

УДК 658:330.3

JEL O31, A10, M12

DOI 10.18524/2413-9998.2024.1(56).308649

**Л. М. Івашко,**

кандидат економічних наук, доцент,

Одеський національний університет імені І. І. Мечникова,

Французький бульвар, 24/26, Одеса, 65058, Україна.

e-mail: ivashkolm@onu.edu.ua

ORCID: 0000-0002-3921-9072

**Ю. О. Максимова,**

ст. викладач,

Одеський національний університет імені І. І. Мечникова,

Французький бульвар, 24/26, Одеса, 65058, Україна.

e-mail: julia.maksimova@onu.edu.ua

ORCID: 0000-0002-3176-8528

## **ОКРЕМІ АСПЕКТИ СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ПОСЛУГ**

У статті розглянуто поняття інновацій та інноваційної діяльності. Проведено аналіз критеріїв оцінки спроможності підприємств до розвитку, представлено рейтинг найкращих країн за світовим індексом креативності та рейтинг України у Глобальному інноваційному індексі. Виявлено, що впровадження інновацій позитивно впливає на розвиток підприємств та покращення їхніх економічних показників у сучасній економіці. Результати дослідження свідчать про тісний взаємозв'язок між економічними показниками діяльності підприємства та стимулюванням персоналу до інноваційної діяльності.

**Ключові слова:** інновації, стимулювання персоналу, інноваційна діяльність, інформаційні технології, соціальні мережі, інноваційний потенціал.

**Вступ.** Сучасні підприємства з кожним роком частіше стикаються зі складним і неспокійним середовищем, яке вимагає змін у їхніх бізнес-процесах. Одна з основних цілей підприємства на сьогоднішній день - це адаптація своїх операційних стратегій до нових можливостей і загроз бізнес-середовища, незалежно від того, чи нові вони інноваційні суб'єкти господарювання чи ні. Зміни у діяльності підприємств відбуваються переважно під тиском зовнішніх факторів. Вони часто проявляються через впровадження нових продуктів, використання нових технологій або модифікацію існуючих організаційних процесів. Однак існують також зміни, які є результатом ініціативи внутрішнього менедж-

менту підприємства. Усі ці зміни – важливі та необхідні, а пов’язані з упровадженням новацій мають особливу цінність як інноваційні.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Питаннями стимулювання та формування інноваційної діяльності персоналу займаються як зарубіжні, так і вітчизняні дослідники. Слід зазначити, що Л. Бжезінський, А. Колінські у своїх дослідженнях вивчали як інновації надають можливість підприємствам розвиватися [1]. Такі вітчизняні науковці як А. О. Климчук та А. Н. Михайлов у своїх дослідженнях розглядають проблему підвищення мотивації та стимулювання персоналу до ефективного управління підприємством та інноваційної діяльності [2]. О. І. Белова проводила дослідження розглядаючи питання інноваційної активності персоналу та способи її стимулювання на підприємстві [3].

**Мето та завдання.** Мета дослідження полягає у визначенні стратегій та інструментів стимулювання інноваційної діяльності персоналу підприємств сфери послуг. Для досягнення поставленої мети потрібно вирішити такі завдання:

- проаналізувати історію розвитку інноваційної діяльності на підприємствах;
- вивчити основні підходи до стимулювання інноваційної діяльності персоналу;
- розробити рекомендації щодо стимулювання інноваційної діяльності персоналу підприємства сфери послуг.

**Методи дослідження.** Об’єктом дослідження у статті є теоретичні та прикладні засади стимулювання інноваційної діяльності персоналу на підприємствах сфери послуг. За допомогою таких методів дослідження як аналіз сучасних інформаційних технологій та можливостей соціальних мереж для бізнесу, синтез, класифікація наукових джерел інформації, було систематизовано погляди вчених на проблему, яка вивчається та представлено власні шляхи до вирішення поставлених задач.

**Результати та обговорення.** У сучасних ринкових умовах упровадження інновацій — одне із основних стратегічних завдань кожного підприємства, оскільки визначає підтримку стійкої конкурентної переваги, захищаючи підприємства від втрати конкурентних позицій на ринку, а також гарантуючи успіх у роботі. Сучасні підприємства прагнуть отримати статус інноваційних, готових упроваджувати зміни, та їх виживання залежить, зокрема, від їх відкритості до впровадження інновацій. Це пояснюється тим, що уникнення інновацій призведе до по-

гіршення конкурентоспроможності.

