

А.І. Горенко аспірант*

**Харківський національний технічний університет сільського
господарства імені Петра Василенка**

**ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ НАЙМАНИХ
ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ:
ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ**

Економічний розвиток країни багато в чому визначається досягненнями науково-технічного прогресу та запровадженням його у виробництво. Головним фактором, визначаючим результативність даного процесу являється рівень компетентності працівника. В статті досліджено, що водночас за умов інноваційних розвитку залишаються недостатньо розроблена системи мотивації за рахунок активізації вмінь, знань, навичок та компетентності найманого працівника та їх адаптація до завдань інноваційного розвитку. Проаналізовано, які компетентності відповідають сучасним реаліям.

***Ключові слова:** інноваційний розвиток, мотивація, найманий працівник, вміння, знання, навички, компетенції, компетентності.*

Постановка проблеми. В сучасних умовах інноваційного розвитку визнаним є факт, що для економічного розвитку країни є важливим застосування науково-технічних інновацій. Таким чином актуальним є інтенсивне впровадження інновацій у сільське господарство, що сприятиме зростанню продуктивності праці, економії матеріальних, трудових та фінансових ресурсів, зростанню обсягів виробництва тощо. Досвід економічно розвинених країн доводить, що рушійною силою інноваційних змін стає, передусім, активізація людського фактора, яка досягається завдяки формуванню багатоаспектної системи мотивації до творчої праці. Для забезпечення інноваційного розвитку в Україні необхідними є радикальні зміни в системі мотивації праці, яка має сприяти підвищенню конкурентоспроможності підприємства і держави загалом.

Аналіз останніх досліджень. Розумінню інновацій присвячено багато праць вітчизняних та закордонних вчених але для розкриття впливу

* Науковий керівник: Онегіна В.М. д-р екон. наук, професор

інноваційного розвитку на систему мотивації вважаємо за необхідне розкрити сутність поняття інноваційний розвиток в сільському господарстві (таблиця).

**Розкриття сутності поняття інноваційний розвиток
в сільському господарстві**

Поняття	Визначення
Луньова В.А., Онегіна В.М.	кількісні та якісні зміни продуктивних сил та економічних відносин, результатів господарської діяльності підприємств за рахунок впровадження інновацій [1, с. 176]
Янковська О.І.	кінцевий результат впровадження новації у галузі сільського господарства (сорту рослин, порід тварин, засобів захисту рослин або тварин, технологій вирощування тощо), який призвів до отримання економічного, соціального, екологічного та інших видів ефекту [2, с. 55].
Іванов В.А.	реалізацію в господарській практиці результатів досліджень та розробок у вигляді нових сортів, порід та видів тварин і кросів птахів, нових та покращених продуктів харчування, матеріалів нової техніки, нових технологій в рослинництві, тваринництві та переробній промисловості, нових форм організації та управління різноманітними сферами економіки, нових підходів до соціальних послуг, які дозволяють підвищити ефективність виробництва [3, с. 53].
Гордійчук А.І.	нові сорти та гібриди рослин і породи тварин, штами мікроорганізмів, марки і модифікації сільськогосподарської техніки, технології, хімічні та біологічні препарати (вакцини), економічні розробки (документально оформлені методики, різні рекомендації тощо) [4, с. 97].
Кот О.В.	системні впровадження в аграрну сферу результатів науково-дослідницької роботи, що призводять до позитивних якісних та кількісних змін у характеристиці взаємозв'язків між біосферою та техносферою, а також поліпшують стан навколишнього середовища [5, с. 36].

Результати аналізу свідчать, що спільними ознаками є: новий або вдосконалений продукт або послуга, впровадження в практичну діяльність та отримання економічного, соціального або іншого ефекту. В нашій роботі ми погоджуємося із визначенням Луньової В.А. та Онегіної В.М., що інновації у сільському господарстві – це кількісні та якісні зміни продуктивних сил та економічних відносин, результатів господарської діяльності підприємств за рахунок впровадження інновацій.

Необхідно зазначити, що у сільському господарстві впровадження інновацій пов'язане з виведенням нових сортів рослин, порід тварин, виготовленням техніки, новими ресурсозберігаючими технологіями тощо [5, с. 36].

