

Иовлева Ольга Владимировна

DOI 10.31483/r-99732

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ КОНКУРЕНТНО- ИННОВАЦИОННОГО ПОДХОДА

***Аннотация:** в материалах раздела монографии сформирована конкурентно-инновационная концепция предприятия, согласно которой оно рассматривается как самостоятельная социально-экономическая конкурентоспособная система, включающая в себя четыре подсистемы: создания конкурентоспособности предприятия; обеспечения конкурентоспособности товаров; формирования и рационального использования конкурентных преимуществ, в том числе территориальных; обеспечения высокой прибыльности предприятия. Разработана система стимулов труда работников предприятия на основе конкурентно-инновационного подхода в разрезе трех направлений: формирование конкурентных преимуществ предприятия, повышение конкурентоспособности продукции и предприятия, максимизации прибыли предприятия. Конкурентно-инновационно ориентированные стимулы труда решают одновременно задачу активизации инновационной деятельности и повышения спроса на новшества и инновации.*

***Ключевые слова:** конкурентоспособность, конкурентные преимущества, инновационная деятельность, новшества, технологические инновации, радикальные продуктовые инновации, мотивационный механизм.*

***Abstract:** in the materials of the section of the monograph, the competitive and innovative concept of the enterprise is formed, according to which it is considered as an independent socio-economic competitive system, which includes four subsystems: creating the competitiveness of the enterprise; ensuring the competitiveness of goods; forming and rational use of competitive advantages, including territorial ones; ensuring high profitability of the enterprise. A system of incentives for the work of employees of the enterprise has been developed based on a competitive and innovative approach*

in the context of three directions: the formation of competitive advantages of the enterprise, increasing the competitiveness of products and enterprises, maximizing the profits of the enterprise. Competitive and innovation-oriented labor incentives solve simultaneously the task of activating innovation activity and increasing the demand for innovations and innovations.

Keywords: *competitiveness, competitive advantages, innovative activity, innovations, technological innovations, radical product innovations, motivational mechanism.*

Характер экономических отношений в обществе предопределяет и характер управления. В условиях административно-командной системы управления, характерной для централизованной государственно регулируемой экономики, вопросы перспективного планирования производственно-хозяйственной деятельности и развития предприятия занимали далеко не первые позиции среди вопросов, стоящих перед менеджерами. Их внимание в основном было поглощено проблемами оперативного характера, в крайнем случае, задачами тактического планирования. Задача определения перспектив управляемого ими предприятия относилась к числу прерогатив органов управления федерального уровня. В условиях рыночной экономики положение в этом отношении в корне меняется и забота о будущем предприятия, о способах его выживания и направлениях развития целиком и полностью ложится на плечи менеджеров этого предприятия.

Как известно, диалектика организации и ее бизнеса – это диалектика формы и содержания. Классические концепции управления, по всей видимости, эту диалектику недостаточно учитывают. В центр внимания специалисты всегда помещают организацию, а не ту деятельность или функцию в обществе, для которой она создавалась. Измерители экономического и коммерческого эффекта принимаемых решений отражают изменения, происходящие лишь в рамках организации, а не всей системы, в которой осуществляется ее бизнес [3, с. 5].

М. Портер называет 5 сил конкуренции, определяющих, по его мнению, ситуацию в отрасли. К ним он относит:

– силу (или интенсивность) внутриотраслевого соперничества;

- рыночную власть поставщика;
- рыночную власть потребителя;
- угрозу появления товаров или услуг – заменителей;
- угрозу вторжения новых участников в отрасль [6, с. 32–33].

В условиях экономики России наиболее ощущаемыми мотивами инновационной деятельности по мнению руководителей предприятий являются следующие:

- 1) желание опередить конкурентов;
- 2) давление потребителей;
- 3) давление собственников;
- 4) страсть к экспериментаторству;
- 5) давление западных партнеров;
- 6) давление работников;
- 7) давление поставщиков [1, с. 99].

