

МОТИВАЦІЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ІННОВАТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

DOI: 10.32620/cher.2022.2.9

Постановка проблеми. У дослідженні представлено основні аспекти процесу мотивації та стимулювання розвитку інновативності соціально-економічних систем. Основна мета дослідження – визначити умови та складові успішної мотивації розвитку інновативності соціально-економічних систем в залежності від їх специфіки та масштабу. *Методологічною основою дослідження* стали сучасні теорії мотивації провідних закордонних та вітчизняних науковців. В проведеному дослідженні використані методи діалектики, способи і принципи наукового пізнання, інструменти аналізу та синтезу щодо визначення ролі та значення окремих складових мотиваційного процесу у контексті розвитку інновативної активності у соціально-економічних системах. Основною гіпотезою дослідження стало припущення щодо можливості прискорення розвитку інновативності соціально-економічних систем за умови накопичення якісного людського та інтелектуального капіталу, врахування впливу внутрішніх та зовнішніх чинників інновативного розвитку. *Виклад основного матеріалу.* Дослідження теоретичної сутності складових мотиваційного процесу в межах інновативної активності дозволило визначити складові мотиваційного потенціалу у межах різних соціально-економічних на мікроекономічному рівні та ідентифікувати синкретичні явища формування такого потенціалу на мезо- та макрорівнях. *Оригінальність та практична значимість дослідження* підтверджується: запропонованим механізмом стимулювання інновативності соціально-економічних систем що враховує особливості та залучає інструменти стимулювання в залежності від рівня та масштабу соціально-економічної системи; визначеними каталізаторами розвитку інновативності соціально-економічних систем, що доступні у сучасних умовах господарювання. *Висновки та напрями подальших досліджень.* Подальші дослідження будуть спрямовані на пошук та удосконалення сучасних методів мотивації та стимулювання розвитку інновативної активності з урахування світового досвіду впровадження існуючих інструментів та оцінки ефективності їх використання як у якісному так і у кількісному вимірі.

Ключові слова:

мотивація, потенціал, соціально економічна система, інновативність, розвиток, ефективність, механізм, каталізатор.

MOTIVATION AND STIMULATION OF THE INNOVATIVENESS DEVELOPMENT OF SOCIO-ECONOMIC SYSTEMS

Problem statement. The study presents the main aspects of the process of motivation and stimulation of innovation of socio-economic systems. *The main purpose of the study* is to determine the conditions and components of successful motivation for the development of innovation of socio-economic systems depending on their specifics and scale. *The methodological basis of the study* were modern theories of motivation of leading foreign and domestic scientists. The study uses the methods of dialectics, methods and principles of scientific knowledge, tools of analysis and synthesis to determine the role and importance of individual components of the motivational process in the context of the development of innovative activity in socio-economic systems. *The main hypothesis of the study* was the assumption of the possibility of accelerating the development of innovation in socio-economic systems, provided the accumulation of quality human and intellectual capital, taking into account the impact of internal and external factors of innovative development. The study of the theoretical essence of the components of the motivational process within the innovative activity allowed to determine the components of motivational potential within different socio-economic at the microeconomic level and identify syncretic phenomena of formation of

¹ Зеленко Олена Олександрівна, д-р екон. наук, професор, професор кафедри міжнародної економіки і туризму, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, м. Дніпро, Україна.

Zelenko Olena, Doctor of Economic Science, Professor, Professor of International Economics and Tourism Department, Volodymyr Dahl East Ukrainian National University, Dnipro, Ukraine.

ORCID ID: 0000-0003-4880-246X

e-mail: zelenko.olena@gmail.com



such potential at meso- and macro levels. *The originality and practical significance of the study* is confirmed by: the proposed mechanism for stimulating the innovation of socio-economic systems that takes into account the features and involves incentive tools depending on the level and scale of the socio-economic system; certain catalysts for the development of innovation of socio-economic systems available in modern economic conditions. *Conclusions and directions for further research.* Further research will be aimed at finding and improving modern methods of motivation and stimulating the development of innovative activity, taking into account the world experience of implementing existing tools and assessing the effectiveness of their use both qualitatively and quantitatively.

Key words:

motivation, potential, socio-economic system, innovation, development, efficiency, mechanism, catalyst.

Постановка проблеми. Проблема мотивації щодо ефективної діяльності є «старою як світ», її вирішенням займається не одне покоління науковців та практиків в системі соціально-економічних відносин. Вже давно визначено, що мотивація представляє собою психофізіологічний спонукальний процес, який спрямовує певну діяльність окремої особи на задоволення відповідних потреб. На тлі інтенсивного розвитку, опанування шостого технологічного укладу та різнорівневої конкуренції між різномасштабними соціально-економічними системами зазначена проблема загострюється необхідністю реалізації мотиваційних процесів в інноваційній сфері та в сфері інновативної активності.

Проблема мотивації інноваційної діяльності виділяється своєю специфічністю внаслідок багаторівневості та складності економічних, психологічних й етичних взаємин, що виникають у ході інновативного процесу. З іншого боку, вирішення окресленої проблеми є обов'язковою умовою стабільності розвитку соціально-економічних систем незалежно від її розмірів, адже саме інновації дають найвагоміші конкурентні переваги.

Поняття мотивації є невід'ємним від поняття стимулювання, яке змістовно передбачає сукупність певних зовнішніх збуджувальних засобів та заходів покликаних генерувати та посилити особисті інтереси а відповідно і мотивацію до ефективної діяльності. У контексті інновативного розвитку процес стимулювання, так само як і мотивації, має бути особливим, залежним від масштабу соціально-економічної системи.

Процеси мотивації та стимулювання не є всеосяжними, такими, що вичерпно розкривають сутність та особливості розвитку інновативності соціально-економічних систем. Варто згадати та провести паралелі із хімією, яка у межах власних досліджень виділяє поняття каталізатор, що детермінується як ре-

човина, яка змінює (найчастіше, прискорює) швидкість хімічної реакції між іншими реагентами. Так само у соціально-економічних системах, будь-який інновативний процес, перебуваючи під впливом мотивації та стимулюючих засобів, відчуває на собі певний ефекти (позитивний чи негативний) від взаємодії з певними факторами, які можна розглядати у якості каталізаторів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розпочинаючи процес дослідження варто звернутися до визначення основоположних складових досліджуваної проблеми, а саме до поняття мотивації, потенціалу та інновації. Враховуючи той факт, що визначення процесу мотивації було представлено вище, є доцільним проаналізувати що таке потенціал і власне інновація.

Загальновизнано, що потенціал представляє собою сукупність певних можливостей, сил, запасів, засобів, які можливо активувати, задіяти, використати у будь-який час. У сфері соціально-економічних систем потенціал розглядається як система наявних та придатних до мобілізації ресурсів, що можуть бути використані для її забезпечення її всеосяжного розвитку.

