

варто віднести регулювання: територіальних міждержавних переміщень населення та зовнішніх трудових міграцій; імміграційних процесів — як трудових, так і стаціонарних; еміграційних процесів (постійних, тимчасових і трудових); внутрішніх міграцій (переселенських, трудових, маятникових і сезонних).

Збереження кваліфікаційного потенціалу держави необхідно розглядати як складовий елемент економічної безпеки держави.

Література

1. Білорус Т. Трудовий потенціал України: сучасний стан та перспективи розвитку / Т. Білорус. — [Електроний ресурс]. — Режим доступу: http://bulletin-econom.univ.-kiev.ua/articles/2012/137/10_137.pdf.

2. Гіпотези перспективних тенденцій міграцій населення до 2050 р. — [Електроний ресурс]. — Режим доступу: <http://lib.selyam.net/docs/3400/index-39877.html?page=24>.

3. Денисенко, Ю.А. Демографічна ситуація в Україні в контексті соціологічного аналізу / Ю.А. Денисенко. — [Електроний ресурс]. — Режим доступу: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv.cgiirbis.

4. Лібанова, Е.М. Демографічні перспективи України: 2000-2075 роки / Е.М. Лібанова, О.В. Макарова, О.В. Позняк, П.Є. Шевчук, В.С. Шишкін // Зайнятість та ринок праці: Міжвід. наук. зб. — К.: РВПС України НАН України, 1999. — Вип. 11. — С. 126—141.

5. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз (колективна монографія) / За ред. чл.-кор. НАНУ, д.е.н., проф. Е.М. Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. — 328 с.

6. Морщенок, Т.С. Демографічні передумови формування трудового потенціалу / Т.С. Морщенок. — [Електроний ресурс]. — Режим доступу: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv.cgiirbis_64.exe?C21COM.

7. Офіційний сайт Державного комітету статистики України. — [Електроний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

8. Шаульська, Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія / Л.В. Шаульська. — НАН України. Ін-т економіки промисловості. — Донецьк, 2005. — 502 с.

Стаття надійшла до редакції 20.06.2014 р.

УДК 331.101:330.341.1

Рябокоть І.О.,

асистент,

кафедра управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

МОДЕЛЬ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПРАЦІВНИКА В НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

Статтю присвячено формуванню та розвитку індивідуальних якостей суб'єктів інноваційної праці в умовах нової економіки. Автором проведено аналіз і визначено якість інноваційного працівника в сфері трудового життя. Визначено роль і місце ціннісних орієнтацій інноваційного працівника у формуванні якості трудового життя.

Статья посвящена формированию и развитию индивидуальных качеств субъектов инновационной работы в условиях новой экономики. Автором проведен анализ и определены качества инновационного работника в сфере трудовой жизни. Определены роль и место ценностных ориентаций инновационного работника в формировании качества трудовой жизни.

The article is devoted to the formation and development of individual qualities of the subjects of innovative activity in the conditions of the new economy. The author analyzed and determined the quality innovation of the employee in the field of working life. The role and place of value orientations of innovative employee in shaping the quality of working life were defined.

Ключові слова. Якість трудового життя, ціннісні орієнтації, цінності, інноваційна праця, інноваційний працівник, інноваційний потенціал.

Ключевые слова. Качество трудовой жизни, ценностные ориентации, ценности, инновационная работа, инновационный работник, инновационный потенциал.

Keywords. The quality of working life, values, value orientations, innovative work, innovative worker, innovative potential.

Вступ. Успішність інноваційного розвитку економіки в Україні великою мірою визначається формуванням високої якості трудового життя (ЯТЖ), що створює умови для ефективного використання інноваційного потенціалу працівників і підвищення його конкурентоспроможності. Становлення економіки знань в Україні пред'являє нові вимоги до якості трудового потенціалу працівників. Ефективність інноваційної діяльності безпосередньо залежить від персоналу організації, його креативності, інноваційної орієнтації. Таким чином, формування інноваційних рис суб'єктів праці набуває важливого значення в системі управління якістю трудового життя в умовах нової економіки.

Дослідженню проблем інноваційного розвитку присвячені наукові праці вітчизняних учених А.М. Колота, О.А. Грішної, Е.М. Лібанової, О.І. Амоші, О.О. Герасименко, Д.П. Богині.