Более того, преобладающее большинство руководителей, работающих в условиях реального рынка, предпочитает опережать конкурентов за счет активизации инновационного развития во всех сферах деятельности.

В целях исследования влияния на конкурентоспособность продукции предприятия инновационных траекторий выделяют следующие сферы деятельности предприятия:

- 1) технология производства (значительные изменения в программе выпускаемой продукции, освоение новых технологий, освоение стандартов качества ИСО);
- 2) финансовый менеджмент (новые системы управленческого учета, освоение новых методов финансирования проектов и стандартов финансовой отчетности);
- 3) маркетинг и сбыт (обретение новых российских и зарубежных партнеров и освоение новых каналов сбыта);
- 4) управление персоналом;

5) организационная политика (выделение новых подразделений и дочерних фирм, покупка иных предприятий).

Инертная основная масса предприятий, реализующая базовые инновационные рутины, уступает по всем параметрам конкурентоспособности продукции своим более активным коллегам-конкурентам. Активизация инновационной деятельности является основным фактором повышения конкурентоспособности продукции.

Тем не менее превосходства в отдельных параметрах конкурентоспособности продукции не всегда достаточно для достижения общего превосходства конкурентоспособности предприятия.

Наиболее положительные результаты дает сосредоточенность на инновациях в сфере управления персоналом, что позволяет предприятиям получить высокие результаты конкурентоспособности продукции.

В условиях современного производства становится очевидным, что источник основных преимуществ предприятия заключается в людях как носителях определенных знаний, опыта и способностей. Интеллектуальный капитал становится важнейшей с точки зрения конкурентных преимуществ формой капитала, которым должна располагать современная компания.

Исследования специалистов по выявлению проблем при внедрении радикальных продуктовых инноваций предприятиями показали, что роль фактора сопротивления работников инновациям в современных условиях усиления конкуренции на рынке снижается (таблица 1).

Исследования проводились в разрезе трех групп предприятий Свердловской области:

- группа 1 – находящиеся в плохом экономическом положении;
- группа 2 – в удовлетворительном;
- группа 3 – находящиеся в хорошем положении.

Успешные предприятия меньше сталкиваются с субъективными проблемами реализации продуктовых инноваций. Проблемы с нежеланием менеджеров

брать на себя ответственность за инновации остались лишь на одном из пяти успешных предприятий.

Таблица 1

Основные трудности при реализации продуктовых инноваций
на предприятиях

Трудности	Группа 1		Группа 2		Группа 3	
	%	ранг	%	ранг	%	ранг
Реализация мер по переходу в более высокий класс качества	70	2	77	1	73	1
Получение необходимого оборудования	74	1	69	2	64	2
Поддержание технологической дисциплины	51	3	48	3	42	4
Обеспечение максимального эффекта у потребителей от использования нашего продукта	51	4	43	5	39	5
Нежелание работников брать на себя ответственность за порученное дело	33	5	24	6	20	6
Синхронная перестройка работы смежников	29	6	45	4	45	3

Ряд проблем оказался аналогичным для предприятий всех групп. Более того, данные проблемы являются стандартными при освоении любых радикальных продуктовых новинок во всех странах:

- повышение класса точности изделий;
- поддержание технологической дисциплины.

Прежде чем приступить к характеристике теоретических и практических основ построения системы стимулов труда структурных подразделений предприятия, мы считаем необходимым сделать следующее замечание. Интуитивно понятно, что в силу разнообразия и специфики поведения функционально различных служб, система стимулирования поведения основных групп участников производственного процесса не может быть абстрактной и сквозной. Понятно, что в стимулах труда работников внутренних структурных подразделений должны находить отражение те проблемы, которые стоят перед предприятием, и те задачи, которые решают руководители этого предприятия.