Визначення поняття інновації є складнішим. Інновація – це творче руйнування. Цю тезу більше ста років тому сформулював Й. Шумпетер. Спираючись на неї, можна провести аналогію, що інновативність соціально-економічних систем передбачає їх здатність до сталої трансформації, що призводить до якісних перетворень її повсякденної життєдіяльності.

Усе частіше можна почути у вжитку не тільки термін інновація, але і його похідні поняття, що проявляються в економічному середовищі, у суспільному житті, в культурній сфері. Це загальносвітова незворотна тенденція, яка набирає обертів. Саме інновації та явище інновативності у даний час визна-





чаються як важливі складові, що впливають не лише на успішність окремого підприємства чи організації, але і загалом на суспільно-економічний розвиток окремої території, регіону, країни. Інновативність, по суті, стає незамінною умовою позитивних трансформацій у різних сферах людського буття. Саме завдяки цьому явищу змінюється у тій чи іншій мірі повсякденна діяльність, адже вона акумулює нові знання.

В авторитетній енциклопедії «Британіка» [1] зазначено, що інновація – це створення нового способу щось робити, незалежно від того чи це стосується конкретного підприємства (наприклад, створення нового продукту) чи абстрактного явища (наприклад, розвиток нової філософії або теоретичного підходу до проблеми). Розвиток теорії інновацій має свої витoki саме від теоретика інновативності, вже згадуваного Йозефа Шумпетера, який століття тому доклав багато зусиль, аби довести людству, що інновації є головним джерелом економічного зростання [2]. Дослідження Й. Шумпетера у 50-х роках ХХ століття покладені в основу економічної концепції R&D (research and development), авторами якої були американські економісти К. Ерроу, Р. Нельсон і С. Вінтер. Майже у той самий час К. Фрімен у Великобританії за дорученням Федерації британської промисловості здійснив акумуляцію інформації щодо «R&D» діяльності серед британських підприємств і організацій. Через декілька років саме до К. Фрімена звертаються представники Паризької Організації економічного співробітництва із проханням створити уніфіковану систему збору статистичних R&D-показників, яку можна буде застосувати на міжнародному рівні. Саме так на світ з'явився «Посібник Фраскати» [3], який і досі залишається найбільш авторитетним виданням з рекомендаціями щодо збору статистичних даних у сфері інноваційної діяльності.

Економічні теорії та пов'язані з ними індикатори розвитку, досягнення яких є можливим за умови значних капіталовкладень в інноваційну діяльність призвели до того, що донедавна інновації та інновативність вважалися притаманними тільки для економічно розвинених систем. Флагмани інновацій були комерційні організації, університети, дослідницькі установи та центри, що розташовані на території розвинутих країн. Але тенденція змінюється: поступово розширюється географічний ареал дослідження інноваційної ак-

тивності, яка проявляється не тільки у високотехнологічних секторах, та розвинутих країнах. До інноваційної діяльності долучаються країни, що належать до категорії «відсталих», а поняття «інновації» використовують не тільки у виробничій, але й в організаційній чи управлінській діяльності.

Ставитися до інновацій можна по-різному, адже паралельно з позитивними, чуємо негативні відгуки стосовно того який ефект має більшість після їх впровадження. Вигода кількох є неприйнятною, а бажаним результатом вважається позитивний вплив на більшість учасників інноваційного процесу. Сам Й. Шумпетер зазначав, що успішна інновація – це досягнення інтелекту, а не волі. І тільки такий підхід може забезпечити творче руйнування із подальшим позитивним впливом на соціально-економічну систему вцілому, а не на окремих її представників.

З метою кращого розуміння сутності інновацій та інновативних процесів та визначення мотиваційного потенціалу розвитку інновативності соціально-економічних систем, варто згадати про такий аналітичний масив даних, як Інноваційне табло ЄС [4]. Цей інструмент дає змогу реалізувати порівняльний аналіз розвитку країн ЄС у площині інноваційної діяльності на тлі інноваційної діяльності різних регіонів світу та країн-сусідів по географічній мапі. Інноваційне табло ЄС – це основа для визначення передових та проблемних галузей у контексті реалізації інноваційної діяльності в окремих соціально-економічних системах.

За показниками Інноваційного табло ЄС, була проаналізована і Україна. Це традиційна для ЄС практика застосовувати аналіз інноваційної діяльності не лише до країн співтовариства, але і до держав, що претендують на вступ в ЄС та для деяких інших країн. У документі, що розроблений Міністерством освіти і науки України у 2019 р, - «Стратегія розвитку сфери інноваційної діяльності до 2030 року» [5] – зазначено, що «Інноваційне табло ЄС» віднесло Україну до групи «Інноватор, що формується» разом з Болгарією, Македонією та Румунією. Проведений експертами аналіз за компонентами свідчить, що Україна має значні нереалізовані можливості в інноваційному розвитку, особливо щодо комерціалізації нововведень та в сфері захисту права інтелектуальної власності. Головними перевагами України, з точки зору європейських експертів, є вигідне

географічне положення, ємний ринок, наявність поглибленої та всебічної зони вільної торгівлі між Україною та ЄС та відносно високий рівень розвитку людського потенціалу».

Варто зазначити, що «Інноваційне табло ЄС» - це не єдиний інструмент аналізу рівня розвитку інновативності соціально-економічних систем. Зокрема, в зазначеній вище стратегії представлено й інші світові рейтингові показники. За даними різних джерел конкурентна позиція України є нестійкою. Так, за даними Всесвітнього економічного форуму у Звіті про глобальну конкурентоспроможність 2019 р., Україна посіла 85 місце серед 141 досліджуваних держав [6]. Відповідно до індексу інноваційного розвитку, представленого агентством Bloomberg у 2020 році, Україна на 56 місці серед 60 досліджуваних держав. За даними Глобального індексу інновацій [7], Україна в 2020 році серед 131 країн посідає 45 місце, 2021 – вже 49 [8].

Аналіз досліджень показав, що більшість публікацій присвячено загальнотеоретичним питанням інноваційного розвитку систем та аналізу поточного стану інноваційної діяльності в межах України та інших країн світу. Відповідно, постає слушне питання: що передує, сприяє інноваціям та інновативному розвитку соціально-економічних систем? Які рушійні сили є вирішальними в інноваційному процесі?

Мета дослідження. Таким чином, у даному дослідженні буде визначено особливості формування та розвитку мотиваційного потенціалу, механізму стимулювання та каталізаторів розвитку інновативності соціально-економічних систем.

Виклад основного матеріалу дослідження. У представленому контексті дослідження варто пригадати першу групу показників Інноваційного табло ЄС, та, зокрема, звернути увагу на так звані людські ресурси. Простіше кажучи, мова йде про носіїв робочої сили, про людей. Саме людина є основним генератором розвитку. Від її особистих потреб та сформованих саме на основі потреб мотивів залежить схильність до будь-якої діяльності чи, навпаки, небажання працювати.

