На правах рукописи

АЛЁХИНА ЕКАТЕРИНА ИГОРЕВНА

РАЗВИТИЕ ФОРМ И СПОСОБОВ СТИМУЛИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: управление инновациями

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Ставрополь – 2021

Работа выполнена в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет»

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор **Парахина Валентина Николаевна**

Официальные оппоненты: **Лазарева Елена Иосифовна** доктор экономических наук, профессор, ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», заведующий кафедрой инновационного и международного менеджмента

Ершова Ирина Геннадьевна доктор экономических наук, доцент, ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет», профессор кафедры финансов и кредита

Ведущая организация: ФГБОУ ВО «Восточно-Сибирский государственный университет технологий и управления»

Защита состоится 1 июля 2021 года в 10^{00} часов на заседании диссертационного совета Д 212.245.07 при ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет» по адресу: 355017, г. Ставрополь, ул. Пушкина, д. 1, корп. 20, ауд. 312.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке и на сайте ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет» по адресу: 355017, г. Ставрополь, ул. Пушкина, 1, https://www.ncfu.ru/export/uploads/dokumenty-dissertacii/dissertaciya-Alehinoi.pdf.

С авторефератом можно ознакомиться на сайте ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет» по адресу: https://www.ncfu.ru/science/dissertacionnye-sovety/obyavleniya-o-zaschite-dissertaciy/Alehina-Ekaterina-Igorevna/

Автореферат разослан «__» мая 2021 г.

Ученый секретарь диссертационного совета О. В. Година

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Доминирование принципов инновационной модели хозяйствования в современной мировой экономике, проявляющееся в повышении роли образования, знаний и инноваций как основы опережающего развития национальных производств, способствует формированию устойчивых конкурентных преимуществ стран в создании высокой добавленной стоимости. При этом, как отмечают более 70 % топ-менеджеров ведущих компаний, нововведения являются одним из главных драйверов их роста в ближайшие три-пять лет [1] . Данное обстоятельство актуализирует меры по усилению заинтересованности российских предприятий в инновациях, принятию релевантных стратегических решений на разных уровнях управления инновационными процессами.

Для согласования появляющихся инновационных тенденций с интересами общества государственные органы управления стремятся проводить соответствующую политику стимулирования проактивного развития отраслей, регионов, отдельных субъектов бизнеса. Это предопределяет ведущую роль государства в обеспечении заинтересованности последних в создании и реализации нововведений. Однако оперативность, масштаб и глубина освоения ими инноваций указывают на диссонанс в действиях властей на всех уровнях как в плане бюджетного финансирования, так и организационно-правовом.

Вместе с тем инновационная активность предприятия и результат его деятельности во многом зависят от наличия и профессионализма мотивированного лидера-управленца с определенным набором инновационных характеристик. В силу чего исследования последних лет в области менеджмента инноваций акцентируют внимание на «мягких переменных» работы руководителя, определяя достаточно широко его мотивацию и компетентность в различных аспектах[2]. Поэтому для повышения национальной

---

[1] Barsh J., Capozzi M., Davidson J. McKinsey group research [Electronic resource]. URL: https://www.mckinsey.com/business-functions/strategy-and-corporate-finance/our-insights/leadership-and-innovation (access date: 15.05.2020).

[2] Vlok A. A leadership competency profile for innovation leaders in a science-based research and innovation organization in South Africa // Procedia - Social and Behavioral Sciences. 2012. Vol. 41. Pp. 209 – 226; Horth D., Buchner D. Innovation Leadership. How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results // Center for Creative Leadership. 2014. Vol. 18. Pp. 1 – 20; Алёхина Е.И., Парахина В.Н. Актуальность

конкурентоспособности важно формирование и поддержание в актуальном состоянии системы, мотивирующей сближение государственных и частных интересов в инновационной среде на компетентностной основе.

Таким образом, наблюдаемые изменения в исследовательском фокусе стимулирования инновационной деятельности, диссонанс в эффективной реализации его форм и способов в условиях снижения объемов государственного обеспечения экономических и социальных потребностей обуславливают необходимость совершенствования механизма активизации инновационного развития российских предприятий, что предопределяет актуальность и круг задач данного исследования.

Степень научной разработанности проблемы. Вопросы, связанные с генерацией инноваций, обеспечением инвестиционной привлекательности технологически новых проектов, организационно-управленческой составляющей этих процессов, сохраняют свою дискуссионность как для ученых, так и для практиков. В процессе осмысления научно-методического базиса диссертационного исследования изучены труды отечественных специалистов в области инновационной деятельности: Ю. Анискина, В. Аньшина, И. Балабанова, Ф. Бездудного, С. Бухова, Л. Васильева, В. Вишневского, А. Гулиева, Ю. Дорошенко, И. Ершовой, А. Илышевой, О. Коробейникова, И. Коршунова, Е. Лазаревой, О. Нечаева, Е. Муравьева, Г. Смирновой, Ю. Трещевского, А. Трифилова и др.

Ключевым проблемам осуществления нововведений и инновационного менеджмента посвящены публикации зарубежных экономистов: С. Адамса, К. Альдерфера, Р. Дафта, Э. Доллана, П. Друкера, Г.Келли, У. Лацоника, Э. Лоулера, Э. Мэйо, С. Мендела, М. Портера, Х. Риггса, Ш. Ричи, Д. Форэ, Ф. Хайека, А. Хостинга, Й. Шумпетера, Ч. Элтона и др.

Вопросы мотивации и стимулирования научного и проектно-исследовательского труда имеют достаточно сформированную методологическую и методическую базу благодаря работам А.Н. Авдулова,

---

стимулирования инновационной компетентности управленческих кадров в посткризисных условиях функционирования отечественных предприятий // Вестник Северо-Кавказского Федерального университета. 2018. №2(65). С.55-63.

Т.И. Алексеевой, К.А. Багриновского, К.И. Грасмик, А.А. Дынкина, А.А. Куклина, Т.В. Лукьяновой, Н.В. Мединяк, О.В. Михайлюк, А.Н. Николаева, А.И. Ракитова, А.Ф. Суховей, А.Е. Яковлева и др.

Несмотря на значительный вклад данных ученых в развитие исследуемой области следует отметить, что тематическая разработанность проблемы стимулирования инновационной деятельности хозяйствующих субъектов остается фрагментарной, а потребность в построении его эффективного механизма в условиях ограниченности ресурсов возрастает. Кроме того, в условиях цифровизации, осложненных рецессией послекризисного развития экономики, когда большая часть взаимодействия в цепочках хозяйственных связей опосредована компьютерными сетями, происходят необратимые изменения в инновационной и мотивационной компетентности лидеров компаний, что также требует соответствующего аналитического и логического изучения характера влияния этих изменений на инновационную активность бизнес-структур. Все эти аспекты определяют своевременность исследования, постановку его цели и задач.

Цель и задачи исследования. Целью диссертационной работы является разработка теоретико-методических положений и прикладных предложений по совершенствованию форм и способов стимулирования инновационной деятельности в условиях высоковолатильной экономической ситуации.

Для достижения поставленной цели определены следующие задачи:

- опираясь на теоретико-прикладной анализ сущности инновационной деятельности, систематизировать факторы, детерминирующие ее интенсивность и результаты;

- исследовать архитектуру инновационных мотивов и стимулов, а также возможности ее трансформации в условиях цифровизации экономических процессов;

- на основе статистического и причинно-следственного анализа инновационной деятельности российских организаций охарактеризовать ее современное состояние и взаимосвязь результативности с факторами внешней и внутренней мотивации;

- выделить мотивирующие и демотивирующие составляющие инновационной компетентности руководителей и предложить пути ее развития с целью повышения инновационной активности хозяйствующих субъектов;

- разработать приоритетные траектории выбора макростратегии стимулирования инновационного развития компаний, осложненного рецессией национальной экономики;

- обосновать основные направления совершенствования организационного механизма мотивации персонала, занимающегося инновационной деятельностью.

Предметом исследования выступают экономические отношения, отражающие особенности стимулирования инновационной деятельности организаций и их работников в современных условиях хозяйствования.

Объектом исследования являются методы и инструменты, используемые для активизации новаторской деятельности разноуровневыми участниками инновационных процессов в российской экономике.

Теоретико-методологическая основа исследования базируется на трудах отечественных и зарубежных специалистов в области управления инновационной деятельностью, законодательных актах РФ по вопросам ее регулирования.

В процессе выполнения работы применялись системный и поведенческий подходы, методы сравнения и группировки, аналогии и научного допущения, логического, экономико-статистического и монографического анализа и др. Диссертация выполнена также с использованием методик социологического опроса по оценке приоритетности компетенций инновационных лидеров и метода попарных сравнений компетентностных характеристик с точки зрения их влияния на инновационную активность организаций.

Информационно-эмпирическая база диссертации формировалась посредством анализа статистических данных Федеральной службы государственной статистики РФ, изучения официальных документов, законодательных и нормативных актов государственных органов РФ, опубликованных информационно-аналитических материалов Всемирного

банка, Международного валютного фонда, результатов работы научных конференций, форумов, дискуссионных площадок по проблеме диссертации, а также проведенного автором социологического исследования.

