

під час опрацювання і прийняття управлінських рішень є суттєвою і необхідною складовою забезпечення ефективного функціонування підприємства. Стабільність зайнятості, чітка перспектива зростання, вільний час і сприятливий режим роботи (зміна тривалості основної та додаткових відпусток, їх дроблення на частини, надання можливості працювати неповний робочий день або неповний робочий тиждень, скорочення робочого періоду) – головні чинники мотивації найманих працівників.

На основі запровадження різних методів мотивації та програм гуманізації праці ставиться завдання створення нової моделі організації і стимулювання праці, яка дає максимальні можливості для зростання ефективності бізнесу. Головна мета методів мотивації – максимізація прибутку. Нові підходи до мотивації: сприяють розвитку творчого потенціалу найманих працівників, підвищують якість трудового життя, ведуть до демократизації управління виробництвом, сприяють задоволенню потреб вищого рівня.

Аналіз сучасних проблем власності, як результатів приватизації, так і участі працівників у прибутках підкреслює важливість державного сприяння запровадженню умов розвитку конкурентного середовища та колективних форм володіння цінними паперами.

ВИСНОВКИ

У сучасних умовах конкурентоспроможність бізнесу визначається вмінням керівників підприємств ефективно мотивувати найманих працівників. Тому запропонований механізм удосконалення мотивації дозво-

лить підвищити зацікавленість найманих працівників не тільки в результатах праці, а й у забезпеченні стратегічного розвитку бізнесу. Механізм дозволить скоротити витрати на управління, що підвищить конкурентоспроможність підприємства.

Головними напрямками для проведення подальших досліджень в галузі вирішення проблем власності та мотивації персоналу є: запровадження колективних форм володіння акціями, управління творчістю в бізнесі. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Агеев А. И. Предпринимательство: проблемы собственности и культуры / А. И. Агеев. – М., 2011. – 245 с
2. Виханский О. С. Менеджмент / О. С. Виханский. – М.: Экономика, 2008. – 670 с.
3. Гевенков А. Мотивация трудовой деятельности / А. Гевенков // Экономист. – 2005. – № 7. – С. 68 – 74.
4. Державна служба статистики України у цифрах. – Статистичний збірник. – Київ, 2012.
5. Ермакова М. Собственность и социально-трудовые отношения / М. Ермакова // Экономист. – 2008. – № 8. – С. 78 – 81.
6. Журавлева Г. П. Экономическая теория / Г. П. Журавлева, В. И. Видяпин, А. И. Добрынин. – М.: Инфра-М, 2010. – 714 с.
7. Приватизация: чему учит мировой опыт / под ред. Б. М. Болотина. – М. 2003. – 280 с.
8. Мазур Е. А. Последствия приватизации в Украине, необходимость конституционной защиты государственной собственности / Е. А. Мазур [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://za.zubr.in.ua/2008/07/05/1920/>

УДК 330.341.2:331.101

ІННОВАЦІЙНА ПРАЦЯ: ПОНЯТТЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ

ЛУКАШЕВ С. В., СЕНІЧКІНА О. Е.

УДК 330.341.2:331.101

Лукашев С. В., Сенічкіна О. Е. Інноваційна праця: поняття та особливості

Досліджено основні підходи до трактування поняття «інноваційна праця» та запропоновано його удосконалене визначення. Виявлено особливості інноваційної праці та основні специфічні риси працівників, які займаються інноваційною діяльністю.

Ключові слова: інноваційна праця, персонал, риси працівника, етапи життєвого циклу інновацій, особливості інноваційної праці.

Бібл.: 18.

Лукашев Сергій Валерійович – кандидат економічних наук, доцент, кафедра менеджменту та бізнесу, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

Сенічкіна Олена Едуардівна – аспірантка, кафедра менеджменту та бізнесу, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: milena1508@mail.ru

УДК 330.341.2:331.101

Лукашев С. В., Сенічкіна О. Е. Инновационная работа: понятие и особенности

Исследованы основные подходы к трактовке понятия «инновационная работа» и предложено его усовершенствованное определение. Выявлены особенности инновационной работы и основные специфические черты работников, занимающихся инновационной деятельностью.

Ключевые слова: инновационный труд, персонал, черты работника, этапы жизненного цикла инноваций, особенности инновационного труда.

Библ.: 18.