Розвиток теорії мотивації бере свій початок в середині минулого століття. Узагальнення теоретичних положень різних наукових підходів щодо розвитку мотивації, та її ролі в економічній діяльності, зокрема і у розвитку інновацій, та реалій сучасності демон-

струють, що в основі мотивації людини до інноваційної діяльності, як і будь-якого іншого виду трудової діяльності також покладено потреби, що генерують мотиви. На думку М. Семікіної, та Л. Коваль, потреби — це одна з фундаментальних категорій теоретичної та прикладної економіки, які відображають бажання, прагнення людей мати, споживати, використовувати ті матеріальні та духовні блага, в яких вони відчують необхідність [9, с. 44]. Таке саме трактування поняття «потреби» підтримують інші науковці, наголошуючи на тому, що дослідження та обґрунтування змісту даного терміну як базису для мотивації. Більше того, серед усієї сукупності потреб на першому плані завжди перебуватимуть власні, особисті потреби. Таким чином, саме особисті потреби є відправною точкою, основою для створення дієвих мотивів.

Серед трактувань зв'язків між потребами і мотивами, найбільш об'єктивне представлено В. Магуном, який зазначає, що: "Мотив, що спонукає людину до трудової діяльності, являє собою образ бажаного блага, яке прийде замість потреби за умови виконання певних трудових дій" [10, с. 70]. Звідси можна зробити висновок, що саме нестандартні потреби інноватора відіграють головну роль у спонуканні його до інноваційної діяльності.

Історія розвитку теорії мотивації демонструє, що рівень визначеності проблем мотивації обумовлюється сферою діяльності, рівнем матеріальних статків конкретної людини на тлі умов її трудової діяльності. Наукові доробки мотиваційних теорій, що історично сформувалися у контексті розвитку соціально-економічних систем трансформувалися паралельно із розвитком суспільного виробництва, переформатуванням змісту людської праці, що пов'язано із підвищенням кваліфікаційних вимог, творчих здібностей, креативно-інтелектуального потенціалу у зв'язку із посиленням конкуренцією на ринку робочої сили та зростаючими міжнародні стандартами якості життя.

Усвідомлення базису мотиваційного потенціалу, що формується у спектрі трудової діяльності і генерує у подальшому інновативну активність, підтверджено у великій кількості практичних досліджень, які засвідчують, що існує прямопропорційний зв'язок між рівнем задоволення потреб (в тому числі і професійних) працівників та рівнем їх трудової активності. Перші такі висновки можна зробити, аналізуючи роботи авторів змісто-





вих мотиваційних теорій: А. Маслоу, Д. Мак-Клелланда, Ф. Герцберга, а також їх послідовників.

Відомий дослідник А. Маслоу на початку 50-х років ХХ століття запропонував використовувати «піраміду потреб», що складається із п'яти шаблів. В основі «фігури» покладено первинні фізіологічні потреби людини, та відчуття безпеки життєдіяльності; далі нашаровуються вторинні потреби, які проявляють у бажанні кожної людини бути причетним до певної спільноти/колективу, у необхідності визнання та самоствердження власної особистості іншими членами спільноти, у необхідності власної самореалізації та розкриття творчих здібностей [11]. За представленим підходом А. Маслоу доведено, що задоволення кожного шабля потреб реалізується поетапно від нижчих до вищих рівнів «піраміди»; доки не задоволені потреби нижчого рівня, вищі не перетворюються у мотиви до активізації трудової діяльності. Дана теорія мотивації повністю реалізується і у сфері інновативної діяльності відповідно до матеріальних і духовних потреб, які формуються під впливом світогляду та якості життя кожної конкретної людини.

Теорія А. Маслоу частково співпадає з теорією Д. Мак-Клелланда, який обґрунтовує формування мотивів на основі потреб у певних досягненнях. Серед потреб, які доповнив Д. Мак-Клеланд зазначаються потреби влади, успіху тощо [12].

Послідовником А. Маслоу та Д. Мак-Клелланда став Ф. Герцберг [13], який представив теорію задоволення працею, яка ґрунтується на двох групах факторів. Перша група факторів пов'язана з умовами праці та її оплатою, із соціальним статусом людини, а також із внутрішнім кліматом всередині організації. Друга група факторів впливає безпосередньо на професійну діяльність зміст і характер виконуваної роботи, відчуття успіху, можливості професійної та службової кар'єри, рівень самостійності, відповідальність у роботі. На думку Ф. Герцберга, перша група – так звані "гігієнічні фактори" – за умов певного рівня їх задоволення не дають розвинути почуття негативного ставлення до праці, то друга група – "мотиваційні фактори" – активно впливають на ступінь задоволення працею.

Варто зазначити, що не всі дослідники дотримуються точки зору Ф. Герцберга відносно представленого групування факторів.

Так А. Колот та А. Никифоров ставлять під сумнів запропоновану класифікацію, аргументуючи це тим, що за допомогою зароблених грошей людина матиме можливість також задовольнити широкий спектр потреб нематеріального характеру (соціальних, духовних та ін.). Тому віднесення оплати праці суто до "гігієнічних факторів" вимагає більш глибоких пояснень та обґрунтувань [14, с. 18]. Цієї ж самої точки зору дотримується і Д. Богиня, який проаналізувавши рівень оплати праці в інноваційній сфері, зазначає, що доцільно віднести заробітну плату саме до групи мотиваційних факторів [15, с. 19]. Представлені висновки підтверджуються доробками інших вчених та даними статистики, тому можна стверджувати, що: у випадку, якщо винагорода за роботу не задовольняє потреби, які покривають відповідний рівень життя і відповідають конкретному соціальному статусу працівника, у такому разі саме зарплата стає ключовим мотиваційним фактором.

Вирішення проблеми мотивації в інноваційній діяльності залежить від прийнятої концепції розвитку соціально-економічної системи, її будови, моделей поведінки учасників інноваційної діяльності в трудовому процесі, форм стимулювання праці і тощо. Мотивація, розмір і форма винагороди безпосередньо пов'язані з оцінкою праці. Необхідно розрізняти дві групи оцінок, від яких залежить винагорода: внутрішні і зовнішні. Внутрішні оцінки виходять від самого учасника трудової діяльності. Винагорода при цьому забезпечується безпосередньо роботою, її змістовним наповненням, умовами виконання, індивідуальною роллю кожної учасника в колективній діяльності. Внутрішні оцінки самої людини і пов'язана з ними винагорода за трудову діяльність в інноваційній сфері значною мірою залежать від створених відповідних умов трудової діяльності, іміджу конкретної організації (території, регіону), а також від форм розподілу праці при реалізації інновативних процесів.

Зовнішні оцінки в інновативній діяльності здійснює стороння особа, що є суб'єктом управління по відношенню до конкретної людини. Винагорода за них проявляється у формі заробітної платні, додаткових преміальних виплат і соціальних послуг з боку організації, просування по кар'єрних сходинках, а також у вигляді різних заохочень. При побудові системи мотивації важливо забезпечити відповідність зовнішніх і внутріш-

ніх оцінок і винагород як умови гармонійної і продуктивної праці кожної людини.

