

Korniichuk A.A.

Zhytomyr State Technological University

STRATEGIC DIAGNOSTICS OF PRODUCTION POTENTIAL IN ENTERPRISE'S ACTIVITY MANAGEMENT SYSTEM

Summary

The necessity of the strategic diagnostics carrying as of an estimation process of accordance between the enterprise's strategy and its capabilities is substantiated in the article. The correlation between the enterprise's strategy, its production potential and market demand is established. The necessity of strategic diagnostics of production potential is defined. The main aspects of production potential strategic diagnostics are denoted. The sequence of enterprise's production potential strategic diagnostics is determined on the base of a system approach.

Keywords: management, strategic diagnostics, operating strategy, production potential.

УДК 331.101.3:330.341.1

ІННОВАЦІЙНА ПРАЦЯ: СОЦІОРГАНІЗАЦІЙНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ

Кравченко Н.В.

Криворізький економічний інститут
Криворізького національного університету

У статті розглянуто особливості інноваційної праці, що враховують її специфіку, суперечливе спрямування, з одного боку, як творчу самореалізацію працівника, а з іншого, на одержання комерційного успіху. Досліджено умови трансформації репродуктивної праці у творчу через призму зміни організаційної парадигми і кадрового забезпечення. Акцентується увага на значенні професійно – кваліфікаційного рівня і особистісних рис працівника для імплементації інноваційної праці.

Ключові слова: інноваційна праця, творчість, організація, соціалізація праці, освіта.

Постановка проблеми. В останні десятиліття зайняла провідні позиції в економічній науці про зростання і політиці по формуванню факторів забезпечення його стійкості та конкурентоспроможності господарських структур. За існуючими оцінками, у розвинених країнах світу від 50 до 90% приросту ВВП забезпечується саме завдяки інноваціям. За останні 15 років чисельність працівників інноваційної сфери в США та Західній Європі збільшилась у 2 рази, у Південно-Східній Азії – у 4 рази. В Європейському Союзі частка інноваційно активних промислових підприємств становить понад 50% [1, с. 67]. Проте інноваційні процеси в Україні не набули достатніх масштабів і не стали суттєвими чинниками зростання ВВП. Більш того, замість очікуваного інноваційного розвитку спостерігаються процеси, які характеризуються суттєвим технологічним відставанням. На багатьох вітчизняних підприємства збереглася не тільки застаріла техніка і технологія, але і архаїчна структура і методи управління, що є однією із суттєвих перепон на шляху розкріпачення потенціалу працівників, забезпечення їх творчої поведінки.

Принципова особливість функціонування інноваційної економіки полягає у наявності високоосвіченої робочої сили, здатної та охочої продукувати і впроваджувати інновації чи хоча б забезпечувати їх подальший розвиток. З огляду на це, фундаментальне значення в інноваційному розвитку належить трудовій діяльності творчого характеру, що потребує переоцінки змісту і характеру праці, виокремлення серед традиційних видів трудової діяльності інноваційної праці. Пошук ефективних ва-

желів подолання інноваційної інертності, створення такого механізму, який би забезпечив інноваційну поведінку українських господарюючих суб'єктів об'єктивно вимагає обґрунтування особливостей розвитку інноваційної праці, які, в першу чергу, пов'язані із зміною якості працівника, новими характеристиками діяльності та принципово новими засадами її організації. Відсутність або деформованість необхідних соціоорганізаційних умов призводить до принципової неможливості розгортання процесу інноваційного розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Важливою теоретичною основою формування і розвитку інноваційної праці є наукові напрацювання таких західних учених, як П. Друкера, Й. Шумпетера, А. Тоффлера, Б. Твісса, Х. Хекхаузена. Підвищений інтерес до методологічних та прикладних питань багатофакторної проблеми інноваційної діяльності свідчить низка наукових досліджень, автори яких ставлять за мету визначення змісту, форми, механізму стимулювання інноваційної праці, пошуку джерел і важелів інвестування інноваційної діяльності, зокрема наукові праці таких українських вчених, як Амоша О.І., Богині Д.П., Грішнєвої О.А., Колода А.М., Лагутіна В., Лісогора Л.С., Семикіної М.В., Шаульської Л.В та ін. Заслужують на увагу праці російських учених: Іноземцева В.Л., Генкіна Б.М., Колосової Р.П., Слезінгера Г.Є.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на широке коло досліджень тлумачення поняття «інноваційна праця» не є однозначним, не конкретизовано її зміст, характер, форми. Недостатньо висвітлені у наукових працях інституціональні умови формування і розвитку

