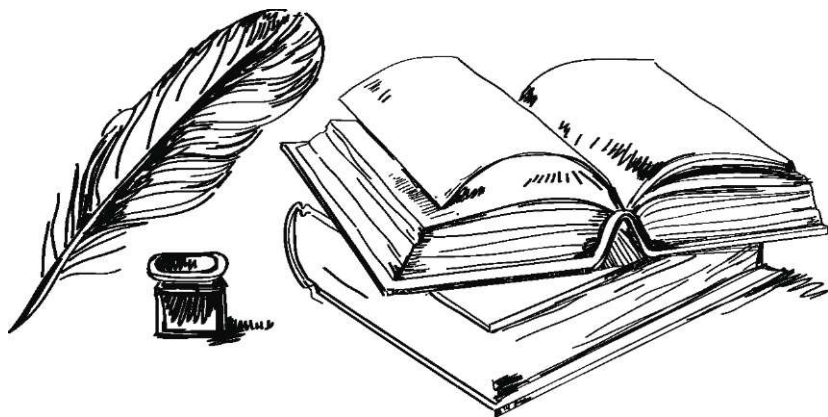


НАУЧНО-ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР «АЭТЕРНА»



**СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
И ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ
РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ**

КОЛЛЕКТИВНАЯ МОНОГРАФИЯ

ВЫПУСК 10

Уфа
АЭТЕРНА
2016

УДК 00(082)
ББК 65.26
С 54

Рецензенты:

- 1. Шайбакова Э.Р., д.э.н., проф*
- 2. Янгиров А.В., д.э.н., проф*

С 54 Социально-экономические и правовые основы развития экономики: коллективная монография [под ред. И.В. Тропченко] . - Уфа: Аэтерна, 2016. 257 с.

ISBN 978-5-906869-50-0

Коллективная монография «Социально-экономические и правовые основы развития экономики» посвящена широкому кругу проблем, которые находятся в центре внимания. Монография призвана дать представление о актуальных теоретических и практических вопросах развития экономики.

Ответственность за аутентичность и точность цитат, имен, названий и иных сведений, а так же за соблюдение законов об интеллектуальной собственности несут авторы публикуемых материалов. Материалы публикуются в авторской редакции.

УДК 00(082)
ББК 65.26

ISBN 978-5-906869-50-0

© ООО «Аэтерна», 2016
©Коллектив авторов,2016

ПРЕДИСЛОВИЕ

Предлагаемая читателю работа - яркий пример междисциплинарности. Представители ряда гуманитарных наук (экономический, юридических, социологических и т.д.) объединяются, чтобы исследовать некоторые особенности экономики.

Монография, по нашему мнению, будет интересна и полезна научным работникам, преподавателям, аспирантам и студентам вузов. Данная книга, на наш взгляд, окажет также несомненную и немалую пользу всем, кто интересуется проблемами развития и становления психологии и педагогики. Хочется отметить, в связи с этим, прекрасный язык и стиль многих авторов, нередко приближающийся к художественному, а также высококачественные издательские характеристики книги, отличный дизайн, удачное структурирование излагаемого материала.

Начатая коллективом авторов работа, безусловно, имеет будущее, которое приведет к увеличению как круга поднятых вопросов, так и решения иных задач.

УДК 33

И.А. Рудалева, к.э.н., доцент
Казанский Федеральный Университет
Г. Казань, Российская Федерация
И.А. Кабашева, к.э.н., доцент
Казанский Федеральный Университет
Г. Казань, Российская Федерация

ИННОВАЦИОННАЯ ГОТОВНОСТЬ И ИННОВАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация

В современных условиях устойчивое функционирование и долгосрочная конкурентоспособность организации зависит от того, в какой степени ее сотрудники способны и готовы к активной инновационной деятельности. В работе обсуждаются основные подходы к исследованию готовности персонала к инновациям в организации. Представлена анкета, позволяющая оценить личностные и организационные факторы персонала в организации, влияющие на его инновационную активность. Предложен метод анализа иерархий при выборе инструментов в процессе диффузии инноваций (методы материального, нематериального стимулирования, организационно - распорядительные документы).

Ключевые слова

Инновации, инновационное поведение, инновационная восприимчивость, факторы инновационной восприимчивости, готовность к инновациям, анкетирование персонала, метод анализа иерархий.

