

О. Е. Сенічкіна,
викладач кафедри менеджменту та бізнесу
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

ВПЛИВ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ НА ОБГРУНТУВАННЯ ПІДХОДІВ, ЩОДО АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ ФАХІВЦІВ

O. Senichkina,
Lecturer, Department of Management and Business. Kharkiv National Economic University. S. Kuznets

EFFECT ON GROUNDS VALUE ORIENTATIONS APPROACH, TO ACTIVATION THE INNOVATIVE WORK EXPERTS

Статтю присвячено дослідженню інноваційних ціннісних орієнтацій фахівців, які здійснюють інноваційну працю. Обгрунтовано необхідність їх врахування при розробці засобів активізації інноваційної праці. На основі теоретичного дослідження запропоновано перелік необхідних інноваційних ціннісних орієнтацій фахівців, які будуть спрямовувати його поведінку у бажаному для підприємства напрямі. Обгрунтовано необхідність оцінки ціннісних орієнтацій фахівців, яка дозволяє виявляти наявні ціннісні орієнтації та зіставляти їх з необхідними інноваційними ціннісними орієнтаціями задля розуміння їх відповідності, що дозволить більш ґрунтовно підходити до розробки дієвих засобів активізації інноваційної праці фахівців.

The article studies the innovation value orientations of professionals engaged in innovative work and the necessity of taking into account the development of innovative means of intensification of innotion labor are justified. Based on the theoretical research of the list of necessary innovation value orientations of professionals are proposed who will guide their behavior in the desired direction for the enterprise. The necessity for assessment of value orientations of professionals that can detect current value orientation and correlate them with thenecessary innovative value orientations in order to understand their compliance, enabling more thorough approach to the development of effective means of promotion of innovative labor experts are proposed.

Ключові слова: інноваційні ціннісні орієнтації, інноваційна праця, засоби активізації.
Key words: the innovation value orientations, innovative work, means of intensification.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Ключовим чинником у досягненні високих інноваційних результатів підприємства є фахівці, які здійснюють інноваційну працю. Дослідження організації інноваційної праці фахівців на вітчизняних підприємствах засвідчує бездієвість керівник у цьому напрямі, що відображається на показниках результативності інноваційної діяльності підприємств та актуалізує питання створення нових підходів до їх управління, що дозволило б перетворювати монотонну роботу на захоплюючу творчу працю, яка б давала змогу фахівцю у повному обсязі реалізовувати творчі здібності, створювати нове, виявляти ініціативу щодо знаходження нових відкриттів.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Висвітлення проблеми знайшло відображення у монографіях, низці статей, дисертаціях таких відомих вчених, як Петрова І.Л., Шпильова Т.І., Сисоліна Н.П. [1], Шевченко О.О. [2], Стадник В.В. [3], Колот А. [4], Намова О.О. [5] та багатьох інших, які вивчають управління, оцінку, мотивацію, стимулювання, особливості

працівників, які здійснюють інноваційну працю. У зв'язку з наявністю достатньою кількості досліджень, присвячених вивченню інноваційних працівників, увагу зосереджено на ціннісних орієнтаціях фахівців, які здійснюють інноваційну працю внаслідок їхнього впливу на поведінку фахівця.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Метою статті є спроба обґрунтувати підходи щодо активізації інноваційної праці фахівців враховуючи вплив ціннісних орієнтацій.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Як зазначає автор у [6], поведінку працівника під час праці визначають мотиватори, побудовані на основних цінностях людини. Такої ж думки дотримується Семікіна М.В. [7], яка зазначає, що ціннісні орієнтації створюють відповідну мотивацію для певного відношення до праці. А на погляд вченого у [8], ціннісні орієнтації визначають ставлення до праці, відображають спрямованість інтересів фахівця та визначають його головні

пріоритети у праці. Отже, один із головних принципів підвищення інноваційної активності працівника є формування в нього необхідних ціннісних орієнтацій та їхня підтримка на необхідному рівні.

