17,3%. Серед регіонів України з вищою за середню часткою інноваційно активних підприємств є Миколаївська, Харківська, Кіровоградська, Івано-Франківська, Запорізька, Херсонська, Сумська, Одеська, Львівська і Тернопільська області.

У 2015 р. на інновації підприємства витратили 13,8 млрд. грн., у т.ч. на придбання машин, обладнання та програмного забезпечення – 11,1 млрд. грн., на внутрішні та зовнішні науково-дослідні розробки – 2,0 млрд. грн., на придбання інших зовнішніх знань (придбання нових технологій) – 0,1 млрд. грн. та 0,6 млрд. грн. – на навчання та підготовку персоналу для розробки та запровадження нових або значно вдосконалених продуктів та процесів, діяльність щодо ринкового запровадження інновацій та інші роботи, пов'язані зі створенням та впровадженням інновацій (інші витрати).

Нехтування проблемами організації та стимулювання розвитку інноваційного складника економіки з боку держави може призвести до втрати Україною можливості брати активну участь у формуванні основних тенденцій від-

творення глобальних ринків науково-технічних інновацій та нових технологій.

Згідно із Законом України «Про інноваційну діяльність» [6], який спрямований на підтримку розвитку економіки України інноваційним шляхом, передбачено державну підтримку суб'єктам господарювання всіх форм власності, що реалізують в Україні інноваційні проекти.

Однак основним джерелом фінансування інноваційних витрат залишаються власні кошти підприємств – 13 427,0 млн. грн. (97,2% загального обсягу витрат на інновації). Кошти державного бюджету отримали 11 підприємств, місцевих бюджетів – 15, загальний обсяг яких становив 589,8 млн. грн. (0,7%); кошти вітчизняних інвесторів отримали дев'ять підприємств, іноземних – шість, загалом їхній обсяг становив 132,9 млн. грн. (1,9%); кредитами скористалося 11 підприємств, обсяг яких становив 113,7 млн. грн. (0,8%) [7].

За словами генерального директора ВОІВ Френсіса Гаррі, «взаємозв'язок найвищого рівня довіри між урядом, приватним сектором та університетами відіграє першорядну роль у сфері інновацій, характеризує економічний рівень країни».

Переймаючи досвід передових країн світу щодо формування інноваційного суспільства Україні, слід сформувати певні принципи на рівні держави, щоб стимулювати інноваційну діяльність:

- підтримувати пріоритетні напрями інноваційної діяльності;
- формувати і реалізувати державні, галузеві, регіональні, місцеві інноваційні програми;
- створити нормативно-правову базу та економічний механізм для підтримки і стимулювання інноваційної діяльності;
- захищати права та інтереси суб'єктів інноваційної діяльності;
- фінансово підтримувати виконання інноваційних проектів;
- стимулювати комерційні банки та інші фінансово-кредитні установи, що кредитують виконання інноваційних проектів;
- встановлювати пільгове оподаткування суб'єктів інноваційної діяльності;
- підтримувати функціонування і розвиток сучасної інноваційної інфраструктури [17].

Не менш важливого значення набуває процес інноваційної діяльності на рівні організації, фірми або ж підприємства.

Компанії по-різному беруть участь в інноваційних процесах, їх діяльність розрізня-

ється за ступенем активності дій. Вітчизняний учений Л.Р. Раменський запропонував класифікувати підприємства і компанії за чотирма типами інноваційної поведінки:

- підприємства-віоленти (віолентна поведінка);
- підприємства-патієнти (патієнтна поведінка);
- підприємства-експлеренти (експлерентна поведінка);
- підприємства-комутанти (коммутантна поведінка).

Аналогічна класифікація запропонована швейцарським економістом Х. Фризевинкелем. У табл. 1 проводиться аналогія інноваційної поведінки компанії з поведінкою у тваринному світі: віоленти – леви, слони, бегемоти; патієнти – лисиці; експлеренти – ластівки; комутанти – миші.

Віолентна поведінка характерна для великих компаній, що володіють великими ресурсами, вони діють на ринку з позиції сили, виділяють багато коштів на дослідження і розробки, маркетинг і збутові мережі.