Степень адекватности действующей на предприятиях системы премирования специалистов предприятия и цехов мотивам инновационной деятельности предприятия (силам конкуренции по М. Портеру) и основным трудностям, с

которыми сталкиваются руководители предприятия при внедрении радикальных продуктовых инноваций представлена в таблице 2.

Таблица 2

Анализ стимулов труда специалистов предприятий Свердловской области
с позиций конкурентно-инновационного подхода

Стимулы труда	Силы конкуренции по М. Портеру			Основные трудности при внедрении продуктовых инноваций		
	Интенсивность внутриотраслевого соперничества	Рыночная власть потребителей	Рыночная власть поставщиков	Реализация мер по переходу в более высокий класс качества	Обеспечение максимального эффекта у потребителей	Поддержание технологической дисциплины
<i>1. Отрасль – машиностроение и металлообработка</i>						
<i>1.1. Крупные и средние предприятия</i>						
- Выполнение плана по показателям производственно-хозяйственной деятельности цеха более чем на 90%	-	-	-	-	-	-
- Выполнение плана по товарному выпуску подразделения	-	-	-	-	-	-
- Выполнение плана по основной номенклатуре предприятия	-	+	-	-	-	-
- Выполнение плана по номенклатуре цеха	-	-	-	-	-	-
- Выполнение плана по номенклатуре участка	-	-	-	-	-	-
- Ритмичность сдачи продукции	-	+	-	-	-	-
- Качество выпускаемой продукции	+	+	-	+	+	-
- Достижения планового % выработки на одного основного рабочего-сдельщика	+	-	-	-	-	-
- Высокий уровень выполнения производственного задания	+	-	-	-	-	-
- Срочность выполнения внеплановых заданий	-	+	-	-	-	-

- Творческий подход к выполнению задания	+	-	-	+	-	-
- Инициативность	+	-	-	-	+	-
- Социальный пакет	-	-	-	-	-	-
<i>1.2. Малые предприятия</i>						
- Выполнение производственной программы	-	+	-	-	-	-
- Выполнение норм труда	+	-	-	-	-	-
- Соблюдение трудовой дисциплины	-	-	-	-	-	-
- Соблюдение требований техники безопасности	-	-	-	-	-	-
- Бережное отношение к имуществу предприятия	-	-	-	-	-	-
- Качественное исполнение трудовых обязанностей	-	-	-	-	-	+
- Инициативность	+	-	-	-	+	-
- Повышение квалификации	-	-	-	+	-	+
- Социальный пакет	-	-	-	-	-	-
<i>2. Отрасль – пищевая промышленность</i>						
<i>2.1. Крупные и средние предприятия</i>						
- Выполнение месячного плана по выпуску продукции в натуральных показателях	-	+	-	-	-	-
- Социальный пакет	-	-	-	-	-	-
<i>3. Отрасль – химическая промышленность</i>						
<i>3.1. Крупные и средние предприятия</i>						
- Выполнение плана по ассортименту	-	+	-	-	-	-
- Снижение затрат на 1 руб. товарной продукции	+	+	-	-	-	-
- Социальный пакет	-	-	-	-	-	-
<i>4. Отрасль – строительство</i>						
<i>4.1. Крупные и средние предприятия</i>						
- Выполнение плана по прибыли	-	-	-	-	-	-
- Выполнение плана ввода в действие производственных мощностей и объектов	-	+	-	-	-	-
- Социальный пакет	-	-	-	-	-	-
<i>4.2. Малые предприятия</i>						
- Выполнение плана по объему продукции и услуг	-	+	-	-	-	-
- Социальный пакет	-	-	-	-	-	-

С точки зрения задач нашего исследования, главным результатом анализа данных, представленных в таблице 2, является подтверждение несоответствия

стимулов труда работников предприятия силам конкуренции по М. Портеру (мотивам инновационной деятельности) и отсутствие учета основных трудностей при внедрении продуктовых инноваций.