Відповідно до наукової літератури [9], цінності — ключові життєві орієнтири людини, що визначають спосіб і характер її діяльності у житті. Ціннісні орієнтації — відображають ставлення індивіда до різних об'єктів і явищ [10]. Система ціннісних орієнтацій визначає змістову сторону спрямованості особистості і складає основу її ставлення до навколишнього світу, до інших людей, до самої себе [11]. Вона є основою світогляду та ядром мотивації життєвої активності, основою життєвої концепції і "філософії життя", що спрямовує поведінку людини. Ціннісні орієнтації формуються у процесі соціального розвитку індивіда, його участі в трудовому житті. В багатьох дослідженнях [12—15] поняття "цінності" збігається з поняттям "ціннісні орієнтації", тому що однозначних відмінностей між ними не існує. Так при вивченні окремих індивідів використовують як поняття "ціннісні орієнтації", так і "цінності", а при вивченні характеристик суспільства, культури, та окремих соціальних груп використовується термін "цінність". Розбіжності в цих поняттях полягають у тому, що цінність — об'єктивна, а ціннісна орієнтація — суб'єктивна категорія. Під ціннісними орієнтаціями розуміється відображення в свідомості людини цінностей, які вона визнає в якості стратегічних життєвих цілей та загальних світоглядних орієнтацій. Таким чином, здається цілком виправдано говорити о цінностях особистості, як її ціннісних орієнтаціях (тобто об'єднувати ці поняття). Необхідність вивчення ціннісних орієнтацій з метою спрямування трудової діяльності людини підтверджує твердження В.Б. Ольшанського, який зазначає, що цінності — це маяки, які допомагають знайти в потоці інформації ту, яка є найбільш важливою для життєдіяльності людини, для її поведінки, а те, що суперечить цінностям буде ігноровано" [16]. Тобто, якщо ціннісні орієнтації працівника не співпадають з цілями підприємства, то, відповідно, цілі не будуть досягнуті. Інші вчені [17] досліджують основні складові трудової поведінки та виокремлюють: потреби — потреба в чомусь необхідним для підтримки життєдіяльності організму, людської особистості, соціальної групи, суспільства загалом; інтереси — реальні причини дій, які формуються у соціальних групах, індивідів у зв'язку з різними положенням та ролі в суспільному житті; мотиви — усвідомлене відношення (суб'єктивне) до своїх вчинків (внутрішнє спонукання); ціннісні орієнтації — визнані особистістю соціальні цінності, які є метою життя та основними засобами її досягнення, через що набувають статусу головних регуляторів трудової поведінки індивідів; установки — загальна орієнтація людини на певний соціальний об'єкт, яка передуює дії та виражає її схильність діяти певним чином відносно даного об'єкта; трудова ситуація — комплекс умов, у яких реалізується трудовий процес; стимули — зовнішній щодо людини вплив, що має побудити її до бажаної трудової поведінки.

Описане вище підтверджує важливість врахування ціннісних орієнтацій у процесі активізації інноваційної праці фахівців та вибору відповідних методів активізації, оскільки саме вони спрямовують поведінку людини у необхідному напрямі. Але не слід забувати, що кожна людина має свої особливості, так само і фахівці, які здійснюють

інноваційну діяльність, мають володіти певними особистісними рисами, що визначають їхні ціннісні орієнтації, які мають сприяти інноваційним досягненням. Так, аналіз праць вітчизняних та зарубіжних вчених, надав змогу сформулювати перелік ціннісних орієнтацій, який повинен бути присутній у кожного фахівця, який займається інноваційною працею, задля отримання від неї бажаних результатів, а саме: прагнення до створення нового, прагнення до саморозвитку, прагнення передачі своїх знань іншим, доводити ідею до впровадження, прагнення до безперервного навчання, прагнення до досягнення найінноваційніших результатів, прагнення до самореалізації. На погляд автора, цей перелік необхідних ціннісних орієнтацій фахівця, слід визначити як "інноваційні ціннісні орієнтації".