Рабочая гипотеза диссертации основывается на объективной необходимости создания сбалансированной дуальной системы макроструктурного и хозяйственного стимулирования саморазвития участников инновационных процессов, что предполагает выстраивание мотивационной архитектуры адекватной требуемым в современных цифровых условиях компетенциям лидеров успешных организаций, а также приоритизацию инновационных стратегий макростимулирования исходя из диапазона государственного участия в управлении новаторской сферой.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в обосновании структуры механизма стимулирования инновационной деятельности и основных направлений его совершенствования, комплексная реализация которых позволит актуализировать необходимые мотивы и стимулы для устойчивого развития инновационного сектора российской экономики в нестабильных условиях.

Научная новизна подтверждается следующими полученными автором результатами, выносимыми на защиту:

- исходя из выделенных особенностей инновационной деятельности с учетом цифровизации, детерминированы и структурированы обуславливающие ее факторы по содержанию, направленности влияния и отношению к организации, что позволило раскрыть новые возможности для решения проблемы мотивированного воздействия на субъектов новаторства на компетентностной основе (*п. 2.1 – Развитие теоретических и методологических положений инновационной деятельности; совершенствование форм и способов исследования инновационных процессов в экономических системах* Паспорта специальности 08.00.05) (гл. 1, п. 1.1, С.23-29, п. 1.3, С. 49-61 диссертации);

- посредством интеграции личностно-поведенческого, гражданско-патриотического и рационально-экономического подходов предложена

архитектура способов стимулирования активности инноваторов, включающая многофакторное его расслоение по уровням от государства до отдельной личности, вовлеченной в инновационные процессы, что создает устойчивую базу для реализации инновационных стратегий компаний в условиях рецессии (*п. 2.12 – Исследование форм и способов организации и стимулирования инновационной деятельности, современных подходов к формированию инновационных стратегий* Паспорта специальности 08.00.05) (гл. 1, п. 1.2, С.34-48 диссертации);

- проведена оценка инновационной деятельности в российской экономике, выявившая взаимосвязь ее результативности с факторами внешней и внутренней мотивации хозяйствующих субъектов, характер которой варьирует в зависимости от сформированности социально-экономических условий проактивного развития в регионе (*п. 2.13 – Разработка и совершенствование институциональных форм, структур и систем управления инновационной деятельностью. Оценка эффективности инновационной деятельности* Паспорта специальности 08.00.05) (гл.2, п. 2.1, С.63-74, п. 2.2, С.75-87 диссертации);

- обоснованы необходимость и направления трансформации инновационно-мотивационных качеств лидера как центрального звена механизма менеджмента инноваций, обеспечивающего активизацию деятельности высококвалифицированных работников посредством включения в многоступенчатую систему форм и способов стимулирования инструментов «цифровой» поддержки управления развитием их компетенций (*п. 2.12 – Исследование форм и способов организации и стимулирования инновационной деятельности, современных подходов к формированию инновационных стратегий* Паспорта специальности 08.00.05) (гл. 2, п. 2.3, С. 89-106 диссертации);

- разработаны рекомендации по развитию системы государственного стимулирования инноваций на основе сопоставления результативности новаторской деятельности предприятий и факторов внешней и внутренней ее мотивации, позволяющие определить варианты реализации различных макроинновационных стратегий в сложившемся диапазоне участия власти в управлении инновационной сферой (*п. 2.12 – Исследование форм и способов*

организации и стимулирования инновационной деятельности, современных подходов к формированию инновационных стратегий Паспорта специальности 08.00.05) (гл. 3, п. 3.1, С. 109-122, п. 3.2, С. 128-137 диссертации);

- на основе предложенных мультипликативных моделей внутренней и внешней мотивации научно-исследовательской и инновационной деятельности в организации обоснованы направления улучшения мотивационного механизма, вектор специальных управленческих действий которого позволяет проводить корректировки целей, задач и результирующих показателей реализации инновационной стратегии для формирования устойчивых конкурентных преимуществ на рынке новых технологий (*п. 2.12 – Исследование форм и способов организации и стимулирования инновационной деятельности, современных подходов к формированию инновационных стратегий* Паспорта специальности 08.00.05) (гл. 3, п. 3.3, С.138-145, 154-159 диссертации).

Теоретическая значимость работы заключается в развитии теории управления инновациями и подтверждается разработкой предложений по решению актуальной задачи стимулирования инновационной деятельности хозяйствующих субъектов. Сформированная в результате исследования теоретико-методическая база создает предпосылки для дальнейших научных изысканий, направленных на улучшение механизма управления инновационными процессами в целом. Сформулированные положения могут быть включены в процесс преподавания ряда дисциплин: «Инновационный менеджмент», «Инновационная политика» и др.

Практическая значимость исследования состоит в применении полученных в его ходе рекомендаций по развитию системы стимулирования труда инноваторов на разных уровнях управления. Непосредственное практическое значение имеют представленные в работе: архитектура мотивов и стимулов инновационной деятельности, которая может быть использована органами власти при разработке и корректировке инновационной политики, а также хозяйствующими субъектами для развития мотивации внедрения инноваций; схема выбора макроинновационных стратегий и управленческих воздействий в рамках предложенного механизма внешней и внутренней

мотивации в организации, которые могут быть результативно реализованы в проектах государственно-частного партнерства в инновационной сфере.

Апробация и реализация результатов исследования. Основные положения и выводы диссертации представлены на научно-практических конференциях различного уровня:

- международных: Россия, Европа, Азия: цифровизация глобального пространства (Ставрополь, 2018); Социально-экономическое развитие России и Монголии: проблемы и перспективы (Улан-Удэ, 2018, 2019); Управление в условиях глобальных мировых трансформаций: экономика, политика, право (Севастополь, 2019); Беларусь-2030 : государство, бизнес, наука, образование (Минск, 2019); Современные вызовы и реалии экономического развития России (Ставрополь, 2018,2019); Современная Россия**:** потенциал инновационных решений и стратегические векторы развития экономики (Краснодар, 2018); Молодые экономисты – будущему России (Ставрополь, 2017, 2018, 2019);

- общероссийских: Анализ состояния и перспективы развития экономики России (АСПРЭК-2019, Иваново); Менеджмент и маркетинг: вызовы XXI века (Екатеринбург, 2019); Эффективное управление экономикой: проблемы и перспективы (Симферополь, 2019);

- региональных и университетских: Университетская наука – региону (Ставрополь: 2017,2018, 2019).

Публикации. Результаты исследования опубликованы в 28 научных работах общим объемом 12,91 п.л., (авт. – 7,27 п.л.), в том числе 4 статьи – в научных изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки России, 4 – в рецензируемых научных изданиях, индексируемых в базах данных Web of Science и Scopus.

Объем, структура и содержание работы. Текст диссертационной работы включает введение, три главы, заключение, список литературы (179 источника) и приложения.

Во введении обоснована актуальность выбранного направления исследования, его цели, задачи, теоретико-методическая и информационно-

эмпирическая база, а также научная новизна, раскрытая в перечне выносимых на защиту положений, теоретическая и практическая значимость работы.

В первой главе «Современный теоретический базис стимулирования инновационной деятельности» исследованы особенности и проблемы инновационной деятельности в современных условиях, показано место стимулирования как двигателя инновационной активности субъектов хозяйствования, раскрыта его сущность, формы, способы и принципы реализации, сформированы архитектура мотивов, побуждающих к инновациям, и схема механизма ее воплощения.

Во второй главе «Экономическая оценка системы стимулирования инновационной деятельности в современных условиях» проведена оценка стимулирования с позиций результативности инновационной деятельности в условиях цифровизации и резких изменений внешнего окружения, проанализированы инструменты формирования инновационно-активного поведения хозяйствующих субъектов и мотивации их сотрудников, выявлена приоритетность составляющих инновационной и мотивационной компетентности лидеров российских организаций.

В третьей главе «Основные направления совершенствования механизма стимулирования инновационной деятельности» разработаны предложения по решению проблемы интенсификации инновационной деятельности с использованием современных форм и способов стимулирования, сформирована модель взаимосвязи макроинновационных стратегий и инструментов государственного обеспечения развития новаторской сферы, усовершенствован механизм мотивации инновационного поведения предприятий с использованием разнообразного инструментария активизации лидеров и творческих личностей.

В заключении сформулированы основные выводы, рекомендации и предложения диссертационного исследования.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Детерминированы и структурированы обуславливающие инновационную деятельность факторы по содержанию, направленности

влияния и отношению к организации, что позволило раскрыть новые возможности для решения проблемы мотивированного воздействия на субъектов новаторства на компетентностной основе.

Систематизация научных подходов отечественных и зарубежных ученых на проблему интенсификации инновационной деятельности различных хозяйствующих субъектов позволила синхронизировать влияние факторов-детерминант ее результативности в контексте трех признаков: отношения к организации, направленности воздействия на исследования, разработки и их внедрение, а также содержания используемых стимулов (рисунок 1). В отличие от существующих, одномерных группировок нами выполнена многомерная классификация с отражением взаимосвязи между этими факторами.