інноваційної праці в українському суспільстві, зокрема неформальні. Практично немає досліджень, де б аналізувалися соціальні технології реорганізації репродуктивної праці, відсутні системні наукові уявлення про цілісний механізм управління інноваційною працею. Необхідність пошуку нових підходів до управління працею в умовах запровадження інноваційної моделі розвитку вітчизняної економіки підтверджує актуальність даної проблематики та зумовлює необхідність подальшого дослідження соціально-економічної природи інноваційної праці та особливості її організації та соціалізації.

Мета статті. Метою дослідження є розробка теоретичних, методологічних положень і практичних рекомендацій щодо формування організаційних умов, розробки соціальних технологій спрямованих на розвиток інноваційної праці з урахуванням світового досвіду та особливостей сучасного розвитку суспільства та економіки України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Необхідність інноваційного змісту праці обумовлена комплексом економічних і соціальних чинників. За сучасних умов, коли інформаційна революція народжує нові продукти скоріше, ніж у них встигає виникнути усвідомлена у суспільному масштабі потреба, запорукою успіху у конкурентній боротьбі стає не слідування попиту, а його формування. Це підкреслює роль мобілізації творчого потенціалу працівників компанії у забезпеченні її ринкового успіху. В умовах домінування знань, як фактора виробництва, монополія на нього все більше і більше підривається. Інформація з кожним роком використовується все ширше і демократичніше, що робить згубною найменшу зупинку на шляху пошуку нових технологічних і організаційних рішень і посилює залежність компанії від її працівників. У свою чергу, зростаючий рівень освіченості людського ресурсу, його компетентності створюють реальні можливості для творчої, інноваційної діяльності. Отже, погоджуючись з думкою вчених, що головним провідником інновацій є підприємець, слід відмітити суттєву роль в інноваційному процесі персоналу підприємства, оскільки знання, потрібне для уречевлення інноваційної ідеї, зовсім не обов'язково повинно мати наукову природу. П. Друкер стверджував, що серед джерел інноваційних ідей наукові дослідження і розробки складають не більше 15% [2, с. 214]. Тобто масова інноваційна активність передових компаній пов'язана далеко не тільки з комерціалізацією породжених наукою технологій. Останні визначають напрями і темпи передових галузей, але головний внесок в загальну інноваційну продуктивність все – таки дають інновації іншої природи. Українські вчені П. Бубенко, В. Гусев до інерційних чинників інноваційного розвитку відносять: ототожнення науково – технічної та інноваційної діяльності; помилкове уявлення про лінійність інноваційного процесу; інженерний підхід до процесів розвитку [3]. Тому не можна погодитись з поширеною сьогодні думкою про інноваційну працю як особливий вид діяльності вузького кола спеціалістів, що працюють переважно в науково-дослідних лабораторіях, окремих відділах інноваційних підприємств.

Термін «інноваційна праця» є похідним від терміну «інновація», який, як економічну категорію, ввів у науковий обіг Й. Шумпетер на початку ХХ ст. Інтерес учених і практиків до проблем інноватики призвів до різноманіття поглядів щодо сутності цього терміна. В узагальненому вигляді їх можна об'єднати у два напрямки: перший розглядає інновацію як процес реалізації нових ідей у діяльності

людини (розробка та запровадження нових або удосконалених технологій, продукції, методів тощо); другий – представляє інновацію як результат творчого процесу у вигляді нової техніки, продукції, технології. Об'єднуючою властивістю визначених наукових позицій є нерозривний зв'язок інновацій з новими знаннями, їх реалізацією, змінами творчого характеру у виробничому процесі, метою яких є задоволення суспільних потреб з більшим корисним ефектом. З огляду на це, наявність праці інноваційного змісту можна побачити у більшості видів сучасної трудової діяльності, де людина стає носієм інновацій як на стадії генерування нових ідей, так і в процесі їх застосування у вигляді реалізації нових методів, прийомів виконання робіт тощо.