Таким образом, практика показывает значительные расхождения между возможностями трудовых коллективов внутрипроизводственных подразделений и тем, как они используются при решении задач активизации инновационной деятельности и повышения конкурентоспособности товаров и предприятия. Не случайно на современном этапе спрос предприятий на покупные новшества и инновации незначителен (таблица 3).

Таблица 3

Источники эффективных инноваций на предприятиях

Источник инноваций	Сфера деятельности	
	технология производства	контроль качества
Изобретаем сами	74	23
Новые сотрудники	11	10
Консультанты	21	29
Поставщики	12	9
Литература	64	66
Контакты с производителями аналогичной продукции	5	44
Зарубежные партнеры	38	37
Иное	3	6
	освоение новых товаров и форм сбыта	управление персоналом
Изобретаем сами	47	58
Новые сотрудники	11	7
Консультанты	19	19
Потребители/конференции и семинары	45	45
Ярмарки и выставки/литература	74	54
Контакты с производителями аналогичной продукции	42	31
Зарубежные партнеры	31	18
Иное	3	0
	финансовый менеджмент	структуры управления
Изобретаем сами	16	10
Новые сотрудники	58	35
Консультанты	55	47

Конференции и семинары	26	28
Контакты с фирмами иных отраслей	21	26
Контакты с производителями аналогичной продукции	27	30
Зарубежные партнеры	0	3

На основе данных таблицы 3 можно также составить представление об информационных потоках, лежащих в основе создания и диффузии инноваций, по крайней мере, на наиболее успешных предприятиях российской промышленности.

Во-первых, в большинстве сфер деятельности собственное творчество остается одним из ведущих источников инноваций предприятия. Собственное изобретательство имеет первостепенное значение в технологическом развитии и в поиске новых форм управления персоналом.

Во-вторых, во всех сферах, кроме «технология производства», наблюдается устойчивое функционирование механизмов внутриотраслевого переноса инноваций. Это особенно заметно в области контроля качества, но и в других сферах, в частности, в освоении новых изделий, роль заимствования идей от партнеров-конкурентов высока.

В-третьих, в большинстве сфер остается важным источником «изучение литературы». В данную рубрику подпадают и специальные пособия, и текущая профессиональная периодика, и описание опыта других предприятий. Сохранившиеся на лучших предприятиях навыки отслеживания профессиональной литературы опровергают мнение об информационной замкнутости российского производства.

В-четвертых, крайне невелика доля переноса инноваций между смежниками по технологическим цепочкам. Если потребители еще играют определенную роль как источник идей для новых продуктов и оказывают заметное давление в сторону совершенствования продуктов и процессов, то поставщики практически не играют особой роли в переносе инноваций в сфере технологии производства и контроля качества. Это еще раз подтверждает трудность «перестройки работы смежников», достижения приемлемого уровня качества по всей цепочке.

В-пятых, невелика доля идей, приносимых новыми сотрудниками. Это означает, что даже на наиболее эффективных предприятиях продолжают действовать механизмы отторжения идей, приносимых «чужаками». Это одновременно свидетельствует и о том, что значительная часть новшеств и инноваций по-прежнему иницируется «сверху вниз».

В-шестых, анализ источников инноваций на предприятиях свидетельствует о важности совершенствования мотивации труда работников предприятия и стимулирования активности на всех этапах инновационной деятельности предприятия:

- на этапе поиска, отбора и приобретения на мировом, национальном и региональном рынках новшеств, технологически-инновационной продукции на местном рынке технологических инноваций;
- на этапе прикладных исследований и опытно-конструкторских работ;
- на этапе освоения новшеств и промышленного производства инноваций;
- на этапе серийного производства инновационной продукции;
- на этапе маркетинга и сбыта конкурентоспособной продукции.