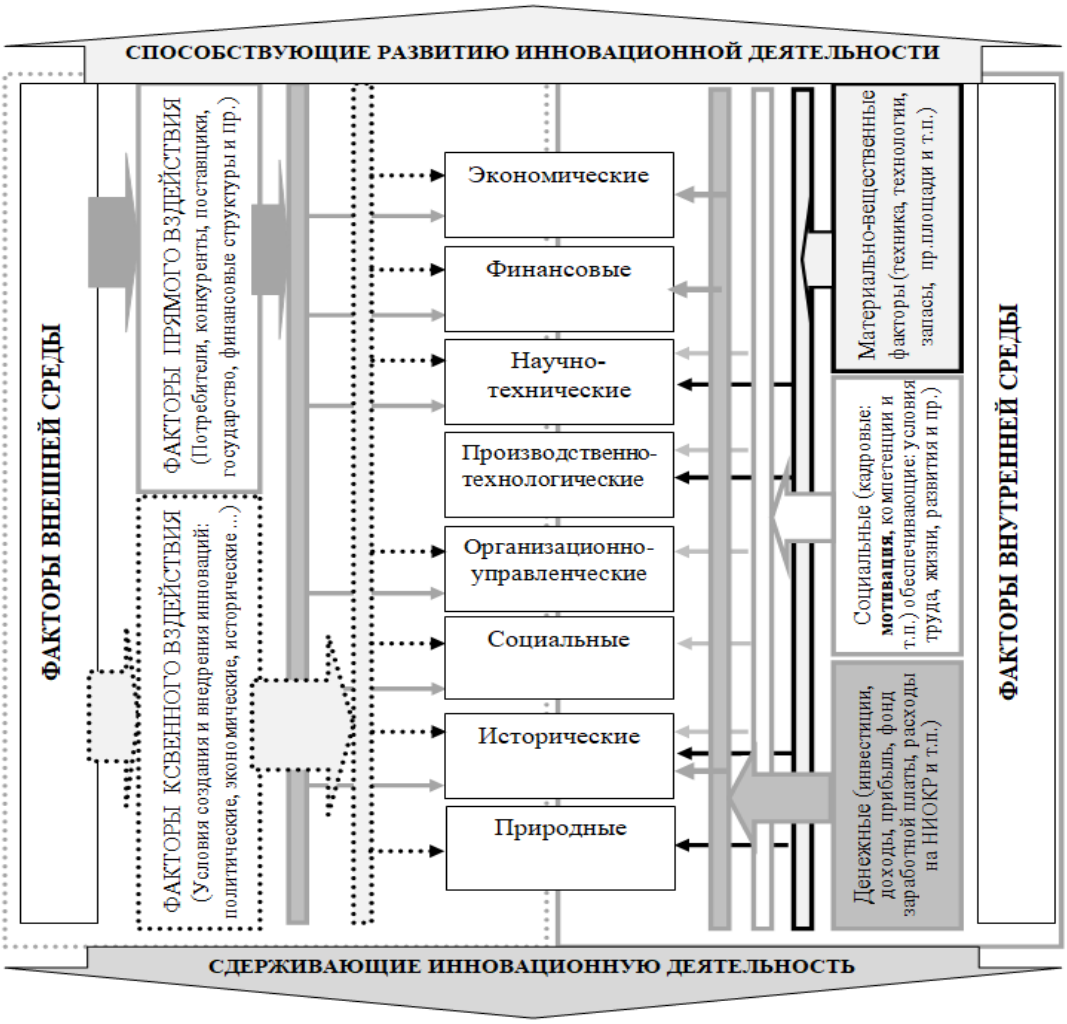

Рисунок 1 – Классификация факторов инновационной деятельности (составлено автором на основе работ[3])

[3]Абдикеев Н. М., Морева Е. Л. Мониторинг инноваций в развитых экономиках: системы показателей и их

Стимулирование инновационной активности в силу полиаспектности функциональных целей управления им является сложным процессом, так как: во-первых, важно добиться улучшения интеллектуальной деятельности и при этом расширять число ее участников; во-вторых, необходимо принимать нестандартные решения, развивать атмосферу творчества и вместе с тем контролировать полученные результаты; в-третьих, сама по себе инновационная деятельность в рыночных условиях не выступает конечным результатом, важен ее коммерческий результат, которого вообще может не быть. В то же время главными предпосылками внедрения результатов научных исследований и их коммерциализации являются наличие благоприятной инновационной среды и развитость реального сектора экономики.

В ходе исследования под стимулированием инновационной деятельности предложено понимать процесс внешнего воздействия на интересы субъектов ее осуществляющих (юридических и физических лиц, а также их объединений) в целях роста результативности их работы на базе создания побудительных мотивов к разработке и внедрению новшеств. При этом важно учитывать, что формы стимулирования инновационной деятельности двуедины: имеют материальную и нематериальную основу, внешние и внутренние способы проявления. На государственном уровне внешние способы стимулирования инновационной деятельности (воздействие на уровень активности организаций) включают специальные национальные программы конкурсной поддержки малых инновационных предприятий; прямое финансирование (субсидии, займы) создания новой продукции и технологий; предоставление ссуд, дотации; создание фондов внедрения инноваций и другие. Внутренние способы стимулирования (влияние на персонал внутри организации) предполагают: активизацию разработки и внедрения инноваций с использованием организационных систем материального и морального стимулирования; мотивацию инновационной деятельности работника на

использование в России // Стратегические решения и риск-менеджмент. 2019. Т. 10. № 3. С. 6; Глазьев С.Ю. Будущее России в инновационной экономике // Науковедение. 2002. № 1. С. 9-15; Гохберг Л. М., Кузнецова Т.Е. Инновации как основа экономического роста и укрепления позиций России в глобальной экономике // Вестник международных организаций: образование, наука, новая экономика. 2012. Т. 7. № 2. С. 23; Сокерин П.О. Статистическое исследование основных показателей инновационной деятельности предприятий и организаций в РФ // XXXII Международные Плехановские чтения. М.: Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова, 2019. С. 64-68; и др.

основе внутренних побуждений к интересной, творческой работе.

Аргументированное таким образом расширение диапазона мотивированного воздействия на субъектов новаторства обусловило необходимость развития компетентностного подхода для нивелирования возникающих управленческих рисков при решении проблем усиления их инновационной активности в условиях цифровизации.

2. Посредством интеграции личностно-поведенческого, гражданско-патриотического и рационально-экономического подходов предложена архитектура способов стимулирования активности инноваторов, включающая многофакторное его расслоение по уровням от государства до отдельной личности, вовлеченной в инновационные процессы.

Стимулирование инновационной деятельности является одним из инструментариев ее мотивации, но поскольку инструменты одной функции могут быть взаимозаменяемыми и взаимодополняемыми, необходимо рассматривать всю систему мотивов и стимулов в комплексе. Внешняя по отношению к хозяйствующему субъекту сила создает стимулы, определяющие его поведение, поэтому под стимулированием инновационной деятельности организации понимают меры государственной поддержки.

На современном этапе развития российской экономики совершенствование государственного стимулирования инновационных процессов связано с дифференциацией налоговых льгот, снижением налогооблагаемой прибыли, льготным кредитованием и упрощенной регистрацией результатов инновационных изобретений. Для упразднения вероятных брешей между инновациями, технологическими разработками и внедрением их в производство, а также процессом их коммерциализации необходим научно обоснованный подход к стимулированию инновационной деятельности, по крайней мере, с соблюдением следующих положений: во-первых, внутренняя и внешняя мотивации взаимосвязаны между собой, и недостатки каждой из них находят негативные последствия в результатах инновационной деятельности; во-вторых, внутренняя мотивация более крупной системы (страны, отрасли, региона, предприятия) становится внешним фактором для развития субъекта более низкого иерархического уровня

(региона, организации, ее работников), что определяет архитектуру инновационных мотивов и стимулов; в-третьих, в мотивации любого уровня есть объективные, определяющие условия деятельности факторы, и субъективные, внутренние побуждения связанные с интересами актора.

На основе указанных положений, изученного российского опыта управления, использующего личностно-поведенческий, гражданско-патриотический и рационально-экономический подходы к стимулированию инноваций в разные периоды существования государства, разработана архитектура мотивов и стимулов воздействия на инновационную активность хозяйствующих субъектов (рисунок 2).

Рисунок 2 – Архитектура мотивов и стимулов инновационной деятельности (составлено автором)

Поддерживая сформировавшееся в экономической литературе мнение о том, что у продуктивного инноватора внутренняя мотивация (удовлетворение от творческого, интеллектуального процесса) преобладает над внешней (признание, материальное вознаграждение за результат), следует отметить, что наибольших результатов в науке добиваются те ученые, для которых увлеченность творческим процессом занимает одно из ведущих мест в структуре мотивов научной деятельности[4].