Лукашев Сергей Валерьевич – кандидат экономических наук, доцент, кафедра менеджмента и бизнеса, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

Сеничкина Елена Эдуардовна – аспирантка, кафедра менеджмента и бизнеса, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

E-mail: milena1508@mail.ru

UDC 330.341.2:331.101

Lukashev S. V., Senichkina Y. E. Innovative Work: Concept and Features

The main approaches to treatment the term «innovative work» were analyzed and its improved definition was offered. The main characteristics of innovative work and the basic specific features of the workers engaged in the innovative activity were defined.

Key words: innovative labor, personnel, employee characteristics, the stages of the life cycle of innovation, features of innovative work.

Bibl.: 18.

Lukashev Sergey V. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Department of Management and Business, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

Senichkina Yelena E. – Postgraduate Student, Department of Management and Business, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

E-mail: milena1508@mail.ru

Аля сучасного стану економіки України, яке характеризується нестабільністю, що зумовлюється змінами податкового законодавства, коливаннями валютних курсів та фінансовою кризою - активізування інноваційної праці працівників та інноваційної діяльності підприємств є ключовим чинником розвитку. Впровадження інноваційної праці дасть змогу отримувати інноваційні результати, це, у свою чергу, сприятиме підвищенню конкурентоспроможності країни та дозволить Україні перейти на новий рівень економіки – «економіки знань», що обумовлює актуальність даного дослідження.

Дослідженню питань щодо інноваційної праці приділяли значну увагу такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як Друкер П., Френклін Р., Богиня Д.П., Філіпенко А., Збаржевецька Л. Д., Слезингер Г. Е., Генкин Б. М., Іноземцев В. Л., Коваль Л. А. та інші. В їх роботах розглянуто питання щодо визначення поняття «інноваційна праця», «інноваційна активність», більшість з них виділяють риси, притаманні працівнику, зайнятому інноваційною діяльністю, забезпечення розвитку трудового потенціалу.

Не дивлячись на потребу в інноваційній праці, теоретичні положення щодо визначення її як окремого виду діяльності працівників остаточно не вирішені, що вимагає подальших досліджень основного поняття інноваційної праці.

Метою даної статті є узагальнення основних теоретичних положень щодо інноваційної праці, визначення її особливостей та виявити специфічні риси працівника, а також удосконалення на їх основі визначення поняття «інноваційна праця».

Поняття «інноваційна праця» включає як економічний, так і соціальний аспекти, зумовлює сукупність та неоднозначність його визначення.

Слезингер Г. Е. розглядає інноваційну працю як частину трудової діяльності і виділяє у її складі за критерієм застосування творчих зусиль такі види як творча праця, інноваційно-управлінська праця та інноваційна - виконавська праця [1, с. 177 – 178].

Богиня Д. П. обґрунтовано підкреслює економічний зміст інноваційної праці щодо «товару робочої сили» [2, с. 42].

Переважає більшість дослідників, таких як Полонський А. Н., Расулова У. С., Фендрикова А. А. [3, с. 30], Коваль Л. А. [4, с. 6], Колот А. [5, с. 6 – 7], Лук'янченко Н. Д., Бунтовський С. Ю. [6, с. 30 – 31], Наумова О. О. [6, с. 5 – 6], Генкин Б. [8, с. 133 – 134], Вест М. А., Фар Дж. Л. [9], розглядають інноваційну працю як «діяльність».

Оскільки на перебіг інноваційної праці впливають чинники різної природи походження Друкер П. підходить до її визначення як явища [10].

Іноземцев В. Л. наголошує на тому, що інноваційна праця – це унікальний не відтворюваний продукт, інтелект працівника, основний фактор виробництва [11].

На відміну від зазначених поглядів, частина дослідників, таких як Збаржевецька Л. Д. [12] та Френклін Р. Р., Філіпенко А. [13] розглядають не інноваційну працю окремо, а включають її в поняття «інновації» та в них виділяють інноваційну діяльність працівників, а саме:

- ✦ «інновації – це багатоаспектне явище, яке виступає як предмет особливої трудової діяльності людей, пов'язаної з творчістю, розробкою і широким запровадженням нововведень у різних сферах господарювання та соціального буття задля отримання певного ефекту від реалізації, використання або споживання продукту праці (послуг, товарів)» [12, с. 5];
- ✦ «інновація охоплює багато видів діяльності, якими зайняті різні групи людей: технічні дослідження і розробки; підготовку виробництва (діяльність, необхідну для запуску справжнього виробництва); підготовку маркетингу (діяльність, необхідну для запуску маркетингової програми); ринкові дослідження (вивчення та визначення ринкових можливостей для нових товарів)» [13, с. 291].