В условиях формирования новых механизмов хозяйствования, ориентированных на рыночную экономику, перед промышленными предприятиями встает необходимость работать по-новому, считаясь с законами и требованиями рынка, овладевая новым типом экономического поведения, приспособливая все стороны производственной деятельности к меняющейся ситуации. В связи с этим возрастает вклад каждого работника в конечные результаты деятельности предприятия, в первую очередь, с учетом его должностных обязанностей.

Так, в соответствии с «Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих» на инженера (специалиста) возлагаются функции [2, с. 57–59]:

1. Работа в области научно-технической деятельности по проектированию, строительству, информационному обслуживанию, организации производства, труда и управления.

2. Участие в исследовательской работе, разработке проектов и программ предприятия с последующим внедрением результатов в производство.

3. Организация работы по повышению научно-технических знаний сотрудников предприятия.

4. Контроль за соблюдением установленных требований, действующих норм, правил и стандартов.

Инженер несет ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) следующих должностных обязанностей (таблица 4, гр. 1).

Таблица 4

Соответствие должностных обязанностей и стимулов
труда инженера (специалиста)

Должностные обязанности инженера (специалиста)	Стимул труда		
	выполнение плана по выпуску продукции	выполнение плана по номенклатуре	выполнение плана по прибыли
Выполнять с использованием средств вычислительной техники, коммуникаций и связи работы в области научно-технической деятельности по проектированию, строительству, информационному обслуживанию, организации производства, труда и управления, метрологическому обеспечению, техническому контролю и т. п.	-	-	-
Разрабатывать методические и нормативные документы, техническую документацию, а также предложения и мероприятия по осуществлению разработанных проектов и программ	-	-	-
Проводить технико-экономический анализ, комплексно обосновывать принимаемые и реализуемые решения, изыскивать возможности сокращения цикла выполнения работ (услуг) и т. п.	-	-	-
Участвовать в работах по исследованию, разработке проектов и программ предприятия (подразделений предприятия) и т. д.	-	-	-
Изучать и анализировать информацию, технические данные, показатели и результаты работы, обобщать и систематизировать их, проводить необходимые расчеты	-	-	-
Составлять графики работ, заказы, заявки, инструкции, пояснительные записки, карты, схемы, другую техническую документацию, а также установленную отчетность по утвержденным формам и в определенные сроки	-	-	-

Оказывать методическую и практическую помощь при реализации проектов и программ, планов и договоров	-	-	-
Осуществлять экспертизу технической документации, надзор и контроль за состоянием и эксплуатацией оборудования	-	-	-
Следить за соблюдением установленных требований, действующих норм, правил и стандартов	-	-	-
Организовывать работу по повышению научно-технических знаний работников	-	-	-
Способствовать развитию творческой инициативы, рационализации, изобретательства, внедрению достижений отечественной и зарубежной науки, техники, использованию передового опыта, обеспечивающих эффективную работу предприятия	-	-	-

Примечание. Знак «+» означает соответствие стимулов труда должностным обязанностям инженера; знак «-» – несоответствие.

Из таблицы 4 видно, что принятые на предприятиях Свердловской области стимулы труда (см. табл. 2) неадекватны должностным обязанностям специалиста, в том числе инновационным.

Как было показано выше, в подавляющем большинстве случаев инициатором инновационной деятельности выступает руководство предприятия. Инновационные проекты, внедряемые на предприятиях, чаще всего предопределены существующими представлениями руководителей о предприятии: его целях, размере, кадровом составе, техническом оснащении, организационной структуре. Эти представления определяют как выбор направления инновационной активности, так и характер, глубину и способы внедрения инноваций.

Главный смысл мотивационного механизма инновационной деятельности не принуждение индивида к выполнению рабочих операций, а пробуждение в нем интереса к самой деятельности, становление чувства хозяина. Особенностью мотивационного механизма творчества является сознательность, личностно значимая оценка деятельности. Поэтому мотивационный механизм творческой активности некоторые элементы теряет, но в целом становится значительно глубже, богаче, опосредованнее, сложнее, чем мотивационный механизм трудовой деятельности.