На сьогоднішній день інновації лежать в основі надання людям кращих можливостей змінити та збагатити своє життя завдяки доступу до Інтернету. У світі технологій інновація, зазвичай, це новий продукт, але це також може бути новий спосіб робити щось або навіть новий спосіб мислення, винахід, наукове відкриття, науково-методична та організаційна розробка у сфері бізнесу, освіти і, навіть, спорту.

Для ефективної роботи на ринку підприємства повинні постійно слідкувати за інноваціями, своєчасно адаптуватися до реалій ринку, які постійно змінюються. Процеси розвитку на підприємствах не запускаються автоматично, їх потрібно ініціювати.

Інновації можна універсально розглядати як здатність генерувати та упроваджувати вдосконалені або нові рішення, пов'язані з науковими та дослідницькими, технічними, виробничими, економічними та організаційними зусиллями. Крім того, саму концепцію інновацій можна розуміти ціннісним способом – на основі досягнутих результатів і майбутнього потенціалу [4].

Інновації належать до специфічних форм розвитку спроможності підприємства та реалізуються через ефективне використання матеріальних ресурсів, знань і навичок. Один із атрибутів інновацій - комплексне стимулювання можливостей розвитку. Цей аспект можна аналізувати за такими критеріями: нові продукти та послуги, інтелектуальний капітал, процеси та підприємство. Опис індикаторів для оцінки спроможності підприємства до розвитку представлено у табл. 1. Підприємства створюють робочі місця та впливають на розвиток інновацій у будь-якій країні. Упровадження інновацій позитивно впливає на розвиток підприємств та покращення їхніх економічних показників у сучасній економіці. По суті, будь-які інноваційні зміни можуть бути ініційовані внутрішніми або зовнішніми чинниками, які впливають на діяльність підприємства. Слід зазначити, що створення нової цінності для підприємства можливе саме через використання інновацій, які вони визначають як процес перетворення знань у цінність шляхом застосування нових або вдосконалених продуктів, процесів і систем [5].

Бізнес-ландшафт постійно змінюється. Технології, які ще вчора були передовими, сьогодні можуть застаріти. Смаки споживачів постійно змінюються і ринкові тенденції адаптуються до цих викликів. Щоб залишатися актуальними та відповідати змінним вимогам клієнтів су-

часні підприємства повинні постійно упроваджувати інновації. Незалежно від того, чи йдеться про розробку нових продуктів чи послуг, упровадження інноваційних бізнес-моделей чи використання новітніх технологій, інновації утримують компанії попереду.

Таблиця 1

### Критерії оцінки спроможності підприємства до розвитку

Критерій	Опис
Нові продукти та послуги	Вартість виробництва та продажів, частка нових товарів у вартості операцій, прибуток від продажів, частка ринку, кількість патентів та нових промислових зразків, якість продукції (послуг) сучасність продукції та ефективність інвестицій в інновації
Інтелектуальний капітал	Освітній потенціал, креативність, збагачення роботи, диверсифікація методів роботи, ефективність та професійний розвиток персоналу, міжособисті стосунки (соціальна компетентність), соціальна задоволеність роботою
Процеси	Виробнича потужність, надійність, рівень технологічної готовності, рівень якості технологічних процесів, ступінь автоматизації, продуктивність, повнота і узгодженість правових і організаційних норм (щодо загального порядку дій і застосування робочих процедур), ступінь відповідності стандартам процесу управління, трудомісткість, витратність, а також ефективність і функціональність використовуваних адміністративних і управлінських методів роботи
Компанія	Цінність підприємства (власність і дохід), організаційна цінність, конкурентоспроможність, здатності до навчання та ключових компетентностей

Джерело: розроблено авторами на основі [5]

Успішні підприємства визнають, що інновації це не одноразова подія, а постійний процес. Вони сприяють розвитку інноваційної культури, де співробітників заохочують до мозкового штурму, експериментів і розрахованого ризику. Лідери відіграють вирішальну роль у встановленні тону та створенні середовища, яке цінує та винагороджує інновації [6].

Інновації, такі як впровадження відновлюваних джерел енергії, зменшення відходів і екологічно чистий дизайн продукту, не тільки приносять користь планеті, але й викликають відгук у соціально свідомих споживачів.