Сердюк В.І. ділить інновації на такі групи: біологічні, технічні, технологічні, хімічні, економічні, соціальні, інновації в менеджменті та маркетингові [6].

У своїй праці Онегіна В.М. пропонує виділяти наступні групи та підгрупи інновацій у сільському господарстві: виробничо-технологічні, продуктові, економічні та управлінські, соціальні, екологічні [7, с. 15].

Трубилін А.І. зауважує, що інноваційний шлях розвитку агропромислового виробництва має три взаємопов'язаних і взаємообумовлених напрями: інновації в сфері людського фактора, інновації в сфері біологічного фактора, інновації в сфері техногенного фактора [8, с. 9].

Водночас за умов інноваційних розвитку недостатньо розробленими залишаються заходи щодо підвищення рівня мотивації праці, за умови активізації вмінь, знань, навичок та компетентності найманого працівника та їх адаптація до завдань інноваційного розвитку.

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є дослідження на теоретичному рівні впливу інноваційного розвитку на систему мотивацію та вимог до зростання професійного рівня найманих працівників.

Викладення основного матеріалу. За даними Щербань В.М. серед факторів, які стримують інноваційний розвиток на підприємствах головне місце займає відсутність кваліфікованого персоналу [9].

Це не дає змогу суб'єктам господарювання реалізовувати ефективну інноваційну діяльність, тому важливим завданням є не лише пошук та залучення кваліфікованих працівників, а також і підвищувати рівень інтелектуального та науково-технічного потенціалу наявних працівників. Саме тому система мотивації має бути орієнтована на підвищення інтелектуальних та творчих здібностей найманих працівників за

допомогою методів мотивації. І як результат збільшиться прибуток, рентабельність підприємства та ін.

Отже, на нашу думку до чинників, що стримують інноваційний розвиток на сільськогосподарських підприємств України належать:

1. Недостатній рівень у найманих працівників якісних рис, необхідних для створення та запровадження інновацій (відсутність, невідповідність чи низький рівень базової підготовки).

2. Відсутність сприятливих економічних та організаційних умов для ефективного використання людського потенціалу, а саме неефективна система мотивації в умовах інноваційного розвитку сільськогосподарських підприємств.

Визначальним фактором, рушійною силою будь-якої галузі економіки виробничої та невиробничої сфер, є людина, а точніше її вміння, знання, навички та компетентності. Цей невичерпний ресурс: знання, виробничий досвід, носієм якого є людина, невідокремлюваний від неї.

Обсяг і якість одержаних знань, набутих умінь і навиків впливають на формування компетентності працівників, тобто здатності працівників діяти у різноманітних ситуаціях, спираючись на їхню освіту, кваліфікацію, досвід, навички, вміння, загальний рівень культури, ставлення до роботи [10, с. 6].

Знання, вміння та навички В.Д. Бакуменко [11, с. 156] називає основними результатами навчання. Знання – це перевірений практикою результат пізнання дійсності, адекватне її відображення в мисленні людини, продукт суспільної матеріальної та духовної діяльності. Знання можуть бути донауковими (життєвими) та науковими (емпіричними та теоретичними); в них здійснюється перетворення розрізнених уявлень у теоретично систематизовану загальнозначущу форму. Основними формами знання є ідеї (поняття), категорії, закони (факти), теорії. Красильникова Г.В. визначає знання як систему понять, засвоєних людиною. Загальний обсяг і якість знань, які мають бути засвоєні в процесі навчання, визначаються навчальними програмами теоретичних дисциплін, а обсяг і якість знань з професії – кваліфікаційними характеристиками і навчальними програмами спеціальних дисциплін [12].

Вміння, за В. Бакуменком, - це здатність отримувати, зберігати, перетворювати та видавати інформацію, виробляти нові завдання, оцінювати ситуації, формулювати цілі, приймати раціональні рішення, контролювати їх досягнення [11, с. 156]. Пономаренко В.С. у своїй праці розкриває вміння – як здатність до застосування знань і розуміння для виконання завдань та розв'язання проблем. Автор вважає, що вміння

бувають когнітивними (інтелектуально-творчими) на підставі логічного, інтуїтивного, творчого мислення або практичними на основі спритності, майстерності з використанням методів, матеріалів, інструкцій та інструментів [13, с. 98].