Серед зарубіжних учених якості суб'єктів праці в контексті інноваційної трудової діяльності досліджували Р. Інглеарт, В. Іноземцев, Б.М. Генкін, Н.Б. Кузнецова, Г. Слезінгер, А. Тофлер.

У більшості наукових робіт відсутній розгляд суб'єктів інноваційної праці з позицій цінностей і ціннісних орієнтацій, що зумовлює необхідність подальшого дослідження ціннісної природи їх орієнтації на інноваційну діяльність.

Постановка завдання. Метою статті є обґрунтування передумов формування працівників інноваційного типу, а також дослідження якісних компонентів, які визначають зміст поняття «інноваційний працівник».

Для досягнення мети у статті поставлено і вирішено такі завдання:

- проаналізовано концептуальні підходи до визначення інноваційних якостей працівника;
- визначено чинники, що впливають на формування працівника інноваційного типу;
- виявлено найважливіші особливості працівника інноваційного типу;
- визначено вплив цінностей і ціннісних орієнтацій на формування ЯТЖ суб'єктів інноваційної праці.

Результати дослідження. Досліджуючи якості, притаманні суб'єктам інноваційної праці, вважаємо за доцільне, в першу чергу, розглянути сутність понять «інновація» та «інноваційна праця». Аналіз наукової літератури дозволяє виокремити два основних підходи до сутності поняття «інновація». Перший, більш вузький, представлено в наукових працях Й. Шумпетера та його послідовників. Так, Й. Шумпетером уперше був введений у науковий лексикон термін «інновація», визначений таким чином: «інновація являє собою історичне явище, що викликає необоротну зміну виробництва товарів. Якщо замість зміни величини факторів ми змінимо функцію виробництва, то матимемо саме інновацію. Тобто можемо визначити інновацію просто як встановлення нової виробничої функції. Інновація означає появу нової комбінації, тобто перехід від старої виробничої функції до нової» [11, с. 87].

У свою чергу, П. Друкер дещо розширює розуміння сутності інновації, відмічаючи, що це скоріше економічне та соціальне поняття, ніж технічне. Він розглядає інновацію як інструмент підприємництва, як дію, що надає ресурсам нові можливості придбання капіталу [4, с. 151].

Недоліком даного підходу є те, що він хоча і враховує соціально-економічну складову, проте визначає кінцевою метою інноваційної діяльності саме примно-

ження капіталу. В той час, залишаючи поза увагою такий аспект інноваційного розвитку, як досягнення соціального ефекту впровадження інновацій.

Науковці не дійшли єдиної думки щодо структури інноваційного процесу. Одні вважають, що до структури інноваційного процесу входить інноваційна діяльність, інші навпаки. Так, існує кілька наукових поглядів на поняття інноваційний процес. Згідно першого, інноваційний процес ототожнюється з інноваційною діяльністю (І. Балабанов, О. Волков, С. Ілляшенко). Інший підхід розмежовує поняття інноваційного процесу та інноваційної діяльності (Н. Краснокутська, І. Федулова) [3, с.127].

На нашу думку, інноваційний процес має складну структуру, до якої входить інноваційна діяльність, а також її результат і його корисний ефект.

У свою чергу, Д.П. Богиня вважає, що інноваційна праця охоплює цикл від розробки науково-технічної ідеї до її реалізації на комерційній основі [1, с. 40].

Даний підхід обмежений техніко-технологічною сферою і прибутковістю інноваційного проекту. В ньому не враховано кінцеву мету інноваційної праці — покращення життєдіяльності людей, не взято до уваги важливість їх ціннісних орієнтацій. Адже, на відміну від традиційного способу, специфіка інноваційного способу виробництва якісно відрізняється за змістовим насиченням, що накладає особливі вимоги до ціннісних орієнтацій суб'єктів праці. В її основі, наприклад, лежать скоріше нематеріальні, аніж матеріальні мотиви.

Так, А.М. Колот вважає основою інноваційного розвитку підприємств «використання інноваційної праці, яка являє собою трудову діяльність з високою часткою знанневої, інтелектуальної, творчої компоненти і яка здатна задовольняти суспільні потреби з більшим корисним ефектом» [5, с. 7].

