

7. Іваночко С. Чинники формування інвестиційного клімату в Україні / С. Іваночко // науковий вісник НЛТУ України: зб. наук.-техн. праць. – Львів: РВВ НЛТУ України. – 2011. – № 21. С. 143-151.
8. Проблеми та перспективи покращення інвестиційного клімату України // Економічні науки. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=20342>.
9. Крюкова І.О. Інноваційна модель розвитку підприємств молокопереробної галузі / І.О. Крюкова, І.Ю. Гришова // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2014. - № 1(16). – С. 20-24.
10. Гришова І.Ю. Стратегическое развитие предприятий агропродовольственной сферы в контексте социальной ответственности бизнеса./ І.Ю. Гришова, В.В.Сафонов// Стратегическое планирование развития городов и регионов. Памяти первого ректора ТГУ С.Ф. Жилкина : IV Международная научно-практическая конференция (Тольятти, 30 июня 2014 года) : сборник научных трудов : в 2 ч. / отв. ред. Ю.А. Анисимова. – Тольятти : Изд-во ТГУ, 2014. – Ч. 1. – С.27-32.
11. Кужель В.В. Методологические основы формирования стратегий повышения конкурентоспособности предприятия /В.В. Кужель // Стратегическое планирование развития городов и регионов. IV Международная научно-практическая конференция. Сборник научных трудов. – 2014. – Ч.1.- С. 48-53.
12. Kuzhel V. The theoretical basis of investment support of the development of the enterprises of agro food sphere. / V. Kuzhel// Вісник Чернігівського державного технологічного університету. Науковий збірник. Серія «Економічні науки». – 2014. - № 1(72). – С. 144-149.
13. Митяй О. В. Основні напрямки оцінки потенційних можливостей аграрних підприємств / О. В. Митяй // Весник науки Тольяттинского государственного университета. – 2013. – № 3 (14). – С. 53-59
14. Крюкова І.А. Современные подходы к классификации финансовых инноваций / І.А. Крюкова // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – Тольятти, ТГУ. – 2013. - № 2 (13). – С. 40-45.

УДК:331.1

Просянчук В.Л.

СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ, ЯК СКЛАДОВА ПРОЦЕСУ РОЗВИТКУ ПРОДУКТИВНИХ СИЛ

Постановка проблеми. Масштабність дефініції поняття «продуктивні сили» обумовлює його категоріальність, віддзеркалюючи рівень та характер загального соціально-економічного і технологічного розвитку визначеної держави або її окремого регіону. Узагальнена структура продуктивних сил традиційно включає в якості основних елементів: засоби виробництва і робочу силу. Уособленням другого елементу продуктивних сил виступає людина, що наділена фізичними та духовними властивостями, які застосовуються у процесі виробництва споживчих вартостей. Людина, її здатності до цілеспрямованої та організованої діяльності, розглядається сучасною наукою як визначальний елемент продуктивних сил та спроможності визначеного суспільства до стійкого розвитку.

Постіндустріальний розвиток детермінує формування інформаційної економіки, заснованої на постійному продукуванні інновацій на технологічному та організаційному рівнях економічних відносин. Тобто, одним з основних напрямів розвитку підприємств та організацій різних форм власності та галузевої приналежності виступають пошук, визначення та впровадження новітніх – інноваційних методик організації управління професійною діяльністю людей. Сучасні механізми менеджменту персоналу, традиційно спираються на засоби мотивації та стимуляції робітників до праці.