Сьогодні в економічній літературі зустрічається багато визначень поняття «інноваційна праця». Так, одна група вчених розглядає інноваційну працю як явище (Друкер П.), інша включає її в поняття «інновації» та в них виділяє інноваційну діяльність працівника (Філіпенко А., Френклін Р.Р.). Переважна більшість дослідників (Колот А.М., Лук'яченко Н.Д., Генкін Б.М.) розглядають інноваційну працю як діяльність, виділяючи такі її риси, як інтелектуальність, творчість, знанєвість, активність. А.М. Колот стверджує, що «...інноваційна праця – це трудова діяльність, для якої характерна висока частка знанєвої, інтелектуальної, творчої компоненти і яка здатна задовольнити суспільні потреби з великим корисним ефектом» [4, с. 39]. Отже, трудова діяльність, якій притаманні елементи творчості, інтенсивне використання знань, як нових, так і набутих раніше, інформаційна насиченість підпадає під визначення «інноваційна праця». Її становлення і розвиток залежить від якості трудових ресурсів, тобто від працівників, які є носіями і реалізаторами інновативності, формують комплекс позитивного (чи негативного) сприйняття інновацій.

Зміна соціально-культурного, професійного типу працівника є необхідною, але недостатньою умовою інноваційної праці. Формування і розвиток останньої де-факто потребує розробки нової організаційної парадигми, яка базується на врахуванні як економічного, так і соціального аспектів інноваційної праці, зокрема: 1) пріоритетного значення інформації, знань, інтелекту для забезпечення конкурентоспроможності, носіями яких є працівник; 2) переважно інтелектуального і психологічного характеру віддачі працівника; 3) зміну соціально-культурного типу працівника, який відрізняється високим рівнем освіти і відповідальності, цінностями, притаманними середньому класу, у тому числі творчість і саморозвиток у праці.

Організація інноваційної праці охоплює процеси запровадження нових форм і методів активізації інноваційного розвитку господарських структур, які можна об'єднати у дві великі групи: 1) орієнтовані на підвищення позитивного сприйняття інновацій за допомогою удосконалення міжгрупових і міжособистісних впливів, 2) засновані на соціотехнічному підході до виробничих структур і зорієнтовані на нові форми організації інноваційної праці. Так, починаючи з 60-х років ХХ ст. для забезпечення конкурентних переваг у передових зарубіжних компаніях впроваджуються і продовжують розвиватися нові форми організації праці, які отримали назву «посттехнократичної революції», «гуманізації праці», «розвиток людських ресурсів фірми» тощо, направлені на подолання відчуження працівників у виробничому процесі, розвитку і реалізації їх творчого потенціалу. Всесвітньовідомий спеціаліст по менеджменту Р. Уотермен відзначив: «Коли ор-

ганізація пригнічує особистість, вона ставить під загрозу свою здатність змінюватись, коли ж організація стимулює самовираження особистості, то їй важко не оновлюватись. Індивіди – єдине джерело оновлення компанії» [5, с. 16]. Практика свідчить, що чисто технічні нововведення без адекватного соціоорганізаційного підкріплення не дають бажаного результату.