Инновации - введенный в употребление новый или значительно улучшенный продукт (товар, услуга) или процесс, новый метод продаж или новый организационный метод в деловой практике, организации рабочих мест или во внешних связях. Несомненна роль инноваций в обеспечении конкурентоспособности предприятий, расширении рыночной доли, формировании рыночной власти [7, С. 26.].

Инновации Й. Шумпетер понимал как использование новых комбинаций существующих производительных сил для решения задач предпринимательской деятельности и выделял пять основных типов таких комбинаций:

- 1) использование новой техники, новых технологических процессов;
- 2) внедрение продукции с новыми (улучшенными) свойствами;

- 3) использование нового сырья;
- 4) изменения в организации производства и его материально - технического обеспечения;
- 5) появление новых рынков сбыта [21, С. 148].

Для инноваций характерны следующие признаки:

- получение финансовой либо социальной выгоды, которая обусловлена внедрением и распространением нововведений на рынке для отдельных групп потребителей;
- взаимосвязь с производственным применением оригинальных решений, что отличает рассматриваемую категорию от технических изобретений;
- наличие созидательного подхода;
- сопряженность с рисками различного генезиса;
- первое внедрение нововведения на конкретном производстве хозяйствующего субъекта независимо от того, применялось ли последнее где - либо ранее [19, С. 36].

Диффузия инноваций - процесс распространения, проникновения в разные области экономики технологических, организационных и иных инноваций.

В научной литературе встречаются различные подходы и мнения относительно трактовки термина «инновационная восприимчивость» и «инновационный потенциал» организации. Так, К. Бармута определяет инновационный потенциал как характеристики плотности потока нововведений, эффективности корпоративных НИОКР, скорости доведения новшеств до рынка и т.д., обуславливающей «синергию» инновационной деятельности разных структурных подразделений. [3, С. 15]

Инновационный потенциал, по мнению И. Бойко, представляет собой совокупность кадровых, материально - технических, информационных и финансовых ресурсов, обслуживаемых соответствующей инфраструктурой, предназначенной для реализации нововведений [4]. По сути, автор вкладывает в данное понятие все факторы внутренней среды организации, предназначенные для реализации инноваций. При этом не учитывает факторы, сдерживающие диффузию инноваций.

Аналогичный подход к исследованию инновационного потенциала мы встречаем у К. Галстян, который подразумевает под ним предполагаемые или уже мобилизованные на достижение инновационной цели ресурсы и организационный механизм [6].

Таким образом, одни ученые выделяют в качестве ключевой характеристики ресурсное обеспечение инноваций, финансово - экономические и организационно - технические аспекты деятельности фирмы, другие - корпоративную политику организации по отношению к нововведениям.

Инновационная восприимчивость, являясь составной частью инновационного потенциала предприятия, отражает его способность реализовать и применять нововведения. «Если трактовать инновации за пределами технического детерминизма, т.е. как инновации на основе знаний, то очевидна необходимость выделения в качестве объекта управления... именно инновационную восприимчивость организации.», что, по мнению Н.П. Масленниковой, способно существенно повысить инновационную активность российских организаций [10].

Уровень инновационной восприимчивости организации зависит от различных внутренних и внешних факторов. К внутренним факторам относится наличие благоприятных экономических, организационных, психологических, кадровых и технических условий для инноваций. Важную роль играют внешние факторы, связанные с

развитостью рыночных отношений; состоянием финансово - экономической системы; социально - экономическими и политическими факторами; наличием или отсутствием благоприятного инновационного климата и поддержки со стороны государства и т.д.

И.А. Кабашева, исходя из проблем обеспечения инновационной восприимчивости российского бизнеса, справедливо отмечает, прежде всего, дефицит инновационных кадров, нехватку во внутренней среде организаций стимулов и механизмов, нацеливающих или понуждающих людей к новаторской деятельности [8].

Аналогичной точки зрения придерживается Р.М. Кундакчян, отмечая острую необходимость формирования системы поощрения участников процесса инновационной деятельности в российской экономике [9, С. 34]. Решить эту проблему можно путем создания соответствующей нормативно - правовой базы для обеспечения внедрения инноваций на микроуровне [15].