Співробітники підприємства мають справу з повсякденними проблемами і задачами та можуть найкраще зрозуміти, які з них потребують першочергової уваги. Вони прагнуть і можуть заощадити час, коли справа доходить до вирішення проблеми ефективності. Пам'ятаючи

про це, менеджери підприємства повинні дотримуватися політики відкритих дверей і запрошувати висловлювати ідеї та пропозиції усіх співробітників. Менеджерам слід проводити регулярні цілеспрямовані зустрічі для обговорення будь-яких невіршених питань [7].

Інновації — це інструмент покращення діяльності підприємства, тому креативність та інновації визнані інструменти на шляху до успіху. У табл. 2 представлено рейтинг найкращих країн за світовим індексом креативності.

Таблиця 2

### Рейтинг провідних країн за глобальним індексом креативності

№	Країна	Технології	Талант	Толерантність	Глобальний індекс креативності
1	Австралія	7	1	4	0,97
2	США	4	3	11	0,95
3	Нова Зеландія	7	8	3	0,949
4	Канада	13	14	1	0,92
5	Данія	10	6	13	0,917
6	Фінляндія	5	3	20	0,917
7	Швеція	11	8	10	0,915
8	Ісландія	26	2	2	0,913
9	Сингапур	7	5	23	0,896
10	Нідерланди	20	11	6	0,889

Джерело [8]

Аналізуючи дані табл. 2 слід відмітити, що найкращою країною за цим індексом є Австралія, а до першої десятки входять п'ять країн Європи, Сполучені Штати Америки, Канада, Нова Зеландія та Сингапур.

Глобальний інноваційний індекс (GII) ранжує світові економіки за їхнім інноваційним потенціалом. Глобальний індекс інновацій (GII) публікує Всесвітня організація інтелектуальної власності (ВОІВ), спеціалізоване агентство ООН. ВОІВ керує розвитком збалансованої та ефективної глобальної екосистеми інтелектуальної власності для сприяння інноваціям і творчості для кращого та більш стійкого майбутнього. За останнє десятиліття GII зарекомендував себе як провідний орієнтир на інновації та як

«інструмент дії» для економік, які включають ГП у свої інноваційні плани.

Визнаючи, що інновації — ключовий рушій економічного розвитку, ГП має на меті надати рейтинг інновацій та детальний аналіз із посиланням на приблизно 130 економік. Індекс — це рейтинг інноваційних можливостей і результатів світових економік. Він вимірює інновації на основі критеріїв, які включають інституції, людський капітал і дослідження, інфраструктуру, кредит, інвестиції, зв'язки; створення, поглинання та поширення знань; та творчі результати.

ГП складається приблизно з 80 індикаторів, згрупованих у входи та результати інновацій, і спрямованих на охоплення багатовимірних аспектів інновацій.

ГП має два підіндекси: підіндекс інноваційного вкладу та підіндекс інноваційного результату. У табл. 3 наведено рейтинги України за останні чотири роки.

Таблиця 3

### Рейтинг України у Глобальному інноваційному індексі за 2020–2023 роки

Рік	Позиція ГП	Інноваційні ресурси	Інноваційні результати
2020	45	71	37
2021	49	76	37
2022	57	75	48
2023	55	78	42

Джерело: [9]

Україна має кращі результати в інноваційній діяльності, ніж інноваційні вклади. Вона також виробляє більше інноваційної продукції порівняно з рівнем інноваційних інвестицій. По відношенню до ВВП рівень розвитку України перевищує очікування.

Показники України вищі середнього рівня для групи доходів нижче середнього за результатами знань і технологій, творчими результатами, складністю бізнесу, людським капіталом і дослідженнями, інфраструктурою.

Україна посідає найвищі місця за результатами творчості (37 місце), результатами знань і технологій (45 місце), людським капіталом і дослідженнями (47 місце) і розвитком бізнесу (48 місце) і найнижчі місця за рівнем розвитку ринку (104 місце), інститутів (100 місце) та інфраструктури (77 місце).

Інновації — рушійна сила прогресу, а впровадження та стимулювання інноваційної діяльності персоналу надає можливості підприємствам займати позиції лідера на ринку.