Таким чином, можна стверджувати, що у процесі формування програм активізації інноваційних фахівців, керівництво сучасних підприємств повинно враховувати наявні ціннісні орієнтації з метою підтримки та розвитку найважливіших у кожній конкретній ситуації, тобто формування відповідного мотиваційного ядра, що сприятиме швидкому й ефективному впровадженню нових ідей. З огляду на це, на перший план виходить проблема формування бажаного для підприємства переліку інноваційних ціннісних орієнтацій фахівців, які здійснюють інноваційну працю та практичної оцінки ступеню відповідності йому наявних ціннісних орієнтацій фахівців.

Вивчення цінностей і особистісних смислів людини здійснюється у процесі проведення масових соціологічних опитувань, анкетування окремих груп населення, при оцінці психологічного клімату колективу, а також при вирішенні завдань індивідуального психодіагностичного дослідження [18]. Об'єктом дослідження психолога є як власне ціннісно-сміслова сфера, так і особливості мотиваційної сфери особистості, її спрямованість, установки, інтереси, світогляд і т.д.

Наразі існує безліч різних методик оцінки та виявлення ціннісних орієнтацій людини, що залежать від виокремлених типів ціннісних орієнтацій та обраного методу збору даних, які визначають напрям досліджень.

Аналіз сучасної літератури [19—22, 13] дозволяє виявити: існуючі методики присвячені вивченню ціннісних орієнтацій, згруповані по блокам залежно від кінцевої мети та методу дослідження, його напрямку. З огляду на напрям дослідження, більш прийнятною, на наш погляд, є методика Ш. Шварца, яка може бути використана без залучення зовнішніх професіоналів — психологів, дозволить оцінити ціннісні орієнтації особистості та вистроїти їх у порядку значущості для працівника. Крім того, дана методика відрізняється простотою запитань, швидкістю обробки результатів, її адаптивністю до різних умов використання.

На підставі застосування методики вченого [19], стає можливим сформулювати ціннісні типи особистості фахівця, виявлення наявних потреб та сформулювати на підставі отриманих результатів дієві засоби впливу. Відповідно до концепції вченого, можна виділити такі ціннісні типи [19]:

— влада (power) — соціальний статус, домінування над людьми і ресурсами (авторитет, багатство, соціальна влада, збереження свого суспільного іміджу, суспільне визнання);

— досягнення (achievement) — особистий успіх через прояв компетентності відповідно до соціальних стандартів;

— гедонізм (hedonism) — насолода або чуттєве задоволення;

— стимуляція (stimulation) — хвилювання, глибокі переживання та прагнення до новизни (є похідним від потреби в різноманітності для підтримки оптимального рівня активності);

— самостійність (selfdirection) — самостійність думки і вибору дії, у творчості та дослідницькій активності (похідна від потреби у самоконтролі та самоврядуванні, автономності та незалежності);

— універсалізм (universalism) — розуміння, терпимість і захист благополуччя всіх людей і природи;

— доброта (benevolence) — збереження і підвищення благополуччя близьких людей (корисність, лояльність, поблажливість, чесність, відповідальність, дружба, зріла любов);

— традиції (tradition) — повага і відповідальність за культурні та релігійні звичаї та ідеї;

— конформність (conformity) — стримування дій і спонукань, які можуть зашкодити іншим і не відповідають соціальним очікуванням;

— безпека (security) — безпека і стабільність суспільства, відносин і самого себе.

Дії, як зазначає Шварц, відповідно до типу цінностей, можуть конфліктувати, або, навпаки, співпадати з іншими цінностями. Конфліктність та сумісність вчений відображає на відомому "колі Шварца", об'єднуючи 10 ціннісних типів у 4 категорії цінностей та розподіляючи їх по колу. На думку автора, ті цінності, що розташовуються по колу разом, мають зв'язки з подібними ціннісними типами. Послаблення зв'язку спостерігається по мірі просування по круговій структурі в обох напрямках.

Ціннісні орієнтації, необхідні фахівцю для здійснення інноваційної праці (інноваційні ціннісні орієнтації), та відповідні їм ціннісні типи по Ш. Шварцу наведено у таблиці 1.