В. Вест и Дж. Фарр определяют инновационное поведение персонала как поведение, направленное на реализацию сотрудниками организации новых идей, продуктов, процессов, процедур, которые могут быть применены для оптимизации работы в рамках определенной должности, группы или организации в целом [23]. Н. Кинг и Н. Андерсен также замечают, что инновационное поведение носит многоаспектный характер и включает все виды поведения сотрудника, которые позволяют обогатить инновационный процесс [22]. Т.С. Балужева дает следующее определение инновационному поведению персонала: «Инновационное поведение персонала представляется как преодоление рутинных, традиционных приемов, методов и форм деятельности, проявляющееся в инициативности проведения инноваций, принятии на себя большей ответственности, самостоятельности в принятии решений, направленное на развитие производства, повышение качества работы» [2, С. 132].

На наш взгляд, инновационное поведение персонала - творческое, креативное поведение персонала, способствующее успешной диффузии инноваций в условиях институциональной среды организации.

Инновационному поведению сотрудников присущи следующие основные свойства: творческий подход к выполняемой работе, нацеленность на результат, готовность принимать участие в командной работе, инициативность в продвижении новых идей, ответственность за реализацию инициатив, открытость в обмене опытом и знаниями, готовность обучаться и заниматься саморазвитием, поддержка и соучастие в положительных изменениях в организации [11, С. 96].

Если подробнее остановиться на социально - психологических установках по отношению к нововведениям, то исходя из соотношения в них трех компонентов (готовность к нововведениям - мотивационный компонент; готовность к новым условиям жизнедеятельности (знания, умения, навыки, опыт) - когнитивный компонент и реальная активность (действия, поступки - поведенческий компонент), А.Л. Журавлев дает классификацию социально - экономических типов личности в зависимости от установки к нововведениям: «активные реформаторы» (желают, умеют работать и активно действуют); «пассивные реформаторы» (желают, умеют, но не действуют); «пассивные противники» (не желают, не умеют, не действуют); «активные противники» (не желают, не умеют, действуют против изменений) [18]. Как указывает автор классификации, сами эти типы достаточно подвижны и их соотношение в коллективах может меняться очень быстро.

Одной из проблем внедрения и использования нововведений на практике является неготовность сотрудников организации к предстоящим изменениям. Причем, как со стороны управленческого персонала, так и со стороны подчиненных. В основе неготовности и сопротивления персонала нововведениям лежит ряд противоречий.

Во - первых, экономические, связанные с опасением сотрудников относительно изменения существующей системы оплаты труда на предприятии (ожидание снижения оклада, премиальной части, бонусов, потеря элементов социального пакета и др.).

Во - вторых, организационные противоречия. Организационные рутины имеют двойственный характер. С одной стороны, они препятствуют инновациям, т.к. персонал следует сложившейся модели поведения, взаимоотношений друг с другом и руководством. С другой стороны, сотрудники, зная уровень профессиональных компетенций друг друга, способны самоорганизоваться в целях реализации принципиально новой профессиональной задачи. На наш взгляд, перевес в ту или другую сторону будет определяться характеристиками инновационной восприимчивости конкретного подразделения в целом и отдельного работника в частности.

В - третьих, большую роль играют личностные характеристики сотрудников, их восприимчивость к инновациям и готовность к переменам. В большинстве случаев сотрудники воспринимают инновации как угрозу стабильности рабочего места. Вместе с тем, внутренняя мотивация персонала, выражающаяся в чувстве достижения результата, содержательности и значимости выполняемой работы, самоуважении, дружбе и общении, возникающих в процессе работы [20, С. 164], может стать фактором инновационной активности. Понимание сотрудниками своей роли в развитии предприятия, осознание необходимости осуществления изменений способно создать почву для диффузии инноваций. Создание соответствующих условий работы и точная постановка задачи, на наш взгляд, могут развить готовность персонала к внедрению новшеств в организации.

В - четвертых, противоречия институциональной среды. Сложившаяся в организации система норм и правил, закреплённая в должностных инструкциях, трудовом договоре, других локальных нормативно - правовых актов, претерпевает изменения. Сотрудникам приходится менять внутриорганизационную модель поведения. Как отмечает Д. Норт, «Эффективные институты должны формировать мотивы и стимулы к обучению, инновациям, поощрять экономических агентов, имеющих предпринимательские способности» [12, С. 74].

А.А. Меркушева выделила факторы инновационного поведения персонала, присущие как самому человеку, так и организации, в которой он работает. Личностные факторы инновационного поведения - это особые характеристики сотрудника, определяющие его способность и готовность к реализации модели инновационного поведения.

Организационные факторы инновационного поведения - это факторы организации, которые могут как положительно, так и отрицательно влиять на инновационное поведение [11, С. 98].