Незалежно від того як розглядається інноваційна праця (як окреме явище або у складі інновації), більшість дослідників [2, 4, 5, 7] підкреслюють її особливості, а саме: інтелектуальність, професійність, новаторський характер, активність, знаннєвість, творчість, креативність, ініціативність, саморозвиток, а також те, що вона потребує ширшої свободи працівника як у виконанні своїх трудових завдань, так і в управлінні власними діями, що вимагає розвитку особистості, збагачення її ціннісно-мотиваційної сфери та специфічних методів управління нею.

Інноваційна праця має різну вагомість, практичне значення на окремих етапах життєвого циклу інновації – від її розроблення до комерціалізації та реалізації, що підкреслюють науковці. А саме:

– Полонський А. Н., Расулова У. С., Фендрикова А. А. [3, с. 30] стверджують, що інноваційна праця здійснюється лише на етапі «розробки нового»;

– Наумова О. О. підкреслює використання інноваційної праці на етапах – «створення, впровадження та комерціалізації нововведення» [7, с. 5 – 6];

– Богиня Д. П. розглядає інноваційну працю, враховуючи всі стадії життєвого циклу від «розробки науково-технічної ідеї до її реалізації на комерційній основі» [2, с. 41 – 43];

– Коваль Л. А. зазначає: інноваційна праця притаманна етапам: «проведення розробок нових ідей, удосконалення технології, їх виготовлення з наступним запровадженням у виробництво й ефективною реалізацією на внутрішньому та зовнішньому ринках» [4, с. 6].

Наведені підходи відрізняються тим, що одна група вчених [2, 4, 5, 7, 10, 14] розглядає інноваційну працю як кінцевий результат для власних потреб, а друга [1, 3, 9, 15] – з позиції ринку (комерціалізації), тобто підкреслює отримання додаткового ефекту від інноваційної праці не тільки у підприємства, яке її використовує, а й у інших виробників на рівні галузі.

Спираючись на результати проведеного аналізу наукових публікацій, доцільно зробити висновок, що інноваційна праця притаманна всім етапам життєвого циклу інновацій, в її результатах зацікавленими є як безпосередньо підприємства, так і суб'єкти ринку.

Узагальнюючи, доцільно уточнити, що на нашу думку під інноваційною працею можливо розуміти специфічну форму трудової діяльності творчого змісту, якій притаманні характерні для творчої праці особливості, носії яких мають специфічні риси та особливі потреби і знаходяться в процесі постійного наукового пошуку нових рішень, підходів, до вирішення неявних проблем, результатом чого є творчий доробок, який проходить цикл від розробки до реалізації і сприяє задоволенню суспільних та власних потреб працівників. Результатом інноваційної праці є творчий доробок, який матеріалізує у собі ідеї інноваторів залежно від етапів життєвого циклу, які змінюють цінність і корисність ресурсів для споживачів, це може бути:

- ✦ створення нової техніки, технології, продукції, послуг;
- ✦ поширення номенклатури;
- ✦ поліпшення якості продукції;
- ✦ удосконалення технології;
- ✦ метод управління.

Оскільки інноваційну працю необхідно використовувати на всіх етапах життєвого циклу інновацій доцільно враховувати її особливості в залежності від кожного етапу.

Найбільш повно життєвий цикл інновацій розглядає Іляшенко С. М. [16] і розподіляє його на два види циклів: інноваційний та ринковий.

Інноваційний цикл – це період часу, протягом якого ідея набуває матеріального втілення у формі товару (послуги), який пропонується на ринку [16, с. 245]. Інноваційний цикл включає такі етапи: аналітично – пошуковий, науково – дослідний і дослідно-конструкторський (НДДКР) і розгортання комерційного виробництва [16].

Ринковий цикл – час, протягом якого продукт перебуває на ринку [16, с. 246]. До нього відносяться виведення на ринок, зростання, зрілість, насичення, вихід з ринку [16].

Але вчені не розподіляють основні особливості інноваційної праці за основними етапами життєвого циклу інновацій, а також оскільки працівники, які здійснюють інноваційну діяльність, повинні володіти специфічними рисами, наймати їх необхідно згідно з цими особливостями.