Навичка (за В. Бакуменком) – це вміння виконувати цілеспрямовані дії, доведене до автоматизму внаслідок усвідомленого багаторазового повторення одних і тих самих рухів або вирішення типових завдань у виробничій чи навчальній діяльності [11, с. 157]. Навичка за А. Рацулом – це вміння працівника швидко і кваліфіковано виконувати певні види робіт унаслідок свідомого та багаторазового повторення одних і тих самих рухів та операцій [14].

У постіндустріальному суспільстві набуває актуальності питання компетентності та якісної підготовки фахівців різних галузей, оскільки вимоги до них мають відповідати швидким темпам розвитку суспільства. Не можна заперечувати той факт, що в умовах упровадження тотальної автоматизації виробництва та вдосконалення технологій створюється основа для зростання продуктивності праці, а значить, і розширення конкурентних переваг підприємства. Отже, підвищення рівня освіченості та обізнаності, практичного досвіду та здібностей сучасного працівника має істотний вплив функціонування не лише окремого суб'єкта господарювання, а й економіки держави загалом.

Сьогодні немає однозначного визначення поняття компетентність. Зокрема, у роботах вітчизняних і зарубіжних дослідників можна зустріти наступні формулювання.

Вудруф Ч. трактує компетентність як поняття, яке стосується людини і має на увазі аспекти поведінки, завдяки яким здійснюється компетентне виконання роботи [15].

Васильєва А.Н. характеризує компетентність як особисту якість суб'єкта, його спеціалізованої діяльності в системі соціального та технічного поділу, як сукупність вмінь, а також здатність та готовність практично використовувати ці вміння в роботі [16, с. 108].

Грішнова О.А. під компетентністю працівника має на увазі рівень загальної та професійної підготовки, а також широту професійного світогляду, що дозволяє йому адекватно реагувати на вимоги робочого місця чи виконуваної роботи, які постійно змінюються. Автор вважає, що компетентність людини залежить від її відношення до своєї роботи, досвіду, старання та вміння поповнювати знання [17, с. 259].

Ібрагімова І.А. розглядає компетентність як «сукупність якостей, знань і навиків працівника, необхідних для реалізації професійних

компетенцій, тобто переліку відповідних повноважень якого-небудь органу або посадовця згідно законам, нормативним документам, статутам, положенням» [18, с. 134].

Мельничук О.П. вважає, що компетентність – це якість підготовки трудового потенціалу, працівника, особи, адже тільки за відповідного рівня підготовки, знань, вмінь, навичок працівник – компетентний або ні. Отже, компетентність – це вміння застосовувати набуті знання на практиці та актуальність їх використання в майбутньому [19].

У своїй праці Зимня І.А., Рябов В.В., Фролов Ю.В. підкреслюють змістовну різницю між категоріями «компетентність» та «компетенція». Компетенція – це процедурні й ціннісно-сміслові знання про певну предметну галузь, а компетентність це «застосування знання – компетенція в дії», тобто ситуативна категорія, що характеризує готовність індивіда провадити діяльність у конкретних професійних ситуаціях [20, с. 41].

У матеріал досліджень Tuning project [21] були виділені три групи компетентностей, які забезпечують ефективну роботу. Це групи - інструментальних, міжособистісних (інтерперсональних) і системних компетенцій.

В. Хутмакер в своїй доповіді наводить прийняте Радою Європи визначення п'яти ключових компетентностей:

- політичний і соціальні компетенції;
- компетентності, пов'язані з життям в багатокультурному суспільстві;
- компетентності, що відносяться до володіння усній і письмовій комунікацією;
- компетентності, пов'язані зі зростанням інформатизації суспільства;
- здатність навчатися протягом життя в якості основи безперервного навчання в контексті як особистої професійної, так і соціального життя [22].