«Горді леви» – компанії, для яких характерний найбільш динамічний темп розвитку з чіткою концентрацією на вузькому, але масовому і перспективному асортименті продуктів високої якості і за доступними цінами, вони вкладають великі кошти у створення потужних науково-дослідних структур. Однак потенціал зростання сегменту ринку, в якому

сформувався «гордий лев», рано чи пізно закінчується, і він переходить на позицію «могутнього слона».

«Могутній слон» характеризується менш динамічним розвитком, але більш диверсифікованою структурою. У цьому стані фірма може існувати довгі роки, її стійкість забезпечується великими розмірами, диверсифікацією та наявністю широкої міжнародної мережі. Із появою новинки на ринку «могутні слони» починають діяти тільки тоді, коли успіх новинки вже очевидний і, володіючи потужним фінансовим та виробничим потенціалом, відтісняють фірми-новатори на другий план і отримують максимальну комерційну вигоду від нововведення. У зв'язку з тим, що успішно розвиваються лише окремі напрями бізнесу, творчий момент такої фірми поступово знижується, і вона перетворюється на «неповороткого бегемота».

«Неповороткий бегемот» – компанія, яка, надмірно захопившись диверсифікацією, розпорошує свої сили і втрачає динаміку розвитку. З різних причин компанія втрачає можливість отримувати відповідний прибуток та інколи стає збитковою.

Відповідальність за забезпечення мотивації інноваторів лежить на менеджменті організації та його керівництві. Сьогодні ефективність інноваційної діяльності залежить не тільки від її організації, інтелектуального й інформаційного потенціалу підприємства, а й значною мірою від стилю керівництва.

Таблиця 1

Типи інноваційної поведінки за Л.Г. Раменським

Параметри	Тип інноваційної поведінки за Л.Г. Раменським			
	Віоленти	Патієнти	Експлеренти	Комутанти
	Тип компанії (класифікація Х. Фризевинкеля)			
	Леви, слони, бегемоти	Лисиці	Ластівки	Миші
Рівень конкуренції	Високий	Низький	Середній	Середній
Новизна галузі	Нові	Зрілі	Нові	Нові, зрілі
Які обслуговують потреби	Масові, стандартні	Масові, але нестандартні	Інноваційні	Локальні
Профіль виробництва	Масовий	Спеціалізований	Експериментальний	Універсальний, дрібний
Розмір компанії	Великі	Великі, середні, дрібні	Середні, дрібні	Дрібні
Стійкість компанії	Висока	Висока	Низька	Низька
Витрати на НДДКР	Високі	Середні	Високі	Відсутні
Фактор сили і конкуренції	Висока продуктивність	Пристосованість до особливого ринку	Випередження у нововведеннях	Гнучкість

В основі сучасного підходу до стимулювання праці в інноваційній сфері лежать такі завдання керівників організацій:

– максимально активізувати творчі здібності кожної особистості;

– спрямувати цю активність у русло досягнення конкретних інноваційних і економічних результатів. Завдання менеджерів, по суті, зводиться до того, щоб створити умови, в яких би найбільшою мірою міг розкритися творчий потенціал працівника та виникла б стійка потреба в напруженій і результативній праці. При цьому керівнику важливо брати до уваги ситуації, в яких здійснюється стимулювання;

– враховувати не тільки особисті здібності працівників, а й їх особисті мотиви потреби, інтереси, пріоритети [13].

Досить вдалою формою менеджменту в системі стимулювання працівників є японський досвід у форматі гуртків якості. Необхідно сформувати персонал, здатний до інноваційного пошуку і створення нового, і забезпечити умови, щоб працівник відчув на собі користь від власної ініціативи. Більшість

працівників у процесі набуття практичного досвіду опановують певні методи виконання роботи, які з часом стають усталеними. А для створення нового необхідно відійти від стереотипу, подивитись на речі по-іншому, до чого багато людей самотужки не здатні або не готові, хоча й мають достатню кваліфікацію. Щоб долучити їх до інноваційної діяльності, науковці рекомендують використовувати групу (командну) роботу. Найпоширенішими формами групової роботи, результативність якої стимулюється через участь у кінцевому результаті, є японські гуртки якості і система інтрапренерства. Гуртки якості, як правило, формують із 6–12 найкваліфікованіших і найініціативніших працівників виробничого підрозділу (робітників, інженерів, технологів) та його керівника. Робота гуртка відбувається у формі засідань один-два рази на місяць переважно в позаурочний час. Веде засідання особа (керівник) з гуртка, інколи запрошують консультанта. Роботу гуртків чітко орієнтують на розв'язання конкретних проблем відповідно до затвердженого адміністрацією плану, для чого учасники засідань заздалегідь отри-