[4]Литвинюк А.А. и др. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика. М.: Юрайт, 2017. 398 с.; Алёхина Е.И. Мотивация персонала в процессе осуществления инновационной деятельности в современных условиях //Социально-экономическое развитие России и Монголии: проблемы и перспективы: материалы VI международной научно-практической конференции. Улан-Удэ: Изд-во ВСГУТУ, 2019. С.14-16.

К внешней по отношению к инноваторам относится работа руководителей – лидеров инновационно-ориентированных компаний, которые должны быть компетентными в сфере внедрения инноваций, иначе они не смогут их реализовать. При этом большинство руководителей не высоко оценивают свои компетенции в области мотивации инноваций[5], что требует их первоочередного развития.

3. Проведена оценка инновационной деятельности в российской экономике, выявившая взаимосвязь ее результативности с факторами внешней и внутренней мотивации хозяйствующих субъектов, характер которой варьирует в зависимости от сформированности социально-экономических условий проактивного развития в регионе.

Инновационная деятельность является важнейшим условием создания конкурентоспособных товаров и услуг, ключевым фактором роста экономики страны. Анализ статистических данных показывает нестабильную и, в основном, негативную динамику показателей затрат на исследования и разработки, с небольшими позитивными тенденциями в 2016-2017 гг. При этом уровень оплаты труда работников инновационной сферы растет быстрее средней по стране, особенно в предпринимательском секторе (рисунок 3).

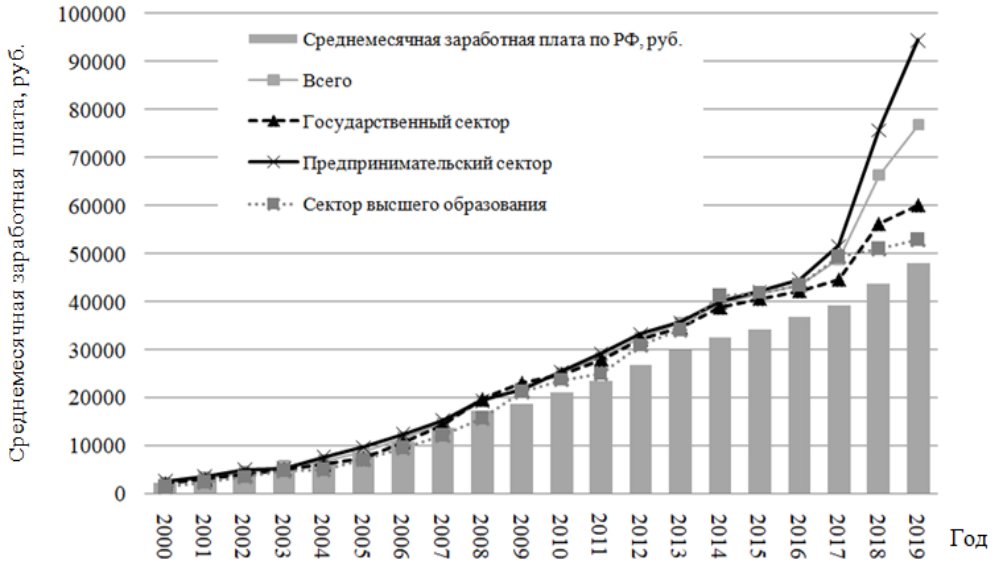

Рисунок 3 – Среднемесячная заработная плата персонала, занятого исследованиями и разработками, по секторам науки, руб.[6]

[5] Barsh J., Capozzi M., Davidson J. Op. cit.

[6] Построено по данным Росстата: Росстат. Информационно-аналитические материалы [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/compendium. (дата обращения 12.12.2020); Росстат. Наука и инновации [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/folder/14477 (дата обращения 12.12.2020).

Однако он остается невысоким и, как показывают результаты проведенного масштабного исследования международной исследовательской группы МакКинси, уровнем оплаты научно-исследовательского труда не удовлетворены более 50% научно-исследовательских работников в мире[7].

В качестве факторов стимулирования научно-исследовательской деятельности были взяты характеристики, признанные эффективными индикаторами ее состояния по опыту сотрудничества организаций, спонсирующих проведение исследований, и научных учреждений. К числу ключевых критериев оценки они относят сравнительную долю расходов на финансирование научных исследований в экономике (целевой показатель для стран ЕС составляет не менее 3% ВВП, в РФ – 1,1 %)[8], а также уровень цитирования научных работ, динамика которого говорит о стимулирующем характере международного сотрудничества для развития науки в России. Оценка факторов, препятствующих инновациям в России за период 2015-2017 гг., показывает, что мотивационные инструменты являются наиболее значимыми как во внешней («недостаток финансовой поддержки со стороны государства»), так и во внутренней среде (входит в состав факторов «недостаток собственных денежных средств», «недостаток квалифицированного персонала») (рисунок 4).

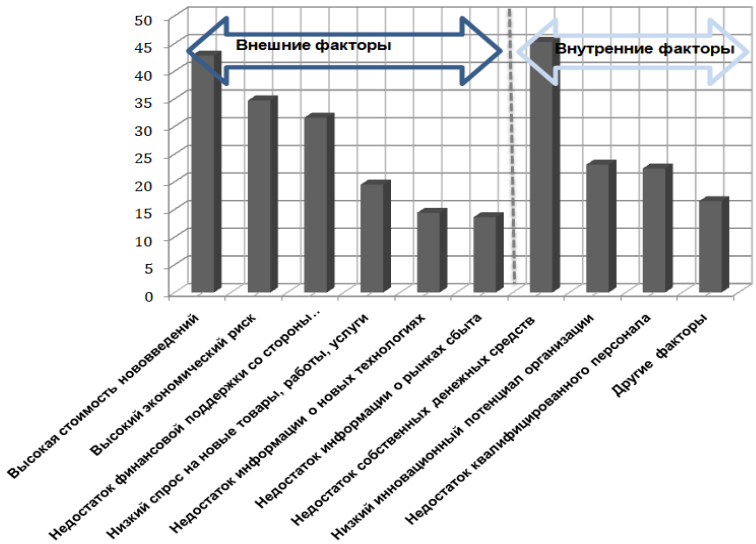

Рисунок 4 – Оценка факторов, препятствующих инновациям в России[9]

[7]Barsh J., Capozzi M., Davidson J. Op. cit.

[8]Адамс Дж., Роджерс Г., Шомшор М. Итоги ежегодной оценки G20 – эффективность исследований за 2019 г. [Электронный ресурс]. 2020.URL: baku8km.khazar.org (дата обращения 16.12.2020).

[9] Построено автором на основе данных: Л. М. Гохберг, К. А. Дитковский, И. А. Кузнецова и др. Индикаторы

При этом выявленная в ходе исследования вариативность соотношения выделенных факторов-детерминант результативности экономической деятельности существенно отличается по различным регионам.

4. Обоснованы необходимость и направления трансформации инновационно-мотивационных качеств лидера как центрального звена механизма менеджмента инноваций, обеспечивающего активизацию деятельности высококвалифицированных работников посредством включения в многоступенчатую систему форм и способов стимулирования инструментов «цифровой» поддержки управления развитием их компетенций.

Центральным звеном механизма управления инновациями является руководитель – лидер инноваций, обладающий необходимым уровнем мотивационно-инновационных компетенций, сущность которых дискуссионна[10]. Многие авторы[11] определяют инновационные характеристики как часть профессиональных компетенций. Мотивационные компетенции носят социально-психологический характер: потребность быть лидером на основе инноваций; стремление сделать свою организацию передовой в своей отрасли/регионе; новаторский стиль поведения; психологическая готовность к изменениям и постоянному саморазвитию и другие.

Для того чтобы определить значимость факторов инновационной и мотивационной компетентности лидеров предприятий и их взаимосвязь с инновационной активностью, было проведено исследование 24 предпринимательских структур Ставропольского края (18) и других регионов РФ (6), результаты которого представлены в таблице 1.

инновационной деятельности: Статистический сборник // Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2019. 344 с.

[10] Gençer M. S., Samur Y. Leadership styles and technology: Leadership competency level of educational leaders // Procedia-Social and Behavioral Sciences. 2016. V. 229. Pp. 226-233.

[11] Борис И.В. Инновационная компетентность как результат профессионального развития библиотечного специалиста: автореф. дис. … канд. экон. наук. Хабаровск, 2010. С. 19; Эсаулова И.А., Линькова Н.В., Меркушева А.А. Инновационные компетенции как основа инновационного поведения сотрудников организации // Вестник университетов. 2015. № 5. С. 330–335.

Таблица 1 – Результаты попарных сравнений мотивационных и инновационных (деловых) характеристик компетенций лидера *

Характеристика	Группы респондентов			Средний балл
	1	2	3	
1. Психологическая готовность к изменениям и постоянному саморазвитию	10	7	15	10,7
2. Желание вести организацию к успеху.	15	12	13	13,3
3. Потребность быть лидером на основе инноваций.	9	3	9	7,0
4. Новаторский стиль поведения	4	2	1	2,3
Сумма оценок по мотивационным характеристикам	38	23	38	33,0
5. Знания передовых достижений в сфере деятельности организации и правовой основы ее осуществления.	3	8	6	5,7
6. Опыт внедрения нововведений и преодоления сопротивления им.	9	11	6	8,7
7. Умения привлечь инвестиции для реализации проекта.	3	10	4	5,7
8. Понимание рисков инноваций, в особенности радикальных.	11	11	10	10,7
Сумма оценок по инновационным (деловым) характеристикам	26	40	26	30,7

*Источник: разработано автором на основе социологического исследования.