Цікаві результати власних досліджень щодо мотивації інноваційної діяльності представили Г. Савіна, І. Крутій, О. Скоробагатко [16]. Науковці зазначають, що особливість чинників мотивації у межах конкретної організації визначається їх безпосереднім контактом та взаємодією з носієм мотиваційного потенціалу, а саме – з людиною, яка працевлаштована у цій організації.

У такому разі, мотиваційний потенціал варто розглядати як сукупність потреб людини та ступінь їх задоволеності у конкретний період її діяльності в межах організації. Впливаючи на людину, точніше на її ставлення до праці, певні чинники можуть також впливати один на одного, посилюючи або послаблюючи спонукаючу дію кожного складового елемента мотиваційної системи.

Дослідники [16] в межах однієї організації виділили дві основних групи чинників, що впливають на мотиваційний потенціал працівника, а саме: біосоціальні та психоемоційні чинники. Біосоціальні чинники проявляються у тому, що життя кожної людини визначається єдиною системою складових, у яку входять як біологічні, так і соціальні елементи; відповідно, такі умови життєдіяльності формують потреби не тільки біологічної але і соціальної адаптації, тобто гармонізації власних взаємовідносин з іншими індивідами, групами осіб відповідно до умов, які сформувались у конкретних умовах в межах групи, соціального прошарку, суспільства шляхом опанування певних знань про конкретних індивідів, групи осіб, суспільство і т. п. Відповідно, психоемоційні чинники – це окрема система чинників, які генерують поведінку людини. Певний психічний стан обумовлюється переживаннями, конкретними ідеями людини, її підсвідомими асоціаціями. Ступінь емоційної насиченості життєдіяльності людини у свою чергу залежить від конкретних життєвих обставин, стану фізичного та психічного здоров'я, яке можна розглядати через призму конкретних психічних станів, що проявляються через увагу, емоції, психічні установки (наприклад: задоволення чи незадоволення власним життям). Мотиви, в основі яких знаходяться особистісні характеристики з представлених двох груп чинників, слід розглядати як індивідуальні. Мотиви, побудовані на загальних формальних правилах, слід розглядати як колективні мотиви.

Якщо спиратися на викладений підхід, можна стверджувати, що до складу мотиваційного потенціалу розвитку інноваційної діяльності в межах окремої соціально-економічної системи на мікрорівні, входять:

1) потреба та підтримка особистості у самовираженні;

2) формування сприятливих умов шляхом: розвитку ефективних засобів комунікацій (творчої корпоративної культури); надання можливості навчання та підвищення власного кваліфікаційного рівня; наявності відкритої та доступної інформації про рівень забезпеченості власними фінансовими ресурсами тощо.

Такий підхід до трактування складових мотиваційного потенціалу щодо розвитку інноваційної активності враховує ключові чинники, які відіграють значну роль у процесі визначення конкретних мотивів населення, що перетворюються у джерело інноваційних ідей; саме вони мають визначитися як найбільш оптимальні для більшості організацій.

Важливою складовою для визначення сутності процесу мотивації є взаємозв'язок між такими ланками одного ланцюжка, як потреби, цінності, цілі та мотиви. Характер мотиваційної поведінки, що і формує мотиваційний потенціал окремої особистості, який охоплює всі зазначені елементи, визначається змістом мотивації праці як процесу підготовки до трудової діяльності, оволодіння знаннями, технологіями, засобами виробництва, розвитку власної конкурентоспроможності в межах окремої організації, на регіональному, національному та міжнародному ринку праці.

Варто зазначити, що мотиваційний потенціал є різним в залежності від рівня та масштабу реалізації. Відповідно, мотиваційний потенціал до інноваційної активності окремого регіону, як соціально-економічної системи мезорівня, формується як певна сукупність потенціалів окремих суб'єктів господарювання. Але, якщо поглянути на даний процес з математичної точки зору, між сумою мотиваційних потенціалів окремих організацій та розміром мотиваційного потенціалу регіону не можна поставити знак рівняння. Вони не тотожні між собою, адже на формування мотиваційного потенціалу інноваційної активності регіону впливають зовнішні чинники, які формуються не тільки в самому регіоні, але й поза його межами, на міжрегіональному та національному рівні. Іншими словами мотиваційний потенціал інновацій-





ної активності регіону – це результат синергії, що утворюється в процесі взаємодії

Дуже важливо, аби мотиваційний потенціал був за допомогою ефективних стимулів перетворений у інноваційний потенціал соціально-економічної системи. Сьогодні все більше дослідників схильються до думки, що потрібно розділяти поняття інновації та інноватики.

Інновація – кінцевий результат творчовинахідницької діяльності, що має прикладний характер та генерує один або декілька позитивних ефектів (економічний, соціальний, тощо).

Інноватика – галузь науки, що вивчає закономірності процесів створення та впровадження інновацій. До її пріоритетних напрямків відносяться дослідження психологічних ефектів, інженерного і філософського розуміння інновації, шляхів підвищення сприйнятливості, схильності до інновацій у суспільстві взагалі і у підприємців зокрема. Саме тому так важливо аби мотиваційний потенціал був перетворений у інноваційний потенціал, під яким варто розуміти здатність окремої людини, організації чи цілого регіону до [17, с. 15]: адекватного сприйняття основних інноваційних ідей; встановлення економічної доцільності використання інновації; вміння ефективно і швидко навчатись використовувати нововведення відповідно до міжнародних стандартів якості; генерації наукових ідей; оцінки можливих ризиків під час впровадження конкретної інновації; особистісно-зорієнтованого засвоєння науково-технічних досягнень та поєднання внутрішніх і зовнішніх особливостей кожної людини-індивіда із загальними особливостями ментальності відповідної поселенської мережі та країни.

Враховуючи викладені особливості поняття інноватики та трактування мотиваційного та інноваційного потенціалу, наступну частину дослідження варто присвятити проблемі перетворення мотиваційного потенціалу у реальний процес розвитку інновативності соціально-економічних систем на основі впровадження механізмів стимулювання інновативної активності окремих елементів зазначених систем.

Дослідження даної частини проблеми варто розпочати із визначення основних понять. Основоположним є саме механізм, який за теорією фізики ідентифікується як система об'єктів, призначена для перетворення для

цільового спрямування руху інших об'єктів. Відповідно економічний механізм – це сукупність методів та прийомів, за допомогою яких соціально-економічна система стабілізує своє положення та забезпечує економічну ефективність своєї життєдіяльності.

З іншого боку, інновативність - це здатність до практичного впровадження інтелектуальних рішень в діяльність з метою отримання позитивних ефектів [17]. З іншого боку, активність - це категорія, яка характеризує певний рівень реалізації будь-якої діяльності [18]. Таким чином інновативна активність організації, регіону – це рівень реалізації його інноваційної діяльності.