Знание уровня инновационной активности персонала предприятия является необходимым условием в работе менеджера и консультанта. Необходимо в связи с этим разработать такой подход к оценке инновационной активности, который позволил бы учесть все факторы, определяющие готовность персонала к участию в инновациях.

Мы предлагаем при исследовании готовности персонала к инновациям использовать комплекс вопросов, которые можно разбить на 4 блока:

1. «Паспортичка», вопросы которой позволят отнести сотрудников к различным группам по ряду социальных, демографических, экономических характеристик.
2. Понимание и осознание необходимости участия сотрудника в диффузии инноваций.
3. Согласованность интересов сотрудников.
4. Институциональное обеспечение диффузии инноваций в организации.

Методика оценки готовности персонала к инновациям основана на методе экономико - социологического исследования. Для оценки нами была разработана анкета (таблица 1).

Таблица 1 - Анкета оценки готовности персонала к инновациям

Факторы формирования модели инновационного поведения	Вопросы	Варианты ответов
Паспортичка	Ваш пол	- мужской - женский
	Ваш возраст	- до 25 - 26 - 35 - 36 - 45 - 46 - 55 - старше 56
	Ваша должность (позиция) в организации	Варианты на основе штатного расписания и организационной структуры
1 блок. Понимание и осознание необходимости участия сотрудника в диффузии инноваций.	1. Готовы ли Вы принять участие во внедрении новшеств (инноваций) в Вашей организации?	- да; - скорее да, чем нет; - скорее нет, чем да; - нет.
	2. Вы готовы к самостоятельному принятию решения и готовы нести ответственность за последствия?	- да; - скорее да, чем нет; - скорее нет, чем да; - нет.
	3. Вы готовы к обучению?	- да; - скорее да, чем нет; - скорее нет, чем да; - нет.
	4. Для работы Вы:	- самомотивируетесь; - бывает, что мотивирует начальство; - всегда мотивирует начальство.

	5. Вы готовы использовать идеи, знания, умения других в своей работе и (или) делиться ими с коллегами?	<ul style="list-style-type: none"> - да; - скорее да, чем нет; - скорее нет, чем да; - нет.
	6. Вы готовы к участию в мероприятиях по улучшению производственных процессов.	<ul style="list-style-type: none"> - да; - скорее да, чем нет; - скорее нет, чем да; - нет.
2 блок. Согласованность интересов сотрудников.	7. В процессе работы Вы преследуете цель не только получить заработную плату, но и достичь цели компании?	<ul style="list-style-type: none"> - да; - скорее да, чем нет; - скорее нет, чем да; - нет.
	8. Проранжируйте в порядке убывания значимости для Вас профессиональные интересы:	<ul style="list-style-type: none"> - зарплата и возможность ее роста, - перспектива стабильной работы, - личная репутация, - квалификация и возможность ее роста, - репутация предприятия, - карьерный рост, - социальный пакет, - взаимоотношения в коллективе, - использование возможностей предприятия.
	9. В случае нехватки профессиональных знаний Вы обращаетесь к коллегам?	<ul style="list-style-type: none"> - да; - скорее да, чем нет; - скорее нет, чем да; - нет.
	10. Оцените уровень конфликтности в организации.	<ul style="list-style-type: none"> - низкий, - средний, - высокий.
3 блок. Институциональное обеспечение диффузии инноваций в организации.	11. Предприятие в необходимом размере финансирует обучение своих работников.	<ul style="list-style-type: none"> - да; - скорее да, чем нет; - скорее нет, чем да; - нет.
	12. У Вас есть возможность внести предложения по	<ul style="list-style-type: none"> - да; - скорее да, чем нет; - скорее нет, чем да;

	улучшению работы предприятия или выпускаемой им продукции?	- нет.
	13. Имеете ли Вы четкое представление о своем месте и роли в инновационных процессах на предприятии?	- да; - скорее да, чем нет; - скорее нет, чем да; - нет.
	14. Проранжируйте в порядке убывания значимости проблемы при внедрении инноваций.	<ul style="list-style-type: none"> - низкий уровень согласованности действий отделов, менеджеров, - нечетко определены функции, задачи при внедрении инноваций, - отсутствует система материального стимулирования инновационной деятельности, - административные барьеры (бюрократизация, злоупотребление полномочиями отдельных руководителей и т.д.), - отсутствие обратной связи с руководством (руководство не учитывает мнение подчиненных при осуществлении инноваций), - отсутствие или низкое качество документального сопровождения инноваций, - несвоевременность проведения изменений, - сопротивления персонала инновациям, - низкое качество профессиональной подготовки коллег, - личный (мой) низкий профессиональный уровень.