З даним підходом можна погодитися, проте, на нашу думку, сутність суспільного корисного ефекту інноваційної праці необхідно розкрити. Адже, значущість інноваційної праці полягає в оновленні як продукції, виробничої технології, так і самого суб'єкту праці, його цінностей і ціннісних орієнтацій, уявлень і установок. Тобто, в процесі інноваційної праці відбувається постійний розвиток і саморозвиток індивіда.

О.О. Герасименко підтримує зазначені погляди і вважає, що сферою прикладання інноваційної праці є процес не лише створення новинок, а й їх упровадження та використання, який має певну специфіку порівняно з іншими сферами прикладання праці [4, с. 213].

Дійсно, інноваційна праця в умовах мінливого середовища має свої особливості і ризики. Адже результативність інноваційної праці має імовірнісний характер. Нововведення може швидше застарівати, тобто доки користь його буде доведена, воно вже застаріє. Також існує ризик невдалого впровадження інновації. Все це накладає особливі вимоги до суб'єктів інноваційної праці. Тобто, схильність до ризику є однією з якостей особистості суб'єкта інноваційної праці.

Специфіка інноваційної праці зумовлює особливості методів і форм її здійснення. Так, на думку Л.П. Червінської, 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 [9, с. 5].

З цією точкою зору, на нашу думку, слід погодитися. Адже інновація є результатом інноваційної праці, як правило, групи людей. Оскільки саме поняття «інновація», в його широкому смислі, включає в себе досить складний комплекс видів інноваційної діяльності, реалізувати який одноосібно практично неможливо. Зважаючи на те, що інноваційний процес — це не лише створення нового продукту, а й його впровадження та використання, для його успішного здійснення необхідна

взаємодія однодумців з різними, часто протилежними, якостями особистості. Це може бути колектив, об'єднаний спільними цілями і цінностями, на основі яких у різних членів групи формується єдине бачення кінцевого результату діяльності. Це, в свою чергу, значно підвищує ефективність інноваційної праці. Отже, суб'єкта інноваційної праці відрізняє здатність працювати в команді.

Так, цікавими в цьому контексті є результати дослідження Яголковського, який емпірично доводить, що успішність процесу продукування нових ідей обумовлена одними особистісними факторами, а ефективність суб'єкта в сприйнятті, впровадженні та поширенні цих ідей — іншими [11, с. 95].

З даною точкою зору можна погодитися, проте дослідник не визначає характерні риси суб'єктів інноваційної праці, що є необхідними для створення інновацій. На наш погляд, даний підхід можна було б доповнити, конкретизуючи якісні риси інноваційного працівника.

Вивчаючи особливості так званих «креативних професіоналів», американський економіст Р. Флорида серед базових цінностей креативних працівників виділив індивідуальність, професіоналізм, різноманітність, відкритість. Особливо цінується самостійність у прийнятті рішень [8, с. 90].

З таким підходом можна погодитися, проте лише цих рис для праці в інноваційній сфері може виявитися недостатньо. Адже із самого визначення терміну «інновація» випливає необхідність його впровадження з певним економічним ефектом, бо в іншому випадку продукт праці може залишитися на стадії наукової розробки. Тобто, інноваційний працівник повинен мати здатність до розуміння і досягнення таких стратегічних цілей, як упровадження та конкурентоздатність інновацій.

Так, схожої думки дотримується Н.Б. Кузнецова, яка відносить до інноваційних рис: високу професійну компетентність, самостійність, ініціативність, підприємливість, активність, творчість, новаторство, оригінальність у праці, спроможність довести інноваційну ідею до впровадження, наполегливість, здатність до виконання трудових функцій і рівні міжнародних стандартів, високі адаптаційні можливості, високий рівень культури [6, с. 116]. Ми цілком погоджуємося з даним підходом, проте, на наш погляд, такий перелік якостей необхідно доповнити, додавши до нього саме ті, які формують стимули до створення і впровадження інновацій. На нашу думку, такими потужними стимулами є цінності та ціннісні орієнтації особистості. Система цінностей виступає як певна система координат, необхідна для вибору мети і напрямку діяльності. Наприклад, ціннісні орієнтації на благо суспільства або на пізнання забезпечують реалізацію вищих потреб (саморозвитку, самореалізації тощо). Саме вони стимулюють створення і впровадження інновацій.