Так, Лук'яненко Н. Д., Бунтовський С. Ю. вважають, що такими необхідними рисами є висока професійна підготовка; високий рівень освіти; здатність швидкої адаптації до умов діяльності, що постійно змінюються; володіння знаннями і досвідом, висока здатність до навчання; здатність виконання трудових функцій на рівні міжнародних стандартів; можливість продукування нових знань, спроможність і схильність до нововведень, орієнтація на новаторство; інноваційна активність, спроможність довести інноваційну ідею до впровадження; професійне володіння інформаційними технологіями; спроможність та схильність до творчості, ініціювання нових ідей, підприємливість; професійна мобільність, вміння швидко освоювати нову техніку і новітні технології; оперативність у знаходженні та прийнятті рішень; здатність до сумісництва функцій та про-

фесій, освоєння нових спеціальностей та повноважень; широкий загальнокультурний кругозір; прихильність до інтересів підприємства; усвідомлення значущості інноваційного розвитку виробництва; дисциплінованість, відповідальність, винахідливість; знання іноземної мови; здорове честолюбство, орієнтованість на досягнення найвищих результатів, прихильність до змагання; комунікабельність здатність до роботи в команді, взаємодопомога у праці [6, с. 15].

Стадник В. В. зважає на те що працівники, які займаються інноваційною працею, вирізняються високим рівнем освіти і інтелектуальним розвитком, вираженим почуттям власної гідності, самостійністю і незалежністю у поглядах, їм притаманне творче натхнення, висока працездатність, вагомим мотивом для них є досягнення поставленої мети [17, с. 156].

У свою чергу, як доводить Петрова І. А., Шпильова Т. І., Сисоліна Н. П., специфіку творчих фахівців розкривають такі риси: новаторський характер праці; талант до створення унікальних речей; необхідність постійного поповнення знань через постійне безперервне навчання; висока працездатність та відданість своїй справі; здібності до впровадження у виробництво нової науково-технічної розробки; переважне значення морального стимулювання; гідні моральні якості; широкий світогляд; висока культура мислення та розвинені компетенції [15, с. 21].

О. І. Амоша, В. П. Антонюк, А. І. Землянкін виокремлюють риси працівників, що займаються інноваційною працею, які є близькими до виділених зазначеними науковцями: висока професійна компетентність; загальний світогляд, рівень культури; самостійність, ініціативність, активність; підприємливість; правова компетентність; творчість, новаторство, оригінальність у праці; спроможність довести до впровадження інноваційну ідею; здатність до виконання трудових функцій на рівні міжнародних стандартів; стаж та досвід роботи; знання іноземної мови; комп'ютерна грамотність; міцність фізичного та психічного здоров'я; професійна мобільність; економічна компетентність і культура; рівень професійної підготовки, високі адаптаційні можливості [18, с. 97 – 99].

Богиня Д. П. підтримує зазначені погляди і вважає, що основними рисами є високий рівень освіти, інтелектуальний розвиток, наявність аналітичного мислення, вміння глибоко зосереджуватися на роботі з інформацією, прояви творчого натхнення, високою працездатністю в разі зацікавленості творчістю; притаманні почуття власної гідності, самостійність, незалежність у поглядах, мотиви досягнень [2, с. 42].

Наумова О. О. стверджує, що працівникам, які займаються інноваційною діяльністю, повинні бути притаманні не лише необхідні знання, досвід і навички, але й специфічні поведінкові риси, такими як , високим ступенем ініціативності, працездатності, внутрішньою мотивацією, схильністю до творчого мислення і змін, саморозвитку, вмінням працювати в колективі ; відповідальність за ефективність, оскільки така праця вимагає певну автономність; творча активність; високий рівень

працездатності; ризикованість; спостережливість; вміння спів-працювати; неперервне індивідуальне навчання і навчання оточуючих [7, с. 6].

Отже, аналіз різноманітних наукових поглядів дозволяє зробити такі висновки щодо рис працівників, які займаються інноваційною працею:

- ✦ головною їх рисою є можливість продукування нових знань, спроможність і схильність до нововведень та творчості, орієнтація на новаторство та ініціювання нових ідей;
- ✦ характерною рисою є інноваційна активність, що полягає у результативності;
- ✦ умовою інноваційної праці є високий рівень освіти.