Упор в анкете делается на мотивационную сторону вопроса, оценивается именно готовность в плане принятия человеком изменений в профессиональной сфере и отсутствия сопротивления им. Полученные в результате анкетирования данные позволят определить готовность персонала организации к инновациям, выявить причины проблем и трудностей диффузии инноваций.

В качестве методов обработки исследования могут быть выбраны следующие: метод структурированного опроса, метод парных сравнений, наблюдение (структурированное и неструктурированное), структурированное интервью, метод экспертной оценки. Статистическая обработка данных эмпирического исследования проводилась с помощью факторного анализа, корреляционно - регрессионного анализа, использования метода

наименьших квадратов. Анализ может быть произведен в MS Excel, Gretl, SPSS Statistics, STATA.

Отношение работников к внедрению инноваций анализируется на основе вопроса: «Готовы ли Вы принять участие во внедрении новшеств (инноваций) в Вашей организации?».

Анализ может быть произведен как для разных категорий персонала (руководители, исполнители), так и в разрезе отделов, поло - возрастных групп, типов личности (методика А.Л. Журавлева, например). Для всех сотрудников организации, отдельного подразделения или категорий персонала можно построить модели, описывающие влияние наиболее значимых факторов. С примером можно ознакомиться в статье [13].

Интерес, с точки зрения практического использования, представляет результат оценки каждого блока факторов формирования модели инновационного поведения:

1 блок. Понимание и осознание необходимости участия сотрудника в диффузии инноваций.

2 блок. Согласованность интересов сотрудников (по сути, качество корпоративной культуры организации).

3 блок. Институциональное обеспечение диффузии инноваций в организации.

Результаты анкетирования позволят выявить возможные проблемы при осуществлении диффузии инноваций руководством:

- низкий уровень согласованности действий отделов, менеджеров,
- нечеткость определения функций, задач при внедрении инноваций,
- отсутствие системы материальной мотивации сотрудников при внедрении инноваций,
- административные барьеры (бюрократизация, злоупотребление полномочиями отдельных руководителей и т.д.),
- отсутствие системы нематериального стимулирования инновационной деятельности,
- отсутствие или низкое качество документального сопровождения инноваций,
- сопротивление персонала инновациям,
- низкое качество профессиональной подготовки коллег,
- проблемы оппортунистического поведения, как руководителей, так и исполнителей

[13, 14].

В связи с этим перед руководством неизбежно встает вопрос о выборе наиболее эффективного инструмента при организации нововведений. Руководство может прибегнуть к различным методам принятия решений. В данном исследовании хотим продемонстрировать применение метода анализа иерархий при принятии решений о способе внедрения инноваций. Либо на основе внутренних организационно - распорядительных документов, либо на основе системы материального и нематериального стимулирования. Метода анализа иерархий учитывает не только преимущества и недостатки каждого из них, но и мнение специалистов экспертного (внедренческого) центра компании.

Метод анализа иерархий используется во всем мире для принятия решений в разнообразных ситуациях: от управления на межгосударственном уровне до решения отраслевых и частных проблем в бизнесе. Анализ проблемы принятия решений начинается с построения иерархической структуры, которая включает цель, критерии, альтернативы и другие рассматриваемые факторы, влияющие на выбор. Эта структура отражает понимание проблемы лицом, принимающим решение. Каждый элемент иерархии может представлять различные аспекты решаемой задачи, причем во внимание могут быть приняты как материальные, так и нематериальные факторы, измеряемые количественные параметры и качественные характеристики, объективные данные и субъективные экспертные оценки.

Иными словами, анализ ситуации выбора решения напоминает процедуры и методы аргументации, которые используются на интуитивном уровне. Следующим этапом анализа является определение приоритетов, представляющих относительную важность или предпочтительность элементов построенной иерархической структуры, с помощью процедуры парных сравнений. Безразмерные приоритеты позволяют обоснованно сравнивать разнородные факторы, что является отличительной особенностью метода анализа иерархий. На заключительном этапе анализа выполняется синтез (линейная свертка) приоритетов на иерархии, в результате которой вычисляются приоритеты альтернативных решений относительно главной цели. Лучшей считается альтернатива с максимальным значением приоритета [1, 16, 17].

