

І. А. Попова,
к. е. н., вчений секретар,
Луганська філія Інституту економіко-правових досліджень НАН України

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО СУТНОСТІ СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

Розглянуто підходи до сутності стимулювання інноваційної активності працівників. Визначено сутність понять "інновація", "інноваційна праця", "інноваційна активність працівників" та "стимулювання інноваційної активності робітників". Наведено чинники впливу на інноваційну активність працівників.

The approaches to the essence of stimulating innovative activity of employees. The essence of concepts innovation, innovative work, the innovation activity of employees, promotion of innovative activity of employees. Shows the factors that influence the innovation activity of employees.

Ключові слова: інновація, інноваційна праця, інноваційна активність, стимулювання, чинники.
Key words: innovation, innovative work, innovation activity, stimulation, factors.

АКТУАЛЬНІСТЬ ПРОБЛЕМИ

У сучасних умовах господарювання забезпечити конкурентоспроможність економіки можливо лише за рахунок інноваційного розвитку вітчизняного виробництва. Об'єктивна необхідність посилення інноваційного характеру виробничої діяльності в нових умовах господарювання зумовлює особливу згучує проблему активізації творчої праці робітників у розв'язанні питань інноваційного розвитку промислових підприємств. Таким чином, важливим для активізації інноваційної діяльності підприємств є формування і запровадження дієвої системи стимулювання праці суб'єктів інноваційного процесу, яка повинна відповідати цілям роботодавців та сприяти вирішенню основних його завдань. Отже, в сучасних умовах особливої уваги набувають проблеми відновлення винахідницької та раціоналізаторської діяльності на промислових підприємствах, створення відповідних стимулів для розвитку інноваційної праці.

СТАН ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ І ВИДІЛЕННЯ НЕВИРІШЕНИХ ДОСІ ПРОБЛЕМ

Проблема стимулювання інноваційної діяльності підприємств доволі широко розглядається в роботах О.І. Амоші, В.П. Антонюка, В.М. Геєця, В.П. Семиноженка та інших [1—2; 5]. Також значний внесок у вивчення питань розвитку інноваційної праці в системі економіки знань здійснили: Д.П. Богиня, А. М. Колот, П. Самуельсон, М.В. Семікіна, І. Шумпетер [3—4; 12—14; 18—19; 26].

Незважаючи на значну кількість робіт з проблем інноваційної діяльності підприємств, мотивації та стимулювання інноваційної праці, існуюча складна ситуація в інноваційній діяльності потребує подальшого розвитку та поглиблення досліджень в цьому напрямі. Здійснення інноваційних перетворень на підприємствах вимагає від персоналу активного включення до цього процесу, що потребує розробки відповідних заходів з забезпечення у трудових колективах підвищення престижу працівників-інноваторів. У свою чергу, це й зумовило мету роботи — визначення концептуальних підходів до сутності стимулювання інноваційної активності працівників.

ВИКЛАД МАТЕРІАЛУ

Сучасний економічний стан промислових підприємств України не відповідає необхідності створення кон-

курентної економіки та підвищення рейтингу конкурентоспроможності. Натомість, ефективна сучасна бізнесова діяльність все більше пов'язана з розробкою, впровадженням та використанням інновацій.

Розглядаючи сутність інновацій, слід зазначити, що існує декілька підходів до їх визначення. Вперше термін "інновація" з'явився в працях Й. Шумпетера у першому десятилітті ХХ ст., автор дав повний опис інноваційного процесу [26]. Згідно зі стандартами звітності з наукових досліджень та розробок, під інновацією розуміють кінцевий результат інноваційної діяльності, що отримав втілення у вигляді нового вдосконаленого продукту, впровадженого на ринку, нового вдосконаленого технологічного процесу, використовуваного в практичній діяльності [21].

Згідно з Законом України "Про інноваційну діяльність" під інновацією розуміються новостворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоздатні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і (або) соціальної сфери [10].

Під інновацією, А.М. Колот розуміє " ... нові знання у вигляді досконаліших чи принципово нових ідей, проєктів, результатів наукових досліджень тощо; це зміни творчого характеру, децю нове у сфері діяльності людини; це новизна певних властивостей того, що виробляється чи продукується; це результат творчого процесу у вигляді нових споживчих властивостей; це різноманітні вдосконалення, які забезпечують економію витрат, створюють умови для такої економії або задоволення нових потреб споживачів; це процес реалізації нових ідей у діяльності людини, який сприяє задоволенню потреб і приносить економічну вигоду тим, хто ці ідеї продукує, поширює та запроваджує" [12, с. 6]. Ряд авторів, визначають інновацію як нововведення в техніці, які мають новизну технологічних ідей, винахідів та відповідають потребам ринку [6].