Таблиця 2

Фактори мотивації інноваторів різних типів

Основні інтереси інноваторів різних типів	Основні мотиви, що відповідають інтересам інноваторів
Визнання і кар'єра: відчуття затребуваності знань, досвіду тощо	Робота, котра змушує розвивати свої здібності; шанси на просування по службі; високий ступінь відповідальності; робота, що дає змогу працювати самостійно; можливість навчання і самонавчання; участь у прийнятті рішень і управлінні; можливість передавати досвід і знання
Творчість та ініціатива: затребуваність інновацій та інноваторів	Робота, що вимагає творчого підходу; цікава робота; складна і важка робота; робота за здібностями; можливість проявляти ініціативу; участь інноватора у постановці цілей, аналізі умов їх досягнення; інтелектуальна робота
Свобода праці і творчості: Свобода творчості від політичних, релігійних, бюрократичних та інших обмежень	Відсутність тиску; зручний режим роботи; можливість розпоряджатися власним часом; вільний доступ до інформації; можливість обміну інформацією; право самоконтролю
Імідж першовідкривача: Правова захищеність авторських прав	Право автора на юридичний захист розробок
Матеріальні блага: висока оплата результатів праці	Висока заробітна плата, яка відповідає результатам праці
Інноваційний бізнес: участь інноваторів у прибутку	Участь у прибутку; участь у капіталі
Психологічний комфорт: толерантне ставлення колег і керівництва, гарантії зайнятості	Добрі відносини з колегами; партнерські відносини в колективі; надійне місце роботи
Визнання і слава: визнання й вдячність колег та керівництва, широкого загалу	Визнання і схвалення добре виконаної роботи; користь для суспільства; тривала відпустка; інформування про заслуги інноватора в соціальному середовищі; патерналізм

мують необхідну інформацію. Використання такого досвіду призвело до того, що потяг до якості та новаторства став ментальною рисою японців.

Як свідчать дослідження, мотиви інноваційної діяльності можуть бути досить різними. У структурі мотивації персоналу виділяють внутрішню та зовнішню складові. До внутрішньої мотивації відносять потреби в самовираженні й бажання якось проявити себе, отримати похвалу, визнання, захопленість розумовим, часто рутинним процесом і, зрештою, задоволення потреби пізнання та самовдосконалення [8]. Тобто найважливішими мотивами інноваційної творчої діяльності є внутрішні пізнавальні мотиви.

У табл. 2 виконано групування основних внутрішніх мотивів відповідно до основних інтересів інноваторів. Це дає можливість добирати найбільш дієві мотиви для кожного члена команди інноваційного проекту [14].

Хоча занадто велика захопленість творчим процесом передбачає й певний негативний момент. Пристрасть до винагороди, похвали, прагнення до суспільства найбільш сильних і сміливих, передових, бути найкращим на рівні здорового глузду важко диференціювати: «Геній завжди передбачає в людині прагнення слави, яка робить його нечутливим до всякого роду побажань, відкриває його душу лише для пристрасті пізнання» [9].

Зовнішня мотивація охоплює три складові елементи.

По-перше, це матеріальне стимулювання у вигляді заробітної плати, доплат, премій тощо. В Україні ж мотиваційний потенціал оплати інтелектуальної праці використовується недостатньо. За даними дослідження, проведеного YE Austion Associates (YAA), за обсягом «втечі інтелекту» Україна посідає 52-гу позицію серед 60 країн. Поряд із «втечею назовні» спостерігається і внутрішня, тобто перехід найбільш здібних молодих фахівців зі сфери досліджень до сфери бізнесу, внаслідок чого престижними стають ті види діяльності, які легко приносять дохід і не потребують високого освітньо-кваліфікаційного рівня [15].