В нашем случае мы рассмотрим три варианта внедрения инноваций:

- организационно - распорядительные документы (I),
- система материального стимулирования (II),
- система нематериального стимулирования (III) [13].

Оценку альтернативных решений будем проводить по следующим основным критериям:

- готовность руководителей участвовать в инновациях (A),
- готовность исполнителей участвовать в инновациях (B),
- удовлетворенность руководителей трудом (C),
- удовлетворенность исполнителей трудом (D),
- производительность труда руководителей (E),
- производительность труда исполнителей (F),
- профессиональный интерес руководителей (G),
- профессиональный интерес исполнителей (H).

Иерархия целей для нашей задачи представлена на рис. 1.

Для составления матрицы попарных сравнений по критериям будем использовать результаты оценки каждого критерия экспертом.

Эксперту предложено оценить по 9 - бальной шкале важность каждого критерия, где 16 - равная предпочтительность, 96 - абсолютное предпочтение.

Результаты экспертных оценок представлены в таблице 2.



Рисунок 1 Иерархия целей при формировании инновационной активности персонала⁶

Таблица 2 - Экспертная оценка критериев⁷

Фактор	A	B	C	D	E	F	G	H	Вектор приоритетов
A	1,00	6,00	8,00	6,00	0,13	0,25	8,00	8,00	0,22
B	0,17	1,00	0,13	0,14	0,20	0,20	3,00	7,00	0,07
C	0,13	8,00	1,00	7,00	2,00	3,00	0,20	0,20	0,13
D	0,17	7,00	0,14	1,00	9,00	0,50	0,20	8,00	0,15
E	8,00	5,00	0,50	0,11	1,00	6,00	0,25	0,33	0,12
F	4,00	5,00	0,33	2,00	0,17	1,00	0,17	0,50	0,08
G	0,13	0,33	5,00	5,00	4,00	6,00	1,00	0,17	0,13
H	0,13	0,14	5,00	0,13	3,00	2,00	6,00	1,00	0,10

Столбец вектора приоритетов был получен путем нормирования сумм для строк матрицы (значения строки суммировались и делились на сумму значений всей матрицы).

Далее произведем попарные сравнения альтернатив, также используя фундаментальную шкалу. Данные представлены в таблице 3.

Таблица 3 - Попарные сравнения альтернатив

	I	II	III	Нормированные приоритеты	Идеализованные приоритеты
Готовность руководителей участвовать в инновациях					
I	1,00	5,00	9,00	0,70	1,00
II	0,20	1,00	4,00	0,24	0,35
III	0,11	0,25	1,00	0,06	0,09
Готовность исполнителей участвовать в инновациях					
I	1,00	8,00	9,00	0,71	1,00
II	0,13	1,00	5,00	0,24	0,34
III	0,11	0,20	1,00	0,05	0,07
Удовлетворенность трудом руководителей					
I	1,00	8,00	6,00	0,64	1,00

⁷ Составлено и рассчитано автором.

II	0,13	1,00	0,17	0,06	0,09
III	0,17	6,00	1,00	0,31	0,48
Удовлетворенность трудом исполнителей					
I	1,00	8,00	7,00	0,65	1,00
II	0,13	1,00	0,17	0,05	0,08
III	0,14	6,00	1,00	0,29	0,45
Производительность труда руководителей					
I	1,00	9,00	7,00	0,67	1,00
II	0,11	1,00	0,17	0,05	0,08
III	0,14	6,00	1,00	0,28	0,42
Производительность труда исполнителей					
I	1,00	9,00	7,00	0,67	1,00
II	0,11	1,00	0,17	0,05	0,08
III	0,14	6,00	1,00	0,28	0,42
Профессиональный интерес руководителей					
I	1,00	7,00	6,00	0,62	1,00
II	0,14	1,00	0,17	0,06	0,09
III	0,17	6,00	1,00	0,32	0,51
Профессиональный интерес исполнителей					
I	1,00	7,00	6,00	0,62	1,00
II	0,14	1,00	0,17	0,06	0,09
III	0,17	6,00	1,00	0,32	0,51

Для того чтобы определить глобальные приоритеты альтернатив мы записываем в матрицу локальные приоритеты рассматриваемых вариантов по каждому критерию [17]. Затем каждый столбец матрицы умножается на приоритет соответствующего критерия (указан в скобках). Просуммировав по строкам, мы получим компоненты вектора глобальных приоритетов наших альтернатив (таблица 4). Из таблицы видно, что в случае вычисления приоритетов распределенным способом самой предпочтительной является альтернатива внедрения инновации при помощи организационно - распорядительных документов.