Однак теоретичні засади, кількісні методи оцінювання та прогнозування продуктивності праці робітників залишаються поза увагою дослідників. Характерними тенденціями у діяльності промислових підприємств є недосконалість науково-методичних засад винагородження працівників за активну трудову поведінку, відсутність науково-обґрунтованих систем оцінки продуктивності праці та диференційованого підходу до мотивації персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розвитку теорії, методології та практики систем мотивації та стимулювання трудової діяльності персоналу в організаціях приділялася серйозна увага в роботах зарубіжних вчених-економістів [1, 2, 3, 4, 5, 6]. З робіт вітчизняних науковців, які стояли біля витоків і займалися формуванням концепцій організації оплати праці та мотивації, слід відзначити праці відомих наукових діячів [7, 8, 9] та інші. У наукових роботах [10, 11] наведено аналіз систем менеджменту персоналом підприємств на основі існуючих концепцій мотивації і стимулювання трудової діяльності.

Керівники структур бізнесу обґрунтовано стверджують, що сучасній теорії управління людськими ресурсами відповідає мотиваційна концепція «різнобічної людини», яка орієнтована на підвищення ефективності індивідуальної праці. Одночасно робляться висновки, пов'язані з необхідністю задоволення широкого спектру потреб працівників. З позицій системно-діяльнісного підходу мотивація трудової діяльності обов'язкова в двох аспектах: на суб'єктивно-особистісному й організаційно-управлінському рівнях. Дослідження мотивації і стимулювання трудової діяльності ефективно проводяться на основі теоретико-методологічного підходу, в якому розгляд даних явищ управління персоналом представляється взаємопов'язаними елементами (підсистемами) єдиної системи на відміну від традиційних підходів, що розглядають мотивацію і стимулювання як самостійні, а нерідко і замінюючі одне одного, явища.

Постановка завдання. В умовах інтенсифікацій трудового навантаження та експонентного прискорення технологічного розвитку, особливої актуальності набувають завдання представленої дослідження, яке спрямовується на визначення ефективних механізмів організації праці в контексті розвитку продуктивних сил.

Виклад основного матеріалу дослідження. Необхідність управління мотивацією праці обумовлена різким зниженням її рівня в останні роки. Деяка позитивність і достатність систем мотивації та стимулювання трудової діяльності персоналу залишається в компаніях великого і середнього бізнесу.

Оскільки трудова мотивація являється внутрішньо обумовленим явищем, то управляти ним можна за допомогою зовнішнього впливу, в якості якого керівник підприємства використовує стимулювання. Класифікація форм стимулювання трудової діяльності виділяє такі форми, як примус, спонукання і винагорода, що орієнтовані на використання всіх видів мотиваторів і органічно вписуються в класичну систему методів менеджменту персоналом. Поняття винагороди включає комплекс матеріальних і нематеріальних, прямих і непрямих благ - стимулів, одержуваних персоналом за індивідуальний або колективний внесок у результати діяльності підприємства за допомогою професійної праці, творчої активності та необхідної трудової поведінки.

Формування системи мотивації та стимулювання праці персоналу підприємства в результаті ефективного менеджменту персоналом ґрунтується на наступній сукупності компонент:

- цілей і завдань системи;

- стратегії і політики підприємства в області мотивації і стимулювання;
- принципів мотивації і стимулювання праці;
- структури системи мотивації стимулювання праці;
- технології формування системи мотивації і стимулювання праці.

Формування системи мотивації та стимулювання праці персоналу, що передбачає послідовне виконання таких етапів:

- діагностика існуючої системи мотивації і стимулювання праці персоналу;
- формування стратегії, цілей і принципів політики організації в області мотивації і стимулювання;
- визначення змісту та структури системи стимулювання персоналу;
- розробка системи матеріальної грошової винагороди;
- розробка системи нематеріальної винагороди;
- розробка внутрішніх нормативних документів;
- фіксація системи мотивації і стимулювання персоналу;
- впровадження ефективної системи моніторингу мотивації і стимулювання персоналу.

