

## ІННОВАТОРИ СУСПІЛЬСТВА ЗНАНЬ

### Ціннісно-мотиваційний вектор підготовки знаннєвого працівника в контексті інтенсифікації інноваційного розвитку

*Інноватика сприяє творенню економіки, ґрунтованої на знаннях, а заодно й суспільства, що розвивається як громадянське на базі індивідуальної інтелектуальної власності, інноваційної культури, творчої активності. Це відповідно актуалізує пошук методів і способів підготовки знаннєвого працівника як соціального суб'єкта ефективного використання інтелектуального капіталу в інформаційному суспільстві, а на нинішньому етапі — у суспільстві знань.*

*Отже, сучасна «багатовимірна людина» суспільства знань витісняє зі сцени історії суто «економічну людину» індустріальної епохи. Культурологічна, духовно-інтелектуальна домінанта особистості набуває економічного сенсу, тож інноваційні процеси відбуваються не лише на макро-, а й на мікрорівнях.*

Автор теорії інновацій в економіці Й. Шумпетер у понятті «інновація» вбачав не просто «відкриття» чи «винахід», а радше нововведення прикладного спрямування, що зумовлює соціальні зміни, перехід на новий, вищий рівень розвитку [1]. Ідеться про широкий соціальний контекст упровадження інновацій, зокрема про вироблення, синтез перспективних ідей, створення нових моделей діяльності, формування людських цінностей, політичних і соціальних програм, тобто він (Й. Шумпетер) наголошував на науково-технічних, соціально-економічних, соціально-політичних та інших нововведеннях, на генеруванні, освоєнні й поширенні яких спеціалізується міждисциплінарна сфера наукового знання — інноватика.

Інтенсифікується не лише диверсифікація видів діяльності, дифузія іннова-

цій у системі національної економіки, а й мобільність, структурність, систематизація знань виконавців, зростають їхня творча активність, роль соціальних інститутів, зосереджених на неперервній освіті та підготовці знаннєвого працівника як основного суб'єкта-споживача наукового продукту, що задовольняє потреби сьогодення. Власне, «сучасність тому і з'являється як складний соціальний інститут, бо об'єднує творчих людей, їхні спільноти й об'єднання, а також норми й оцінки, відповідно до яких ці спільноти й об'єднання виникли» [3, 66].

Отже, підготовка знаннєвого працівника — це не лише імператив освіти суспільства знань. Цей процес детермінує нові взаємини між мотивацією і знанням як соціальною цінністю, набутком і духовно-інтелектуальною спадщиною. Знання ста-

© *ВОВКАНИЧ Степан Йосипович. Доктор економічних наук. Провідний науковий співробітник Інституту регіональних досліджень НАН України.*

*АНДРУСИШИН Наталія Іванівна. Молодший науковий співробітник цього ж Інституту.*

*РИНДЗАК Ольга Тадеївна. Кандидат економічних наук. Старший науковий співробітник цього ж Інституту. Львів. (2009)*

ють суспільним надбанням, коли їхній зміст і сенс засвоєння збігаються з власною думкою суб'єкта праці, є складником системи мотивації. Вони творять інтелектуальний продукт розумової діяльності людей; стають особистісними не лише для суб'єкта трудової діяльності, а й для людини як суб'єкта пізнання, генератора нових знань, які відповідно збільшують обсяг і розширюють когнітивні межі попередніх поколінь, набуваючи статусу суспільного континууму (знаннєвого простору, обсягу інформації), яким спільноті (громаді, нації) варто розумно скористатися.

Саме інноваційна діяльність активних суб'єктів завжди творила інформаційне підґрунтя первинних і глибинних культурних трансформацій [4]. І нині передача та освоєння знань забезпечують рекрутування та модернізацію національної еліти як інтелектуально-культурного ядра, що є чи не єдиним можливим способом збереження національних традицій при переході від одного великого універсального інноваційного циклу до іншого [5].