У цьому сенсі цікавими є результати дослідження С.Р. Яголковського, який в емпіричному дослідженні проаналізував кореляційні зв'язки між параметрами креативності та інноваційністю суб'єкта. Отримані результати показують, що значущі кореляції між параметрами креативності та інноваційністю суб'єкта відсутні, а також відсутні значущі кореляції між інтелектом та інноваційністю випробовуваних [11, с. 95]. Отримані результати суперечать загальноприйнятим уявленням про зв'язки між креативністю та інноваційністю. Це дозволяє зробити припущення, що інноваційність зумовлена іншими чинниками. Ми вважаємо, що інноваційність працівників є похідною від системи цінностей і ціннісних орієнтацій особистості і соціуму. Так, найчіткіший вплив ціннісних орієнтацій прослідковується в процесі вибору мети. За допомогою них особистість у конкретних ситуаціях і видах діяльності вибудовує ієрархію індивідуального вибору своїх цілей, приймає відповідальні рішення і стратегії діяльності.

На сучасному етапі розвитку економіки для суб'єктів праці характерним є низький рівень сформованості інноваційних якостей. Персонал вітчизняних підпри-

емств не готовий до використання різного роду інновацій та здебільшого є стримульовальним фактором впровадження інновацій [7, с. 273].

За таких умов існує необхідність у створенні якісно нової системи якості трудового життя (ЯТЖ), за якої стає можливим формування інноваційної орієнтації суб'єктів праці на основі їх цінностей і ціннісних орієнтацій. Ми вважаємо, що основою такої системи ЯТЖ має стати збалансоване поєднання трьох основних чинників:

- задоволення потреб;
- реалізація цінностей;
- забезпечення належних умов праці.

Саме збалансоване поєднання цих компонентів забезпечує належний рівень ЯТЖ, і, як наслідок, призводить до формування передумов для реалізації інноваційних якостей працівників.

Взаємозв'язок компонентів ЯТЖ продемонстровано на рис. 1. Так, дисбаланс у системі призводить до появи негативних чинників впливу на трудову діяльність. Зокрема, неврахування потреб працівника призведе до внутрішньоособистісного конфлікту, незабезпечення належного рівня умов праці — до трудової апатії. Неможливість реалізації цінностей і ціннісних орієнтацій працівника призводить до відчуження праці, яка стає позбавленою персонального, власного внутрішнього змісту.