Тобто, особливості інноваційної праці притаманні кожному етапу життєвого циклу інновацій. Це зумовлює існування специфічних рис працівників і проявляється у їх компетенціях, що також відрізняються за видами робіт притаманних етапам життєвого циклу інновацій. Компетентності працівників можуть бути розглянуті в двох аспектах: професійні та особистісні. Професійні привалюють над особистісними. Професійні риси, які становлять сутність компетенцій, є окремим об'єктом дослідження. Що до особистісних рис до них відносяться:

- ✦ критично оцінювати і прогнозувати політичні, економічні, екологічні, культурні та інші події і явища;
- ✦ проникати у сутність явищ і процесів реального світу, свідомо використовувати наукові знання у пізнавальній та професійній діяльності;
- ✦ демонструвати і розвивати широкий кругозір у галузі міжнародного життя та політичних процесів, орієнтуватися у зовнішній та внутрішній політиці держави, знати її історію та специфіку розвитку;
- ✦ захищати інтереси держави, поєднувати і взаємоузгоджувати суспільні колективні та індивідуальні інтереси;
- ✦ враховувати і прогнозувати соціальні аспекти впливу ділової активності на працівників, споживачів місцеві спільноти, суспільство;
- ✦ реалізовувати відносини відповідальності за допомогою сукупності етичних, правових та економічних норм у взаємозв'язку;
- ✦ залежно від ситуації обирати найбільш відповідні інформаційні засоби та канали комунікації, користуватися мережею Інтернет;
- ✦ створювати власний імідж, вдосконалювати його складові: зовнішній вигляд, манери, ораторське мистецтво, впевненість у собі, позитивну енергетику;
- ✦ переконувати, аргументувати, вести конструктивні переговори, результативні ділові бесіди, плідні дискусії, полеміку; толерантно ставитися до протилежних думок, брати участь у дискусіях, критично ставитися до тенденційної інформації;
- ✦ добирати і використовувати психолого-педагогічні технології у професійній та іншій сферах діяльності;

- ✦ дозувати навантаження, уникати систематичної перевантаженості, розвивати власну стійкість проти стресів саморегуляції, підтримувати гарний настрій;
- ✦ зберігати трудову активність в екстремальних ситуаціях;
- ✦ займатися самоаналізом, використовувати методи адекватної самооцінки, самокритику, долати власні недоліки та шкідливі звички;
- ✦ реалістично та оптимістично ставитися до себе, спокійно сприймати свої невдачі і вчиться на них, визначати і аналізувати помилки у тому числі власні;
- ✦ адаптуватися до зростаючих потоків інформації, наслідків науково-технічного прогресу, розуміти необхідність професійної мобільності;
- ✦ розвивати лідерський потенціал, підприємливість і вміння йти на виправданий ризик;
- ✦ вміти аналізувати проблеми, виявляти системні зв'язки та оцінювати синергію.

Отже, розвиток інноваційної праці на українських підприємствах дасть змогу державі зайняти конкурентну позицію на міжнародному ринку та перейти до нового технологічного укладу і нової економіки – «економіки знань». Для досягнення означеної мети необхідне кадрове забезпечення зі сформованими компетентностями (як професійними так і особистісними), оскільки інноваційна праця має певні особливі риси та потреби, і сам працівник-інноватор, займає визначну роль у забезпеченні економічного зростання підприємства. Виходячи з цього, слід мати на увазі, що підбір працівників для здійснення інноваційної діяльності, має бути дуже ретельним, щоб результати його праці відповідали вимогам ринку та підприємства.

Дане дослідження є підґрунтям для визначення кількісних показників, що враховують чинники впливу зовнішнього та внутрішнього оточення на інноваційну працю. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Слезингер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики : учеб. пособие / Г. Э. Слезингер. – М. : ИНФРА-М, 1996. – 336 с.
2. Богиня Д. П. Інноваційна праця в умовах трансформації економіки / Д. П. Богиня // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – Донбас. – 2008. – № 2 (12). – С. 40 – 43.
3. Экономика труда и социально-трудовые отношения: уч. пос. в соответствии с требованиями ECTS / М-во образования и науки Украины. Каф. приклад. экономики; Полонский А. Н., Расулова У. С., Фендрикова А. А. – Донецк : Норд-Пресс, ДонНУЕТ. 2010. – 448 с.
4. Коваль Л. А. Соціально-економічні важелі активізації інноваційної праці на промислових підприємствах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Л. А. Коваль. – К., 2002. – 20 с.
5. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4.

6. Лук'янченко Н. Д. Управління розвитком інноваційної праці: теорія та практика: монографія / Н. Д. Лук'янченко, С. Ю. Бунтовський ; МОН України. Донецький нац. ун-т. – Донецьк : ДонНУ, 2011. – 169 с.