Процес стимулювання інноваційної діяльності персоналу підприємств сфери послуг дуже важливий. Для підвищення інноваційної активності керівництву підприємств варто залучати персонал з гнучким мисленням, якому важко реалізувати свої інтелектуальні ресурси у межах традиційних бюрократизованих підприємств. Зазвичай, це креативна молодь віком до 35 років, яка прагне мати цікаву та різноманітну роботу з мінімізацією рутинних функцій, максимальною можливістю використовувати власні творчі ресурси з метою самореалізації [10].

Одним із найпоширеніших інструментів стимулювання інноваційної діяльності на підприємствах сфери послуг є такі практики управління:

- залучення персоналу до інноваційної діяльності на різних стадіях проєктування, тестування та впровадження нових послуг. Система менеджменту повинна бути побудована таким чином, щоб кожен співробітник мав можливість зробити внесок у створення та розвиток інновацій;
- управління персоналом повинно бути спрямованим на виявлення внутрішніх талантів, які бажають прийняти участь у впровадженні та розробці чогось нового;
- стимулювання тих співробітників, які мають високу продуктивність щодо інноваційних ідей [6].

Стимулювання інноваційної діяльності персоналу важливе для підприємств сфери послуг для утримання своєї конкурентоспроможності на ринку. Однак виховання культури інновацій і творчості серед персоналу - складне завдання, особливо щодо невизначеності, стресу або рутини. Розглянемо кілька стратегій, які можуть допомогти керівництву підприємств стимулювати інноваційне та творче робоче середовище.

Одним із перших кроків для підтримки інноваційного розвитку персоналу є надання чіткого бачення та мети для команди. Бачення та мета можуть надихнути персонал узгодити свої цілі з місією підприємства і мотивувати його до пошуку інноваційних рішень. Керівництво підприємств повинно сформулювати задачі простим способом і пов'язати це з конкретними викликами та можливостями, з якими стикається підприємство сфери послуг.

Ще одна стратегія стимулювання інноваційної діяльності персоналу полягає у розвитку культури підвищення кваліфікації та навчання. Підвищення кваліфікації та навчання уможливллюють появу нових ідей та перспектив, а також допомагають співробітникам розвинути нові навички та знання. Щоб розвивати інтерес до навчання, потрібно заохочувати співробітників ставити запитання, шукати відгуки, досліджувати нові джерела інформації та експериментувати з різними підходами. Дуже важливо для сучасних підприємств підтримувати та стимулювати бажання персоналу постійно навчатися та вдосконалювати свої навички за допомогою різних курсів підвищення кваліфікації, тренінгів та онлайн навчання тощо.

Третя стратегія полягає у підтримці персоналу у інноваційному та креативному мисленні, також у визначенні винагороди за ризик і невдачі. Ризик і невдачі – неминучі й необхідні частини інноваційного процесу і творчості, оскільки вони дозволяють персоналу перевірити свої припущення, вчитися на своїх помилках і вдосконалювати свої ідеї. Однак значна кількість співробітників можуть боятися або не бажати ризикувати, або зазнавати невдачі через страх критики, відмови чи покарання. Щоб подолати цей бар'єр менеджерам підприємства потрібно створити безпечне та сприятливе середовище, у якому співробітники зможуть відкрито ділитися своїми ідеями, отримувати підтримку, а їхні зусилля та досягнення будуть підтримуватися, незалежно від результату.

Четверта стратегія полягає у наданні персоналу можливості на співпрацю. Співпраця між різними відділами підприємства або іншими підприємствами галузі може збагатити креативність співробітників, надаючи можливість познайомитися з різними точками зору, досвідом і думками. Для підтримки такої співпраці, керівництву підприємства потрібно набирати різноманітну команду з різним досвідом, навичками та характерами.

П'ята стратегія: автономія щодо прийняття рішень. Автономія може надати співробітникам можливість брати на себе відповідальність за свою роботу, приймати рішення та виявляти свою творчість. Для досягнення найкращих результатів, менеджерам підприємств сфери послуг потрібно делегувати завдання та обов'язки, встановлювати чіткі очікування та цілі, щоб уникнути управління чи контролю над персоналом.

Шоста стратегія полягає у збільшенні кількості персоналу підприємства. Виклики та напруження можуть стимулювати креативність співробітників, оскільки вони можуть підштовхнути їх вийти за межі своєї



зони комфорту, дослідити нові можливості та подолати перешкоди [11].