Розглянуті в роботі [16] деякі вихідні положення системи оптимальної мотивації праці (СОМТ) покладені в основу справедливої системи мотивації праці персоналу, у якій порушення будь-якого з них робить систему мотивації неефективною або навіть шкідливою. Автор стверджує, що СОМТ повинна мати строгу спрямованість та відповідати стратегії кадрового управління. При цьому стратегія кадрового управління повинна вписуватися в загальну стратегію діяльності підприємства. Важливою характеристикою СОМТ є її особливість обліку зовнішніх по відношенню до підприємства умов середовища. До таких належать гуманітарні й технологічні умови:

1. Гуманітарні:

- правові: існуюча законодавчо-нормативна база в сфері трудових відносин;
- економічні: ситуація на ринку праці і загальні економічні умови в державі і регіоні;
- соціальні: прожитковий мінімум, рівень злочинності; перспективність регіону, рівень напруженості, особливості;
- політичні: загальнополітична обстановка в регіоні.

2. Технологічні:

- соціо-культурні: культурні традиції і норми поведінки;
- екологічні: екологічна ситуація, особливо, при несприятливій екологічній обстановці.

Система забезпечує адекватну мотивацію працівника до праці на підприємстві і безпосередньо до кола посадових обов'язків персоналу.

Враховується і заохочується праця такого працівника, який цінний для підприємства. У силу високих вимог до СОМТ рішення системою завдань спрямовані на: підтримання необхідної продуктивності; підвищення продуктивності; підтримання і вдосконалення норм підприємства.

Структура СОМТ спирається на три типи діяльній поведінки працівників (індивід, суб'єкт і особистість) і на нормативну сутність будь-якої діяльності. Їх інтеграцією створюється універсальна трьохблочна структура системи оптимальної мотивації праці, наведена на рисунку 1.

Перший мотиваційний блок СОМТ (1) відображає індивідний аспект і обслуговує загальну зацікавленість до праці залученого працівника. Другий мотиваційний блок СОМТ(2) відповідає за суб'єктний аспект і обслуговує виконавську дисципліну, продуктивну нормативну зацікавленість і активність працівника. Третій мотиваційний блок СОМТ(3) працює на особистісний аспект. Його функція полягає в управлінні мотивацією працівника, спрямованої на раціоналізацію (творчість, інноваційність) та активність своєї праці.

Три введених блоки утворюють стійкий базис, на якому дослідники рекомендують створення системи мотивації персоналу. Ключове значення в роботі відводиться основним принципам і правилам оптимального механізму стимулювання праці.

Два правила надають ефект всієї системи, а саме: «Правило заохочення нормативної віддачі сил і дисципліни» і «Правило заохочення раціоналізаторської активності».

