

гнучкими формами зайнятості, пов'язані з необхідністю забезпечення достатніх доходів і соціального захисту. Вирішення цих проблем можливе за умови реформування оплати праці загалом, встановлення на законодавчому рівні економічно обґрунтованої годинної заробітної плати, удосконалення системи соціально-трудових відносин, включення організаційних аспектів нестандартної зайнятості до колективних та індивідуальних трудових договорів.

Література

1. *Блайтон Поль*. Гибкость / Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. — СПб.: Питер, 2002. — С. 1015—1027.
2. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» № 1533-III, 02.03.2000 р. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: zakon.nau.ua/doc.
3. Кодекс законів про працю України: чинне законодавство із змінами та допов. на 2 вересня 2011 року. — К.: Алерта, ЦУЛ, 2011. — 88 с.
4. *Колот А.М.* Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А.М. Колот. — К.: КНЕУ. 2010. — 251 с.
5. Методичні рекомендації щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу (Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 04.10.2006 р. № 359) — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: zakon.nau.ua/doc.
6. *Новожилова Л.В.* Аналіз застосування гнучких форм зайнятості в умовах ринково орієнтованого розвитку економіки України / Л.В. Новожилова // Економічний простір. — 2011. — №46. — С. 80—87.
7. Праця і закон. — 2011. — №11 — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.hrd.com.ua
8. <http://www.apitu/org.ua>
9. <http://www.ukrstat.gov.ua>

Стаття надійшла до редакції 11.03.2012 р.

УДК 330.341.1:331.101

Терещенко Н.В.,

канд. соц. наук, доц.

кафедра політології та соціології,

ДВНЗ «Київський національний економічний Університет
імені Вадима Гетьмана»

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ ТА ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК СКЛАДОВИХ ДЕРЖАВНОЇ СТРАТЕГІЇ В УМОВАХ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ

Акцентується увага на: інноваційній праці та інноваційній діяльності як складових стратегічного державного пріоритету в умовах розвитку економіки знань; світовій та вітчизняній економіці ХХ ст. та її новітніх аспектах у ХХІ ст.; інноваційній стратегії розвинених країн; мотиваційному механізмі інноваторів (авторське визначення ініціатора інновації) інфраструктурі інноваційної діяльності; необхідності відродження престижу науковця; інноваційному капіталі нації; необхідності створення Національного інноваційного інституту України.

Акцентируется внимание на: инновационном труде и инновационной деятельности как составляющих стратегического государственного приоритета в условиях развития экономики знаний; мировой и отечественной экономике XXв. и ее новейших аспектах в XXI в.; инновационной стратегии развитых стран; мотивационном механизме инноваторов (авторское определение инициатора инновации); инфраструктуре инновационной деятельности; необходимости возрождения престижа ученого; инновационном капитале нации; необходимости создания Национального инновационного института Украины.

Attention of: innovative labour is accented and to innovative activity as strategic state priority in the conditions of development of economy of knowledge; to the world and home economy of XX of century and her the newest aspects in XXI of century; to innovative strategy of the developed countries; motivative mechanism of innovaters (authorial determination of initiator of innovation) to the infrastructure of innovative activity; necessity of revival of prestige of scientist; to the innovative capital of nation; to the necessity of creation of the National innovative institute of Ukraine.

Ключові слова. Інновації, інноваційна праця, інноваційна діяльність, інноваційний процес, ініціатор інновації, менеджмент, мотивація.

Ключевые слова. Инновации, инновационный труд, инновационная деятельность, инновационный процесс, инициатор инновации, менеджмент, мотивация.

Keywords. Innovations, innovative labour, innovative activity, innovative process, initiator of innovation, management, motivation.