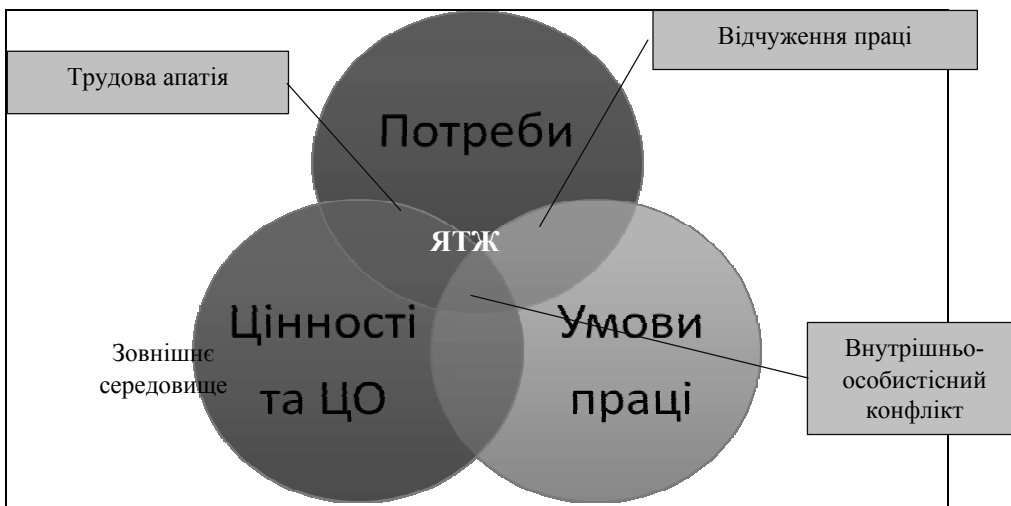


Рис. 1. Взаємозв'язок компонентів ЯТЖ

Тобто, суб'єктів інноваційної праці відрізняє високий рівень внутрішньої мотивації. Таких працівників менше хвилює розмір заробітної плати, ніж цікаві та складні завдання. В ієрархії їх цінностей і ціннісних орієнтацій домінують цінності самовдосконалення та розвитку, які є ядром системи цінностей особистості. Тобто, інноваційність є ціннісним способом моделювання особистістю діяльності, яка завдяки цьому наповнюється моральним змістом: пріоритетом створення, а не споживання цінностей. Таким чином, інноваційна функція особистості отримує пріоритет порівняно з власністю і багатством, даючи простір і стимул інтелектуальному розвитку суспільства.

За таких умов працівник буде діяти не тільки за своїми посадовими обов'язками, а переважно з власної ініціативи, стаючи фактичним власником знань. Таким чином, управління інноваційним персоналом відбуватиметься з урахуванням необхідності досить високого ступеню свободи його дій і особливих форм мотивації.

Не менш важливою умовою формування ЯТЖ суб'єктів інноваційної праці є конгруентність цінностей і ціннісних орієнтацій суб'єктів праці та цінностей організації (рис. 2).

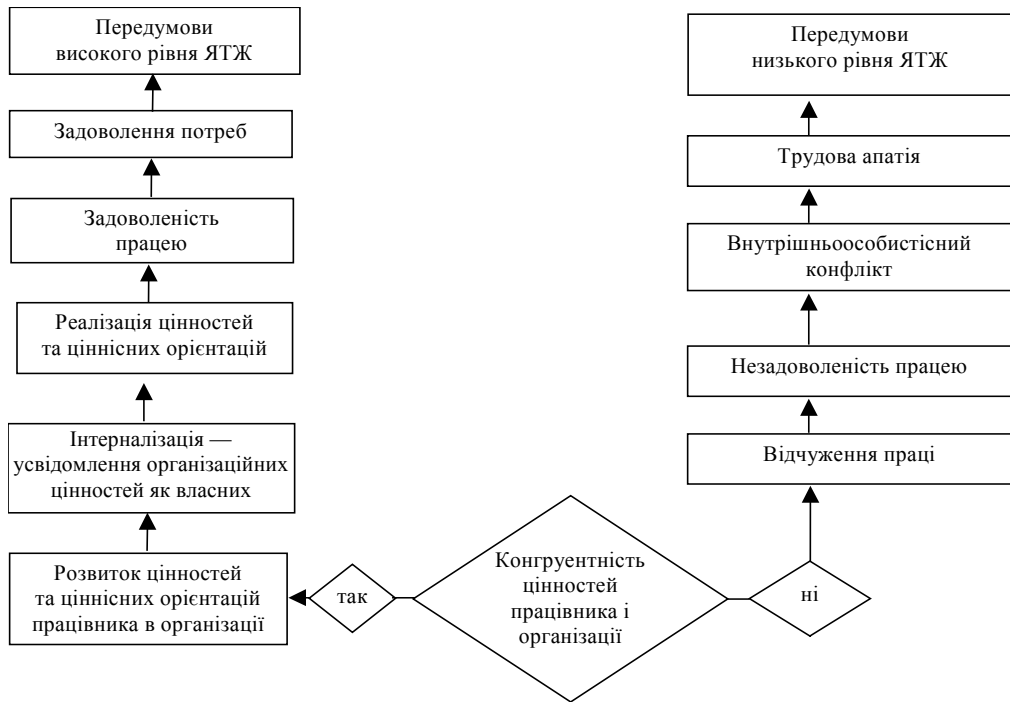


Рис. 2. Передумови формування ЯТЖ на основі ціннісної конгруентності

Так, за умов конгруентності цінностей і ціннісних орієнтацій суб'єктів праці та цінностей організації відбувається розвиток цінностей і ціннісних орієнтацій працівника в організації. Значення відповідності організаційних цінностей ціннісним орієнтаціям працівника полягає в тому, що вона детермінує інноваційну активність індивіда, та інтегрує її з діяльністю соціальних груп і суспільства в цілому.

Отже, базовим завданням управління інноваційним персоналом є узгодження цінностей суб'єктів інноваційної праці з інтересами і цінностями організації та її метою. Таким чином, проведені дослідження обґрунтувало необхідність врахування переважного впливу цінностей і ціннісних орієнтацій на формування якості трудового життя суб'єктів інноваційної праці.