Узагальнюючи вищевикладене, слід зазначити, що існує два підходи до розуміння інновації. Перший підхід полягає у тому, що під інновацією розуміються бідь-які зміни, упровадження нових, або вдосконалених рішень у техніку, організацію, процес постачання та збуту продукції [10; 12; 6]. Другий полягає у процесі впровадження суттєво нових виробів та технологій, підходів, елементів, принципів замість існуючих [15;21].

Таблиця 1. Сутність поняття "інноваційна праця"

Визначення	Автор
Трудова діяльність творчого змісту, яка спрямовується на використання результатів наукових досліджень і проведення розробок нових ідей для поширення та оновлення номенклатури, поліпшення якості продукції (товарів, послуг), удосконалення технології їх виготовлення з наступним запровадженням у виробництво та ефективною реалізацією на внутрішньому та зовнішньому ринках.	[11]
Це трудова діяльність, для якої характерною є висока частка знаневої, інтелектуальної, творчої компоненти і яка здатна задовольнити суспільні потреби з найбільшим корисним ефектом.	[13]
Сукупність інтелектуальних та професійних властивостей специфічного товару робочої сили, які характеризують відмінності від інших якісних характеристик робочої сили залежно від певної сфери знань і трудової діяльності, кінцевим результатом якої є новий продукт, який матеріалізує ідеї інноваторів	[4]
Діяльність, за якої працівник зайнятий лише створенням нового в науці, техніці, мистецтві, економіці та інших сферах, яка передбачає постійний невовторний пошук нових рішень, підходів, нового ставлення до наявних проблем, активного розвитку самостійності й ініціативності	[24]

Виходячи з сутності інновації, необхідно визначитися з їх видами. Так, Й. Шумпетер запропонував п'ять типів інновацій: впровадження в обіг нових продуктів; нових методів виробництва; відкриття нових ринків; освоєння нових джерел постачання матеріалами; створення нових ринкових структур для тієї чи іншої галузі виробництва [26].

Згідно з Законом України "Про інноваційну діяльність" виділяють наступні: виробничі, організаційні, управлінські, маркетингові, інформаційні інновації. Сутність виробничої інновації полягає у безпосередній генерації нових ідей, знань, заходів; розробці нових технологічних процесів, продукції та послуг; удосконаленні існуючих технологічних процесів з виробництва продукції; удосконаленні якісних характеристик виробленої продукції та послуг. Під організаційними інноваціями слід розуміти забезпечення розробки та впровадження організаційних заходів, спрямованих на удосконалення функціональної, організаційної, адміністративної структури з метою підвищення ефективності виробничо-господарської діяльності підприємства. Інформаційні інновації пов'язані з використанням сучасних інформаційних технологій забезпечення господарчої діяльності з метою економії часу на отримання необхідної інформації, здешифрування інформаційних ресурсів та розробки власної інформаційної бази підприємства. Управлінські інновації спрямовані на створення та використання прогресивних сучасних форм організації та управління персоналом на підприємстві з метою підвищення продуктивності праці. Маркетингові інновації зумовлені необхідністю створення та підтримки активної збутової політики підприємства, яка забезпечувала б терміновий збут виробленої продукції або послуг за необхідними обсягами з метою отримання прибутку [10]. Проаналізувавши види інновацій, можна стверджувати, що організаційні та управлінські інновації дублюють одна одну, тому, на нашу думку, їх необхідно об'єднати.

Згідно з рекомендаціями Осло виділяють продуктові, процесні (технологічні), організаційні, маркетингові інновації [17]. На наш погляд, саме це групування інновацій є найбільш сприйнятливим для подальшого дослідження.

Визначившись з сутністю та видами інновацій, слід зазначити, що рівень впровадження інновацій в Україні надзвичайно низький, наслідком чого є:

- нестача коштів для розвитку інноваційної діяльності;
- недостатня фінансова підтримка з боку держави;
- значний обсяг витрат на нововведення;
- недосконалість законодавчої бази інноваційного розвитку;
- високий економічний ризик впровадження інновацій;
- тривалий термін окупності інновацій;
- нестача кваліфікованих кадрів, здатних сприймати інновації;

- низький платоспроможний попит на нову продукцію;
- гальмування розвитку високотехнологічних галузей промисловості;
- зниження рівня конкурентоспроможності економіки України.