Вступ. Дослідження інноваційних стратегій розвитку держави обумовлені потребами становлення України як повноправного суб'єкта міжнародної спільноти на основі розбудови демократичного правового суспільства в умовах розвитку економіки знань, характерними ознаками якої є домінування у структурі ВВП високотехнологічних галузей та інтелектуальних послуг, формування переважної частки національного прибутку за рахунок інноваційної або технологічної ренти, високий рівень капіталізації компаній, основна вартість яких формується завдяки нематеріальним активам, тобто інтелектуальній складовій. Пріоритетна роль у розвитку сучасної економіки належить знанням, інформації, інтелекту та інноваціям [7, с. 115]. Знання набувають значення засобу досягнення соціальних і економічних результатів, оскільки змінюється система цінностей суспільства [1, с. 6]. Економіка знань базується на розгалужених горизонтальних зв'язках економічних суб'єктів, процесах їхньої самоорганізації та прийняття управлінських рішень під впливом інформації, яка надходить з ринку. Сприяє зростанню питомої ваги товарів і послуг, які мають інноваційно-інформаційне наповнення та вироблені з використанням об'єктів прав інтелектуальної власності [1, с. 6]. Головна відмінність економіки знань від так званої «сировинної економіки» полягає у безперервному технологічному оновленні виробництва та самовідтворенні його «знансвих» чинників, їх невідчуженні у процесі економічного обміну, швидкому оновленні та відносній доступності для використання.

Наприкінці ХХ ст. світова економіка зазнала кардинальних змін, унаслідок яких могутність країн визначалася не лише мільйонами тонн виплавленої сталі або кількістю здобутої нафти, а, передусім, здобутками праці, пов'язаної з розробкою нових та конкурентоспроможних на світовому ринку інноваційних продуктів. В умовах світової глобалізації перед кожною країною постало запитання: чи здатна вона реально конкурувати з країнами «золотого мільярда» чи буде найближчими роками економічно відкинута на узбіччя розвитку — периферію світового господарства? Для України це виклик ХХІ ст., що має доленосне значення. Засвоєння інноваційної моделі розвитку¹, якої дотримуються економічно розвинені країни, означало б одержання конкурентних переваг. Відсутність розвинутої інфраструктури інноваційної діяльності упродовж багатьох років, необхідної мотивації товаровиробників до застосування нововведень як засобу конкурентної боротьби спровокували відставання України в інноваційній сфері ще на початку ринкових перетворень. Назріла потреба у створенні дієвого мотиваційного механізму, який би на базі інтенсифікації розвитку пріоритетних і наукомістких виробництв допоможе спонукати соціальних

¹ Див.: Терещенко Н.В. Інноваційна соціально-орієнтована модель розвитку економіки України // Формування ринкової економіки; зб. наук. праць. — Спец. вип. Регіональний розвиток України: проблеми та перспективи: у 2-х ч. Ч. 2. — К: КНЕУ, 2011. — С. 71-79.

партнерів (роботодавців і найманих працівників) до результативної праці, пов'язаної з розробкою та впровадженням різноманітних інновацій з метою просування на внутрішній і зовнішній ринок конкурентоспроможної продукції.

В Україні, починаючи з 1991 р. зменшилися обсяги виробництва, відбулося падіння продуктивності праці, згортання фінансування науки, частка наукомісткої машинобудівельної продукції скоротилася, *чисельність працівників, зайнятих науковою та науково-технічною діяльністю, зменшилася у 2,6 разу., а кількість винахідників і раціоналізаторів — у 23 раз* [13]. Стимули до науково-технічної творчості за ці роки було практично зруйновано вкрай низькою оплатою праці та її знеціненням в умовах інфляції. Погіршує ситуацію нестача менеджерів, здатних провести технологічні нововведення від зразка до масового виробництва, нерозвиненість фондового ринку, необхідного консультативного та юридичного середовища, недооцінка інженерної системи, що збереглася в країні. Злидений стан, у якому сьогодні опинилися на промислових підприємствах інженерно-технічні працівники, відсутність захисту прав інтелектуальної власності не тільки руйнують самомотивацію до творчості, а й поширюють відчуження працівників від змісту праці та інтересів підприємства.