Совокупность инновационных и мотивационных компетенций лидера проанализирована и представлена в виде следующего перечня требований к нему (таблица 1, графа 1). Сравнение компетенций провели три группы респондентов: исследователь (номер 1 в таблице 1); лидер инновационной организации (номер 2 в таблице 1); руководитель малого предприятия (номер 3 в таблице 1). В результате выявлено, что руководитель малого предприятия значительно выше ценит деловые инновационные характеристики, чем социально-психологические мотивационные компетенции. В то время как инноваторы считают более значимыми для влияния на инновационное развитие организации личные характеристики руководителя. Минимальные оценки у всех категорий опрошенных получила такая характеристика, как «новаторский стиль поведения», а максимальные – «желание вести организацию к успеху». Однозначно и достаточно высоко все категории опрошенных оценивают «понимание рисков инноваций, в особенности радикальных». Наибольший разброс мнений имеет место по характеристике «потребность быть лидером на основе инноваций», поскольку создатель и руководитель малого предприятия не считает необходимым доказывать свое лидерство, а инновации внедряет в соответствии с деловой необходимостью. Исходя из материалов, полученных в исследовании, многогранность компетентностного профиля может быть визуализирована в виде следующего многоугольника (рисунок 5).

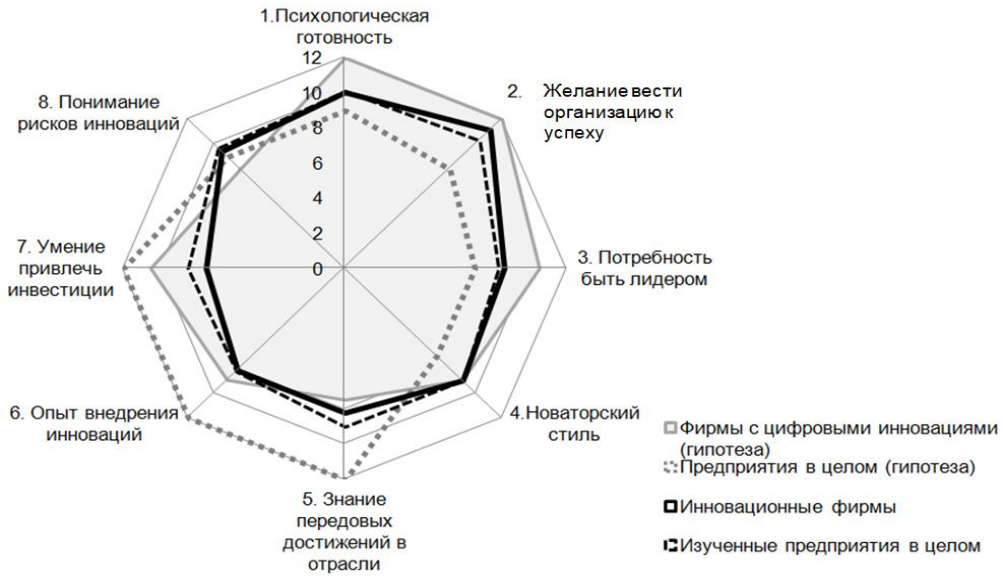

Рисунок 5 – Инновационно-мотивационный профиль лидера инноваций (составлено автором по результатам социологического исследования)

Анализируя полученные данные, следует отметить, что раскрытые в ходе исследования положения о трансформации мотивационных и инновационных компетенций на практике имеют место. Однако, полученные от респондентов (линии черного цвета на рисунке 6) оценки сдвига компетенций в сторону мотивационных составляющих оказались менее значительными, чем предполагаемые (линии серого цвета). Таким образом, выдвинутая в работе гипотеза получила подтверждение.

Результаты исследования также свидетельствуют о том, что для большинства предприятий мотивационная компетентность руководителя важна не меньше, чем инновационная (деловая). В этой группе наиболее весомы «желание вести организацию к успеху» и «психологическая готовность к изменениям и постоянному саморазвитию». Вместе с тем достаточно высокие оценки получили все деловые инновационные компетенции, хотя некоторый приоритет отдан «знаниям передовых достижений в сфере деятельности организации» и «опыту их внедрения в организации».

5. Разработаны рекомендации по развитию системы государственного стимулирования инноваций на основе сопоставления результативности новаторской деятельности предприятий и факторов внешней и внутренней ее мотивации.

Для выявления взаимосвязи показателей развития инновационной деятельности (ИИД), индекса научно-технического потенциала (ИНТП), включающего уровень финансирования научных исследований и разработок (как элемента внешней мотивации), индекса средней заработной платы высококвалифицированных специалистов (ИЗП) (как проявление внутренней мотивации) в работе проведен корреляционный анализ в разрезе дифференциации российских регионов по уровню социально-экономических условий проактивного их развития, фрагмент которого приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Коэффициенты парной корреляции результативности инновационной деятельности и факторов внешней и внутренней мотивации*

Группа регионов в соответствии с рейтингом субъектов Российской Федерации по значению индекса «Социально-экономические условия инновационной деятельности» (ИСЭУ)[12]	Показатель	Показатель		
		ИИД	ИНТП	ИЗП
Рейтинг ИСЭУ 1-20	ИИД		0,810	0,561
	ИНТП	0,810		0,595
	ИЗП	0,561	0,595	
Рейтинг ИСЭУ 21-40	ИИД		0,486	0,246
	ИНТП	0,486		0,245
	ИЗП	0,245	0,245	
Рейтинг ИСЭУ Ниже 40	ИИД		0,128	-0,028
	ИНТП	0,128		-0,154
	ИЗП	-0,028	-0,154	

*Источник: разработано автором

Исследование показало, что в группе регионов, имеющих высокий уровень социально-экономических условий инновационной деятельности, наблюдается более тесная корреляционная связь между показателями внутренней и внешней мотивации и развитием инновационной деятельности. При этом в регионах с низким ее уровнем такая взаимосвязь очень слабая или не идентифицирована, а небольшая отрицательная взаимозависимость с индексом заработной платы может считаться не значимой в силу невысокого влияния на конечный результат (менее 3 %), но ее возможно интерпретировать и как факт наметившейся демотивации вследствие низкой оплаты труда высококвалифицированных работников.

Особое место в создании предпосылок и условий для развития инновационной деятельности отводится показателю внутренних расходов

[12] Г. И. Абдрахманова, С. В. Артемов, П. Д. Бахтин и др. Рейтинг инновационного развития субъектов Российской Федерации / под ред. Л. М. Гохберга // Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2020. Вып. 6. 264 с.

предприятий на НИОКР. Сопоставительный анализ России со странами БРИК расходов предприятий на НИОКР, определяемых в процентном отношении от продаж, показал, что в сравнении с Китаем отставание составляет 8,3 раза, с Бразилией – 3 раза, с Индией – 1,5 раза[13]. Отмеченное рассогласование детерминирует необходимость формирования целеориентирующего вектора в действиях всех стейкхолдеров инноваций на перспективу. При этом краеугольным камнем стратегической мотивации инновационной деятельности должна стать ее эффективная и планомерная государственная поддержка, реализуемая через расширенный диапазон макроинновационных стратегий (рисунок 6).

Предложенная в работе схема выбора вариантов реализации макроинновационных стратегий, интегрирующих инструменты влияния государства в направлении достижения научно-технологического превосходства, позволяет найти свою конкурентоспособную нишу и развивать ее в зависимости от того, какой уровень бюджетных возможностей и бюджетной науки имеет регион, а также насколько активно участвует бизнес в инновационном процессе.

Вместе с тем данный подход к формированию макроинновационных стратегий стимулирования, учитывающих диапазон государственного участия в управлении инновационной сферой, создает основу для нивелирования рисков и угроз при трансформации бизнес-моделей в процессе их целеориентированности на решение новых научно-технологических задач в условиях цифровизации, высокой нестабильности и возникающих непредвиденных ограничений (связанных, например, с волнообразным распространением COVID-19) для хозяйственной активности предприятия.

6. На основе предложенных мультипликативных моделей внутренней и внешней мотивации научно-исследовательской и инновационной деятельности в организации обоснованы направления улучшения мотивационного механизма для формирования устойчивых конкурентных преимуществ на рынке новых технологий.

---

[13]Дежина И. Г., Киселева В.В. Государство, наука и бизнес в инновационной системе России. М.: ИЭПП, 2008. 225 с.