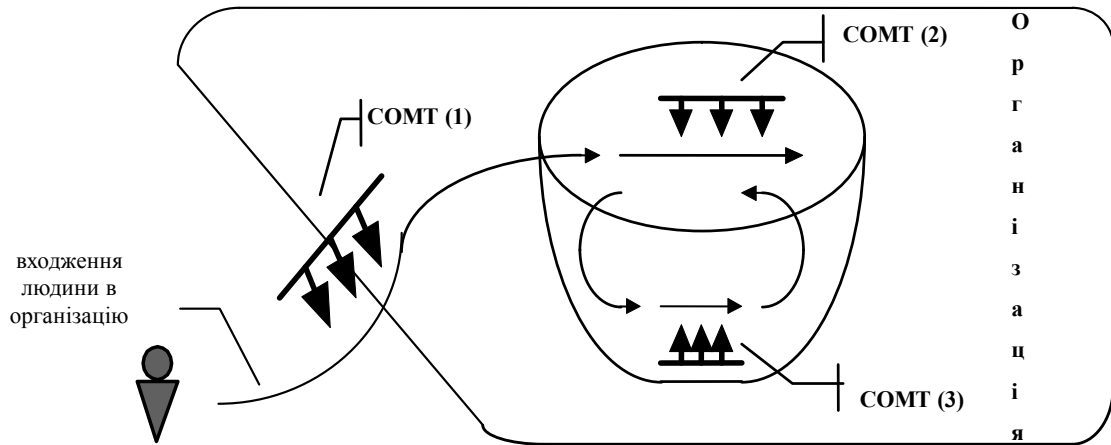


Рис. 1. Універсальна трьохблочна структура системи оптимальної мотивації праці

Перше «Правило заохочення нормативної віддачі сил і дисципліни», стимулює виконавську дисципліну та активність виконання поточних завдань відповідно до функціональних вимог працівника. Це «Правило» заохочення нормативної віддачі сил і дисципліни включає в себе дві складові МОСТ (1 "+") і МОСТ (1 "-"). МОСТ (1 "-") – містить в собі умови, спрямовані на корекцію працівника, порушує загальну дисципліну, виробничі, технологічні та позиційні норми. МОСТ (1 "+") – містить у собі умови, спрямовані на заохочення працівника згідно різних форм: вимог дисципліни, корпоративної культури, виробничих та технологічних норм, нормативного рівня інтенсивності праці працівника. Друге «Правило заохочення раціоналізаторської активності» полягає у стимулюванні творчої та інноваційної активності працівника, його участь у нормативній організації праці. Іншими словами, це стимулювання дій співробітників, спрямованих на вдосконалення норм і розвиток підприємства. У зв'язку з цим доцільно оклад працівника робити як мінімум двохскладовим: оклад (100%) = тариф (60-70%) + ВВ (30-40%) (виплата відповідності).

Основні аспекти стимулювання представляються суворо прописаними постулатами:

- робота виконавця у суворій відповідності з приписами завдання або норми → тариф "+" виплата відповідності;
- відхилення від норми, яке забезпечує раціоналізацію своїх дій для організації → доплата (бонус);
- відхилення від норми, що має негативний характер для підприємства;
- порушення норм без істотного збитку підприємству → тариф;
- порушення норм з нанесенням шкоди підприємству → тариф за вирахуванням утримання (штрафи) невідповідності;
- вироблення раціональної пропозиції працівником → прогрес-бонус.

Принципам оптимального механізму стимулювання праці додані наступні відповідності:

- обслуговування адекватного самовизначення працівника до праці;
- визнання справедливим співробітниками організації;

- підтримка високого ступеня задоволеності співробітниками свого матеріального і морального становища;

- зміни повинні проводитися спеціальною комісією в явній формі для всіх співробітників;

- зміни повинні проводитися у відповідності з затвердженою схемою внесення змін.

Механізм оптимального стимулювання повинен володіти потенціалом змінності. З цією метою він повинен бути:

- чутливим до умов всередині та за межами підприємства, володіти здатністю гнучкого і адекватного реагування на зміни зовнішніх і внутрішніх умов різного роду.

- переглянутим з затвердженою періодичністю на предмет відповідності зміненим зовнішнім і внутрішнім умовам.

Він може зазнавати змін у відповідності з критеріями: поступовості; збереження позитиву і усунення негативу; стратегічної та тактичної виправданості. Базові елементи побудови оптимального механізму стимулювання праці розбиваються на константну та змінну складові. Ці частини в свою чергу можуть включати в себе різні складові.

Константна частина оплати праці є консервативно-константною (КК) частиною оплати праці. В цьому випадку присутній базово-посадовий оклад (ставка) виплачується за виконання своїх посадових обов'язків. Розмір тарифної ставки переглядається комісією, що збирається з періодичністю один раз в рік, за виключенням, наприклад надзвичайної, інфляційної ситуації. Характерною особливістю КК оплати праці є її незалежність від обсягів виконаної роботи. КК виплачується в обов'язковому порядку, в договірному обсязі у разі відпрацювання запланованого часу за винятком грубого порушення нормативних вимог дисципліни і заподіяння матеріального збитку. Річна константна частина оплати праці - додаткова винагорода працівнику, що зростає з плином часу його роботи в даній організації: доплата за вислугу років (регулюється щорічно). Дана доплата вимірюється у відсотках від базової ставки. Величина відсотка доплати за вислугу років повинна бути строго фіксована і носити загальний для всіх працівників організації характер. Винагорода за вислугу років може вимірюватися не тільки в грошовій формі, але і в будь-якій іншій цінній для працівника матеріальній формі.