Так, відповідно до таблиці, на першому місці повинна бути самостійність, яка проявляється у важливості для людини продукувати нові ідеї, бути творчою, використовувати оригінальний підхід до праці самостійно приймати рішення. На другому — досягнення — люди мають захоплюватися роботою, прагнення до визнання досягнень. На третьому місці розташувалась стимуляція — постійне прагнення до створення нового, любов до ризику та гедонізму, що проявляється у виконанні того, що приносить задоволення. Всі зазначені типи знаходяться порядку колі Шварца, що свідчить про єдність намірів їхніх носіїв щодо інноваційної праці за умов наявності творчих здібностей та професійних компетенцій.

Наведене співвідношення ціннісних типів по Ш. Шварцу та інноваційних ціннісних орієнтацій фахівців дають змогу зіставити із потребами за А. Маслоу [12]. Як видно, орієнтації фахівців повинні відповідати потребам вищого рівня. Оскільки, на думку автора, потреби актуалізуються у порядку задоволення потреб нижчого рівня, то для повної реалізації інноваційних здібностей фахівців та формування в них необхідних інноваційних ціннісних орієнтацій, потреби нижчого рівня повинні бути повністю задоволені. Якщо звернутися до трудових ціннісних орієнтацій працівників, віокремлених вітчизняними вченими [1,2,3], це: гарний зарібок, надійне місце роботи, відповідність праці здібностям,

Таблиця 1. Ціннісні типи та інноваційні ціннісні орієнтації

Необхідні інноваційні ціннісні орієнтації фахівця	Відповідні ціннісні типи
Досягнення поставленої мети	Досягнення
Орієнтація на інноваційні результати	Стимуляція
Прагнення до самореалізації	Самостійність
Відданість своїй праці	Самостійність
Внутрішня мотивація	Самостійність
Прагнення до досягнення найвищих результатів	Досягнення
Прагнення до безперервного навчання	Стимуляція
Прагнення до інтересів підприємства	Самостійність
Прагнення до створення нового	Стимуляція
Прагнення до саморозвитку	Самостійність
Прагнення передачі своїх знань іншим	Доброта
Доводити ідею до впровадження	Досягнення
Прагнення до самостійності та незалежності	Самостійність

зручний час роботи, тривала відпустка, шановна суспільством праця, можливість спілкування, відсутність надмірного тиску, можливість кар'єрного зростання. Більшість з них відповідають фізіологічним, соціальним та потребам у безпеці за А. Маслоу.

Підтвердженням необхідності задоволення потреб нижчого рівня задля повної реалізації здібностей фахівця під час здійснення інноваційної праці є класифікація трудових потреб фахівців наукової праці, які згруповані у [17]: професійні — можливість повною мірою розвивати та використовувати свої знання, здібності, досвід, самому регламентувати роботу, робити свій внесок у дослідження та розробки, реалізовувати ідеї на практиці, служити на розвиток НТП, співпрацювати з однопідприємцями; матеріальні — мати високі заробітки, гідне матеріальне становище, стабільність, впевненість у житті; статусні — відчувати стабільність, визнання, досягати високого суспільного становища; особистісні — самому регламентувати свою роботу, робочий день, жити та працювати відповідно до своїх інтересів. Отже, при співвідношенні їх з потребами фахівця, інноваційної праці, сформованими під впливом необхідних ціннісних орієнтацій, — це є особистісні та професійні потреби. Але особистісні мають бути задоволені ще при прийомі на роботу задля повної віддачі фахівця професійним потребам, що також має бути враховано при формуванні засобів активізації.

Виокремлені ціннісні орієнтації фахівців інноваційної праці та виявлені потреби, сформовані під їх впливом, їхнє співвідношення з трудовими потребами фахівців, дозволило виявити необхідний тип мотивації (табл. 2), які, на думку вчених [17], представлені у сім типів сформованих під впливом трудових цінностей: самореалізація; робота і зарібок; інші інтереси; зарібок і корисність; зарібок і просування; неприємний обов'язок; змішана мотивація.