Аналіз останніх джерел і публікацій. Заявлена проблематика привертає увагу вітчизняних учених, які опираючись на зарубіжний досвід, аналізують проблеми та перешкоди на шляху впровадження інновацій у виробництво (див. список літератури). Зокрема, науковці КНЕУ активно всебічно обговорюють практичні результати останніх досліджень на Міжнародних науково-практичних конференціях та в наукових публікаціях (див. [8; 12]). У теорії і практиці управління трудовою діяльністю людини категорії «інноваційна праця» та «інноваційна діяльність» є новітніми та потребують наукових досліджень у питаннях кількісних і якісних характеристик, методології та інструментів виміру продуктивності, ефективності тощо. Доцільно вивчення питань: формування мотивації та її особливості до інноваційної праці та інноваційної діяльності в сучасних реаліях; дослідження особливостей специфічних мотивів і стимулів, які спонукають персонал до розробки та впровадження інновацій в умовах розвитку економіки знань; роль трудового менталітету працівників у сприйнятті нововведень; доцільність та ефективність існуючих методів оцінки та стимулювання інноваційної праці в контексті подальшої постеконіомічної орієнтації розвитку суспільства.

Мета дослідження: вивчити особливості формування інноваційної праці та інноваційної діяльності в умовах розвитку економіки знань і напрацювати рекомендації дієвої державної стратегії розвитку суспільства.

Постановка завдання: звернутися до зарубіжного досвіду реалізації інноваційної стратегії в питаннях розвитку інноваційної праці, інноваційної діяльності та можливостей впровадження новітніх винаходів і розробок у масове вітчизняне виробництво.

Результати дослідження. Інновації — це ідеї та пропозиції (в багатьох випадках засновані на результатах відповідних спеціальних наукових дослідженнях та інженерних розробках), що можуть стати основою створення нових видів продукції чи значно поліпшити споживчі характеристики (технічні, економічні тощо) існуючих товарів, створення нових процесів, послуг, чи будь-чого, що може покращити якість життя та забезпечити комфорт людям. Будь-яке соціально-економічне нововведення, доки воно не отримало масового, тобто серійного поширення у сфері праці, виробництва та управління можна вважати інновацією. Упровадження інновації у життя — складна і цілеспрямована праця, яка покладає на виконавців додаткові обов'язки: бути завзятими і наполегливими. Якщо ці якості відсутні, то ніякий талант і ніякі знання не допоможуть. Для впрова-

дження інновацій сприятливіші умови на великих промислових підприємствах, що мають належну матеріально-технічну базу.

Більшість сучасних держав намагаються створити та постійно удосконалювати національні інноваційні системи для підтримки процесу створення та впровадження інновацій. Розвиток світової економіки свідчить, що інноваційна стратегія формується в розвинених країнах як масовий, об'єктивно зумовлений рух до прогресу, в якому діяльність та корпорації визначають пріоритети просування до економічної стабільності [2, 9]. Як приклад, державне регулювання інноваційного розвитку США (одного з світових лідерів за економічним розвитком всебічно сприяє впровадженню програм підтримки малого бізнесу (Small Business Innovation Research (SBIR)). Кількість подібних програм постійно збільшується. Серцевиною науково-технологічної бази США є використання федеральних контрактів і грантів. Існує розмаїття форм кооперації науки та промисловості. Зокрема, технопарки — результат комбінації науково-дослідницького та промислового потенціалів [3, с. 10—11]. Іншою вагомою формою науково-виробничої кооперації є консорціуми в науковій і технологічній сферах, які об'єднують державні установи та компанії приватного сектора. Наприклад, штат Мічиган у 2000 р. виступив з ініціативою створення «інтелектуальних зон». Для цього були об'єднані кошти муніципалітетів, місцевого бізнесу та вузів. Такі програми сприяють підприємницькій діяльності та оновленню економіки [3, с. 12]. А досвід Фінляндії, Данії, Кореї свідчить, що реформи, спрямовані на розвиток інноваційної сфери *суттєво* посилять економічний потенціал навіть в умовах кризи [9, с. 19].