Константно-змінна частина оплати праці - виплата відповідної винагороди працівнику, що здійснюється при виконанні планових показників у разі відсутності дисциплінарних стягнень, нарікань з боку керівництва, заподіяння шкоди матеріальним цінностям підприємства. До статично-змінної частини оплати праці відносяться щомісячна, щоквартальна і річна премії. Константність даного елементу оплати праці полягає в тому, що працівник обов'язково отримує цю частину, якщо він відповідав функціональним і посадовим вимогам.

Змінна частина оплати праці поділяється на:

- преміальну систему для виконавчих ланок – «БОНУС» (оперативний рівень);

- преміальну систему для вищої управлінської ланки та вищих службовців (стратегічний рівень) – «ТАНТЬЄМА»;

- преміальна система для середнього управлінської ланки (тактичний рівень) – «БОНУС-ТАНТЬЄМА»;

- преміальна система, стимулююча прогресивні для організації нововведення – «ПРОГРЕС – БОНУС» (ПБ) («площина» раціоналізації).

Визначимо значення введених одиниць системи стимулювання праці.

«БОНУС» - додаткова винагорода працівника, яка виплачується за фактом (підтвердженням актом або накладною і рахунком-фактурою) або раз на місяць, або раз у квартал за результати його діяльності, значущі для організації, і в силу різної специфіки діяльності представників різних професій і спеціальностей поділяється на такі складові:

- комерційну (для працівників комерційної ланки підприємства);

- виробничу (для працівників виробничої ланки підприємства);

- сервісну (для працівників ланок, які обслуговують базовий процес на підприємстві).

Крім того, «БОНУС» може бути Особистий і Командний. Особистий «БОНУС» (ОБ) - винагорода, заохочує високі індивідуальні заслуги працівника у справі вирішення стратегічних і тактичних завдань підприємства (досягнення більш високих індивідуальних результатів, внесок у зниження витрат виробництва, збільшення обсягів реалізованої продукції/послуги, економію ресурсів). Командний «БОНУС» - преміальна винагорода групи за досягнення цілей свого підрозділу, стратегічно або тактично значущих для підприємства в цілому. «ТАНТЬЄМА» - додаткова винагорода (премія) для представників вищої управлінської ланки, яка виплачується за внесок керівника на стратегічному (принциповому) рівні в суттєве підвищення загального прибутку підприємства, просування і закріплення нового товару/послуги на ринку, успішну реалізацію стратегічних установок, істотне зниження величини витрат виробництва, значну економію ресурсів, підвищення ефективності виробництва. Механізми розрахунку преміювання для працівників кожної з цих ланок, природно, повинні бути різні, в силу принципової відмінності специфіки їх діяльності. Механізм стимулювання менеджерів середньої ланки досі залишається проблемною зоною пошуку. Для зняття цієї проблеми В.Н.Верхоглазенко у своїй роботі [16] запропонував синтетичний підхід до преміювання середніх менеджерів. Премія середнього менеджменту розглядається як преміальна винагорода середнього складу менеджерів і складається з двох основних частин - Командного «БОНУСУ» та «ТАНТЬЄМИ», за успішної діяльності керованого підрозділу в рамках стратегії підприємства. Іншими словами по частинах:

1. Перша частина «БОНУС-ТАНТЬЄМИ» черпається з Командного «БОНУСУ»;
2. Друга частина в «БОНУС-ТАНТЬЄМИ» поповнюється за рахунок «ТАНТЬЄМИ».