Освіта та професійна підготовка, у разі їх належного якісного та організаційного рівня, розвивають у людини ділові навички та підприємливість, підвищують чутливість людей до нових наукових ідей і технічних розробок, розвивають новаторські здібності працівника, роблять його винахідливим та ініціативним. Отже, освіта наділяє робочу силу продуктивними знаннями, сприяє нарощенню нових знань людини, стимулює процес продукування нових ідей.

У сучасних умовах господарювання велика роль у формуванні якісних фахівців належить професійній освіті, яка повинна забезпечити їх прогресивними спеціальними знаннями, поєднуючи теоретичну підготовку

з практичними заняттями на базі застосування інформаційних комп'ютерних технологій, сучасних методик і підходів в організації навчального процесу.

Зазначимо насамперед зв'язок між освітою і результатами праці найманих працівників. Він має такий вигляд: професійна освіта → якість вмінь, знань, навичок найманих працівників → результати праці найманих працівників. Причому зростання професійного рівня працівника вочевидь поліпшує якість робочої сили.

Нестабільність економічної ситуації в Україні негативно позначається на всіх сферах економіки, зокрема й зайнятості. Впродовж останніх років проблеми заповнення вакансій розглядаються вченими всього світу під принципово іншим кутом зору – неспівпадіння кваліфікацій з вимогами робочих місць. За результатами опитування роботодавців у ЄС, яке було проведене в 2013 році, кожен четвертий відчував складнощі в заповненні вакансій через нестачу претендентів із потрібними навичками [23, с. 23].

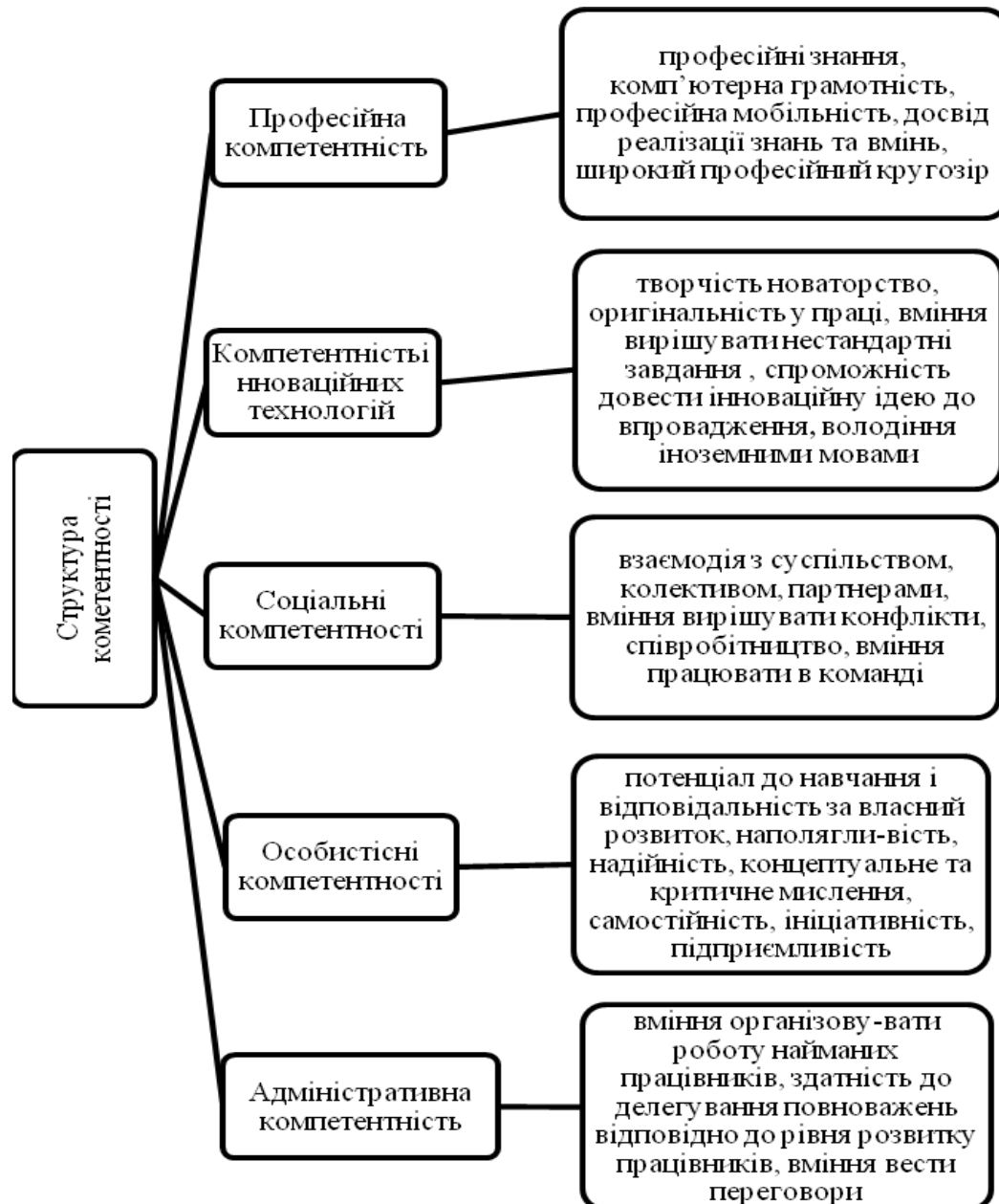
Беручи до уваги здобутки вчених, ми вважаємо, що важливою характеристикою найманих працівників в умовах інноваційного розвитку є наявність у них здібностей до творчої праці та можливість її реалізації, що визначає їхній індивідуально-кваліфікаційний потенціал та індивідуальні професійні характеристики. Тому наймані працівники в умовах інноваційного розвитку повинні володіти певними якісними рисами, потрібними для даної діяльності. До таких рис ми зараховуємо: високу професійну компетентність, самостійність, ініціативність, підприємливість, активність, творчість, новаторство, оригінальність у праці, спроможність довести інноваційну ідею до впровадження, наполегливість, здатність до постійного навчання, опанування новими технологіями.