З метою уникнення цих наслідків необхідно запровадити комплексну систему заходів, спрямованих на стимулювання до підвищення інноваційної активності як підприємств, так і робітників. Що стосується працівників, то необхідно основну увагу приділити їх творчій участі у реалізації стратегічних задач інноваційного розвитку виробництва, спонукання до інноваційної праці та інноваційної активності працюючих.

Сутність поняття "інноваційна праця" у термі та практиці поки що є неоднозначним (табл. 1).

Розглянувши точки зору щодо поняття "інноваційна праця", слід зазначити, що з визначенням, яке запропоноване В. Черненко, не можна погоджуватися, оскільки сферою прикладання інноваційної праці є процес не тільки створення новинок, а й їх запровадження та використання, який має специфіку в порівнянні з іншими сферами прикладання праці. Найбільш обґрунтованими з третинних позицій є поняття запропоноване А. Колотом, під яким він розуміє трудову діяльність, для якої характерною є висока частка знаневої, інтелектуальної, творчої компоненти і яка здатна задовольнити суспільні потреби з найбільшим корисним ефектом.

При характеристиці інноваційної діяльності на рівні підприємств використовується поняття "інноваційна активність підприємств" [20].

Щодо категорії "інноваційна активність працівників", то серед фахівців нема єдиної точки зору. Можна виділити декілька підходів, а саме:

- розуміння інноваційної активності як прояву творчості у трудовому процесі (Друкер П., Слезингер Г., Твісс Б., Самуельсон П., Хекхаузен Х.);
- сприйняття інноваційної активності як діяльності суб'єктів підприємницької діяльності щодо створення нововведень у будь-якій сфері (Мочерний С.В.);
- визначення інноваційної активності як однієї з важливих складових характеристик трудового потенціалу або людського потенціалу загалом, реалізація яких дає змогу створювати різноманітні нововведення в процесі трудової діяльності, здійснювати інноваційну працю (Гришнова О.А., Лісогор А.С., Семікіна М.В., Шаульська Л.В.).

Серед недоліків першого підходу є, треба зазначити, те, що він обмежується мікроекономічним рівнем та не враховує вплив зовнішньоекономічного середовища, коливань ринкового попиту, необхідність державного регулювання інноваційної активності найманих працівників.

Представники другого підходу під інноваційною активністю розуміють цілеспрямовану діяльність суб'єктів підприємницької діяльності щодо конструювання, створення, освоєння та виробництва якісно нових видів техніки, предметів праці, об'єктів інтелектуальної власності, технологій, а також впровадження досконаліших форм організації праці й управління виробництвом [8, с. 655]. Запропонований підхід не акцентує уваги на трудовій діяльності розробників інновацій.

Третій підхід розглядає трудову діяльність найманих працівників. Загальна позиція їх ідей полягає в уявленні якісної та кількісної структури трудового потенціалу, умов їх реалізації на всіх економічних рівнях у ринковому середовищі. Здатність найманих працівників до генерації нових ідей, розробки нововведень у будь-якій сфері людської діяльності, прояву творчості, розглядається як

важливий компонент трудового потенціалу суспільства, що створює умови для ефективної праці. При цьому інноваційна активність розглядається як одним із проявів трудової активності, пов'язаної з реалізацією набутих знань, творчих здібностей, професіоналізму. Лісогор Л.С. підкреслює, що за умов формування конкурентного середовища саме знання, творчі здібності, розвинуті інформаційні потреби, здатність до навчання та перенавчання, мотивація саморозвитку визначають можливість інноваційної активності працівників, врешті-решт — їх конкурентні переваги на ринку праці [16, с. 74—78]. Семикіна М.В. виокремлює інноваційну складову у структурі трудового потенціалу окремого працівника, колективу працівників, розуміючи під нею "здатність до розробки і впровадження інновацій, прояву творчості у праці незалежно від сфери трудової діяльності" [18, с. 20].

Третій підхід слід вважати більш доцільним і обґрунтованим, але детальної уваги потребують визначеність сфери інноваційної діяльності та наявність її цілеспрямованості.