Фахівець, зможе гідно здійснювати інноваційну працю, тільки за умови що його мотиваційний тип буде — самореалізація. Наведені співставлення представлено у таблиці 2.

Враховуючи існуючий перелік типів мотивації, можна стверджувати, що для інноваційних фахівців найбільш прийнятні є самореалізація.

З огляду на зазначене, видається перспективним виявляти ціннісні типи фахівців, які здійснюють інноваційну працю, за допомогою методики Ш. Шварца [19]. Однак оцінювання ціннісних орієнтацій по Ш. Шварцу, надасть загальні результати оцінки ціннісних типів фахівців.

Таблиця 2. Взаємозв'язок між ціннісними орієнтаціями фахівців інноваційної праці, їхніми актуальними потребами, ціннісними типами та типом мотивації

Необхідні інноваційні ціннісні орієнтації фахівця	Потреби наукової праці	Ціннісні типи по Шварцу	Тип мотивації	Потреби по Маслоу, які формуються під впливом ціннісних орієнтацій
Досягнення вставленої мети	Особистісні	Досягнення	Самореалізація	Поваги
Орієнтація на інноваційні результати	Професійні Особистісні	Стимуляція	Самореалізація	Самовираження
Прагнення до самореалізації	Особистісні	Самостійність	Самореалізація	Самовираження
Необхідні інноваційні ціннісні орієнтації фахівця	Потреби наукової праці	Ціннісні типи по Шварцу	Тип мотивації	Потреби по Маслоу, які формуються під впливом ціннісних орієнтацій
Відданість своїй праці	Професійні	Самостійність	Самореалізація	Любові
Внутрішня мотивація	Особистісні	Самостійність	Самореалізація	Самовираження
Прагнення до досягнення найвищих результатів	Особистісні Професійні	Досягнення	Самореалізація	Самовираження
Прагнення до безперервного навчання	Професійні	Стимуляція	Самореалізація	Самовираження
Прагнення до інтересів підприємства	Професійні	Самостійність	Самореалізація	Самовираження
Прагнення до створення нового	Особистісні Професійні	Стимуляція	Самореалізація	Любові
Прагнення до саморозвитку	Особистісні	Самостійність	Самореалізація	Самовираження
Прагнення до передачі своїх знань іншим	Професійні	Доброта	Самореалізація	Поваги
Доводити ідею до впровадження	Особистісні	Досягнення	Самореалізація	Самовираження
Прагнення до самостійності та незалежності	Професійні	Самостійність	Самореалізація	Самовираження

Виникає об'єктивна причина у виявленні трудових ціннісних орієнтацій фахівців звертаючи увагу на рівень важливості ціннісної орієнтації для фахівця, та ймовірністю підтримки (розвитку) необхідного рівня на конкретному підприємстві, що може мати наслідки у формуванні ціннісних типів по Ш. Шварцу. Тому була розроблена анкета оцінки стану трудових ціннісних орієнтацій за рівнем значущості для фахівця та ймовірності підтримки (розвитку) на конкретних підприємствах. Анкети дадуть змогу сформулювати об'єктивні висновки, щодо трудових ціннісних орієнтацій фахівців, враховуючі ті, які для них значимі та такі, які мають ймовірність підтримки (розвитку) на зазначеному підприємстві. На результатах дослідження можливо сформулювати висновки про потреби фахівців та ймовірність їх задоволення на конкретному підприємстві. Данні висновки нададуть змогу сформулювати дієву політику задоволення наявних потреб фахівців, що дозволить змінити ціннісні орієнтації фахівців.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Таким чином, зазначаючи значущість ціннісних орієнтацій фахівців, виникає потреба у дослідженні їх на кожному підприємстві, яке спрямовано на результативну інноваційну діяльність, задля змоги аналізу відповідності ціннісних орієнтацій фахівців необхідним інноваційним ціннісним орієнтаціям для підприємства. Також необхідно більш ґрунтовно вивчати трудові ціннісні орієнтації