Будучи, з одного боку, можливим джерелом отримання конкурентних переваг, компетентності в той же час не є однаковими для всіх підприємств. Саме тому на основі проведених досліджень ми розглянули компетентності, які на нашу думку важливі та відповідають сучасним реаліям на сільськогосподарських підприємствах (рисунок).

Поєднуючи накопичені знання, досвід і навички своїх працівників, підприємство формує ключові компетентності, які забезпечують йому стійку конкурентну перевагу на ринку [24].

Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) у своїй доповіді визначає, що навички відіграють вирішальну роль для інновацій. Низький освітній рівень та недостатня якість та потенціал

освітнього сектору на всіх рівнях (включаючи професійну підготовку та освіту для дорослих) можуть утримати інновації. З обмеженими бюджетами на освіту є однією складністю досягнення правильного балансу між підготовкою висококваліфікованих спеціалістів, що є дорогим, часто зосереджене в декількох дисциплінах, але є необхідним для просування інновацій на міжнародному рівні, а також навчання на первинному та середньому рівнях - яка, якщо вона відсутня, зменшує поглинаючі можливості економіки та розвиток малого бізнесу [25].



Структура компетентності найманих працівників в умовах інноваційного розвитку

Також в іншій доповіді Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), яка стосується стратегії інноваційного розвитку, пропонує низку основних принципів державної інноваційної політики, першим з яких є заохочення людей до інновацій [26]: через систему освіти і професійного навчання, яка повинна забезпечити можливості отримати широке коло необхідних знань та умінь, можливості до перенавчання чи підвищення кваліфікації; через спонукання споживачів до активної участі в інноваційному процесі; шляхом сприяння розвитку підприємницької культури, прищеплюючи відповідне ставлення та необхідні навички для ефективної підприємницької діяльності.

Серед загальних вимог до працівників підприємства, що веде активну інноваційну діяльність, можна виділити:

- сприйнятливість до нових ідей;
- здатність генерувати ідеї для інновацій, брати активну участь в інноваційному процесі;
- здатність діяти в умовах невизначеності і ризику;
- здатність до командної роботи, висока продуктивність і комунікабельність [27].