Сучасна наукова думка відображає інноваційну активність як здатність та активне прагнення найманих працівників до розробки і впровадження інновацій у відповідності з ринковим попитом на основі набуття новітніх знань, професійного вдосконалення та саморозвитку.

Інноваційна активність працівника залежить від наступних складових його трудового потенціалу (рис. 1)

Інноваційна активність працівника виступає внутрішнім чинником, але її формування та прояв значною мірою знаходиться під впливом зовнішнього середовища. Тому завжди існує ймовірність, що ці обидва чинники діють незалежно один від одного або всупереч один одному. Специфіка інноваційної активності полягає в тому, що вона не може бути однаковою у різних людей, оскільки різним людям притаманні різні рівні мотивації, різні відмінності творчих та інтелектуальних здібностей, різна швидкість розумових процесів. Тому інноваційна активність важко піддається регламентації.

Специфічні особливості інноваційної активності працівників полягають у наступному:

- інноваційна активність вимагає творчих та інтелектуальних здібностей і не може бути притаманна усім працівникам однаковою мірою;
- час на розробку інновацій не піддається регламентації, тому не може мати чітко визначених меж інтенсивності праці;
- суб'єкт інноваційної активності сам визначає складність завдань;
- кінцевий результат та ефект інноваційної активності слабо прогножуються;
- вдосконалення якості результату інноваційної активності не має меж.

При цьому ризиковий характер, непередбачуваність побічних ефектів та кінцевих результатів інноваційної діяльності вносить психологічну напругу в діяльність інноваторів, що відображає тенденцію до спаду інноваційної активності.

Необхідною умовою розвитку інноваційної діяльності є розвиток людських ресурсів, формування нового трудового менталітету в умовах розробки і впровадження інновацій, освоєння професійних знань, нового відношення до економічної діяльності. Сучасні тенденції у виробництві, пов'язані з науково-технічним прогресом і посиленням конкуренції, призводять до підвищення вимог до професіоналізму працівників, їх інтелектуального рівня, якості їх праці.

Для активізації інноваційної активності велике значення має інвестування в персонал, його навчання, матеріальне стимулювання за якісні показники праці, а також створення сприятливих умов праці. Навчання і мотивація працівників спрямовані на формування актив-

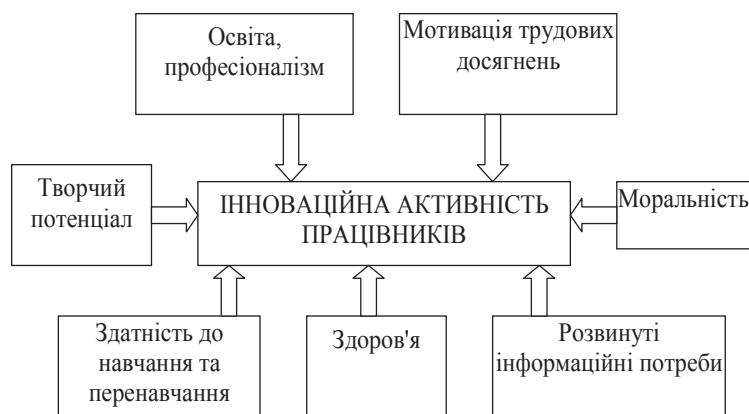


Рис. 1. Чинники впливу на інноваційну активність працівників

ного і кваліфікованого персоналу, який поряд з матеріальною базою і організацією робіт є одним з основних чинників якості праці. Тому для досягнення ефективної діяльності підприємства необхідно запровадити процес постійного підвищення кваліфікації і перепідготовки працівників за всіма необхідними напрямками, у тому числі з управління якістю продукції, вивчення нових властивостей інноваційної продукції, методів забезпечення її використання та надійності.

Як було з'ясовано раніше, для активізації інноваційної діяльності робітників необхідна розробка діючої системи стимулювання. Під стимулювання слід розуміти процес формування та використання конкретних стимулів. Так, Швець І.Б. та Чумаченко Є.В. під стимулюванням розуміють "тип опосередкованого управлінського впливу на поведінку суб'єкта через вплив на умови його життєдіяльності та зовнішні по відношенню до нього обставини, що породжують визначені інтереси та потреби" [25, с. 32] Дороніна М.С., Є.Г. Наумик, О.В. Соловйов вважають, що стимули діють на зовнішні обставини, а не на особистість, тим самим спонукаючи працівників до певних результатів [7, с. 17]. А.М. Колот визначає, що стимулювання — це процес зовнішнього впливу на людину для спонукання її до конкретних дій або процес, який спрямовано на усвідомлене пробудження в неї певних мотивів та цілеспрямованих дій [14, с. 14]. Таким чином, стимулювання є одним із заходів, за допомогою якого може здійснюватися мотивування діяльності, у тому числі й інноваційної.