Розвиток інноваційної праці в Україні має розглядатися як важлива передумова виходу з економічної кризи; забезпечення економічного зростання як реальне джерело отримання конкурентних переваг організації, галузі, регіону, держави. Пошук ефективних важелів активізації інноваційної праці в Україні об'єктивно потребує обґрунтування мотиваційних основ її розвитку.

Інноваційна праця — це діяльність колективу, спрямована на забезпечення доведення науково-технічних ідей, винаходів (новацій) до результату, придатного до практичного застосування та реалізації їх на ринку з метою задоволення потреб суспільства в конкурентоспроможних товарах і послугах. Передбачає створення комплексу наукових, технологічних, організаційних, фінансових і комерційних заходів, які у своїй сукупності ведуть до створення інновації «під ключ», тобто повністю готової до реалізації на ринку. Спрямовується на створення нових засобів праці, які на відміну від предметів споживання не втрачаються в процесі споживання, а стають базою подальшого зростання національного багатства. Її особливістю є невизначеність меж її інтенсивності, адже за постійного використання інтелектуальних здібностей вони збагачуються та набувають нового розвитку [15, с. 5].

Інноваційна праця на промислових підприємствах — трудова діяльність творчого змісту, спрямована на використання досягнень науково-технічного прогресу, розробку та впровадження нових ідей, проектів для вдосконалення технології, якісного оновлення асортименту продукції і послуг з метою ефективної реалізації їх на ринку. Процес спонукання до інноваційної праці доцільно розглядати як підсистему трудової мотивації з притаманними характерними рисами, враховуючи специфіку її змісту, структуру мотивів і стимулів.

Внутрішню мотивацію інноваторів (авторів нових ідей, проектів) визначає зміст і значущість роботи: якщо інноваційна праця цікавить людину, дозволяє реалізувати творчий потенціал, відповідає провідним ціннісним орієнтирам, то це вже само собою (самотивація) стає потужним важелем активізації трудової діяльності, важливою передумовою результативної, новаційної праці. Інноваційна активність працівника часто стає результатом його внутрішнього вибору, проте,

суттєво впливає зовнішнє середовище. Визначальним у формуванні внутрішньої мотивації працівника інноваційного підприємства може стати будь-який чинник, наприклад, конкурентна боротьба на ринку праці серед високоосвічених фахівців за місце роботи в організаціях інноваційного типу (або за збереження місця роботи на даному підприємстві в умовах скорочення штатів, реорганізації). Серед мотивів творчої, інноваційної діяльності особливе значення має мотив досягнень, проте домінуючим для творчої особистості він стає, тоді, коли вже задоволені первинні потреби людини. Водночас визнання неординарної ролі саме внутрішньої мотивації у результативності інноваційної праці персоналу підкреслює, що спонукальна сила лише одних матеріальних чинників може виявитися недостатньою, потрібне гнучке поєднання матеріальних і моральних чинників (у т.ч. етнопсихологічних; з акцентом на регіональні особливості національного трудового менталітету, трудові традиції), застосування в системі стимулювання індивідуальних оцінок праці, виокремлення та заохочення особистих досягнень працівників, заохочення розвитку здорової конкурентної психології. Специфіка інноваційної праці вимагає з боку творчої особистості на виробництві значних інтелектуальних та психологічних зусиль для самоствердження та самореалізації, постійного оновлення знань, тому інноватори потребують обов'язкової підтримки з боку підприємства, держави, залучення продуманої та несуперечливої системи стимулів для творчої роботи. Мотивація до інноваційної праці повинна бути постійною, інакше стає неможливим здійснення стратегічних інноваційних планів, розрахованих на тривалий термін. Для створення певних довготривалих орієнтацій у трудовій поведінці персоналу слід надавати перевагу позитивним мотиваційним чинникам (стимулам), а не негативним (антистимулам, наприклад, санкції, обмеження самостійності, покарання). Дотримання ж іншої позиції (пріоритет негативних мотиваційних чинників в системі управління), наприклад, критика, скарги на невдале впровадження нововведень, зайвий адміністративний контроль за роботою інноваторів викличуть природне прагнення усунути причини незадоволення, скарг, і, водночас, зменшать бажання йти на свідомий ризик, пропонувати оригінальні та нестандартні рішення.