При аналізі особливості організації інноваційної праці необхідно звернути увагу на зміни у самому процесі праці, який є основною формою життєдіяльності сучасних компаній. З одного боку, акцент переноситься з окремих виробничих операцій на процес створення продукту в цілому. При цьому робота, в основі якої лежить трудовий процес, втілює в собі координацію зусиль працівників, головною задачею яких є не стільки модифікація матеріальних результатів праці, скільки удосконалення процесів, які приводять до їх створення. З іншого боку, хоча такий тип діяльності, здавалося б, повинен забезпечити зміцнення внутрішніх зв'язків всередині всього виробничого колективу, прямим наслідком подібних змін стає посилення індивідуальності працівників, автономізації їх праці. Таким чином, діяльність стає все більш координованою з точки зору загальної мети, але все більш індивідуалізованою з точки зору форм залучення в неї конкретного працівника. В основі цього важливого процесу лежить збіг об'єктивної потреби інноваційної діяльності в інтелектуально – професійній участі працівників у створенні нової вартості і прагненням самого персоналу до самостійності та ініціативності у праці. Це неминучий результат розвитку інноваційної праці, оскільки продуктивне застосування знань несумісне із зовнішнім контролем, персональним або технічним. У фірмах – лідерах на зразок ІВМ робітники як «найкращі консультанти по збагаченню власної праці» самі поповнюють коло своїх функцій [6, с. 346]. У Японії організацією праці займаються її безпосередні суб'єкти, а не інженери організатори. Тому не дивно, що у 453 компаніях Японії із загальним числом зайнятих більше 2 млн. чол. у середньому на одного працюючого приходить по одній пропозиції на місяць, це за деякими оцінками у 85 разів більше аналогічного показника у США.

Вищевикладені обставини визначають ще одну особливість організації інноваційної праці – кооперація праці та реалізація організаційного типу діяльності, за яким в останні роки закріпилась назва «команда». Останній має дві принципові переваги, що виділяє його із попередніх форм організації діяльності. З одного боку, найбільш повно використовується прагнення творчих працівників до нововведень та ініціативності, процес прийняття відповідальних рішень переноситься на максимально можливий нижчий рівень. З іншого боку, невелика мобільна група є найбільш адекватною формою взаємодії творчих особистостей, де врівноважуються індивідуальні інтереси і прагнення на загальний результат. За даними 80-х років, у працівників НДДКР нові ідеї ініціювались творчим спілкуванням на 55%, у той час як опрацюванням літератури – лише 11% [7, с. 80]. Саме сполученням консенсуса з інновативністю зобов'язане появі у 80-90-х роках у західному виробництві справжнього буму бригадного раціоналізаторства, який посунув на узбіччя японські «гуртки якості». Все більш високий рівень групового новаторства, який піднімався від бригадних проблем до цехових і заводських, поставив цю діяльність у 90 – ті роки у центр реінжинірінга виробництва, продемонструвавши ефективність «співтворчості знизу доверху». У сучасних

умовах західноєвропейські фірми активно практикують участь робітників у програмах створення нової продукції, яке, при усіх затратах, окупується прискоренням розробок, безперейняттю виробництва і високою трудовою мораллю. У працівників рутинної праці це визиває прагнення до її більшої змістовності та участі в інноваціях.

Отже, в організаційному аспекті формування і розвитку інноваційної праці передбачає перехід від виконання шаблонних операцій до створення умов для ініціативи і новаторства на робочому місці. Проте, впровадження нових форм і методів організації інноваційної праці суттєво залежить від якості трудових ресурсів, яка визначається професійно – кваліфікаційними та освітніми характеристиками робочої сили. Звичайно в умовах українських реалій, де домінують галузі середніх і низьких технологій, важко говорити про формування і ефективне використання якісно нової робочої сили. Проте, світова практика свідчить, що в провідних країнах світу інноваційна праця закріпилась не сама собою, а у цьому процесі активно брала участь держава і бізнес структури.

Варто зазначити, що у провідних країнах світу (Японія, США, Франція, Великобританія, Швеція та інших) ще у 60-70-ті роки ХХ століття активізувалася робота з формування творчого потенціалу трудових ресурсів. Так, у цей період були ухвалені закони, які заохочували фірми й корпорації до інвестицій у людський капітал. У Японії у 1972 році була розроблена і прийнята програма «Розвиток людини в новому індустріальному суспільстві», зорієнтованої на заохочення творчості в процесі шкільного і вузівського навчання, розвиток у школярів і студентів здібностей, необхідних для інформаційного суспільства. Наприкінці 1980 –х – першій половині 1990 х рр. реформи освіти відбулися в Японії, Великобританії, США та Франції. Особливої уваги заслуговує той факт, що очолювана державою політика розвитку трудових ресурсів у цих країнах проводилася за значної фінансової, організаційної та іншої участі ділових кіл і багатьох соціальних інституцій суспільства.