Ці ж учені вважають сучасне українське суспільство таким, що перебуває на етапі завершення радянського циклу і вступу в пострадянський, тобто перебуває на початку великого українського інноваційного циклу, започаткованого радикальною суспільною інноваційною діяльністю, спрямованою на розбудову незалежної, демократичної, соціально ефективної України. В інноваційності держави велику роль відіграватиме активність «творчої меншості». Вона представляє групу, яку умовно можна назвати «інноваторами». Для її виокремлення було проведено міжнародне соціологічне дослідження, одним із учасників якого стала Україна<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> 2005 року в Україні було опитано 2031 особу. Вибір-ка репрезентативна (за ознаками статі, віку, освіти, типу поселення та регіону).

В основу формування групи інноваторів покладено відповіді респондентів на запитання такого змісту: «Для інноватора важливо пропонувати нові ідеї, бути творчою людиною, йому подобається все робити власним оригінальним способом. Скажіть, будь ласка, наскільки така людина дуже схожа, схожа чи не схожа на Вас?». До інноваторів віднесено респондентів, які відповіли «дуже схожа на мене» і «схожа на мене». Порівняльний аналіз відповідей показав, що загалом тип інноватора представлений в українському суспільстві значно меншою мірою, аніж в інших європейських країнах (табл. 1).

Таблиця 1. Поширеність типу інноватора

Країна	Середній бал*	Кількість відповідей	Стандартне відхилення
Франція	2,34	1702	1,17
Швейцарія	2,35	2114	1,11
Угорщина	2,37	1461	1,27
Австрія	2,42	2221	1,18
Данія	2,45	1455	1,25
Люксембург	2,50	1604	1,22
Греція	2,51	2394	1,25
Нідерланди	2,52	1854	1,18
Німеччина	2,55	2838	1,17
Ірландія	2,57	1186	1,27
Норвегія	2,59	1559	1,13
Бельгія	2,60	1768	1,21
Словенія	2,64	1416	1,21
Іспанія	2,65	1612	1,27
Велика Британія	2,67	1866	1,27
Швеція	2,67	1675	1,15
Чеська Республіка	2,69	2572	1,25
Фінляндія	2,70	1707	1,11
Словаччина	2,76	1460	1,21
Ісландія	2,77	532	1,24
Польща	2,85	1678	1,25
Португалія	2,96	2029	1,17
Естонія	3,13	1932	1,28
Україна	3,53	1892	1,55
Показники загалом за масивом	2,66	42527	1,25

\* У таблиці подано середні бали, обчислені за шкалою від 1 — «дуже схожий на мене» до 5 — «зовсім не схожий на мене».