Висновки. Таким чином, розглянувши змістовність інноваційного розвитку та його особливості в сільському господарстві ми можемо зробити висновки, що за його умов змінюються професійні вимоги до найманих працівників. До сукупності таких вимог ми зараховуємо: високу професійну компетентність, самостійність, ініціативність, підприємливість, спроможність до оволодіння новими знаннями та навиками, активність, творчість, новаторство, оригінальність у праці, спроможність довести інноваційну ідею до впровадження, наполегливість, здатність до виконання трудових функцій на рівні міжнародних стандартів. В підсумку ми бачимо, що для подальшого розвитку підприємства необхідно змінювати систему мотивації. Адже вона має бути орієнтована на підвищення у найманих працівників знань, здібностей та компетентностей. І як результат підприємство зможе підвищити свою конкурентоспроможність показники та зайняти лідируюче місце на ринку.

Подальші дослідження будуть спрямовані на розробку та впровадження системи мотивації, яка забезпечить розвиток компетентностей найманих працівників задля підвищення інноваційного потенціалу сільськогосподарських підприємств.

- Бібліографічний список:** 1. Луньова В.А. Особливості та проблеми інноваційного розвитку сільськогосподарських підприємств України / В.А. Луньова, В.М. Онегіна // Бізнес Інформ. – № 6. – 2014. – С. 175-180.
2. Янковська О.І. Інноваційний процес у сільському господарстві / О.І. Янковська // Наука і економіка : науково-теоретичний журнал Хмельницького економічного університету. – 2009. – № 4 (16). – С. 54–58.
3. Иванов В.А. Методологические основы инновационного развития агропромышленного комплекса // В.А. Иванов / Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2008. – № 2 (2). – С. 50-59.
4. Гордійчук А.І. Ефективність галузей сільського господарства та їх інноваційний розвиток / А.І. Гордійчук // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. – 2010. – Вип. 154. – Ч. 1. – Режим доступу: <http://elibrary.nubip.edu.ua/7331/>.
5. Кот О.В. Теоретичні аспекти інноваційного розвитку аграрного сектору економіки та його організаційно-економічне забезпечення/ О.В. Кот // Проблеми науки. – 2008. – № 9. – С. 30-37.
6. Сердюк Ю.І. Особливості інновацій в сільському господарстві [Електронний ресурс] / Ю.І. Сердюк, Т.О. Шматковська // Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua/bitstream/ntb/32132/1/169-304-305.pdf>.
7. Онегіна В.М. Стратегії інноваційного розвитку сільськогосподарських підприємств: Монографія / В.М. Онегіна, В.А. Луньова – Харків: ТОВ «Смугаста типографія», 2016. – 255с.
8. Трубилин А.И. Инновационный путь развития агропромышленного производства / А.И. Трубилин // Власть. – 2009. – № 2. – С. 8–11.
9. Щербань В. М. Топарно-інноваційна політика: навч. посібник / В.М. Щербань, Л.Л. Козубенко. – К.: Кондор, 2006. – 396 с.
10. Колот А.М. Інноваційна праця та інтелектуальний потенціал у системі факторів формування економіки знань / Колот А.М. // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 4-9.
11. Бакуменко В.Д. Формування державно-управлінських рішень: проблеми теорії, методології, практики: монографія. – К.: Вид-во УАДУ, 2000. – 328 с.
12. Красильникова Г.В. Професійна педагогіка [електронний ресурс] / Г. В. Красильникова. — Режим доступу : http://lubbook.net/book_303.html.
13. Проблеми підготовки компетентних економістів та менеджерів в Україні: монографія / Поноиаренко В.С. – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2012. – 328 с.
14. Рацул А.Б. Педагогіка: інформативний виклад: [навч. посібник] / А.Б. Рацул, Т.Я. Довга, А.В. Рацул. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: КНТ, 2015. – 320 с.
15. Woodruff C. Competent by any other / C. Woodruff // Presental Management. – 1991. – September. – P. 30–33.
16. Васильєва А.Н. Управление рисками организации в области человеческого капитала /