Трудові ресурси України завжди відзначалися досить високим кваліфікаційним рівнем, але останнім часом професійність робочої сили почала втрачатися, і цей процес з часом може набути незворотного характеру. Так, сьогодні Україна суттєво відстає від країн-лідерів (Швейцарія, Сингапур, Фінляндія та інших) за розвиненістю систем навчання персоналу на виробництві, невідповідністю рівня підготовки вимогам інноваційної економіки, часткою витрат на професійний розвиток персоналу.

Аналіз структури зайнятості за професійно – кваліфікаційними групами свідчить про відсутність позитивних змін у зростанні попиту на робочу силу, яка б стала підґрунтям інноваційної праці, оскільки роботодавці надають перевагу працівникам із низькою кваліфікацією (табл. 1).

Дані табл.1 свідчать про зниження частки фахівців, кваліфікованих робітників з інструментами, операторів та складальників машин і устаткування. Проте зросла частка представників найпростіших професій. Дана тенденція береглася і у I півріччі 2014 року. Так, серед зайнятого населення кожен п'ятий займав робочі місця, що відносяться до класу найпростіших професій, частка професіоналів дещо зросла і становила 17% зайнятого населення. Працівники сфери торгівлі та надання послуг становили 16% зайнятого населення, майже 13% – кваліфіковані робітники з інструментом, по 12% зайнятих становили робітники з обслуговування, екс-

плату та контролю за роботою технологічного устаткування та машин, а також фахівці [9].

Таблиця 1
Динаміка зайнятості населення у віці 15-70 років за професійними групами у 2008-2013 рр. (у%).

Професійні групи	2008	2009	2010	2011	2012	2013
законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	7,5	7,9	8,1	7,9	7,9	7,6
професіонали	13,0	13,6	14,0	14,5	14,8	14,9
фахівці	11,5	11,9	11,8	11,2	11,2	11,3
технічні службовці	3,5	3,5	3,4	3,1	3,2	3,2
працівники сфери торгівлі та послуг	14,1	14,5	14,9	15,0	15,1	15,3
кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	1,1	1,0	1,1	1,0	0,9	0,9
кваліфіковані робітники з інструментом	13,5	12,1	12,0	11,8	12,0	11,9
робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	21,6	11,9	12,0	11,6	11,5	11,2
найпростіші професії	23,2	23,6	22,7	23,9	23,4	23,7

Джерело: [8]

Виявлені в результаті дослідження професійно-кваліфікаційні структурні зрушення у зайнятості населення України характерні для країн, що розвиваються, тоді як у розвинених країнах і в країнах, що розвиваються високими темпами, стрімко зростає частка професіоналів, висококваліфікованих працівників, для яких характерна полівалентність праці, поєднання функцій і професій.

Інноваційна праця потребує постійного оновлення знань, професійних навичок та умінь працівників. Так, у США витрати на професійне навчання кадрів перевищують 100 млрд дол., у Великій Британії витрати на проведення професійного навчання становлять 3,6% ВВП, у Франції середні витрати підприємств на підвищення рівня кваліфікації працівників – 3% фонду заробітної плати і продовжують зростати. Періодичність професійного навчання працівників у розвинених країнах становить не більше трьох років (в Японії – 1–1,5 року) [10. с. 13]. В умовах перетворення людини у вирішальний фактор розвитку, освітні витрати розглядаються як інвестиції і необхідну умову конкурентоздатності.

Українські ж реалії в сфері професійного розвитку персоналу далеко не оптимістичні (рис. 1).

Аналіз свідчить, що у 2013 році тільки 9,9% облікової кількості штатних працівників були охоплені системою підвищення кваліфікації. Витрати на професійне навчання персоналу на виробництві становлять близько 1% від фонду заробітної плати, а періодичність підвищення кваліфікаційного рівня працівників – у середньому 11 років. Незначні масштаби підвищення рівня кваліфікації персоналу доповнюються скороченням кількості працівників, навчених новим професіям. Це при тому, що за даними міжнародних експертів, 10 найбільш затребуваних у 2010 році професій у 2004 році не існували.