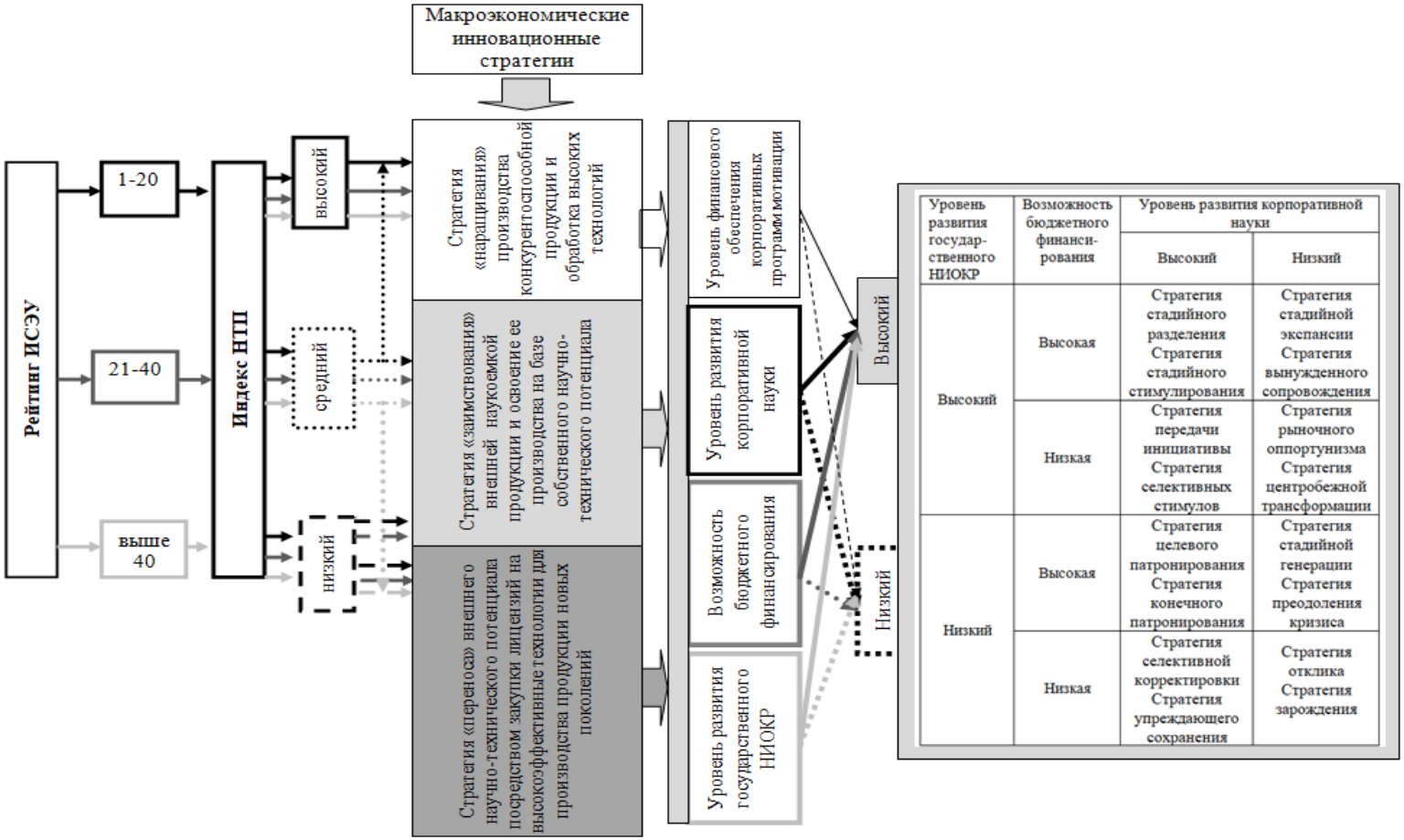

Рисунок 6 – Формирование макроинновационных стратегий стимулирования, учитывающих диапазон государственного участия в управлении инновационной сферой (разработано автором на основе работ[14])

[14] Методология формирования и виды макроинновационных стратегий [Электронный ресурс].URL: http://www.kylbakov.ru/page110/page129/index.html (дата обращения 20.08.2018); Г. И. Абдрахманова, С. В. Артемов, П. Д. Бахтин и др Рейтинг инновационного развития субъектов Российской Федерации / под ред. Л. М. Гохберга; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2020. Вып. 6. 264 с.; Жданова Н.В. Макроэкономическая стратегия инновационного развития [Электронный ресурс]. URL: https://dspace.susu.ru/xmlui/bitstream/handle/0001.74/1388/48.pdf?sequence=1&isAllowed=y (дата обращения 20.08.2018).

Механизм стимулирования инновационной деятельности предприятий должен обеспечивать, в первую очередь, комплексное формирование заинтересованности всех участников хозяйственных отношений: работников предприятия, принимающих непосредственное участие в реализации инновационных проектов, владельцев (частных или акционеров) и инвесторов, определяющих возможность инвестиций в инновационную деятельность, их масштаб и характер. Его главной задачей является способность поддерживать и развивать активность работников, занимающихся разработкой и внедрением нововведений при условии приемлемых рисков в ходе реализации проектов и финансовых вложений через глобальный трансфер новых технологий в инновационных центрах, увеличение финансирования деятельности молодых ученых и других сотрудников исследовательской сферы.

Мотивационный механизм инновационной деятельности, как нам представляется, – это целостная система с обратной связью, которая охватывает совокупность стимулов, формирующих у персонала организации преференции по использованию инноваций как основного средства удовлетворенности трудом и получения организацией конкурентных преимуществ (рисунок 7).

Исходными положениями для формирования мотивационного механизма выступают миссия и инновационная стратегия организации. Поскольку процессы их разработки строятся на систематизации потоков информации о внешней и внутренней мотивации, то важно выделить следующее:

1) определение проблем в каждой из форм стимулирования инноваторов на основе оценки уровней внешней (*M1*) и внутренней (*M2*) мотивации работника;

2) разработку комплексной оценки мотивации в организации (М) по аддитивной модели;

3) формирование программы управленческих действий по развитию механизма внутренней и внешней мотивации;

4) обработку информации по результатам воздействия и при необходимости подготовка условий для корректировки с последующим переходом на новую ступень, на другом качественном уровне.

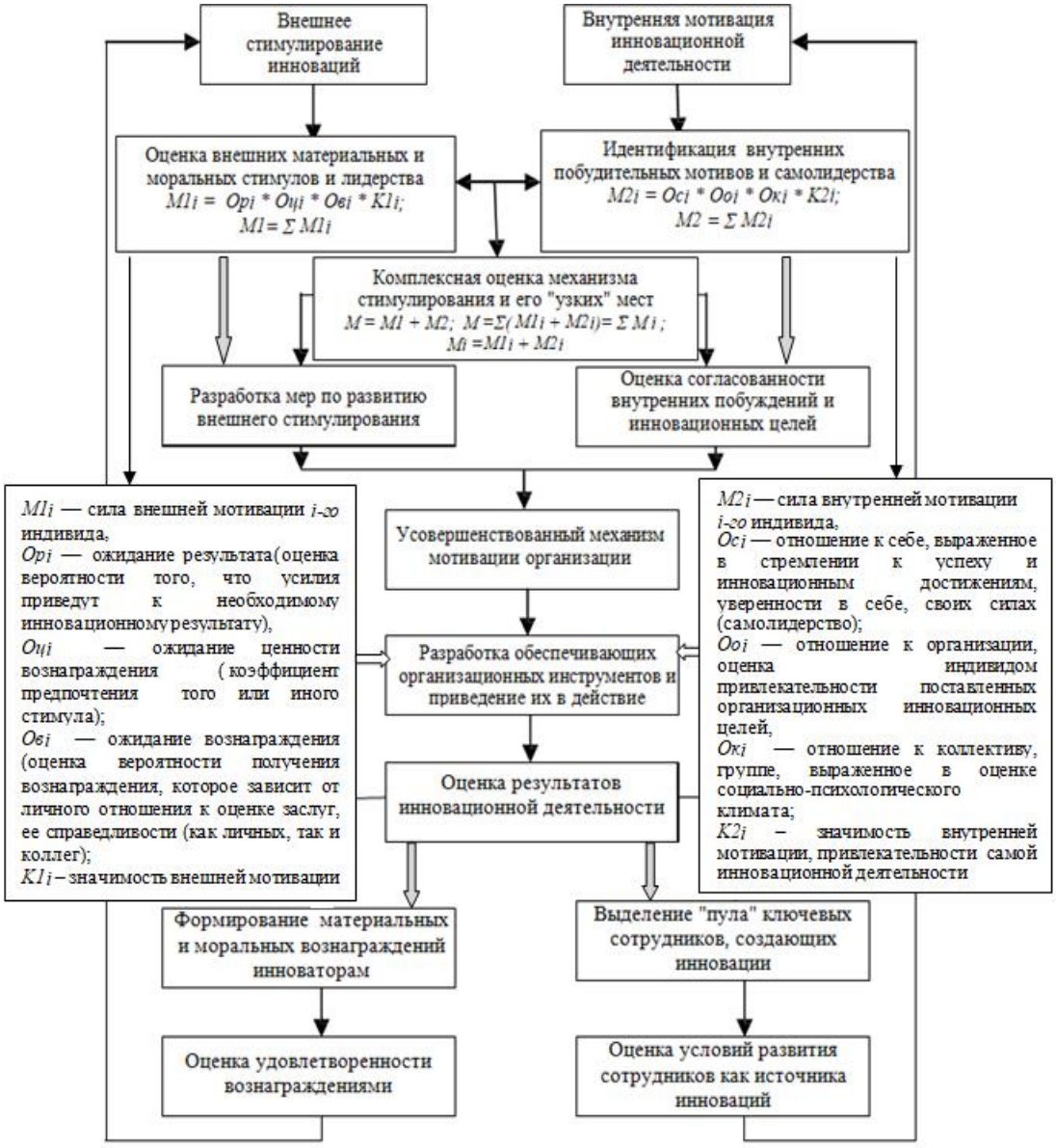

Рисунок 7 – Механизм внешней и внутренней мотивации инноваторов (составлено автором)