Під стимулюванням інноваційної діяльності підприємств розуміється процес зовнішнього впливу на інтереси суб'єктів господарювання та їхніх працівників, інших учасників інноваційного процесу, передусім суб'єктів фінансування інновацій, для прояви у них спонукального мотиву у здійсненні інноваційної діяльності [9, с. 364].

Стимулювання до інноваційної активності є дуже складним процесом через специфіку цього виду діяльності. Специфіка полягає в тому, що, по-перше, необхідно домогтися підвищення розумової активності, стимулювати пошук нестандартних рішень, створити і підтримувати атмосферу творчості. По-друге, сама по собі інноваційна діяльність у ринкових умовах не виступає кінцевим результатом, а тільки її комерційний результат, якого взагалі може не бути. В той же час головною передумовою впровадження результатів наукових досліджень та їх комерціалізації є сприятливе інноваційне середовище та розвиненість реального сектора економіки.

Таким чином, під стимулюванням інноваційної діяльності підприємств слід розуміти процес зовнішнього впливу на інтереси роботодавців, робітників, суб'єктів фінансування інновацій для появи в них спонукального мотиву у здійсненні інноваційної діяльності та підвищенні її ефективності.

Основними напрямками стимулювання інноваційної активності вважаються наступні: пошук, відбір та підготовка висококваліфікованих фахівців; формування по-

зитивного сприйняття інновацій; привабливість нововведень для творчих людей; активна участь у розробці і впровадженні інновацій; формування іміджу організації, яка активно підтримує інновації, цінує творчих людей; формування колективу творчих працівників; накопичення і розвиток інноваційного потенціалу.

ВИСНОВКИ

Розглянувши концептуальні підходи до визначення сутності системи стимулювання інноваційної активності працівників, було визначено:

— підходи щодо визначення сутності інновацій. Сутність першого підходу полягає у зміні, упровадженні нових або вдосконалених рішень у техніку, організацію, процес постачання та збуту продукції. Другий — у процесі впровадження суттєво нових виробів та технологій, підходів, елементів, принципів замість існуючих;

— види інновацій: продуктові, процесні (технологічні), організаційні, маркетингові інновації;

— сутність поняття "інноваційна праця", під якою розуміється трудова діяльність, для якої характерна висока частка знаневої, інтелектуальної, творчої компоненти і яка здатна задовольнити суспільні потреби з найбільшим корисним ефектом;

— три підходи до визначення інноваційної активності працівників, а саме: розуміння інноваційної активності як прояву творчості у трудовому процесі; сприйняття інноваційної активності як діяльності суб'єктів підприємницької діяльності щодо створення нововведень у будь-якій сфері; визначення інноваційної активності як однієї з важливих складових характеристик трудового потенціалу або людського потенціалу загалом, реалізація яких дає змогу створювати різноманітні нововведення в процесі трудової діяльності, здійснювати інноваційну працю;

— чинники впливу на інноваційну активність: творчий потенціал, освіта, професіоналізм, здоров'я, мотивація трудових досягнень тощо;

— сутність стимулювання інноваційної діяльності підприємств, під яким розуміється процес зовнішнього впливу на інтереси роботодавців, робітників, суб'єктів фінансування інновацій для порятку в них спонукального мотиву у здійсненні інноваційної діяльності та підвищенні її ефективності. Стимулювання інноваційної активності на підприємстві суттєво вимагає охоплення двох основних напрямів: підвищення економічної віддачі інновацій: зростання прибутку, зниження витрат, підвищення якості продукції та ін.; стимулювання творчої активності працівників, створення умов для її розвитку.