- А.Н. Васильєва // Известия ИГЭА. – 2010. – № 6. – С. 106–110.
17. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: [підручник] / О.А. Грішнова. – Київ: Знання, 2006. – 559 с.
18. Ибрагимов Г.И. Компетентностный подход в профессиональном образовании / Г.И. Ибрагимов // Educational Technology & Society. – 2007. – № 10 (3). – С. 361–365.
19. Мельничук О.П. Компетентність як головна детермінанта конкурентоспроможності трудового потенціалу / О.П. Мельничук // Вісник ЖДТУ. – 2011. – № 3 (57). – С. 337–338.
20. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования / И.А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5. – С. 34.
21. Шадриков В.Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход / В.Д. Шадриков // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 4. – С. 28–31.
22. Hutmacher Walo. Key competencies for Europe // Report of the Symposium Berne. Switzerland 27-30 March. 1996. Council for Cultural Cooperation (CDCC) a // Secondary Education for Europe Strasbourg. 1994 с. 11.
23. OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills. – Paris : OECD Publishing, 2013. – p.466.
24. Ревуцька Н.В. Формування концепції інтелектуалізації бізнесу в сучасній парадигмі управління / Ревуцька Н.В. // Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. – Спец. вип.: Економіка підприємства: теорія і практика. – Ч. II. – К.: КНЕУ, 2008. – С. 543-548.
25. OECD Innovation for Development A discussion of the issues and an overview of work of the oecd directorate for science, technology and industry May 2012.
26. OECD (2010). Innovation to strengthen growth and address global and social challenges: Ministerial report on the OECD Innovation Strategy // www.oecd.org.
27. Инновационный менеджмент: учебник для академического бакалавриата / под. ред. С.В. Мальцевой. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 527 с.

А.И. Горенко Особенности системы мотивации наемных работников в условиях инновационного развития: теоретический аспект. Экономическое развитие страны во многом определяется достижениями научно-технического прогресса и введением его в производство. Главным фактором, определяющим результативность данного процесса является уровень компетентности работника. В статье исследовано, что в условиях инновационного развития недостаточно разработана система мотивации за счет активизации умений, знаний, навыков и компетентностей наемного работника и их адаптация к задачам

инновационного развития. Проанализировано, какие компетентности отвечают современным реалиям.

Ключевые слова: инновационное развитие, мотивация, наемный работник, умения, знания, навыки, компетенции, компетентности.

Gorenko A.I. Features of the system of motivation of hired workers in the conditions of innovative development: the theoretical aspect. In today's conditions of innovation development, the fact that for the economic development of the country is an important use of scientific and technological innovations is acknowledged. Thus, the intensive introduction of innovations into agriculture is urgent, which will help to increase labor productivity, save material, labor and financial resources, increase production volumes and so on. The experience of economically developed countries proves that the driving force behind innovation is, first of all, the activation of the human factor, which is achieved through the formation of a multifaceted system of motivation for creative work. In order to ensure innovation development in Ukraine, radical changes in the system of motivation are needed, which should help increase the competitiveness of the enterprise and the state as a whole. At the same time, under the conditions of innovative development, measures to increase the level of motivation of labor, provided that the skills, knowledge, skills and competencies of the hired employee are intensified, are not sufficiently developed, and their adaptation to the objectives of innovation development. The purpose of this article is to study at the theoretical level the influence of innovation development on the system of motivation and requirements for the growth of the professional level of employees. Thus, having considered the concept of innovative development and its features in agriculture, we can draw conclusions that changing professional requirements for hired workers. We consider such features as: high professional competence, autonomy, initiative, entrepreneurship, activity, creativity, innovation, originality in labor, the ability to bring an innovative idea to implementation, perseverance, ability to perform labor functions at the level of international standards. In the end, we see that for the further development of the enterprise it is necessary to change the system of motivation. After all, it should be focused on increasing the knowledge of employees, skills and competence. And as a result, the company will be able to increase its performance and take a leading position in the market.

Key words: innovation development, motivation, hired employee, skills, knowledge, skills, competence, competence.

Стаття надійшла до редакції: 05.09.2018 р.