По-друге, це трудова мотивація, яка виражена, з одного боку, у підвищенні рівня відповідальності, самостійності під час вирішення виробничих завдань, розвитку комунікаційних зв'язків у колективі, вдосконаленні організації праці на робочому місці, а з іншого – у самовираженні та самореалізації працівника.

По-третє, це статусна мотивація, яка характеризується суспільним визнанням виробничих заслуг працівника, бажанням мати професійний та моральний авторитет, бути неформальним лідером у колективі.

Інноваційна діяльність у сучасних умовах є найбільш перспективним джерелом формування конкурентних переваг підприємства, тому основною стратегічною ціллю інноваційної діяльності є підвищення конкурентоспроможності організації на ринку шляхом:

- підвищення якості та технічних характеристик товарної продукції, виходу на нові ринки з новою продукцією;

- зниження собівартості продукції, вдосконалення технологій, зниження витрат тощо [16].

Тобто цілі інноваційної діяльності напряму залежать від виду інновації, які впроваджуються. Своєю чергою, головною ціллю інноваційної діяльності є підвищення прибутків та рівня окупності капіталовкладень.

Висновки з цього дослідження. Новаторська діяльність персоналу виступає одним із пріоритетних напрямів управління на підприємстві. Інноваційна праця стає визначальною в сучасних умовах розвитку ринкових відносин, без якої національна інноваційна система не зможе ефективно формуватися і функціонувати. Зауважимо, що моральне стимулювання, займаючи вагоме місце в системі мотивації інноваційної діяльності персоналу підприємств, повинно ефективно поєднуватися з матеріальним стимулюванням, оскільки гідний розмір винагороди за інноваційну діяльність сприймається працівниками не лише як засіб задоволення певних матеріальних потреб, а насамперед як рівень визнання заслуг працівника відповідно до ступеня впливу на кінцеві результати від упровадження інновації.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Краснокутська Н.В. Інноваційний менеджмент : [навч. посіб.] / Н.В. Краснокутська. – К. : КНЕУ, 2003. – 504 с.
2. Інновація для початківців [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://kfund.ua/wp-content/uploads/2015/12/Sozдание-innovatorov_chast1.pdf.
3. Free voice information analysis center [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://iac.org.ua/svitovilideri-u-sferi-innovatsiy>.

4. The Global innovation index [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.globalinnovationindex.org/content/page/GII-Home>.
5. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
6. Закон України «Про інноваційну діяльність» // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 36. – Ст. 266.
7. Статистичний збірник Державна служба статистики в Україні. інноваційна діяльність промислових підприємств [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/metaopus/2015/1-2_07_02_01_2015.htm.
8. Державна служба: парадокси дослідження / Рекдол.: Т. Пахомова [та ін.]. – К. : УАДУ, 2000. – Вип. 2 : в 4-х т. – Ч. 3. – С. 96–99.
9. Гельвецій. Об уме / Гельвецій // Собрание сочинений : в 2-х т. – М., 1972. – Т. 1. – 640 с.
10. Семикіна М.В., Коваль Л.А. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання : [монографія] / М.В. Семикіна, Л.А. Коваль . – Кіровоград : Степ, 2002. – 212 с.
11. Все про туризм. Туристична бібліотека [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://infotour.in.ua/novikov53.htm>.
12. Портер М. Конкурентная стратегия: методика анализа отраслей и конкурентов / М. Портер ; пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007.
13. Микитюк П.П. Інноваційний менеджмент : [навч. посіб.] / П.П. Микитюк. – Тернопіль : Економічна думка, 2006. – 295 с.
14. Шипуліна Ю.С. Мотивація персоналу та інноваційна культура підприємства / О.В. Прокопенко, Ю.С. Шипуліна // Маркетинг: теорія і практика : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – 2014. – № 21. – С. 134–142.
15. Гук Н.А. Посилення інтелектуалізації праці та тенденції її структурних зрушень в Україні / Н.А. Гук // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 2(116). – С. 125–130.
16. Хаустова К.М. Цілі інвестиційно-інноваційної діяльності в системі стратегічного управління підприємством / К.М. Хаустова. – Мукачево, 2011. – С. 179–180.