Література:

1. Амоша О.І. Механізм забезпечення активізації інноваційної діяльності в Україні/ О.І. Амоша// Соціально-економічні аспекти промислової політики: сб. науч. тр./ НАН України Ін-т економіки промсти; редкол.: Амоша А.І. (отв. ред.) і др. — Донецьк, 2006. — С. 5—16.
2. Антонюк В. Кадри для інноваційної діяльності: проблеми формування та використання/ В. Антонюк// Україна: аспекти праці. — 2007. — № 5. — С. 42—47.
3. Богиня Д.П. Інноваційна праця в умовах трансформації економіки / Д.П. Богиня // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. — 2008. — № 2 (12). — С. 40—43.
4. Богиня Д.П. Інноваційна праця в умовах трансформації економіки / Д.П. Богиня// Вісник Донбаської державної машинобудівної академії: зб. наук. праць. — 2008. — № 2 (12). — С. 40—43.
5. Геєць В.М. Інноваційні перспективи України/ В.М. Геєць, В.П. Семиноженко. — Х.: Константа, 2006. — 272 с.
6. Гордиенко А.А. Наука и инновационное предпринимательство в современном обществе: Социокультурный подход/ А.А. Гордиенко, С.Н. Еремін, Е.А. Тюга-

шев. — Новосибирск: Ин-т археологии и этнографии СО РАН, 2000. — 279 с.

7. Доронина М.С. Управление мотивацией: [Научн. издание]/ М.С. Доронина, Е.Г. Наумик, О.В. Соловьев. — Харьков: Изд. ХНУ, 2006. — 240 с.

8. Економічна енциклопедія. Т.2/ [редкол.: С.В.Мочерний (відпов.ред.) та ін.]. — К.: Видавничий центр "Академія", 2001. — 848 с.

9. Економіка і організація інноваційної діяльності: підручник / О.І. Волков, М.П. Денисенко, А.П. Гречан та ін.; під ред. проф. Волкова О.І., проф. Денисенка М.П. — К.: ВД "Професіонал", 2004. — 960 с.

10. Закон України "Про інноваційну діяльність" // Голос України офіційне видання. — 09.08.2002. — № 144.

11. 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.

12. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 2007. — № 4. — С. 4—9.

13. Колот А.М. Інноваційно-інтелектуальні чинники розвитку вищої освіти як провідного інституту економіки знань // Стратегія розвитку України: економіка, соціологія, право. — К.: НАУ, 2008. — Вип. 1-2. — С. 502—507.

14. Колот А.М. Мотивація персоналу: підруч./ А.М. Колот. — К.: КНЕУ, 2002. — 337 с.

15. Ландик В.И. Инновационная стратегия предприятия: проблемы и опыт их решения: моногр./ В.И. Ландик. — К.: Наук. Думка, 2003. — 364 с.

16. Лісогор А.С. Конкурентність ринку праці: механізми реалізації: монографія / відпов. ред. Е.М.Лібанова. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2005. — 168 с.

17. Руководство Осло "Рекомендации по сбору и анализу данных по инновациям". — Электронный ресурс: Режим доступа <http://mon.gov.ru>

18. Семикіна М.В. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання: монографія / М.В. Семикіна, Л.А. Коваль — Кіровоград: Степ, 2002. — 212 с.

19. Семикіна М.В. Методологія регулювання інноваційної активності персоналу на засадах соціального діалогу / М.В. Семикіна, Л.А. Збаржевецька, О.О. Смірнов / Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. — 2008 — № 2 (27). — С. 158—163.

20. Собко О.М. Активізація інноваційної діяльності промислових підприємств: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.01 "Економіка підприємства й організація виробництва" / О.М. Собко. — Тернопіль, 2001. — 20 с.

21. Стандарт звітності з наукових досліджень та розробок (Proposed Standard Practice for Surveys of Research and Experimental Development — the Franscati Manual). — ОЕСР, 2002. — С. 150.

22. Твисс В. Управление научно-техническими нововведениями / В. Твисс [сокр. пер. с англ.; авт. предисл. и научн. ред. К.Ф. Пузыня]. — М.: Экономика, 1989. — 271 с.

23. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку: колективна монографія / За ред. М.В. Семикіної. — Кіровоград: ВАТ Кіровоградське видавництво, 2008. — 304 с.

24. Черненко В. Інноваційна праця та мотиваційні основи її розвитку/ В. Черненко// Україна: аспекти праці. — 2007. — № 6. — С. 30—34.

25. Швець И.Б. Экономические основы формирования средств на оплату, стимулирование труда и социальную компенсацию / И.Б. Швець, Е.В. Чумаченко. — Донецьк, 2001. — С. 32.

26. Шумпетер Й. Теория экономического развития: пер. с нем./ Й. Шумпетер. — М.: Прогресс, 1982. — 455 с.

Стаття надійшла до редакції 08.05.2012 р.