Висновки. Проведений аналіз ролі і місця ціннісних орієнтацій у системі формування якості трудового життя суб'єктів інноваційної праці дозволяє зробити висновок про необхідність створення передумов для формування інноваційної системи ЯТЖ. Основою такої системи має стати узгодженість цінностей і ціннісних орієнтацій працівника і організації. Значущість ролі ціннісних орієнтацій полягає у тому, що вони визначають, передусім, ставлення до праці як до цінності, що створює умови для формування інноваційних якостей працівників.

Отже, зміни в характері й організації праці, що враховуватимуть структуру ціннісних орієнтацій, повинні створити підґрунтя для творчого самовираження кожного працівника, його інноваційної праці, перетворюючи її на спосіб життя.

Передумовами формування інноваційного ставлення до праці, реалізації творчого потенціалу працівників, на нашу думку є:

— забезпечення більшої свободи і самостійності в прийнятті рішень у процесі праці,

- забезпечення умов для розвитку якісних рис, необхідних для реалізації інноваційного потенціалу;
- зміни в характері й організації праці, що враховуватимуть структуру ціннісних орієнтацій працівників;
- формування інноваційної культури в організації.

Література

1. *Богиня Д.П.* Інноваційна праця в умовах трансформації економіки / Д.П. Богиня // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. — Донбас, 2008. — № 2 (12). — С. 40—43.
2. *Герасименко О.О.* Інноваційна праця: особливості змісту та соціально-економічної форми / О.О. Герасименко // Економіка та підприємництво: зб. наук. праць молодих учених та аспірантів. — К.: КНЕУ, 2008. — Вип. 20. — С. 210—219.
3. *Грицай О.І.* Економічна сутність терміну «інноваційний процес» / О.І. Грицай // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. — 2010. — №3 (11). — С. 126—136.
4. *Друкер П.* Рынок: как выйти в лидеры. Практика и принципы. — М.: Book Chamber International, 1992. — 352 с.
5. *Колот А.М.* Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А.М. Колот // Україна: аспекти праці. — 2007. — №4. — С. 4—9.
6. *Кузнецова Н.Б.* Кадри інноваційного типу: сутність, значення та особливості формування в умовах розвитку інноваційної економіки / Н.Б. Кузнецова // Актуальні проблеми економіки: наук. економ. журнал. — 2009. — № 6 (96). — С. 115—121.
7. *Процак К.В.* Креативність персоналу як важливий чинник інноваційного розвитку підприємства / К.В. Процак, О.П. Просович // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Проблеми економіки та управління. — 2011. — № 698. — С. 272—276.
8. *Флорида Р.* Креативный класс: люди, которые меняют будущее. — М.: Классика XXI, 2007. — 430 с.
9. *Червінська Л.П.* Інноваційна трудова діяльність: сутність, особливості / Л.П. Червінська // Проблеми науки. — 2010. — №10. — С. 2—7.
10. *Шумпетер Й.* Теория экономического развития (Исследование предпринимательской прибыли, капитала и цикла конъюнктуры) / Й. Шумпетер — М.: Прогресс, 1982. — 454 с.
11. *Яголковский С.Р.* Психология инноваций: подходы, модели, процессы / С.Р. Яголковский; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. — 270 с.

Стаття надійшла до редакції 23.05.2014 р.

УДК 314.7

Побулавець Н.А.,

асистент,

Національний університет державної податкової служби України

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ДЕФІНІЦІЇ ПОНЯТТЯ «МІГРАЦІЯ»

У статті розглянуто проблему визначення поняття «міграція». На основі аналізу праць дослідників, які вивчали процеси міграції, запропоновано систематизацію концептуальних підходів до змісту поняття міграції у широкому та вузькому значеннях.

В статье рассмотрено проблему определения понятия «миграция». На основе анализа работ исследователей, которые изучали процессы миграции, предложено систематизацию концептуальных подходов к содержанию понятия миграции в широком и узком смысле.

The basic problem of the definition of «migration». Based on the analysis of the works of researchers who have been studying the migration, is proposed conceptual approach to the systematization of the theoretical and methodological foundations of the concept of migration in the broad and narrow sense.