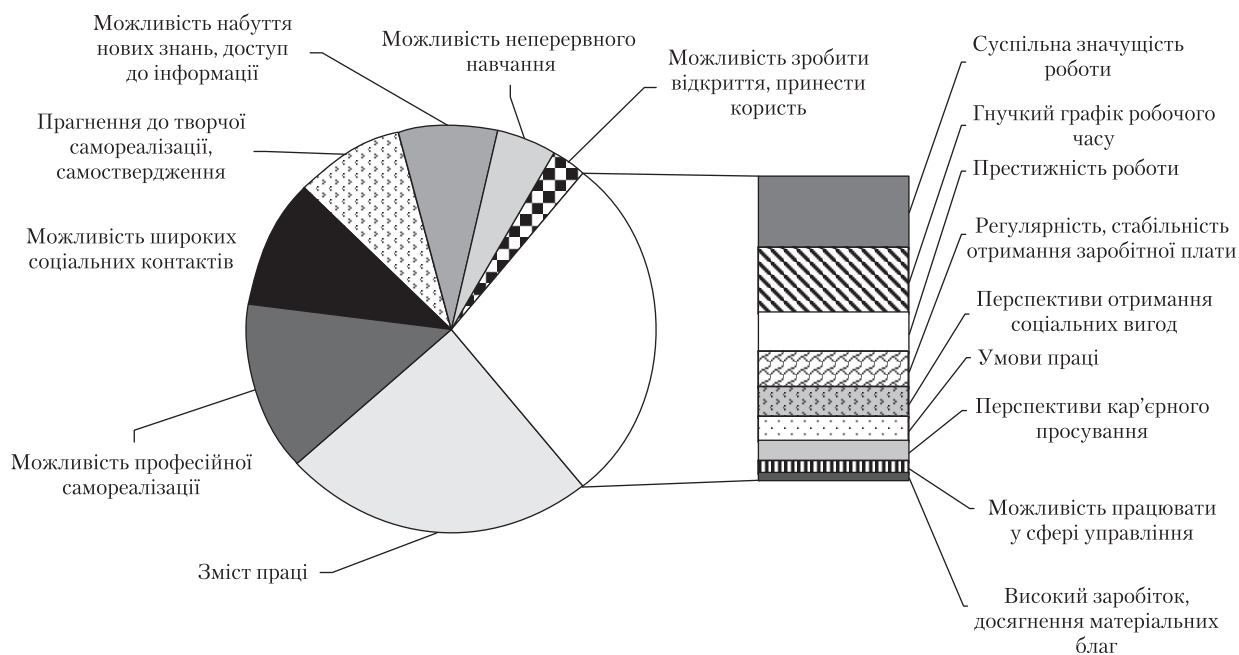


Рис. 1. Головні мотиви, що спонукають працювати в обраній сфері діяльності

Водночас автори проведеного міжнародного дослідження зауважують, що не можна констатувати виражену інертність українців до змін, краще припустити, що вони мають оптимальні передумови для сприйняття новацій, аніж до їх творення. Це підтверджують і наші дослідження, до яких було залучено 138 експертів з інститутів НАН України, вищих навчальних закладів Львова, Івано-Франківська і Закарпатської області. У мотивах творчої праці домінують ті, що спонукають до відтворення українським суспільством індивідуального інтелектуального капіталу (рис. 1).

Більшість експертів головними мотивами своєї праці у творчій науковій та освітній роботі вважає: зміст праці (66%), можливість професійної самореалізації та зростання (35,5%), прагнення до творчого самоствердження (23,2%), можливість набуття нових знань і доступ до інформації (21%) тощо. Мотиви, пов'язані із задоволенням інших матеріальних, духовних і суспільних потреб, респонденти визначали як необхід-

ні, проте в загальній сукупності їхня важливість значно нижча й посідає менше від однієї третини мотивів. Результати двовимірного аналізу оброблення даних продемонстрували, що кожен експерт називає головними не менше ніж два мотиви, які спонукають до відтворення українським суспільством індивідуального інтелектуального капіталу.

Ми згодні з висновками міжнародного дослідження: «Пострадянський простір насичений креативним, але не ефективним залученням до розв'язання суспільних проблем фахівців». Щобільше, ми деталізували причини, які заважають творчим особистостям реалізувати набуті знання та здібності. Так, до основних причин, які перешкоджають більш повній віддачі інтелектуальної еліти творчій праці, за результатами опитування, можна віднести низький рівень оплати праці, неперестижність інтелектуальної праці в суспільстві, відсутність тісного взаємозв'язку в системі «освіта — наука — виробництво» (рис. 2).



Рис. 2. Причини, що перешкоджають більш повній віддачі інтелектуальної еліти творчій праці

Виявлено розбіжність уявлень експертів щодо першорядних перешкод для творчої праці. Низький престиж інтелектуальної праці в суспільстві працівники наукових інститутів НАН України визначають як домінуючий, а для експертів із вищих навчальних закладів специфіка творчої праці стоїть на третьому місці після низького рівня її оплати та відсутності тісного взаємозв'язку в системі «освіта — наука — виробництво».