Частина Командного «БОНУСУ» в «БОНУС-ТАНТЬЄМИ» середнього керівника обчислюється як фіксований (раніше узгоджений) відсоток від Командного «БОНУСУ» (величина одержуваного бонусу, як правило, не перевищує мінімального рівня бонусу виконавців). «БОНУС» середньому керівнику спрямований на стимулювання організаційно-управлінської роботи в групі для підвищення ефективності її діяльності. Виплачується не частіше ніж раз у квартал. Дані преміальні не виплачуються середньому менеджеру при низьких показниках діяльності ввіреного йому підрозділу. Частина «ТАНТЬЄМИ» в «БОНУС-ТАНТЬЄМИ» середнього керівника визначається як фіксований відсоток, обчислюваний від чистого річного прибутку підприємства (величина одержуваної «ТАНТЬЄМИ», як правило, не перевищує мінімального рівня тантьєми вищих керівників). Дана премія стимулює тактичну відповідність роботи керованого підрозділу стратегічним над завданням підприємства. «ТАНТЬЄМА» середньому керівнику не виплачується або у разі мінімальності прибутку за підсумками за рік, або при розходженні тактики роботи його підрозділу зі стратегією підприємства. Подвійне джерело преміального фонду середнього менеджменту, за умови підбору оптимального співвідношення цих частин, дає можливість стимулювати роботу менеджера, спрямовану на вирішення оперативних і тактичних завдань, стратегічну вписаність роботи керованого підрозділу.

Висновки. Ефективність системи мотивації персоналу може бути досягнута лише у разі індивідуалізації її елементів, забезпечення відповідності винагородження працівника його внеску у зростання продуктивності виробництва. Система мотивації повинна спонукати працівників до творчої активності, прояви ділових та особистісних якостей, формувати адекватне сприйняття мотиваційних заходів підприємства. Ефективна система оцінювання персоналу дозволить установити обґрунтовану диференціацію оплати праці, сприятиме формуванню програм персонального розвитку працівників і пріоритетів стратегії управління персоналом підприємства в цілому.

Анотація

Предметом представленого дослідження є визначення конструкційних основ сучасної системи мотивації та стимулювання праці. Ефективність управлінського впливу на професійну діяльність працівників має спиратись не тільки загальні положення щодо процесів мотивації діяльності, а і враховувати ступінь трудової активності на основі диференційованого підходу до нарахування заробітної плати.

Ключові слова: продуктивні сили, ефективність праці, трудова активність, мотивація, стимулювання, заробітна плата.

Аннотация

Предметом представленного исследования является определение конструкционных основ современной системы мотивации и стимулирования труда. Эффективность управленческого воздействия на профессиональную деятельность работников должна опираться не только на общие положения о процессах мотивации деятельности, а и учитывать степень трудовой активности на основе дифференцированного подхода к начислению заработной платы.

Ключевые слова: производительные силы, эффективность труда, трудовая активность, мотивация, стимулирование, заработная плата.

Summary

The subject of the present study is to determine the structural foundations of the modern system of incentives and motivation. The effectiveness of managerial influence on the professional activities of workers should be based not only on the general provisions of motivation processes, but also take into account the degree of labor activity based on a differentiated approach to payroll.

Keywords: productive forces, labor efficiency, work activity, motivation, promotion, salary.

Список використаних джерел:

1. Армстронг М. Оплата труда: Практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала [Текст] / М. Армстронг, Т. Стивенс. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2007. – 512 с.
2. Галенко В.П. Управление персоналом и стратегия предприятия / В.П. Галенко. – СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1994. – 320 с.
3. Герчиков В.И. Типологическая концепция трудовой мотивации. Часть 1. [Текст] / В.И.Герчиков // Мотивация и оплата труда. – 2005. – №2. – С. 53-62.
4. Гончаров В.Н. Механизмы реализации основных принципов гуманизации труда и трудовой мотивации: Монография / В.Н. Гончаров., С.И. Радомский. – Донецк: СПД Куприянова. – 2006. – 200с.
5. Друкер П., Питер, Ф. Задачи менеджмента в XXI веке.: Пер. с англ.: Уч.пос. М.: Издательский дом «Вильямс», 2001. – 497 с.
6. Мак Адамс Д. Неденежные формы поощрения: когда и как они работают лучше всего [Электронный ресурс] / Джерри Мак Адамс. – Режим доступа : <http://www.management.com.ua/hrm/hrm263.html>.
7. Данюк В.М. Менеджмент персоналу: Навчальний посібник / В.М. Данюк, В.М.Петюх, С.О.Цимбалюк та ін.; за ред. В.М.Данюка.–К.:КНЕУ, 2003. – 432 с.
8. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 337с.
9. Куликов Г.В. Японский менеджмент и теория международной конкурентоспособности / Ответ. Ред. И.О. Фаризов. М.: ОАО «НПО «Издательство «Экономика», 2000. – 324 с.

10. Митрофанова Е.А. Вопросы формирования и регулирования рынка труда на уровне региона / Е.А. Митрофанова // Вестник Уральского Университета. – М.: ГУУ. – 2004. – №1. – С. 23-30.

11. Митрофанова Е.А. Исследование влияния мотивации труда персонала на стратегическое развитие организации / Е.А. Митрофанова, И.В.Павлова // Материалы международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы управления». – М.: ГУУ. – 2004. – С. 120-125.

УДК 330.341.1

Прохорчук С.В.

ІННОВАЦІЙНА СПРОМОЖНІСТЬ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Постановка проблеми. Інноваційна спроможність є невід’ємною складовою конкурентоспроможності підприємств національної економіки в сучасних умовах. У подальшому роль інновацій у забезпеченні конкурентоспроможності буде тільки зростати, оскільки буде змінюватись структура світового промислового виробництва на користь високотехнологічних галузей, зокрема під впливом бурхливого розвитку новітніх технологій з’являться нові виробництва.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Питання інноваційної спроможності країн можна знайти в працях таких вчених як: Б.М. Бажал, З.С. Варналій, В.М. Гесць, В.В. Зянько, І.О.Іртищева, В.П. Мельник, В.Л. Осецький, І.А. Павленко, Л.І. Федулова, А.А. Чухно та ін. Незважаючи на наявність багатьох досліджень з даної тематики, слід відзначити що деякі питання потребують уточнення та подальшого дослідження.

Цілі і задачі статті. Метою цього дослідження є оцінка інноваційної спроможності економіки України на основі дослідження тенденцій інноваційної діяльності України та порівняння рівня її інноваційного розвитку з передовими країнами світу.

Основний матеріал. За останні роки економіка України придбала інноваційний характер, а інновації справді лягли в основу економічного зростання та соціального розвитку країни. Інноваційну спроможність на сучасному рівні необхідно розглядати як невід’ємну складову конкурентоспроможності національної економіки, яка визначається як набір інституцій, політик і факторів, що визначають рівень продуктивності економіки. Україна представлена у декількох доповідях та індексах, які оцінюють технологічну та інноваційну конкурентоспроможність країн і здійснюють їх рейтингування. Серед них Глобальний індекс конкурентоспроможності Всесвітнього економічного форуму у Давосі, Індекс економіки знань Інституту Світового банку та Загальний інноваційний індекс Європейського інноваційного табло (ЗІІ), що оцінюється компанією EuroINNO за підтримки Єврокомісії.

Глобальний індекс конкурентоспроможності (ГІК) є на сьогодні найбільш комплексним вимірювачем конкурентоспроможності країн, що узагальнює експертні оцінки більш ніж 1300 незалежних експертів з різних країн і сфер діяльності та дані офіційної статистики країн. ГІК формується на основі розрахунку 12 підіндексів, згрупованих у три групи залежно від домінування факторів розвитку країн: базові умови розвитку, фактори-каталізатори або підвищувачі ефективності та фактори інновацій та розвитку.