У сучасних умовах ведення бізнесу для підприємств сфери послуг дуже важливо щоб його персонал був здатним користуватися інформаційними технологіями. Для оцінки якості онлайн продаж послуг можна використовувати таку метрику у сфері SMM як кількість підписників. Головна мета підприємства у соціальних мережах - залучення якомога більше користувачів, які є потенційними клієнтами. На розмір цільової аудиторії впливають такі фактори, як: якість запропонованого контенту, геолокація, чітка сегментація цільової аудиторії тощо.

Для того щоб уникнути проблем у майбутньому менеджерам сторінок у соціальних мережах потрібно постійно перевіряти нових підписників для того щоб на першому етапі виявити та видалити ботів.

Facebook дає можливість порахувати користувачів, які прийшли органічним шляхом без реклами, через пошук, гостьові публікації, рекомендації та ін. Якщо аудиторія велика, це свідчить про те, що підприємство пропонує корисний контент, а підписники виявляють інтерес до послуг.

При аналізі соціальних мереж, можна сформувати більш детальний портрет цільової аудиторії. На сторінці Facebook для перегляду інформації про аудиторії та потенційних гостей для створення більш актуальної реклами слід використовувати Meta Business Suite.

Наступне, що потрібно робити співробітникам, це спостерігати за сезонністю потреб користувачів. Це можна зробити за допомогою інструментів від Google. Сервіс Google Trends дозволяє відстежувати популярність пошукових запитів, залежно від сезону. Це дасть менеджерам підприємства можливість передбачати популярність послуг та тематику постів для зацікавлення цільової аудиторії.

За допомогою соціальних медіа менеджери підприємств сфери послуг можуть спілкуватися безпосередньо з клієнтами, відповідати на їх питання, вирішувати проблеми та забезпечувати швидкий зворотний зв'язок. Це дозволяє побудувати довіру та задоволеність клієнтів. Створення цікавого та корисного контенту про підприємство та його послуги може залучити увагу ширшої аудиторії.

**Висновки.** Для сучасних підприємств інновації гарантують прогрес і ефективно знижують ризики втрати конкурентної переваги. Пошук та впровадження інноваційних змін - невід'ємні частини сучасного підходу до ефективного ведення бізнесу.

Упровадження інновацій забезпечує підприємствам ефективність

економічної діяльності. Результати дослідження свідчать про тісний взаємозв'язок між економічними показниками діяльності підприємства та стимулюванням персоналу до інноваційної діяльності.

У ході дослідження було виявлено, що штучний інтелект і машинне навчання - найбільш обговорювані приклади інновацій на робочому місці. Автоматизуючи рутинні завдання, технології штучного інтелекту та машинного навчання підвищують ефективність і дозволяють співробітникам зосередитися на більш складній, творчій і стратегічній роботі. Ця інтеграція сприяє створенню динамічного середовища, у якому прогнозна аналітика може покращити процеси прийняття рішень, персоналізовані інтерфейси на основі штучного інтелекту можуть покращити досвід роботи співробітників, а інтелектуальні алгоритми можуть визначати тенденції та ідеї, які люди можуть не помітити.

Менеджери по персоналу підприємств сфери послуг формують культуру інновацій і творчості серед персоналу. Це складне завдання, особливо щодо невизначеності, стресу або рутини. У статті було розглянуто кілька стратегій, які можуть допомогти керівництву підприємств стимулювати інноваційне та творче робоче середовище. Інноваційна діяльність персоналу відіграє дуже важливу роль у сучасному обслуговуванні та їй приділяється значна увага з боку керівництва.

За допомогою соціальних медіа менеджери можуть ефективно спілкуватися безпосередньо з клієнтами, відповідати на їх питання, вирішувати проблеми та забезпечують швидкий зворотний зв'язок. Це дозволяє побудувати довіру та задоволеність клієнтів. Онлайн консультант надасть можливість підтримувати зв'язок з клієнтами 24/7. Також дуже важливо постійно оновлювати сторінки у соціальних мережах.

Таким чином стимулювання інноваційної діяльності та упровадження сучасних інформаційних технологій у роботу підприємства сфери послуг надасть можливість покращити діяльність та збільшити прибуток.