фахівців задля виявлення можливості їх підтримки (розвитку) на підприємстві. Це надасть змогу зробити висновки щодо відповідності актуальних потреб фахівців застосовуваним засобам їх задоволення на конкретному підприємстві. У разі невідповідності, керівникам потрібно переглянути політику підприємства щодо активізації фахівців інноваційної праці, удосконалити засоби задоволення наявних потреб та прагнути до актуалізації та розвитку потреб вищого рівня у інноваційних фахівців, які нададуть змогу реалізовувати творчі здібності, постійно бути у пошуку нових підходів та проблем, ініціювати розробку нових продуктів.

Література:

1. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди: Монографія / Петрова І.Л., Шпильова Т.І., Сисоліна Н.П. За наук. ред. проф. Петрової І.Л. — К.: Дорадо, 2010. — 320 с.
2. Інновації та їх інвестиційне забезпечення: методологічний аспект: монографія. / О.О. Шевченко. — Краматорськ: ДДМА, 2009. — 168 с.
3. Стадник В.В. Системне забезпечення мотивації інноваційного розвитку підприємницьких структур: монографія / В.В. Стадник. — Хмельницький: ХНУ, 2009. — 271 с.
4. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / Україна: аспекти праці. — № 4. — 2007. — С. 6—7.

5. 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.

6. Корниенко Е.В. Трудовая мотивация и трудовые ценности российского общества: системный анализ современных тенденций: монография. — Таганрог: РГСУ. — Изд-ль А.Н. Ступин, 2012. — 104 с.

7. Семикіна, М.В. Мотивація конкурентоспроможності праці: Теорія і практика регулювання [Текст]: моногр. / М.В. Семикіна. — Кіровоград: ПіК, 2003. — 426 с.

8. Богиня Д.П. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д.П. Богиня, М.В. Семикіна. — К.: Штурм, 2003. — 382 с.

9. Психологический словарь <http://psychology-net.ru/dictionaries/psy.html?word=1097>

10. Философский словарь http://dic.academic.ru/dic.nsf/dic_new_philosophy/1341/ЦЕННОСТНЫЕ

11. <http://hpsy.ru/authors/x289.htm> Яницкий М.С. Общая характеристика развития теоретических представлений о ценностях и ценностных ориентациях личности.

12. Маслоу А. Мотивация и личность. — СПб.: Питер, 2008, — 337 с.

13. Олпорт Г. Становление личности: Избранные труды / [Пер. с англ. Л. В. Трубицыной и Д. А. Леонтьева]; под общ. ред. Д. А. Леонтьева. — М.: Смысл, 2002. — 256 с.

14. Роджерс К. Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека. — М.: Издательская группа "Прогресс", "Универс", 1994. — 480 с.

15. Франкл В. Воля к смыслу. — М.: Апрель Пресс; ЭКСМО-Пресс, 2000. — 97 с.

16. Ольшанский В.Б. Практическая психология для учителей, М.: Онега, 1994. — 272 с.

17. Адамчук В.В. Экономика и социология труда: (учебник для вузов) / Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. — М.: ЮНИТИ, 1999. — 470 с.

18. Смелзер Н. Социология. Пер. с англ. науч. ред. проф. В.А. Ядов. — М.: Феникс, 1994. — 688 с.

19. Schwartz, S. H. (2004). Basic human values: Their content and structure across countries. In A. Tamayo & J Porto (Eds.), Valores e trabalho [Values and work]. Brasilia: Editora Universidade de Brasilia.

20. Гозман Л.Я. Психология эмоциональных отношений / Л.Я. Гозман. — М.: Наука, 1987.

21. Шостром Э. Анти-Карнеги или Человек-манипулятор [Электронный ресурс]. — Минск: ТПЦ "Полифакт", 1992. — Режим доступа: <http://rudocs.exdat.com/docs/index-138337.html>

22. Довідник практичного психолога. Психодіагностика / За заг. ред. С.Т. Посохова. — М.: АСТ; СПб.: Сова, 2006. — 671 с.