Таким образом, была рассмотрена актуальная проблема многих предприятий, осуществляющих инновации, - анализ факторов инновационного поведения персонала в организации. При проведении исследования может быть использован опрос персонала. Результаты позволяют увидеть как проблемы, так и точки развития инновационной активности персонала.

Таблица 4 - Компоненты вектора глобальных приоритетов альтернатив

Вес критериев	A (0,22)	B (0,07)	C (0,13)	D (0,15)	E (0,12)	F (0,08)	G (0,13)	H (0,1)	Глобальные
Распределенный способ									
I	0,7	0,71	0,64	0,65	0,67	0,67	0,62	0,62	0,661
II	0,24	0,24	0,06	0,05	0,05	0,05	0,06	0,06	0,109
III	0,06	0,05	0,31	0,29	0,28	0,28	0,32	0,32	0,23
Идеальный способ									
I	1	1	1	1	1	1	1	1	1
II	0,09	0,07	0,09	0,08	0,08	0,08	0,09	0,09	0,085
III	0,35	0,34	0,48	0,45	0,42	0,42	0,51	0,51	0,432

Другой важной проблемой является выбор инструмента диффузии инноваций. Метод анализа иерархий позволяет дать точную и верную оценку всех возможных инструментов, учесть все необходимые критерии оценки выбора.

Список использованной литературы:

1. Андрейчиков А.В., Андрейчикова О.Н. Анализ, синтез, планирование решений в экономике. - М.: Финансы и статистика, 2004. - 464 с.
2. Балуева Т.С. Мотивация инновационного поведения персонала организации // Сборник научных трудов вузов России «Проблемы экономики, финансов и управления производством». 2008. № 25. С. 132 - 139.
3. Бармута К. Техническое развитие как основное направление инновационной деятельности предприятий: монография. - Ростов - на - Дону: РГЭУ «РИНХ», 2006. - 91с.
4. Бойко И. Технологический рывок: до или после экономического роста? (Опыт зарубежных стран для России). - СПб.: Изд - во СПбГУЭФ, 2001. - 121с.
5. Ваулина Т.А. Современные подходы к определению понятия «инновационное поведение» // Вестник Томского государственного университета. 2010. № 340. С. 168 - 171.
6. Галстян К. Теоретические аспекты формирования инновационных процессов: Препринт. - СПб.: Изд - во СПбГУЭФ, 2001. - 121с.
7. Зульфакарова Л.Ф. Основные проблемы управления конкурентоспособностью организации // Казанский экономический вестник. 2013. № 2 (4). С. 26 - 31.
8. Кабашева И.А. Инновационная стратегия развития России в условиях усиления международной конкуренции / под ред. Л.А. Толстолесовой. - Новосибирск: НП «СибАК», 2013. - 172 с.
9. Кундакчян Р.М. Современные тенденции развития инновационной деятельности в регионах России / Р.М. Кундакчян, Н.С. Григорьева // Экономический вестник Республики Татарстан. - 2014. - № 2. - С. 34-41.
10. Масленникова Н.П. Инновационная восприимчивость как основа роста инновационной активности организации // Сборник докладов по итогам международной научно - практической конференции, Москва, 29 марта - 09 апреля 2010 г. / под общ. ред. проф. О.Н. Мельникова. - М.: Креативная экономика, 2010. - 384 с. <http://www.creativeconomy.ru/articles/21842>.
11. Меркушева А.А. Факторы инновационного поведения персонала // Шумпетеровские чтения. 2015. Т. 1. С. 96 - 104.
12. Норт Д. Институты и экономический рост: историческое введение. - М.: THESIS, 1993. Вып. 2. - С. 69 - 91.