Мотивационный механизм творческой активности интегрирует лучшие черты различных подсистем мотиваций. Кроме того, мотивация творческой активности – ядро экономической мотивации; она представляет наиболее глубокое содержание любой специальной мотивации. Со становлением труда как творчества начался процесс превращения мотивации творчества во всеобщий механизм привлечения к деятельности.

Конкурентно-инновационный подход к управлению в условиях дуальности экономической цели предприятия делает возможным выделить в качестве самостоятельных три направления в деятельности предприятия.

1-е направление. Формирование конкурентных преимуществ предприятия (в соответствии со стратегическим планом):

1. Формирование конкурентных преимуществ предприятия за счет новшеств.

1.1. Объем покупок на рынке новшеств.

1.2. Объем собственных разработок.

1.3. Научно-технический эффект новшеств:

– покупок;

– собственных разработок

1.4. Степень использования покупок новшеств:

– в 1-й год;

– во 2-й год;

– в 3-й год.

2. Формирование конкурентных преимуществ предприятия за счет инноваций.

2.1. Объем покупок на рынке инноваций, в том числе на рынке технологических инноваций.

2.2. Степень использования покупок инноваций.

2-е направление. Повышение конкурентоспособности продукции и предприятия (по тактическим планам):

1. Конкурентоспособность продукции по предприятию в целом и темпы ее роста.

2. Конкурентоспособность предприятия

2.1. Доля товарных групп предприятия на рынке и темпы ее роста.

2.2. Доля на рынке предприятия в целом и темпы ее роста.

3-е направление. Максимизация прибыли предприятия (по оперативным планам):

1. Рентабельность продукции и темпы ее роста.

2. Эффективность использования потенциала предприятия и темпы ее роста.

2.1. по труду;

2.2. по предметам труда;

2.3. по средствам труда.

Использование представленной системы оценочных показателей конкурентно-рыночного эффекта и инновационной деятельности позволяет предприятию уменьшить степень риска за счет снижения неопределенности и повысить качество принимаемых управленческих решений по критерию активизации инновационной деятельности работников предприятия [4, с. 35].

Как известно, процессы и виды деятельности на предприятии, а также осуществляющие их структурные подразделения неодинаковы по своему функциональному назначению, по вкладу в повышение конкурентоспособности предприятия, по объему полномочий и уровню управления, к которому они принадлежат. Поэтому необходимо осуществить декомпозицию показателей-стимулов предприятия в разрезе его структурных подразделений. При этом показатели-стимулы предприятия должны составить основу сбалансированной системы показателей структурных подразделений, адаптированной с учетом специфических особенностей их деятельности.

Несмотря на кажущуюся самоочевидность необходимости стимулирования повышения конкурентоспособности товаров и предприятия, при более тщательном ее анализе возникают неожиданные трудности и парадоксы. Они возникают сразу, как только мы попытаемся решить, какие именно показатели должны быть

выбраны для оценки результатов деятельности структурных подразделений. В самом деле, совокупность интересов внутренних структурных единиц и возможных предпочтений предприятия может быть широка и многообразна. В реальном процессе выбора в любом случае участвует только некоторая часть потенциально возможных предпочтений. В связи с этим возникает естественный вопрос: как происходит отбор предпочтений, каковы критерии выбора.

Нами предлагаются следующие основные требования.

1. Строгая целевая направленность – показатели-стимулы труда работников структурных подразделений должны вести к достижению целевых конечных показателей предприятия. Поэтому они должны удовлетворять обоснованную потребность предприятия в соответствующем уровне показателей его цехов и служб.

2. Системный подход – обеспечение согласованности целей, задач и показателей в разрезе всех структурных подразделений.

3. Инновационное обеспечение показателей-стимулов для всех структурных подразделений собственными силами и силами других подразделений, которое представляет собой конкурентные задания по активизации их инновационной деятельности.