Система освіти, професійної підготовки в Україні має особливості, які є перешкодою у формування і розвитку інноваційної праці, а саме: навчання людей, постійне оновлення знань, кваліфікаційне зростання не стало необхідною потребою; професійна освіта зорієнтована на вузького спеціаліста, малоздатного до професійної мобільності та творчої поведінки; недостатня участь бізнесу в освітніх процесах тощо.



Рис. 1. Динаміка навчання новим професіям і підвищення кваліфікації працівників в Україні (у% до облікової кількості штатних працівників)

Джерело: [11]

Одним із основних мотиваційних важелів підвищення професійно – кваліфікаційного рівня працівників є попит на робочу силу відповідної якості. Співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили за професійними групами у 2013 р. (рис. 2) демонструє незбалансованість і зменшення потреби у працівниках, які є основою формування інноваційної діяльності. Так, у 2013 році порівняно з 2010 роком потреба у кваліфікованих робітниках з інструментами зменшилась на 31,7% (з 13,2 тис. осіб до 9 тис. осіб), у фахівцях на 27% (з 7,4 тис. осіб до 5,4 тис. осіб), у робітниках з обслуговування устаткування – 24,1% (з 7,9 тис. осіб до 6 тис. осіб).

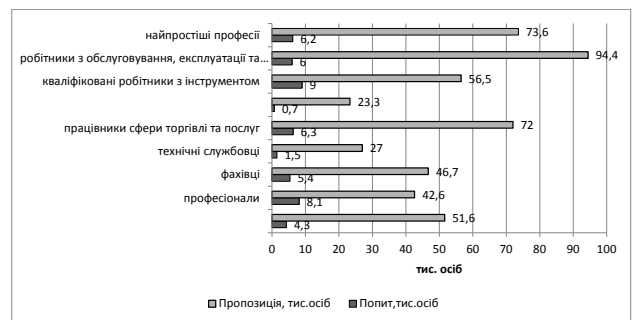


Рис. 2. Попит і пропозиція робочої сили за професійними групами працівників у 2013 р.

Джерело: [11]

Освітня складова формування творчої праці має бути підкріплена науково – технічною модернізацією виробництва, яка спрямована на оновлення матеріально-технічної бази виробничих систем з метою домогтися виготовлення продукції з інноваційним наповненням та конкурентоспроможної на зовнішньому і внутрішньому ринках. За такого типу виробництва змінюється характер і зміст праці, особлива роль в інтенсифікації творчих зусиль працівників відіграють: підвищення наукоємності виробництва; розвиток нових технологій, форм організації та ергономічних режимів трудової діяльності; розширення використання в економіці новітніх досягнень різних галузей науки; зростання уваги до аналізу поточного стану справ фірми, виявлення причин матеріальних та комерційних

втратах; розроблення оперативних заходів і стратегічних програм розвитку виробництва.

Висновки і пропозиції. Формування і розвиток інноваційної праці є індикатором конкурентного позиціонування України в глобальному економічному середовищі, умовою переходу до нового технологічного укладу і нової економіки – «економіки знань». Для досягнення означеної мети необхідне кадрове забезпечення зі сформованими професійно – кваліфікаційними та особистісними рисами працівника, який здатний позитивно сприймати нові ідеї, їх генерувати і використовувати. Зміна якості робочої сили потребує розробки нових і модернізації існуючих заходів у системі освіти, професійної підготовки, підвищення кваліфікації зорієнтованих на підвищення інтелектуального та освітнього рівня населення, реалізацію зворотного зв'язку між існуючими реальними потребами ринку праці та програмами навчальних закладів, що готують спеціалістів, формування потреби у безперервній освіті.

Імплементація інноваційної праці потребує розробки нової організаційної парадигми, яка має врахувати особливості мотивації інноваційної діяльності, контролю, характер економічних відносин, ступінь відповідальності, ставлення працівників до праці тощо. Без адекватного організаційного і кадрового підкріплення чисто технічні нововведення не дають бажаного результату. Зважаючи на значущість інноваційної праці у забезпеченні економічного розвитку, вважаємо за необхідне подальше обґрунтування механізму розвитку, експансії, реалізації результатів творчої праці, а також створення організаційно – економічного механізму мотивації суб'єктів до зростання творчої складової їх діяльності.