Варто зазначити, що є певні вимоги до рівня інновативної активності [18]. Закономірно, що з початку інноваційна діяльність матиме недостатній рівень, породжуючи більше витрат ніж доходів. У певний момент, якщо обрано правильний шлях розвитку та досягнуто належний рівень інновативної активності, рівень інноваційної діяльності підвищується і система перетинає точку безбитковості, починаючи виконувати головне призначення інновацій - генерувати прибуток. Цілком нормально, коли інновативна активність циклічно змінюється з достатнього рівня на високий і навпаки.

Важливо аби соціально-економічна система, одноразово перетнувши рівень безбитковості на початку інноваційної діяльності, не повернулося до нього знову. Відповідно, має бути визначена певна сукупність заходів, що дає можливість підтримувати інновативну активність на достатньому або високому рівні. Мова йде про певні стимули, що підтримуватимуть інновативну активність на належному рівні. Для забезпечення сталості процесу має бути сформована певна система або механізм стимулювання інновативної активності.

Науковці виділяють дві групи методів стимулювання в межах окремої організації, як соціально-економічної системи [19, с. 241]: методи прямого стимулювання (фінансові важелі позитивного та негативного впливу); методи опосередкованого стимулювання (заохочення, або негативний вплив у сфері управління та доступу до інструментів наукових досліджень).

Щодо методів стимулювання на рівні регіону, варто розуміти, що стимулювання інновативної активності має торкнутися всіх сфер життя. Але останні роки відстежується

невтішна ситуацію, що підтверджується і офіційними даними. В Україні відбувається поступова деградація інноваційного потенціалу [5]: за даними Державної служби статистики, кількість дослідників в Україні стрімко скорочується (із 133 744 осіб у 2010 році до 59 392 у 2017 та 57 630 у 2018), наукоємність валового внутрішнього продукту (витрати на наукові дослідження та науково-технічні (експериментальні) розробки за всіма джерелами у відсотках до валового внутрішнього продукту) у 2017 році становила лише 0,45 %, в 2020 – 0,41%; динаміка частки підприємств, що займаються інноваціями, негативна (з 28,3 % у 2016 до 8,5% у 2020) [20].

Представлена статистика свідчить, що інновативна сфера діяльності перебуває у стані занепаду: відсутній системний підхід у процесі стимулювання даної активності; єдиний показник, що зростає – це показник витрат на виконання наукових досліджень і розробок, який з 11 003,6 млн грн у 2015 виріс до 17 022,4 млн грн у 2019 (у 2020 приблизно на тому самому рівні). Але необхідно розуміти, що цей «стрибок» обумовлений негативними макроекономічними тенденціями, серед яких – щорічна інфляція на рівні не менше 5%. Причому, у 2016 та 2017 рр. даний показник перевищував 10% [20].

Спроби сформувані механізм стимулювання інноваційної активності соціально-економічним систем представлено у багатьох роботах дослідників цієї проблематики. На особливу увагу заслуговують пропозиції А. М. Колота, А. Є. Никифорова [14, с. 20], а також О. В. Прокопенка [21, с. 85], аналіз яких дозволив сформувані узагальнений механізм стимулювання інноваційності соціально-економічної системи (рисунок 1).

Рисунок 1 демонструє трирівневий механізм стимулювання інноваційності соціально-економічної системи в залежності від масштабів діяльності. Для його успішного функціонування необхідно, аби на всіх трьох рівнях стимули відповідали мотивам здійснення інноваційної активності.

У сучасних умовах більшість дослідників схилиються до думки, що основні мотиви інноваційної активності можна поділити на три групи: мотиви матеріального характеру; трудового характеру; статусні мотиви [13, с. 8]. Мотиви матеріального характеру відображають потреби окремого індивіда у певному рівні добробуту відповідно до власних суб'єктивних стандартів, стандартів регіону,

країни, міжнародних стандартів добробуту. Мотиви трудового характеру відображають побажання щодо облаштованості власного робочого місця, можливості творчої та професійної самореалізації, особливостей організації та режиму праці. Статусні мотиви розкривають потреби людини до лідерства через визнання серед членів колективу чи обіймання певної омріяної посади, виконання більш складної роботи, працевлаштування у суспільно-корисній сфері діяльності, що також визначає її престиж.

Дослідження Д. М. Богині та М. В. Семикиної [15] доводять, що основною рушійною спонукальною силою для інноваційної активності є мотиви матеріального характеру. Така ситуація характерна для не тільки для України, а для багатьох країн світу, адже саме матеріальні мотиви покладено в основу життєдіяльності будь-якої людини. На другому місці мотиви трудового характеру, адже саме вони допомагають розкритися творчій особистості працівника через реалізацію інноваційної активності; людина відчуває себе корисною і це відчуття дає впевненість, що його робота не була марною, принесе користь його організації, суспільству, тощо. На останньому місці пересувають статусні мотиви; сучасна людина перестала звертати увагу на формальну посаду: якщо її розробки є корисними, суспільного визнання буде достатньо; іншими словами: на сучасному етапі розвитку статусність дуже часто реалізується не у формальній а у суспільній площині за реальними результатами суспільно-корисної праці.

З усього викладеного вище можна зробити висновки, що на кожному щаблі механізму стимулювання інноваційності соціально-економічної системи варто робити акценти саме на матеріальних стимулах, адже вони будуть найдієвішими серед усіх. Основним інструментом матеріального стимулювання була і залишається заробітна плата працівників інноваційної сфери, саме цей інструмент є найбільш дієвим для розвитку інноваційної активності окремих індивідів.

Відносно державних стимулів розвитку інноваційності не можна не згадати про податкові пільги та преференції для пріоритетних напрямів інноваційної діяльності. Також, дієвим стимулом адресного стимулювання розвитку регіонів є створення вільних економічних зон та територій пріоритетного розвитку.