7. Наумова О. О. Інноваційна діяльність персоналу у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / О. О. Наумова. – К., 2010. – 20 с.

8. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : Учебник для вузов. – 4-е изд., пераб. и доп. / Б. М. Генкин. – М. : Издательство Норма; ИНФРА-М, 2002. – 416 с.

9. West M. A. Innovation at work. In M.A. West & J. L. Farr (Eds.) / West M. A., Farr J. L. – Innovation and Creativity at Work : 3-13. – Chichester, UK: John Wiley & Sons, 1990.

10. Друкер П. Бизнес и инновации / П. Друкер; [пер. с англ.]. – М. : ООО «И.Д. Вильямс», 2007. – 432 с.

11. Иноземцев В. Л. К теории постэкономической общественной формации [Электронный ресурс] / В. Л. Иноземцев. – М. : Таурис, Век, 1995 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://financepro.ru/economy/7882-v-inozemcev-k-teorii-postjekonomicheskoi.html>

12. Збаржевецька Л. Д. Підвищення інноваційної активності найманих працівників в Україні: автореф. дис. на

здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Л. Д. Збаржевецька. – К., 2010. – 20 с.

13. Френклін Р. Рут. Міжнародна торгівля та інвестиції / Френклін Р. Рут, Антон Філіпенко / Пер. з англ. – К. : Основи, 1998. – 743 с.

14. Черненко В. Інноваційна праця та мотиваційні основи її розвитку / В. Черненко // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 6.

15. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди : Монографія / І. Л. Петрова, Т. І. Шпильова, Н. П. Сисоліна / За наук. ред. проф. Петрової І. Л. – К. : Дорадо, 2010. – 320 с.

16. Маркетинг і менеджмент інноваційного розвитку : Монографія / За заг. ред. д. е. н., проф. С. М. Ілляшенка. – Суми : ВТД «Університетська книга», 2006. – 728 с.

17. Системне забезпечення мотивації інноваційного розвитку підприємницьких структур: монографія / В. В. Стадник. – Хмельницький : ХНЕУ, 2009. – 271 с.

18. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціальне економічне забезпечення : Монографія/ О. І. Амоша, В. П. Антонюк, А. І. Землянін та ін. / НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2007. – 328 с.

УДК 331.05.240

ТЕОРЕТИЧНІ ПОЛОЖЕННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ ПРОМИСЛОВОСТІ

СТАМАТІН О. В.

УДК 331.05.240

Стаматін О. В. Теоретичні положення визначення якості трудового життя працівників промисловості

У статті розглянуто теоретичні положення щодо взаємозалежності якості життя та якості трудового життя. Проаналізовано пропозиції вчених щодо переліку складових якості трудового життя. Запропоновано їх уточнення за таким складом: умови праці, умотивованість працівників, соціальне забезпечення, економічний стан зовнішнього середовища, соціально-демографічні особливості ринку праці.

Ключові слова: *якість життя, якість трудового життя, умови праці, мотивація, соціальне забезпечення, економічний стан зовнішнього середовища, соціально-демографічні особливості ринку праці.*

Бібл.: 9.

Стаматін Олександр Вячеславович – аспірант, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

УДК 331.05.240

Стаматін А. В. Теоретические положения определения качества трудовой жизни работников промышленности

В статье рассмотрены теоретические положения, раскрывающие зависимость качества жизни и качества трудовой жизни. Проанализированы предложения ученых относительно составляющих качества трудовой жизни. Предложен их уточненный состав: условия труда, мотивация, социальное обеспечение, экономическое состояние внешней среды, социально-демографические особенности рынка труда.

Ключевые слова: *качество жизни, качество трудовой жизни, условия труда, мотивация, социальное обеспечение, экономическое состояние внешней среды, социально-демографические особенности рынка труда.*

Библ.: 9.

Стаматин Александр Вячеславович – аспирант, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

UDC 331.05.240

Stamatin A. V. Theoretical Positions to Determine the Quality of Working Life of Industrial Workers

Theoretical positions are considered in the article, exposing dependence of quality of life and quality of labour life. Suggestions of scientists are analysed in relation to the constituents of quality of labour life, their specified composition offers: terms of labour, motivation, public welfare, economic state of environment, socially-demographic features of labour-market.

Key words: *quality of life, quality of labour life, condition of labour, motivation, public welfare, economic state of environment, socially-demographic features of labour-market.*

Bibl.: 9.

Stamatin Aleksandr V. – Postgraduate Student, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)