4. Учет тенденций и способности к росту предприятия в целом и его отдельных структурных подразделений.

5. Достижимость – обеспеченность ресурсами.

6. Контроль за ходом выполнения показателей и оперативная корректировка плановых заданий при отклонении отдельных существенных параметров.

Премирование целесообразно производить за каждый показатель в отдельности. Учет показателей следует вести нарастающим итогом с начала года. При невыполнении показателей премирования нарастающим итогом при выполнении его за отчетный месяц следует выплачивать 50% начисленной суммы, остальная часть премии – при восполнении до конца текущего года, допущенного ранее отставания.

Премия руководителям и специалистам предприятия и структурных подразделений должна выплачиваться при условии выполнения плана предприятия (структурного подразделения) по прибыли и по объему продаж.

Отсюда видно, что при отборе и формировании стимулов труда руководителей и специалистов предприятия и его структурных подразделений нами реализована дуальность экономической цели предприятия.

Существенным в этой схеме является то, что в ней цели предприятия как внешняя составляющая в ситуации выбора стимулов труда для структурных подразделений должны претворяться через альтернативы выбора, а вся необходимая для осуществления выбора информация о деятельности внутрипроизводственного подразделения детерминироваться предпочтениями непосредственно предприятия. Сам же процесс выбора, соответственно, должен состоять в том, чтобы свести эти два его компонента воедино, т.е. оценить имеющиеся альтернативы в свете наиболее актуальных предпочтений для предприятия, и затем систематически сравнивать полученные результаты между собой.

С позиций конкурентно-инновационного подхода система стимулов труда призвана быть направлена не только на внутреннюю среду, но и на использование товаров рынка новшеств и инноваций, конкурентных преимуществ территории, в том числе местного рынка технологических инноваций. Так, размер премии для работников – потенциальных заказчиков на инновационно-технологическую продукцию должен быть поставлен в прямую зависимость от величины экономии на инвестициях, потребных на разработку и освоение новых технологий на предприятии собственными силами.

В рамках предлагаемых стимулов труда внутренние структурные подразделения становятся системой, самонастраивающейся на активизацию инновационной и рыночной деятельности. Работу служб и цехов можно представить как настройку стимулов труда по параметрам предприятия в соответствии с функциями и задачами структурного подразделения в текущем периоде и на перспективу.

В заключение следует отметить, что конкурентно-инновационно ориентированные стимулы труда решают одновременно задачу активизации инновационной деятельности и повышения спроса на новшества и инновации. Это означает, что они служат достижению целей государства по сокращению сроков передачи новшеств как продуктов научной деятельности в сферу производства, т.е. повышению эффективности государственных ресурсов, направляемых на финансирование национальной и региональных инновационных систем.

Список литературы

1. Гурков И.Б. Инновационное развитие и конкурентоспособность. Очерки развития российских предприятий / И.Б. Гурков. – М.: ТЕИС, 2003.
2. Должностные инструкции. – М.: ПРИОР, 2002.
3. Ефремов В.С. Стратегическое планирование в бизнес-системах / В.С. Ефремов. М.: Финпресс, 2001.
4. Иовлева О.В. Конкурентно-инновационный подход к управлению предприятием / О.В. Иовлева // Проблемы управления в социально-экономических системах: теория, методология, практика: монография / гл. ред. О.В. Мишулина. – Чебоксары: ИД «Среда», 2019.
5. Иовлева О.В. Конкурентно-инновационный эффект деятельности предприятия / О.В. Иовлева // Социально-экономическое развитие России: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции с международным участием / под ред. Э.В. Фомина. – Чебоксары: ИД «Среда», 2020.
6. Портер М.Э. Конкуренция: учеб. пособие / М.Э. Портер; пер. с англ. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2000.

Иовлева Ольга Владимировна – канд. экон. наук, доцент кафедры логистики и коммерции ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», Россия, Екатеринбург.