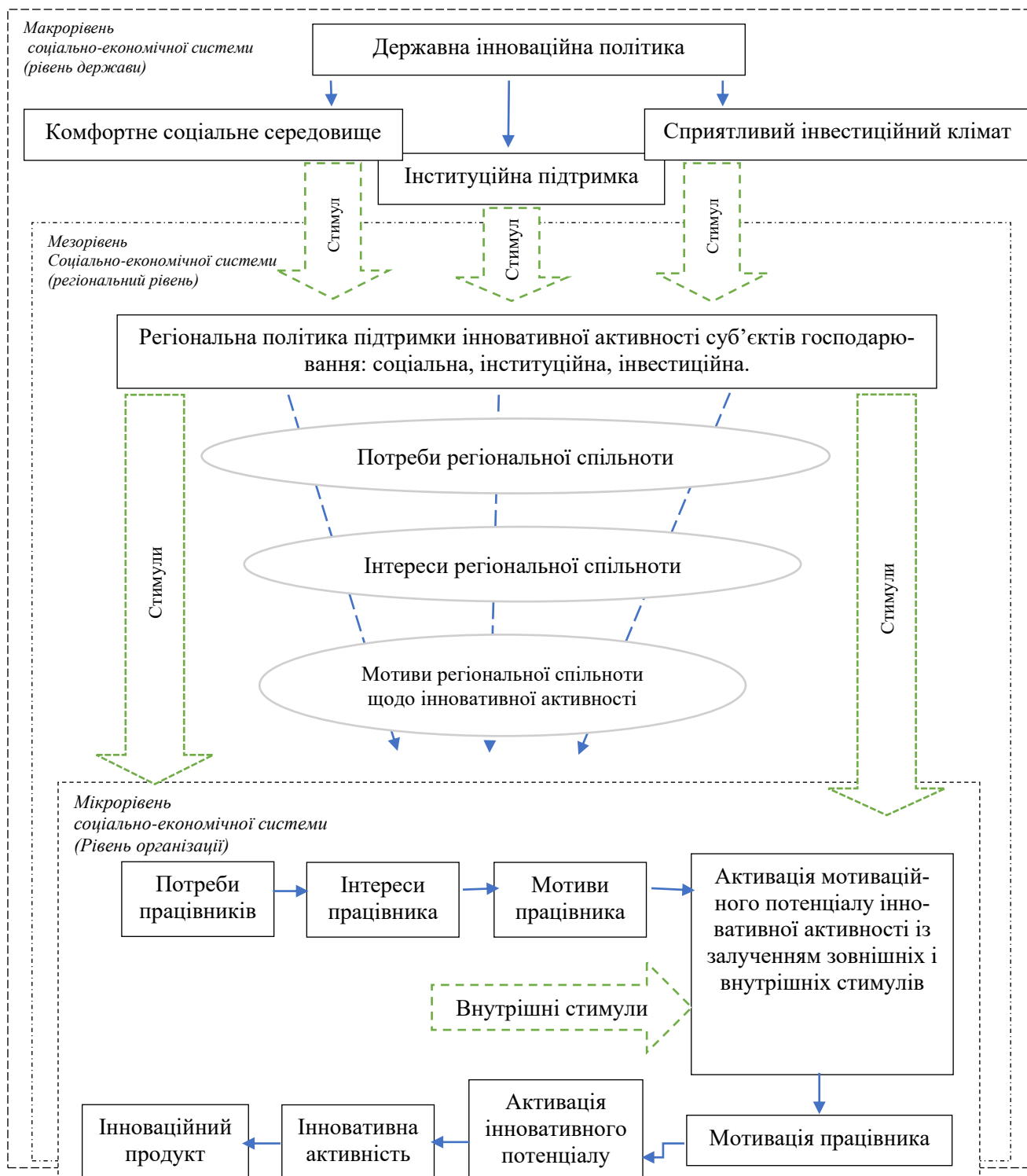


Рисунок 1 – Механізм стимулювання інноваційності соціально-економічних систем відповідно до масштабу реалізації процесів
Джерело: розроблено автором на підставі [14; 21]

Отже, держава фактично здійснює загальнонаціональний та адресний законодавчий вплив на розвиток інноваційної активності регіонів, окремих організацій, індивідів, здатних реалізувати інноваційну діяльність. Основне завдання держави – створення сприятливого соціального, інституційного та ділового клімату, що сприяє розвитку приватного

сектору у сфері інноваційної активності та підвищенню конкурентоспроможності інноваційної продукції на національному і міжнародному ринку.

На регіональному рівні для стимулювання інноваційної активності відбувається розподіл інвестицій, виділених державою для проведення наукових досліджень, безпосере-



дне надання субсидій чи пільг підприємствам для стимулювання їх до інноваційної діяльності. Саме на регіональному рівні відбувається формування інституційної інновативної інфраструктури, яка має бути [22]: системною та логічно побудованою; підкріпленою нормативно-законодавчою та регуляторною базою на державному та регіональному рівні; забезпеченою необхідними фінансовими ресурсами; із доступом до інформаційної бази даних щодо інноваційної діяльності в регіоні, країні, в інших державах світу.

Формування зазначеної інфраструктури в рамках механізму стимулювання інновативності сприяє [22]: ефективній реалізації власних регіональних проєктів та залученню висококваліфікованих фахівців з інших регіонів країни та світу; зменшенню витрат на виробництво високотехнологічної продукції; організації виробничого процесу з найменшою екологічною шкодою, мінімізації токсичних викидів та рівня забруднення навколишнього середовища; створенню умов щодо фінансуванню виробництва та реалізації екологічно чистих товарів.

Останній рівень реалізації механізму стимулювання інновативності соціально-економічних систем – це рівень окремої організації, на діяльність якої впливають і загально-державні і регіональні стимули.

Робота із стимулювання інновативної активності на даному рівні розпочинається із пошуку працівників відповідного рівня знань та кваліфікації. На цьому етапі опосередковано залучаються всі державні та регіональні стимули: середня заробітна плата працівників інноваційної сфери в державі, в регіоні; привабливість конкретного регіону, рівень його конкурентоспроможності на національному та міжнародному рівні; наявність додаткових соціальних преференцій в межах регіону та у рамках конкретної організації, як потенційного роботодавця; можливість самореалізації та розкриття креативності та всіх власних творчих здібностей.

Ефекти від стимулювання інновативності окремих осіб в межах організації, як соціально-економічної системи на мікроекономічному рівні, дуже вдало представив І. Н. Карпунь [23]. Вдало сформована система стимулювання креативності і ініціативи, яка є складовою трирівневого механізму стимулювання інновативності соціально-економічних систем, забезпечує формування колективної креативності фахівців; сприяє накопиченню

та розвитку індивідуального творчого, а відповідно, і інновативного потенціалу; забезпечує реалізацію інноваційної діяльності на належному рівні із впровадженням інноваційних продуктів, що гарантують соціально-економічний ефект для організації, регіону та країни загалом.

Представлений механізм стимулювання інновативності соціально-економічних систем є уніфікованим інструментом впровадження інноваційної діяльності на рівні країни, регіонів та окремих організацій. На процес та швидкість його реалізації також можливо впливати за допомогою певних каталізаторів.

Ключовою характеристикою, яка визначає інновативність системи є її готовність матеріальну та ментальну до прийняття нових знань та змін. При управлінні знаннями останні, як правило, розглядаються в рамках ієрархічного та процесного підходів. Згідно з першим знання змінюють свою форму та зміст, що можна зобразити у вигляді сходів, які, починаючи з нижчої сходинки та закінчуючи верхньою, можна подати таким чином [21]: факти (символи); дані (факти + синтаксис + семантика); інформація (дані + мета їх застосування); знання (інформація + досвід + навик + компетенція); дії (знання + мотивація); мудрість (знання + дії + передача знань).