#### Список використаної літератури

1. Brzeziński Ł., Koliński A., Wyrwicka M. K. The importance of innovation for the development of enterprises. *Zeszyty naukowe politechniki poznańskiej*. 2023. № 88. URL: <https://doi.org/10.21008/j.0239-9415.2023.088.02> (дата звернення: 28.02.2024).
2. Климчук А. О., Михайлов А. Н. Мотивація та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством та підвищення інноваційної діяльності. *Маркетинг та менеджмент інновацій*. 2018. № 1. С. 218–234. URL: <https://doi.org/10.21272/mmi.2018.1-16> (дата звернення: 28.02.2024).

3. Белова О. І. Інноваційна активність персоналу та способи її стимулювання на підприємстві. Вчені записки Університету «КРОК», 2019. №51. С. 211–219.
4. Council Y. E. 12 Smart Ways To Encourage Employee Innovation. Forbes. URL: <https://www.forbes.com/sites/theyec/2019/05/02/12-smart-ways-to-encourage-employee-innovation/> (дата звернення: 28.02.2024).
5. Шевченко, О., Євтушенко, Г. Інноваційні методи управління персоналом на підприємствах у сучасних умовах господарювання. Молодий вчений. № 10 (74), 2019. С. 753–757.
6. Від інновацій до успіху: Ключові технології для сучасного бізнесу. Sitniks. 2023. URL: [https://sitniks.ua/blog\\_post/vid-inovtziy-do-uspyhu/](https://sitniks.ua/blog_post/vid-inovtziy-do-uspyhu/) (дата звернення: 28.02.2024).
7. Василець Н. М. Сучасні імперативи розвитку підприємницької діяльності. Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління. 2022. № 3. URL: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2022-3-04-01> (дата звернення: 28.02.2024).
8. What is in a word? Innovation. Internet Society Foundation. 2022. URL: [/www.isocfoundation.org/2022/06/what-is-in-a-word-innovation/?gad\\_source=1&gclid=Cj0KCQjw97SzBhDaARIsAFHXUwArvawvTbn55fObhEYQZG9\\_ZAD0wV3qG8OQqDQxHo5ffeuBecG5ljoaAiHDEALw\\_wcB](http://www.isocfoundation.org/2022/06/what-is-in-a-word-innovation/?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjw97SzBhDaARIsAFHXUwArvawvTbn55fObhEYQZG9_ZAD0wV3qG8OQqDQxHo5ffeuBecG5ljoaAiHDEALw_wcB) (дата звернення: 28.02.2024).
9. Global Innovation Index 2023 Innovation in the face of uncertainty / ed. by S. Dutta et al. 16th ed. Geneva : WIPO, 2023.. URL: <https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo-pub-2000-2023-en-main-report-global-innovation-index-2023-16th-edition.pdf> (дата звернення: 28.02.2024).
10. Галич О. А., Вакуленко Ю. В., Терещенко І. О., Крутько Т. В. Стратегічне управління персоналом як фактор зростання конкурентоспроможності підприємства. Агросвіт. 2019. № 6. С. 27–32.
11. What are some strategies to encourage staff innovation and creativity? LinkedIn. URL: <https://www.linkedin.com/advice/3/what-some-strategies-encourage-staff-innovation-r2pif> (дата звернення: 28.02.2024).

Стаття надійшла 05.03.2024 р.

**L. M. Ivashko,**

Cand. Sc. (Economics), Associate Professor,  
Odesa I. I. Mechnikov National University,  
24/26, Frantsuzkyi bulvar, Odesa, 65058, Ukraine.  
e-mail: [ivashkolm@onu.edu.ua](mailto:ivashkolm@onu.edu.ua)  
ORCID: 0000-0002-3921-9072

**J. O. Maksymova,**

Senior Lecturer,  
Odesa I. I. Mechnikov National University,  
24/26, Frantsuzkyi bulvar, Odesa, 65058, Ukraine,  
e-mail: [julia.maksimova@onu.edu.ua](mailto:julia.maksimova@onu.edu.ua)  
ORCID: 0000-0002-3176-8528