Специфічні особливості інноваційної праці опредмечують вибір дієвих стимулів до її якісних результатів, вагомих у мотиваційному управлінні. Необхідно враховувати помітну різницю, що існує в мотивації до інновацій менеджера підприємства (роботодавця) і найманого працівника, наприклад, інженера. Мотиви діяльності кожного з них не однакові, адже вони належать до різних культурних страт суспільства, критерії їх успіху не ідентичні в умовах формування конкурентного середовища. Якщо мотивація роботодавця до розвитку інноваційної праці формується переважно на макроекономічному рівні, визначається попитом на інновації, конкурентним середовищем, то безпосередня мотивація найманих працівників до розробки інновацій виникає (або не виникає) передусім на рівні підприємства. Мотиваційний механізм має одночасно впливати на дві вагомі постаті в інноваційному процесі промислових підприємств, а саме на інженерно-технічного працівника, який створює новітні технології, і на менеджера-підприємця, іншими словами соціально та економічно спонукати до розвитку інноваційної діяльності роботодавців та найманих працівників. Для активізації їхніх трудових зусиль у напрямі створення та просування на ринок конкурентоспроможних інноваційних продуктів необхідно реформування правових відносин у сфері інноваційної праці, у напрямі захисту прав на об'єкти інтелектуальної (промислової) власності, розвитку конкурентного середовища; піднесення привабливості інноваційної творчості на основі державної підтримки статусу інженера, вченого, винахідника, підвищення їх соціальної захищеності, повернення оплаті праці відтво-

рюючої, мотивуючої, стимулюючої та регулюючої функцій; проведення активної політики соціальних інвестицій для відтворення висококваліфікованого прошарку науково-технічного потенціалу, підвищення його конкурентоспроможності на основі розвитку системи «наука—техніка—виробництво», налагодження взаємодії підприємців та інженерів-інноваторів на основі навчання інженерів основам підприємництва, а менеджерів — основам інженерної праці, інноваційного менеджменту та конкурентної психології [10, с. 235—236].

Спектр соціальної потреби в інноваційній праці включає в себе: суспільно значущу інноваційну діяльність; можливість прийняття самостійних рішень; високу кваліфікацію як спеціаліста та професійної майстерності тощо. *Інноваційна діяльність* пов'язана з трансформацією наукових досліджень і розробок, винаходів і відкриттів у новий продукт або новий технологічний процес, які впроваджуються у виробничий процес, або в новий підхід до соціальних послуг. Активізація використання інноваційного чинника призведе до створення конкурентоспроможної української економіки, оскільки рівень розвитку країни залежить від рівня розвитку інноваційної діяльності. Проте існує чимало перешкод фінансового, політичного та правового характеру на шляху масової реалізації інноваційної діяльності [9,17]. У статті 3 Закону України «Про інвестиційну діяльність» *інноваційна діяльність визначається як «одна з форм інвестиційної діяльності»*, що здійснюється з метою впровадження досягнень науково-технічного прогресу у виробництво і соціальну сферу [4]. Ця діяльність охоплює: випуск і поширення принципово нових видів техніки і технологій; прогресивні міжгалузеві структурні зрушення; реалізацію довгострокових науково-технічних програм з великими строками окупності витрат; фінансування фундаментальних досліджень для здійснення якісних змін у стані продуктивних сил; розробку і впровадження новітніх ресурсозберігаючих технологій, призначених для поліпшення соціального та екологічного становища. *Інноваційна діяльність* у повному обсязі має комплексний, системний характер і охоплює такі види роботи, як пошук ідей, ліцензій, патентів, кадрів, організацію дослідницької роботи, інженерно-технічну діяльність, яка об'єднує винахідництво, раціоналізацію, конструювання, створення інженерно-технічних об'єктів, інформаційну та маркетингову діяльність. Усе це створює прогресивні умови для інноваційного розвитку та активізації інноваційних процесів. Тобто *інноваційна діяльність* розглядається як *сукупність робіт, які виконуються певними організаційними структурами від зародження ідеї, її розроблення і до комерціалізації в умовах конкуренції*. Інфраструктура інноваційної діяльності має забезпечити її нормальне здійснення в національній економіці. Рівень інноваційних розробок має відповідати світовому рівню або перевищувати його [9, с. 19]. Серцевиною інноваційної діяльності на підприємстві є освоєння (комерціалізація) нових видів продукції або методів її виробництва, доставки і реалізації.