Знання як результат процесу трансформації даних та інформації збагачуються з досвідом і оцінюються в основному як нематеріальний економічний ресурс. Такий трансформаційний процес не закінчується появою знань із інформації, а передбачає передачу існуючих і подальше створення нових знань, а також зворотний зв'язок на більш високому рівні. Іншими словами, на рівні окремої системи мікроекономічного рівня має бути сформована злагоджена система управління та накопичення інтелектуального капіталу.

Другий каталізатор, що дає змогу прискорювати механізм стимулювання інновативності, також не є новим для світової історії розвитку соціально-економічних систем. Непередбачувані траєкторії глобальних економічних відносин і безперестанні зміни напрямків розвитку різних держав примушують кожного разу теоретиків та практиків шукати причини зміни в напрямках та особливостях формування і розвитку економічної діяльності на міжнародному рівні, на рівні окремих континентів, регіонів, конкретних держав та їх територій.





Останні події та тенденції пов'язані із світовою пандемією, яка викликана появою вірусу Covid-19, демонструють негативну динаміку економічних показників розвитку, а також як результат – значне зниження якості життя населення. Така ситуація спонукає до переосмислення засад організації та функціонування системи соціально-економічних відносин, що побудовані на рівні державі та безпосередньо в її окремих регіонах, до визначення нових складових, які мають оновити систему та забезпечити позитивний синергетичний ефект від їх упровадження. Однією із таких складових є вже відомий, але недостатньо впроваджений соціальний діалог, який позитивно зарекомендував себе в багатьох країнах світу [24, с. 136]. Це специфічна форма комунікаційного процесу між двома або більше сторонами у будь-якій сфері життєдіяльності, яка дозволяє дійти консенсусу щодо вирішення питань соціально-економічного розвитку суспільства [25, с. 84].

Третій і останній фактор, який може виступати у ролі каталізатора, - це соціальна відповідальність бізнесу. Концепція соціальної відповідальності в контексті сучасного суспільного розвитку передбачає, що організація функціонує для досягнення своїх фінансово-економічних цілей і крім цього допомагає суспільству в якому функціонує як суб'єкт господарювання. Ідея полягає в тому, що підприємства повинні поєднувати прибуткові види діяльності з діяльністю, що приносить користь суспільству. Можна вважати, що соціальна відповідальність є результатом ефективного соціального діалогу.

Концепція соціальної відповідальності [26] передбачає управління, за якого організація інтегрує соціальні та екологічні проблеми у свою повсякденну діяльність і співпрацює зі своїми зацікавленими сторонами. У сьогоденні соціально свідомому середовищі працівники та зовнішні контактні аудиторії надають велике значення роботі бізнесу, який не просто женеться за прибутками, але й піклується про власних працівників, допомагає місцевій громаді, слідкує за власним впливом на оточуюче середовище. Наявність такої соціально-відповідальної діяльності в межах конкретної організації є потужним каталізатором механізму стимулювання розвитку інновативної активності в межах конкретної структури та території на якій вона функціонує.

Враховання та застосування всіх трьох зазначених вище каталізаторів значно прискорить реалізацію представленого у п. 6.2 механізму стимулювання інновативності соціально-економічних систем, першочергово – на рівні окремої організації, а далі на регіональному та національному рівні.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Проведено дослідження дозволило зробити висновки щодо особливостей мотивації та стимулювання інновативного розвитку соціально-економічних систем:

процес мотивації залежить від закладеного мотиваційного потенціалу соціально-економічної системи, а від так від накопиченого людського капіталу та складається із потреб та підтримка особистості у самовираженні а також із сформованих сприятливих умов життєдіяльності шляхом: розвитку ефективних засобів комунікацій, надання можливості навчання та підвищення власного кваліфікаційного рівня, відкритої та доступної інформації про рівень забезпеченості власними фінансовими ресурсами;

ідентифіковано механізм стимулювання інновативності соціально-економічних систем, який передбачає застосування різних груп стимулів в залежності від масштабу соціально-економічної систему та рівня застосування конкретних стимулів (макро-, мезо-, мікроекономічний рівень);

визначено три основних каталізатори розвитку інновативності соціально-економічних систем до яких належить: якісна система управління знаннями (що сприяє накопиченню ефективного інтелектуального капіталу), наявність соціального діалогу на всіх рівнях функціонування соціально-економічних систем а також соціальна відповідальність бізнесу, як основа сталого розвитку.

Література

1. Innovations. Encyclopedia Britannica. URL: <https://www.britannica.com/veryinnovations>
2. Кива Н., Чужинова І. Інновація як стиль життя у XXI столітті. *Український культурний фонд*. 2019. URL: <https://uaculture.org/texts/innovacziya-yak-styl-zhyttya-u-hhi-stolitti/>
3. Посібник Фраскати (2015). *Настанови щодо збору та подання даних про дослідження та експериментальний розвиток*. 2015. 29 с.

4. European Innovation Scoreboard. 2020 URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/QANDA_20_1150

5. Про схвалення Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року. Розпорядження КМУ № 526-р від 10.07.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/526-2019Text>

6. Україна опустилася на 85-те місце в щорічному рейтингу конкурентоспроможності WEF. Інтерфакс-Україна. 2019. URL: <https://ua.interfax.com.ua/news/economic/617843.html>

7. Україна погіршила позиції у рейтингу інновацій Bloomberg. Lenta.UA. 2021. URL: <https://lenta.ua/ua/ukrayina-pogirshila-pozitsiyi-u-reytingu-innovatsiy-bloomberg-35250/>

8. ВОІВ: оприлюднено Глобальний інноваційний індекс 2020 року. Український інститут інтелектуальної власності. 2020. URL: <https://ukrpatent.org/uk/news/main/wipo-gii-2020-02192020>

9. Семикіна М. В., Коваль Л. А. *Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання*: Монографія. Кіровоград: Степ, 2002, 212с.

10. Магун В. С. *Потребности и психология социальной деятельности личности*. Ленінград: "Наука", 1983, 176 с.

11. Maslow A. A theory of Human Motivation. *Psychological Review*. 1943. July. 370; Motivation and Personality. 2d ed. New York: Harper & Row, 1970.

12. Анализ теории Мак-Клеланда. 2003. URL: http://www.socioego.ru/teoriya/istoaccelel_sod.html

13. Frederick H. Work and the Nature of Man. New York: World, 1971. URL: <https://www.worldcat.org/title/work-and-the-nature-of-man/oclc/243610>

14. Колот А. М., Никифоров А. Є. Мотивація інноваційної діяльності: теорія і практика державного управління. *Економіка та держава*. 2008. № 5. С. 17-21.

15. Богиня Д. П., Семикіна М. В. *Трудовий менталітет у системі мотивації праці*. Кіровоград: Поліграф-Терція, 2002. 226 с.

16. Савіна Г. Г., Крутій І. А., Скоробагатько О. В. Колективні та індивідуальні мотиви інноваційної діяльності. *Науковий вісник ЧДІЕУ*. 2014. №4 (24). С. 79-83.