При совершенствовании механизма стимулирования инновационной деятельности следует учитывать и его особенности по основным этапам жизненного цикла инновационно-ориентированной организации. В этой связи в работе предложены направления программы управленческих действий по его созданию и улучшению в разрезе стадий жизненного цикла:

1) создание соответствующего структурного подразделения

(используется на крупных предприятиях или компаниях холдингового типа);

2) расширение функций отдела управления персоналом (выполнение функций стимулирования персонала), введение в штат должности специалиста или заместителя руководителя по управлению инновационным развитием предприятия (целесообразно для крупных и средних предприятий);

3) для малых и средних предприятий управление инновационным процессом выполняется владельцем или руководителем предприятия;

4) функция стимулирования персонала по созданию инноваций делегируется руководителям функциональных подразделений – финансовых, производственных, маркетинговых, кадровых – с целью формирования инновационного потенциала персонала предприятия и его интеграции в инновационный потенциал всей производственной структуры в целом;

5) создание временных групп для решения проблем повышения инновационной активности персонала.

Конкретизация этой программы зависит от особенностей предприятия. Так, для АО «Монокристалл», мирового лидера в производстве сапфира для индустрии светоизлучающих диодов и потребительской электроники, расположенного в Ставропольском крае, в процессе исследования была выявлена приоритетная необходимость развития нематериальной мотивации путем совершенствования организационной культуры инноваций, основными компонентами которой являются предложения, отмеченные в таблице 3.

В АО «Монокристалл» (как крупной высокотехнологичной организации, находящейся на стадии «зрелость») эти преобразования должны привести к созданию развитого механизма стимулирования инновационной деятельности, без громоздких формальных и контролирующих процедур, результатом функционирования которого станет повышение компетентности персонала через его стремление к саморазвитию и самосовершенствованию.

Таблица 3 – Развитие механизма стимулирования инновационной деятельности в АО «Монокристалл»*

Формы стимулирования		Приоритетные факторы (их оценка сотрудниками)	Рейтинг фактора	Общее направление улучшений	Способы улучшения стимулирования	Результат стимулирования и его влияние на инновационную деятельность компании
Материальная	Внешняя	Вознаграждение за результат (0,86)	4	Стадия жизненного цикла организации: зрелость Направление: создание развитого механизма стимулирования инновационной деятельности, без громоздких формальных и контролирующих процедур, результатом функционирования которого станет повышение компетентности персонала через его стремление к саморазвитию и самосовершенствованию. Создание организационной культуры инноваций	Повышение заработной платы при росте интенсивности труда	Рост результативности труда, сокращение времени на создание и внедрение инноваций
		Результативность (0,90)	2		Создание условий для роста производительности , выравнивание напряженности труда	
	Внутрия	Ценность вознаграждения (0,93)	1		Формирование системы вознаграждений по выбору	Повышение удовлетворенности от инновационной деятельности, стремление к росту инновационной активности
		Справедливая оценка результата (0,88)	3		Справедливая оценка заслуг руководителем, создание понятной системы KPI, включающей инновационные результаты	
Нематериальная	Внешняя	Справедливость (0,85)	1			
		Стремление к целям организации (0,70)	2		Внедрение новшеств, обеспечивающих уверенное будущее организации	Стремление внести свой вклад в развитие организации, повышение лояльности к организации, ответственности за общие инновационные результаты
		Командный дух (0,60)	3		Подбор кадров в команду, эффективная система коммуникаций	
		Взаимопонимание с руководством (0,55)	4		Планирование карьерного роста, создание системы сбора мнений работников	
	Внутрия	Самореализация (0,70)	1		Создание условий для самостоятельного развития компетенций, информационная поддержка саморазвития	Сокращение времени на получение новых компетенций (отвлечение от трудового процесса для повышения квалификации)
		Самолидерство, самоуважение (0,55)	2		Поощрение инициатив, направленных на улучшение процессов, наличие системы сбора идей	
		Благоприятная атмосфера (0,45)	3		Своевременное ознакомление с нововведениями, выявление отношения к ним, подготовка сотрудников изменениям	Снижение сопротивления изменениям, сокращение времени на создание и внедрение инноваций, снижение текучести кадров
		Сотрудничество, взаимопомощь (0,40)	4		Партнерство, стремление к четкому, бесконфликтному взаимодействию	

*Источник: разработано автором.

Таким образом, комплексное использование предлагаемого механизма внешнего и внутреннего стимулирования инновационной деятельности в организации позволяет избежать разрушительного действия кризисов переходного периода, зависящего от уровня компетентности ее лидеров и сотрудников.

ОБЩИЕ ВЫВОДЫ

1. Эффективная реализация способов активизации инновационной деятельности хозяйствующих субъектов возможна в рамках современных механизмов материального и нематериального стимулирования через внешние и внутренние формы его проявления как на государственном, так и на хозяйственном уровне. Исходя из многомерности факторов мотивированного воздействия на субъекты новаторства, в качестве необходимых условий развития инноваций определены компетентностное развитие человеческих ресурсов, формирование нового трудового менталитета и отношения к экономической деятельности.

2. Обоснованная в работе архитектура увязки внешних по отношению к предприятию форм активизации новаторской деятельности с внутренними программами мотивации позволила на основе интеграции рационально-экономического, личностно-поведенческого и гражданско-патриотического подходов к ее стимулированию сформировать предпосылки для реализации инновационных стратегий компаний в условиях нестабильного функционирования экономики и недостаточности финансовых средств для мотивации проактивного поведения.

3. Установлено значимое влияние внутренней и внешней мотивации на результативность исследований и разработок в регионах с высоким уровнем сформированности социально-экономических условий развития новаторства, в то время как в других регионах выявлена их незначительная отрицательная корреляция (менее 3%), что свидетельствует о признаках демотивации труда высококвалифицированных работников и необходимости разработки соответствующих мер для их нивелирования.

4. Результаты приоритизации ценностных ориентаций руководителей российских предприятий в формировании инновационной и мотивационной компетентности позволяют выделить определяющие для активизации труда персонала инновационной сферы формы и способы стимулирования, среди которых наибольшее значение имеют инструменты "цифровой" поддержки развития профессиональных компетенций высококвалифицированных работников, мотивационных качеств лидерства и самолидерства.

5. Сформированные рекомендации по совершенствованию системы государственной поддержки научно-инновационной деятельности предопределяют интеграцию методов стимулирования и системы стратегического управления исследованиями и разработками на макроинновационном уровне с использованием предложенной схемы выбора стратегий в сложившемся диапазоне администрирования властью инновационной сферы.

6. Развитие цифровых информационных технологий приводит к трансформации отношений в рыночной среде, которые требуют выделения эффективных лидеров инноваций и создания механизма мотивации инновационной деятельности, формирующего у персонала устойчивые преференции по внедрению нововведений и включающего инструменты обратной связи по всем формам стимулирования, что обеспечит компании конкурентные преимущества в новаторской сфере при условии осуществления целевых инвестиционных вложений.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ ОПУБЛИКОВАНЫ В СЛЕДУЮЩИХ НАУЧНЫХ РАБОТАХ:

Статьи в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации:

1. Алёхина, Е.И. Актуальность стимулирования инновационной компетентности управленческих кадров в посткризисных условиях функционирования отечественных предприятий / Е.И. Алёхина, В.Н. Парахина // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. – 2018. – №2 (65). – С.55-63. (0,8 / 0,4 п.л.).

2. Алёхина, Е.И. Эколого-ориентированная направленность инновационной деятельности современных промышленных предприятий / Е.И. Алёхина // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. – 2019. – №2 (71). – С.7-13. (0,7 п.л.).

3. Алёхина, Е.И. Проблемы стимулирования инновационной деятельности посредством государственного, частного партнерства в современных условиях / Е.И. Алёхина, В.Н. Парахина // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. – 2019. – №6 (75). – С. 28-36. (0,8 / 0,4 п.л.).

4. Алёхина, Е.И. Выработка эффективных форм и способов стимулирования инновационной деятельности в современных условиях / Е.И. Алёхина, В.Н. Парахина // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. – 2020. – №1 (76). – С.23-30. (0,8 / 0,4 п.л.).