Інноваційна діяльність, як і будь-яка інша, потребує організаторських здібностей. Сучасні наукові погляди на інноваційну діяльність частіше обмежуються пошуками джерел та важелів інвестування, підтримки пріоритетних інноваційних проектів та програм [11]. Не зменшуючи вагомості та визначальної ролі макроекономічних чинників в активізації інноваційної діяльності, за межами уваги дослідників часто залишається праця винахідника(-ів), раціоналізатора(-ів), науковця(-ів), завдяки якій створюється та реалізується на ринку інноваційний продукт. Уявлення про інноваційну діяльність має збагатити сприйняття людини як носія нововведень на сучасному виробництві. Такий підхід цілком відповідає переорієнтації менеджменту в розвинутих країнах ринкової економіки, адже ті кардинальні зміни, яких зазнала світова економіка на початку третього тисячоліття, об'єк-

тивно ведуть до переоцінки змісту праці та виокремлення серед традиційних видів трудової діяльності інноваційної праці.

Виокремлюючи напрями інноваційної діяльності, керівництво фірми (підприємства) вирішує, на чому зосереджувати увагу: на продуктивних і технологічних інноваціях. При цьому важливо, хто є *ініціатором інновації* (суб'єкт інноваційної діяльності, автор обґрунтування значущості ідеї новації та її концепції для суспільства): споживач, постачальник або конкурент. Найпоширенішим напрямом інноваційної діяльності є оновлення продукції. Водночас недостатня підтримка інноваційної діяльності державою призвела до розриву зв'язків науки з виробництвом.

Однією з пріоритетних сфер стимулювання інноваційної діяльності на регіональному рівні може стати саме *інституціональний розвиток*, без якого неможливо створення та підтримка функціонування життєздатної соціально-орієнтованої ринкової економіки [5, 6]. В умовах реформування української економіки виникла проблема пошуку фінансових джерел активізації інноваційної діяльності — прийняття відповідних законів, надання пільг, створення приватного капіталу, стимулювання запрошення займатися наукою талановитої молоді, оновлення наукових кадрів через удосконалення системи оплати праці та *відродження престижу науковця*.

В умовах міжнародної конкуренції та глобалізації світової економіки необхідною умовою є *розробка інноваційної політики*, яка б забезпечувала мотивацію до активної інноваційної діяльності роботодавців, і найманих працівників, формувала у суспільній трудовій свідомості чітку установку на інновації з метою досягнення конкурентоспроможності вітчизняної економіки. *Концептуальні підходи стосовно головних напрямів інноваційної політики мають передбачати* заходи щодо формування на макроекономічному рівні мотиваційних передумов активізації інноваційної діяльності в Україні, зокрема: розробку та вдосконалення нормативно-правового забезпечення інноваційної діяльності, механізмів її стимулювання, системи інституціональних перетворень, захисту інтелектуальної власності, створення системи комплексної підтримки інноваційної діяльності, розвиток виробництва конкурентоспроможної продукції тощо.