3. Stadnik, V. (2009), Systemne zabezpechennia motyvatsii innovatsijnoho rozvytku pidpriemnyts'kykh struktur [System providing motivation innovative development of business organizations], KNU, Khmelnytsky, Ukraine.

4. Kolot, A. (2007), Innovatsijna pratsia ta intelektual'nyj kapital u systemi faktoriv formuvannia ekonomiky znan [Innovative work and intellectual capital in the system factors of the knowledge economy], Ukraine.

5. Naumov, A.A. (2010), "Innovation activities of personnel to ensure the competitiveness of enterprises", Ph.D. Thesis, Economics and management (economic activity), Kyiv.

6. Kornienko, E.V. (2012), [Work motivation and work values of n society: a systematic analysis of contemporary trends], RGSU, Taganrog, Russia.

7. Semykina, N.V. (2003), Motyvatsiia konkurentospromozhnosti pratsi: Teoriia i praktyka rehuliuвання [Motivation competitive work: Theory and practice of regulation], PIC, Kirovograd, Ukraine.

8. Bohynia, D.P. (2003), Mental'nyj chynnyk u sferi pratsi: problemy teorii ta praktyky [Mental factor at work: problems of theory and practice], Storm, Kyiv, Ukraine.

9. Psychological dictionary <http://psychology-net.ru/dictionaries/psy.html?word=1097>

10. Philosophical Dictionary http://dic.academic.ru/dic.nsf/dic_new_philosophy/1341/ЦЕННОСТНЫЕ

11. Yanytskyy, M.S. General characteristics of development Theoretically presented at tsennostnykh Orientation Values and personality <http://hpsy.ru/authors/x289.htm>

12. Maslow, A. (2008), Motivacija i lichnost' [Motivation and personality], Peter, St. Petersburg, Russia.

13. Olport, G. (2002), Stanovlenie lichnosti: Izbrannye trudy [Formation of personality: proceedings Favourites], Meaning, Moscow, Russia.

14. Rodgers, K.R. (1994), Vzgljad na psihoterapiju. Stanovlenie cheloveka [Sight in psychotherapy. Formation man.], "Unyvers", Moscow, Russia.

15. Frankl, V. (2000), Volja k smyslu [Will to meaning], April Press; Eksmo-Press, Moscow, Russia.

16. Ol'shanskij, V.B. (1994), Prakticheskaja psihologija dlja uchitelej [Practical psychology for teachers], Oнега, Moscow, Russia.

17. Adamchuk, V.V. (1999), Ekonomika i sociologija truda: (uchebnik dlja vuzov) [Economics and sociology of labor (textbook for high schools)], Unity, Moscow, Russia.

18. Smelzer, N. (1994), Sociologija [Sociology], Phoenix, Moscow, Russia.

19. Schwartz, S.H. (2004). Basic human values: Their content and structure across countries. Universidade de Brasilia, Brasilia.

20. Gozman, L.J. (1987), Psihologija emocional'nyh otnoshenij [Psychology emotional relationships], Nauka, Moscow, Russia.

21. Shostrom, J. (1992), Anti-Karnegi ili Chelovek-manipuljator [Anti-Carnegie or Man manipulyator], TPTS "Polyfakt", Minsk, <http://rudocs.exdat.com/docs/index-138337.html>

22. Dovidnyk praktychnoho psykholoha [Directory of practical psychology], AST, Moscow; Owl, St. Petersburg. (2006), Russia.

Стаття надійшла до редакції 22.04.2014 р.

References:

1. Petrova, I.L., Shpylyova, T.I., Sysolina, N.P. (2010), Innovatsijna diialnist: stymuly ta pereshkody [Innovative activity: Incentives and barriers], Dorado, Kyiv, Ukraine.

2. Shevchenko, O.O. (2009), Innovatsii ta ikh investytsijne zabezpechennia: metodolohichnyj aspekt [Innovation and investment security: a methodological aspect], DSEA, Kramatorsk, Ukraine.