17. Галюк І. Б. Теоретичні аспекти інноватизації як об'єктивного процесу розвитку економічних систем. *Економічний вісник НГУ*, 2012. № 3. С. 12-17.

18. Зеленко О. О., Наталенко М. О. Технологія формування інноваційної активності підприємства. *Наукові вісті Дніпровського університету*. 2012. №6. URL: <http://dspace.snu.edu.ua:8080/jspui/bitstream/123456789/2344/1/DV-2012-6.pdf>

19. Микитюк П. П., Сенів Б. Г. *Інноваційна діяльність*: Навч. пос. К.: Центр учбової літератури, 2009. 392 с.

20. Регіони України 2019. Частина II. За ред. І. Вернера. Київ: Державна служба статистики України, 2020, 640 с.

21. *Соціально-економічна мотивація інноваційного розвитку регіону*: монографія. За заг. ред. д-ра екон. наук, професора О. В. Прокopenко. Суми: Сумський державний університет, 2012. 576 с.

22. Узунов В. В. Розвиток інноваційної інфраструктури регіонів України. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2012, № 8. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/oz=638>

23. Карпунь І. Н. Мотивація і стимулювання інноваційної активності підприємства. *Проблеми економіки та управління*. 2008. №628. С. 529-533.

24. Зеленко О. О. Система економічних відносин у контексті соціального діалогу як основа регіонального розвитку. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: Економічні науки, 2017. Вип. 22. Ч. 1. С. 136-139.

25. Зеленко О. О. Роль соціального діалогу у контексті соціально-економічного розвитку суспільства. *Часопис економічних реформ*. 2014. № 1 (13). С. 82-87.

26. Калінеску Т. В., Зеленко О. О., Наталенко М. О. *Соціальне інвестування та відповідальність підприємств*: монографія. Луганськ: Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2013. 290 с.

Reference

1. Innovations. Encyclopedia Britannica. Retrieved from: <https://www.britannica.com>

2. Kiva, N., Chuzhinova I. (2019). Innovation as a lifestyle in the 21st century. Ukrainian Cultural Fund. Retrieved from: <https://uaculture.org/texts/innovacziya-yak-styl-zhyttya-u-hhi-stolitti/>

3. Frascati Handbook (2015). Guidelines for the collection and reporting of research and experimental development data. 29 p. Retrieved from: <https://www.oecd.org/innovation/inno/fscati-manual.htm>

4. European Innovation Scoreboard (2020) Retrieved from: https://ets.europa.e/tsommission/presszorner0_1150



5. On the approval of the Strategy for the development of the sphere of innovative activity for the period up to 2030 (2019). Order of the CMU № 526-r dated 07/10/2019. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/526-2019-%D1%80#Text>
6. Ukraine fell to 85th place in the annual WEF competitiveness rating (2019). Interfax-Ukraine. Retrieved from: <https://ua.interfax.com.ua/news/economic/43.html>
7. Ukraine has worsened its position in the Bloomberg innovation rating (2021). Lenta.UA. Retrieved from: <https://lenta.ua/ua/ukrayina-pogirshila-pozitsiyi-ureytingu-innovatsiy-bloomberg-35250/>
8. WIPO: Global Innovation Index 2020 released (2020). Ukrainian Institute of Intellectual Property. Retrieved from: <https://ukrpatent.org/uk/news/main/020-02192020>
9. Semikina, M. V., Koval, L. A. (2002). *Innovative work in a competitive environment: general methodology, motivational bases of regulation*: Monograph. Kirovohrad: Step, 212 p.
10. Magun, V. S. (1983). *Needs and psychology of social activity of the individual*. Leningrad: "Nauka", 176 p.
11. Maslow, A. (1970). The theory of Human Motivation. Psychological Review. July 1943 370; Motivation and Personality. 2d ed. New York: Harper & Row, 1970. Retrieved from: <https://www.eyco.org/nontent/uploads/2016/09/Motivation-and-Personality-A.H.Maslow.pdf>
12. Analysis of McClelland's theory. (2003). Retrieved from: http://www.socioego.ru/teoriya/istochlel_sod.html
13. Frederick, H. (1971). *Work and the Nature of Man*. New York: World. Retrieved from: <https://www.worldcat.org/title/work-and-the-nature-of-man/oclc/243610>
14. Kolot, A. M., Nikiforov, A. E. (2008). Motivation of innovative activity: theory and practice of state administration. *The economy is that power*, 5, 17-21.
15. Boginya, D. P., Semikina, M. V. (2002). *Labor mentality in the motivation system of work*. Kirovograd: Polygraph-Tercia, 226.
16. Savina, G. G., Krutiy, I. A., Skorobagatko, O. V. (2014). Collective and individual motives for innovative activity. *Scientific Bulletin of ChDIEU*, 4 (24), 79-83.
17. Galyuk, I. B. (2012). Theoretical aspects of innovation as an objective process for the development of economic systems. *Economic Bulletin of NSU*, 3, 12-17.
18. Zelenko, O. O., Natalenko, M. O. (2012). Technology for molding innovative business activity. *Science News of Dalivsky University*, 6. Retrieved from: <http://dSPACE.snu.edu.ua:8080/jspui/bitstream/123456789/2344/1/DV-2012-6.pdf>
19. Mykytyuk, P. P., Seniv, B. G. (2009). *Innovation activity*: Navch. settlement Kyiv: Center for Educational Literature, 392.
20. Regions of Ukraine 2019. Part II. (2020). For red. I. Werner. Kiev: State Statistics Service of Ukraine. 640.
21. *Social and economic motivation for innovative development of the region*: monograph (2012). For zag. ed. Dr. Econ. Sciences, Professor O. V. Prokopenko. Sumi: Sumy State University, 576.
22. Uzunov, V. V. (2012). Development of innovative infrastructure of the regions of Ukraine. *State administration: improved development*, 8. Retrieved from: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=638>
23. Karpun, I. H. (2008). Motivation and stimulation of innovative activity of entrepreneurship. *Problems of economy and management*, 628, 529-533.
24. Zelenko, O. O. (2017). The system of economic funds in the context of social dialogue as the basis of regional development. *Scientific Bulletin of the Kherson State University*. Series: Economics, 22 (1), 136-139.
25. Zelenko, O. O. (2014). The role of social dialogue in the context of social and economic development of society. *Time description of economic reforms*, 1 (13), 82-87.
26. Calinescu, T. V., Zelenko, O. O., Natalenko, M. O. (2013). *Social investment and business viability*: monograph. Luhansk: VDEUNU, 290.

Стаття надійшла
до редакції : 15.04.2022 р.

Стаття прийнята
до друку: 30.06.2022 р.

Бібліографічний опис для цитування :

Зеленко О. О. Мотивація та стимулювання розвитку інновативності соціально-економічних систем. *Часопис економічних реформ*. 2022. № 2(46). С. 66–78.