Державна інноваційна стратегія має передбачати *створення новітнього соціально-економічного інституту — Національного інноваційного інституту України (НІІУ)*, оскільки потребується створення інноваційно-інвестиційного механізму, здатного забезпечити суттєвий притік капіталу для модернізації виробництва в інтересах прискореного розвитку провідних галузей, а також тих, які спроможні найближчими роками досягти конкурентоспроможності, вийти на світовий ринок. Реалізація цих ідей матиме вагомий мотиваційну значущість для товаровиробників і сприятиме підвищенню попиту на працю, що пов'язана з розробкою інновацій. Необхідною складовою державної концепції інноваційної політики мають стати заходи, що активізують роль людського чинника, адже *забезпечити конкурентоспроможність у сучасному світі можуть передусім знання, ідеї, інформація, тобто — люди*. Серед них: розробка методики та рекомендацій у стимулюванні ринкового попиту на інновації; створення концепції лідируючих ринків; розробка пільгового оподаткування (пільгових канікул) для організацій, що займаються інноваційними розробками; поєднання науки, технологій і виробництва тощо.

Висновки. Найбільший ефект у процесі мотивації персоналу до інноваційної праці та інноваційної діяльності можна очікувати тоді, коли структура стимулів, що пропонується роботодавцем і державою, відповідає структурі внутрішніх мотивів найманого працівника, а не суперечитиме їм. Має бути продумана до деталей реально діюча система матеріальних і моральних спонукань і стимулів, у першу чергу механізм внутрішнього управління, ступінь участі працівників у формуванні і реалізації

лізації інноваційних планів, способи оцінки творчої ініціативи в процесі індивідуального та колективного заохочення, можливості подальшого підвищення кваліфікації, просування по службі, участь у семінарах, науково-практичних конференціях, умови фіксування та оформлення винаходів, публікацій робіт наукового характеру. Завдання розбудови конкурентоспроможної економіки України неодмінно вимагатимуть збагачення поглядів на інноваційну працю, її об'єкти і суб'єкти, і, відповідно, методи мотивації в умовах конкурентного середовища. З огляду на перспективи постіндустріального розвитку праця в умовах конкуренції, характерної для ринкової економіки, має розглядатися як інноваційна, притаманна багатьом учасникам виробничого процесу. Необхідно подолання поширених сьогодні уявлень про інноваційну працю як особливий вид діяльності вузького кола спеціалістів, що працюють переважно в науково-дослідних лабораторіях, окремих відділах інноваційних підприємств. Спонування до інновацій у всіх сферах трудової діяльності і галузях економіки поступово стане невід'ємною мотиваційною складовою інноваційної державної стратегії, орієнтованої на розвиток конкурентоспроможної праці в Україні. Потребується масштабне поширення інноваційних процесів, у взаємозв'язку з ефективним управлінням, що окреслено державною інноваційною політикою: підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників, керівників інноваційних проектів і програм, а також підвищення кваліфікації державних службовців (певних категорій), які займаються питаннями державної інноваційної політики та проблемами інноваційного розвитку економіки України.

Інноваційний капітал нації — це не просто здобутки неординарних особистостей — політичних і державних діячів, науковців, освітян, митців, промисловців тощо. Це складний, багатовимірний феномен; потребує постійної підтримки з боку суспільства і держави, дієвого піклування про стан науки, освіти, соціальнокультурної сфери. Спільними зусиллями треба подбати про його збереження і розвиток, а головне, — про ефективне використання, широке впровадження інтелектуальних здобутків у практику суспільно-політичного, економічного та духовнокультурного життя української нації.

Перспективи подальших досліджень. Потребується подальше наукове обґрунтування питання інноваційних кластерів у контексті з розглянутими питаннями та соціально-економічний розвиток держави на їх основі.