Імплементація інноваційної праці потребує розробки нової організаційної парадигми, яка має врахувати особливості мотивації інноваційної діяльності, контролю, характер економічних відносин, ступінь відповідальності, ставлення працівників до праці тощо. Без адекватного організаційного і кадрового підкріплення чисто технічні нововведення не дають бажаного результату. Зважаючи на значущість інноваційної праці у забезпеченні економічного розвитку, вважаємо за необхідне подальше обґрунтування механізму розвитку, експансії, реалізації результатів творчої праці, а також створення організаційно – економічного механізму мотивації суб'єктів до зростання творчої складової їх діяльності.

Список літератури:

1. Юрик А.І., Близнюк В.В. Якість робочої сили як ключовий фактор інноваційного розвитку України / А.І. Юрик, В.В. Близнюк // Економіка і прогнозування. – 2014. – № 1. – С. 67-86.
2. Друкер П. Рынок: как выйти в лидеры. Практика и принципы / П. Друкер; пер. с англ. – М.: СП «БукЧемберИнтернешнл», 1992. – 352 с.
3. Бубенко П., Гусев В. Чому гальмуються інноваційні процеси в Україні? П. Бубенко, В. Гусев // Економіка України. – 2009 – № 6. – С. 30-38.
4. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. – 251 с.
5. Уотермен Р. Фактор обновления: как сохраняют конкурентоспособность лучшие компании / Р. Уотермен; пер. с англ. под ред. В.Т. Рысина. – М.: Прогресс, 1988. – 368 с.
6. Мерсер Д. IBM. Управление в самой преуспевающей корпорации мира / Д. Мерсер; пер. с англ. под ред. В.С. Загашвили. – М.: Прогресс, 1991. – 456 с.
7. Капица В.Ф. Культура труда как производительное творчество человека / В.Ф. Капица. – К.: Выща шк. Головное издательство, 1989. – 194 с.
8. Економічна активність населення України 2013: стат. зб. [Електронний ресурс]. – Доступний: http://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm
9. Ситуація на ринку праці та діяльність державної служби зайнятості за 9 місяців 2014 р.: статистично-аналітичний збірник: [Електронний ресурс]. – Доступний: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list>
10. Пархоменко В.Д., Пархоменко О.В., Сердюк Г.Н., Болеллий С.М. Концептуальні підходи щодо перепідготовки кадрів з питань інтелектуальної власності / В.Д. Пархоменко, О.В. Пархоменко, Г.Н. Сердюк, С.М. Болеллий // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: Збірник наукових праць. – Маріуполь: ПДТУ, 2008. – С. 12-15.
11. Праця України у 2013 році: стат. зб. [Електронний ресурс]. – Доступний з http://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm

Кравченко Н.В.

Криворожский экономический институт
Криворожского национального университета

ИННОВАЦИОННЫЙ ТРУД: СОЦИООРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ

Аннотация

В статье рассмотрены особенности инновационного труда, учитывающие его специфику, противоречивую направленность, с одной стороны, на творческую самореализацию работника, а с другой, на получение экономического эффекта. Исследованы условия трансформации репродуктивного труда у творческий сквозь призму изменения организационной парадигмы и кадрового обеспечения. Акцентируется внимание на значении профессионально – квалификационного уровня и личностных характеристик работника для имплементации инновационного труда.

Ключевые слова: инновационный труд, творчество, организация, социализация труда, образование.

Kravchenko N.V.

Kryvyi Rih Institute of Economics
Kryvyi Rih National University

INNOVATIVE LABOUR: SOCIAL AND ORGANIZATIONAL PRINCIPLES OF FORMATION AND DEVELOPMENT

Summary

Innovative labour features which take into account its peculiarities and contradicting nature the sense of which is in an employee's desire for his/her creative self-realization on one the hand and gaining commercial advantage on the other hand have been studied. The conditions of transforming the reproductive work into the creative one in terms of both changing the organizational paradigm and staffing have been investigated. The special attention is paid to the significance of employees' qualification rating and personality characteristics to implement the innovative labour.

Keywords: innovative, creativity, organization, socialization, education.