## SOME ASPECTS OF STIMULATING THE INNOVATION ACTIVITY OF SERVICE SECTOR ENTERPRISES

The article examines the main concepts of innovation and innovative activity for modern enterprises. In order to work effectively on the market, enterprises must constantly monitor innovations, adapt to the ever-changing realities of the market in a timely manner. In the course of the study, the criteria for assessing the ability of enterprises to develop were analyzed, the rating of the best countries according to the world creativity index and the rating of Ukraine in the Global Innovation Index were presented. It was found that the introduction of innovations has a positive effect on the development of enterprises and the improvement of their economic indicators in the modern economy. Modern enterprises strive to obtain the status of innovative, ready to implement changes, and their survival depends, in particular, on their openness to the introduction of innovations. This is explained by the fact that the avoidance of innovation will lead to the deterioration of competitiveness. In the course of the study, it was found that Ukraine has better results in innovative activities than innovative contributions. It also produces more innovative products compared to the level of innovative investments. In relation to GDP, the level of development of Ukraine exceeds expectations. It was also determined that Ukraine's indicators are above the average level for the income group below the average in terms of knowledge and technology, creative results, business complexity, human capital and research, infrastructure. To achieve the best results, companies in the service sector should pay special attention to the process of stimulating the innovative activity of personnel. To increase innovative activity, enterprise management should attract personnel with flexible thinking, who find it difficult to realize their intellectual resources within traditional bureaucratized enterprises. The article provides examples of strategies that can be used by enterprise managers to stimulate and develop the innovative activities of personnel. The results of the study indicate a close relationship between the economic indicators of the enterprise and the stimulation of personnel to innovative activities.

**Keywords:** innovation, staff incentives, innovation activity, information technology, social networks, innovation potential.

### References

1. Brzeziński, L., Koliński, A., & Wyrwicka, M. K. (2023). The importance of innovation for the development of enterprises. *Zeszyty naukowe politechniki poznańskiej*, (88). <https://doi.org/10.21008/j.0239-9415.2023.088.02>
2. Klymchuk, A. O., & Mikhailov, A. N. (2018). The motivation and stimulation of personnel in effective enterprise management and innovation activity improving. *Marketing and Management of Innovations*, (1), 218–234. <https://doi.org/10.21272/mmi.2018.1-16> (in Ukrainian)
3. Bielova, O. I. (2018). Personnel innovative activity and methods of its stimulation at the enterprise. *Scientific Notes of the University KROK*, 51, 211–219. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2018-51-211-219> (in Ukrainian)
4. Council, Y. E. (2019). Council Post: 12 Smart Ways to Encourage Employee Innovation. *Forbes*. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/theyec/2019/05/02/12-smart-ways-to-encourage-employee-innovation/>

5. Shevchenko, O., & Yevtushenko, A. (2019). Innovative methods of management of personnel in enterprises in modern economic conditions. *Young Scientist*, 10(74). <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-10-74-156> (in Ukrainian)
6. From innovation to success: Key technologies for modern business. (n.d.). Retrieved from [https://sitniks.ua/blog\\_post/vid-inovtziy-do-uspyhu/](https://sitniks.ua/blog_post/vid-inovtziy-do-uspyhu/) (in Ukrainian)
7. Vasylets, N. M. (2022). Modern imperatives for the development of entrepreneurial activity. *Problems of Modern Transformations. Series: Economics and Management*, (3). <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2022-3-04-01> (in Ukrainian)
8. What is in a word? Innovation. (2022). Internet Society Foundation. Retrieved from [https://www.isocfoundation.org/2022/06/what-is-in-a-word-innovation/?gad\\_source=1&gclid=Cj0KCCQjw97SzBhDaARIsAFHXUWArvawvTbn55fObhEYQZG9\\_ZAD0wV3qG8OQQdQxHo5ffeuBEcG5ljoaAiHDEALw\\_wcB](https://www.isocfoundation.org/2022/06/what-is-in-a-word-innovation/?gad_source=1&gclid=Cj0KCCQjw97SzBhDaARIsAFHXUWArvawvTbn55fObhEYQZG9_ZAD0wV3qG8OQQdQxHo5ffeuBEcG5ljoaAiHDEALw_wcB)
9. Dutta, S., et al. (Eds.). (2023). *Global Innovation Index 2023: Innovation in the face of uncertainty* (16th ed.). WIPO. Retrieved from <https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo-pub-2000-2023-en-main-report-global-innovation-index-2023-16th-edition.pdf>
10. Galich, A. O., Vakulenko, Y. V., Tereshchenko, I. O., & Krutko, T. V. (2019). Strategic personnel management as a factor of enterprise competitiveness growth. *Agrosvit*, (6), 27–32. (in Ukrainian)
11. What are some strategies to encourage staff innovation and creativity? (n.d.). Retrieved from <https://www.linkedin.com/advice/3/what-some-strategies-encourage-staff-innovation-r2pif>