Література

1. *Брежнева-Єрмоленко О.В.* Інтелектуальна складова в структурі елементів нової економіки / О.В. Брежнева-Єрмоленко // Актуальні проблеми економіки. — 2010. — № 3. — С. 4—12.
2. *Бубенко П.Т.* Инкубационный период региональных инновационных систем / П.Т. Бубенко, М.С. Владимирова // Проблемы науки. — 2011. — №11. — С. 9—13.
3. *Гаврилова Н.М.* О государственном стимулировании инновационного развития / Н.М. Гаврилова // Финансы. — 2011. — №11. — С. 10—14.
4. Закон «Про інвестиційну діяльність в Україні» — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1560-12>
5. *Захарін С.В.*, Міжнародний досвід управління інноваційним розвитком регіонів та можливості його використання в Україні / С.В. Захарін, Д.І. Коваленко // Проблеми науки. — 2011. — №11. — С. 2—9.
6. Економіка і організація інноваційної діяльності // За заг. ред. Стельмащук А.М. — Тернопіль: Економічна думка, 2001.
7. *Кузнецова Н.Б.* Кадри інноваційного типу: сутність, значення та особливості формування в умовах розвитку інноваційної економіки / Н.Б. Кузнецова // Актуальні проблеми економіки. — 2009.— №6. — С. 115—121.
8. Наукова складова навчального процесу та інноваційні технології його розвитку; зб. матеріалів наук.-метод. конф. 12 квітня 2011 р.: у 2 т. — К. КНЕУ, 2011.

9. Савелко С.О. Інвестиційно-інноваційна діяльність як чинник ефективного розвитку підприємства / С.О. Савелко // Інвестиції: практика та досвід. — 2011. — №22. — С. 17—20.
10. Семикіна М.В. Мотиваційні умови розвитку праці в умовах конкурентного середовища / М.В. Семикіна // Регіональні перспективи. — 2002. — № 3—4. — С. 234—236.
11. Скиба М.В. Необхідність активізації інноваційної діяльності як чинники сталого розвитку економіки України / М.В. Скиба // Інвестиції: практика та досвід. — 2011. — №21. — С. 106—109.
12. Стратегічні імперативи сучасного менеджменту: зб. матеріалів (Міжнар. наук.-практ. конф. до 20-річчя кафедри менеджменту) [2—3 лютого 2012р., м.Київ]. — 2012. — 282 [6] с.
13. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
14. Терещенко Н.В. Інноваційна соціально-орієнтована модель розвитку економіки України / Н.В. Терещенко // Формування ринкової економіки; зб. наук. праць. — Спец. вип. Регіональний розвиток України: проблеми та перспективи: у 2-х ч. Ч. 2. — К: КНЕУ, 2011. — С. 71—79.
15. Червінська Л.Т. Інноваційна трудова діяльність: сутність, особливості / Л.Т. Червінська // Проблеми науки. — 2010. — №10. — С. 2—7.

Стаття надійшла до редакції 18.04.2012 р.

УДК 331.101.3

Мельникова О.А.,

ст. викладач,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ: ЕВОЛЮЦІЯ, СУЧАСНІ ТЕОРІЇ ТА ПРОБЛЕМИ ПРАКТИКИ

Стаття присвячено проблемам мотивації персоналу. Узагальнено тенденції еволюції мотивації, виокремлено ключові проблеми, запропоновано нові концептуальні основи розвитку теорії і практики мотивації персоналу.

*Статья посвящена проблемам мотивации персонала. Обобщены тенденции эволюции мотивации, выделены ключевые проблемы, предложены новые концептуальные основы развития теории и практики мотивации персонала.
The main problems of modern management and their causes were looked at. New direction of increase effectiveness motivation of the personnel and management of the organization.*

Ключові слова. Мотивація персоналу, управління, система, потенціал, організація.

Ключевые слова. Мотивация персонала, управление, система, потенциал, организация.

Key words. Motivation of the personnel, management, system, potential, the organization.

Вступ. Мотивація персоналу — це і філософія, і одночасно ключова технологія сучасного управління, найголовніша умова успішності і водночас індикатор ефективності організації. Цікавість до проблем спонукання людини до певної поведінки починається з усвідомленого відношення до праці. Термін «мотивація» вперше використав німецький філософ А. Шопенгауер у статті «Чотири принципи достатньої причини» на початку ХХ ст. [1, с. 65]. Протягом останніх ста років проблеми мотивації вивчали в межах філософії, соціології, психології та фізіології людини. Значний крок у розумінні сутності механізму мотивації людини до цілеспрямованої діяльності зробили вчені та практики зарубіжних країн, які займалися дослідженням проблем економіки та управління.