13. Рудалева И.А., Кабашева И.А. Инновационная восприимчивость работников организации // *Фундаментальные исследования*. 2014. № 11 - 11. С. 2495 - 2498.
 14. Рудалева И.А. Оценка восприятия персонала организации к инновациям. - М.: *Качество продукции: контроль, управление, повышение, планирование: сб. научных трудов междунар. молод. науч. - практ. конф. (Курск, 18 - 19 нояб. 2014г.)*. - Курск, 2014. - С. 465 - 468.
 15. Рудалева И.А., Смирнов А.А., Смышляев А.Н., Султанаева Л.Д. Инновационные и интеграционные процессы в аграрном секторе. - Йошкар - Ола: Федеральное агентство по образованию, ГОУВПО «Марийский гос. ун - т», 2007. - 333 с.
 16. Саати Т.Л. Принятие решений при зависимостях и обратных связях: Аналитические сети. - М.: Издательство ЛКИ, 2008. - 360 с.
 17. Саати Т.Л. Принятие решений. Метод анализа иерархий. - М.: Радио и связь, 1989. - 316 с.
 18. *Социальная психология* / под ред. А.Л. Журавлева. - М.: ПЕР СЭ, 2002. - 351 с.
 19. Трысячный В.И., Григориадис С.П. Особенности содержания и структурирования категории «инновация» // *Terra Economicus*. 2013. Т. 11. № 3 - 2. С. 36 - 39.
 20. Шахова Н.В., Петухова А.Н. Влияние вознаграждений на инновационное поведение работников // *Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально - экономические науки*. 2012. № 16. С. 164 - 173.
 21. Шумпетер Й. *Теория экономического развития*. - М.: Директ - Медиа, 2007. - 400с.
 22. King N., Anderson N. *Managing Innovation and Change: A Critical Guide for Organizations*. London: Thomson, 2002.
 23. West V.A., Farr J.L. *Innovation at work // Innovation and creativity at work: Psychological and Organizational strategies: 63-80*. Chichester, U.K.: Wiley, 1990. P. 3-13.
- © И.А. Рудалева, И.А. Кабашева, 2016

СОДЕРЖАНИЕ

Е.Н. Горбунова ФИНАНСОВО - ПРАВОВЫЕ ОСОБЕННОСТИ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ НЕФТЯНОЙ ОТРАСЛИ	4
Е.В. Зенкина МЕЖДУНАРОДНЫЕ ФИНАНСЫ: ТРАДИЦИОННЫЕ И НОВЫЕ ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ КОМПАНИЙ	22
А.Ю. Истратий, Е.Г. Козлова МОТИВАЦИОННЫЕ ОСОБЕННОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА НАЧАЛЬНЫХ ЭТАПАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ	34
М.В. Колосова, Е.В. Петров, Т.И. Печенкина ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИИ	48
Н.Н. Муслимова, Г.И.Хусаинова ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЕ ЛЕКАРСТВЕННЫХ СРЕДСТВ КАК ОДИН ИЗ ОСНОВНЫХ МЕХАНИЗМОВ ПРЕОДОЛЕНИЯ КРИЗИСА НА ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОМ РЫНКЕ	100
Ю.Ю. Мягкова, Э.А. Асяева ПРЕДПОСЫЛКИ РАЗВИТИЯ АЛЬТЕРНАТИВНОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ В РОССИИ	114
И.М. Пожарицкая ХАРАКТЕРИСТИКА И МЕТОДИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ ЗАВЕРШАЮЩЕГО ПРОЦЕССА АУДИТА ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ	127
А.В. Пушинин СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДИКИ АНАЛИЗА АРБИТРАЖНЫМ УПРАВЛЯЮЩИМ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ДОЛЖНИКА	142
И.А. Рудалева, И.А. Кабашева ИННОВАЦИОННАЯ ГОТОВНОСТЬ И ИННОВАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ	155
Стаханов Д.В. ЛОГИСТИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В РЕГИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМАХ ТОВАРОДВИЖЕНИЯ	167
В.В. Сыроижко, О.Н. Щевелёва КОНСОЛИДАЦИЯ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ КОРПОРАЦИИ	203

Э.Н. Харина ВАНДАЛИЗМ - СОДЕРЖАНИЕ, ТЕНДЕНЦИИ, ОСОБЕННОСТИ КРИМИНАЛИСТИЧЕСКОЙ ХАРАКТЕРИСТИКИ	217
Г.И.Хусаинова АНАЛИЗ АССОРТИМЕНТА ЛЕКАРСТВЕННЫХ СРЕДСТВ, СОДЕРЖАЩИХ БЛАГОРОДНЫЕ МЕТАЛЛЫ В АПТЕКАХ ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИТАРНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ «ТАТТЕХМЕДФАРМ» ГОРОДА КАЗАНИ	230
И.М. Жураховская, Л.В. Матюнин, А.А. Чекан, Е.С. Шолотонова ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ	243