Статьи в научных изданиях, входящих в базы Web of Science, Scopus:

5. Parakhina, V.N. Features of the current stage of Russia's innovative development / V.N. Parakhina, K.A. Kafian, E.I. Alekhina et al. // Advances in Economics, Business and Management Research. Published by Atlantis Press SARL. – 2020. – Vol. 128. – P. 551-557. (0,8/0,2 п.л.).

6. Roshchupkina, V.V. Innovative and entrepreneurial activity stimulation among teachers through personalized monitoring technology / V.V. Roshchupkina, E.Y. Shatskaya, E.I. Alekhina et al. // Published by Opción. – 2020. – Año 36. – Esp. 26. – P. 1576-1595. (1,0/0,2 п.л.).

7. Alekhina, E. Innovative and Motivational Competence of Leaders and its Transformation in the Context of Digitalization / E. Alekhina, V. Parakhina, O. Boris // International journal of circuits, systems and signal processing. – 2020. – Vol. 14. – P. 589-593. (0,6/0,2 п.л.).

8. Alekhina, E. The Importance of the Development of Forms and Methods of Stimulating Innovative Activity of Personnel in the Strategic Aspect / E. Alekhina, V. Parakhina // Socio-economic Systems: Paradigms for the Future. – Switzerland AG: Springer Nature, 2021. – P. 1127-1136. (0,74/0,37 п.л.).

Монографии и главы в коллективных монографиях:

9. Алёхина, Е.И. Инновационные элементы системы управления персоналом в рамках реализации стратегии выхода на международный рынок: монография / Е.И. Алёхина, Е.Ю. Шацкая; под общей ред. В.Н. Парахиной // Инновационное развитие социально-экономических систем промышленности региона в условиях глобальных трансформаций. – Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2017. – С. 242-259. (0,98/0,49 п.л.).

10. Алёхина, Е.И. Особенности стимулирования инновационной деятельности в условиях новой российской экономики: коллективная монография / Е.И. Алёхина, В.Н. Парахина; под общей ред. В.Н. Парахиной // Промышленная политика и маркетинговые стратегии как драйверы развития новой экономики в условиях глобализации и диверсификации производства. –

Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2018. – С. 70-87. (0,9/0,45 п.л.).

11. Алёхина, Е.И. Трудовые ресурсы и система управления фирмой как важный элемент инновационного развития: монография / Е.И. Алёхина, В.Н. Парахина // Состояние, проблемы и перспективы развития современных социально-экономических процессов. – Петрозаводск: МЦНП «Новая наука», 2019. – С.141-153. (0,62/0,31 п.л.).

12. Алёхина, Е.И. Эмпирико-теоретические аспекты стимулирования инновационной деятельности в современных условиях развития отечественной экономики: коллективная монография / Е.И. Алёхина, В.Н. Парахина; под общей ред. В.Н. Парахиной, О.А. Алексеевой // Инструменты стратегического менеджмента и маркетинга в обеспечении сбалансированного научно-технологического развития новой экономики России. – Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2019. – С. 104-116. (0,6/0,3 п.л.).

Другие публикации:

13. Алёхина, Е.И. Развитие теории и практики стимулирования инновационной деятельности в посткризисных условиях развития российской экономики / Е.И. Алёхина // Молодые экономисты – будущему России: сборник научных трудов по материалам IX международной научно-практической конференции студентов и молодых ученых. – Ставрополь: СЕКВОЙЯ, 2017. – Ч.1. – С. 40-43. (0,23 п.л.).

14. Алёхина, Е.И. Выработка современных технологий управления процессом стимулирования инновационного развития предпринимательства в регионе / Е.И. Алёхина, В.Н. Парахина; под общей ред. Л.И. Ушвицкого, А.В. Савцовой // Университетская наука – региону : материалы VI ежегодной научно-практической конференции. – Ставрополь: ИИЦ «Фабула», 2018. – С. 166-168. (0,3/0,15 п.л.).

15. Алёхина, Е.И. Влияние процессов цифровизации российской экономики на развитие инновационной деятельности в современных условиях / Е.И. Алёхина, В.Н. Парахина // Россия, Европа, Азия: цифровизация глобального пространства: сборник научных трудов I международного научно-практического форума. – Ставрополь: ИИЦ «Фабула», 2018. – С.17-20. (0,2/0,1 п.л.).

16. Алёхина, Е.И. Инновационная компетентность менеджеров:

значимость, компоненты и направления повышения в современных условиях / Е.И. Алёхина, В.Н. Парахина; под общей ред. В.В. Прохоровой // Современная Россия: потенциал инновационных решений и стратегические векторы развития экономики: материалы международной научно-практической конференции. – Краснодар: Издательский Дом – Юг, 2018. – С. 100-102. (0,28/0,14 п.л.).

17. Алёхина, Е.И. Обзор современных подходов к инновационному управлению человеческими ресурсами / Е.И. Алёхина, В.Н. Парахина; под общей ред. Л.И. Ушвицкого, А.В. Савцовой // Современные вызовы и реалии экономического развития России: материалы V международной научно-практической конференции. – Ставрополь: ИИЦ «Фабула», 2018. – С. 20-21. (0,2/0,1 п.л.).

18. Алёхина, Е.И. Значение качества подготовки кадров для предприятий лесной отрасли / Е.И. Алёхина // The Scientific Heritage. – 2019. – № 40-4 (40). – С.3-4. (0,1 п.л.).

19. Алёхина, Е.И. Воздействие различных стимулов на заинтересованность работников в реализации стратегических инновационных проектов / Е.И. Алёхина; под общей ред. Л.И. Ушвицкого, А.В. Савцовой // Университетская наука – региону: материалы VII ежегодной научно-практической конференции Северо-Кавказского федерального университета преподавателей, студентов и молодых ученых. – Ставрополь: ИИЦ «Фабула», 2019. – С. 259-261. (0,2 п.л.).

20. Алёхина, Е.И. Мотивация персонала в процессе осуществления инновационной деятельности в современных условиях / Е.И. Алёхина // Социально-экономическое развитие России и Монголии: проблемы и перспективы: материалы VI международной научно-практической конференции. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГУТУ, 2019. – С.14-16. (0,2 п.л.).

21. Алёхина, Е.И. Инновационная деятельность как элемент стратегического развития предприятия / Е.И. Алёхина // Эффективное управление экономикой: проблемы и перспективы: сборник трудов IV всероссийской научно-практической конференции. – Симферополь: ИТ «АРИАЛ», 2019. – С.361-363. (0,15 п.л.).

22. Алёхина, Е.И. Использование цифровых инновационных технологий в целях повышения эффективности работы предприятия / Е.И. Алёхина, В.Н.

Парахина // Бизнес-инжиниринг сложных систем: модели, технологии, инновации: сборник материалов IV международной научно-практической конференции. – Донецк: ДонНТУ, 2019. – С. 8-10. (0,3/0,15 п.л.).

23. Алёхина, Е.И. Особенности осуществления инновационной деятельности в кризисной среде / Е.И. Алёхина // Беларусь-2030: государство, бизнес, наука, образование: материалы VI международной научной конференции. – Минск: БГУ, 2019. – С. 280-282. (0,2 п.л.).

24. Alekhina, E.I. Research of enterprises innovative activity in modern conditions functioning of the Russian and Chinese Economics / E.I. Alekhina // Urbanization Level, Rural Labor Transfer and Economic Growth in the XXI-st Century: Economic Models, New Technologies, Management & Marketing Practices and Mutual Collaboration. – Lanzhou-Ekaterinburg: Ekaterinburg Academy of Contemporary Art, 2019. – P. 426-432. (0,2 п.л.).

25. Алёхина, Е.И. Стимулирование инновационной деятельности в современных условиях развития российской экономики / Е.И. Алёхина // Лучшая научная статья – 2019: сборник статей международного научно-исследовательского конкурса. – Петрозаводск: МЦНП «Новая наука», 2019. – С. 204-213. (0,2 п.л.).

26. Алёхина, Е.И. Инновационный аспект регионального развития страны / Е.И. Алёхина // Управление в условиях глобальных мировых трансформаций: экономика, политика, право: сборник научных трудов. – Севастополь: ООО «РИБЕСТ», 2020. – С. 13-15. (0,15 п.л.).

27. Алёхина, Е.И. Стимулирование инновационного процесса предприятий в эпоху цифровизации / Е.И. Алёхина // Социально-экономические процессы: новое видение, вызовы, тенденции: сборник научных трудов. – Петрозаводск: МЦНП «Новая наука», 2020. – С. 55-65 с. (0,5 п.л.).

28. Алёхина, Е.И. Инновационные подходы к развитию компетенций в цифровую эпоху: теория и практика нейросетевого образования / Е.И. Алёхина, В.Н. Парахина; под ред. Л.И. Ушвицкого, А.В. Савцовой // Современные вызовы и реалии экономического развития России: материалы VI международной научно-практической конференции. – Ставрополь: ИИЦ «Фабула», 2020. – С. 9-11. (0,16/0,08 п.л.).