Як не прикро, але констатуємо: низький рівень оплати (61,6 % усіх відповідей експертів), непрестижність інтелектуальної праці в українському суспільстві (50,7 %) суттєво позначаються на обставинах і цінностях, що спонукають представників творчих професій до міграції. Так, до основних причин, які впливають на прийняття рішення щодо еміграції з України, експерти відносять: невідповідність матеріального добробуту кваліфікаційному рівню, очікування належних заробітків за кордоном (80,4%); сподівання забезпечити в майбутньому гідні перспективи своїй родині (дітям) (47,8%);

бажання «втекти» від злиднів і незручностей, на які приречена в Україні більшість інтелігенції (40,8%). Зауважимо, працівники вищих навчальних закладів частіше вказують на значущість матеріальних переваг у творчій праці за кордоном. Наукова еліта дослідних інститутів НАН України серед причин еміграції частіше вказує на переваги, пов'язані з умовами праці та підвищенням професійного рівня. Про прагнення підвищити свій професійний рівень, набути фахового досвіду для подальшої праці в Україні зазначає 32,3% респондентів з інститутів НАН України під час тимчасової еміграції з України і лише 6% респондентів-науковців із вищих навчальних закладів. На кращі умови праці сподіваються 38,7% та 17,9%; повніше реалізувати свій талент, нарешті здобути визнання саме за кордоном мріють 35,5% та 29,9% відповідно.

За цих, здавалося б, украй песимістичних обставин в українській спільноті все-таки є принаймні два позитивні чинники. По-перше, творчі мотиви висококваліфікованих

Таблиця 2. Мотиви для еміграції з України

Перелік відповідей експертів	Разом	Інститути НАН України	Вищі навчальні заклади
Так, уже вирішив(ла) емігрувати на постійне місце проживання за кордоном	0	0	0
Планую поїхати за кордон з метою тимчасових заробітків (за фахом)	9,4	25,8	3,0
Хочу поїхати на будь-яку роботу за кордон (щоб придбати житло, підвищити матеріальний рівень тощо)	3,6	0	4,5
Бажаю поїхати за кордон з метою підвищення кваліфікації, отримання нових знань, досвіду	42,0	32,3	46,3
Радше ні, хоч інколи виникають такі думки	24,6	3,2	31,3
Хотів би виїхати, але побоююсь, що не зумію влаштувати своє життя за кордоном	4,3	0	4,5
Хотів би виїхати, але не маю такої можливості	9,4	3,2	16,4
Поїхав би за кордон з пізнавальною метою (на конференцію, семінар, екскурсію тощо)	58,7	58,1	59,7
Ні, найближчим часом не планую виїзду	23,2	29,0	14,9
Однозначно ні, не виїду з України за жодних обставин	28,3	25,8	34,3

експертів не пов'язані з їхніми міграційними намірами (табл. 2). По-друге, разом із експертним опитуванням ми дослідили думку 228 студентів щодо набуття знань, якості освіти, мотивів вибору місця їхньої майбутньої праці, інноваційної орієнтації тощо<sup>2</sup>. За ре-

<sup>2</sup> Далі під респондентами слід розуміти студентів вищих навчальних закладів Львівського національного університету ім. І. Франка (ЛНУ), Університету банківської справи (НБУ), «Львівської політехніки» (ЛП), Мукачівського технологічного інституту (МТІ), Івано-Франківського університету. Вибірка респондентів — 10,9–39,1% опитаних.

зультатами дослідження, саме студенти глибоко розуміють значення безперервної освіти й набуття знань, які не втрачаються з віком, а, навпаки, повинні нарощуватися. Так, на першому місці опинилося судження про те, що процес освіти починається з дитячого садочка і не закінчується в поважному віці (55,3%) (рис. 3).

Разом із тим, процес неперервності навчання не є одним із пріоритетних мотивів у відповідях на запитання: «Що для Вас буде найактуальнішим при виборі майбутнього місця роботи?». Очевидно, це можна пояснити покладанням майбутніх пошукувачів роботи лише на власні можливості, на самомотивацію якісної високопродуктивної праці, за допомогою якої можна швидко досягти конкретних результатів (високої заробітної плати, кар'єрного просування), а не на примарні соціальні перспективи одержати, скажімо, відомче житло. У цьому контексті неперервність навчання виступає як само собою зрозумілий і невід'ємний процес продуктивної трудової і творчої діяльності (табл. 3).

Поняття «інновації» дуже широке, воно виступає як «продукт» і «процес». Якщо в основі інновації переважно п'ять класичних векторів (виробництво невідомого споживачам нового продукту з якісно новими властивостями; впровадження нового засобу виробництва; освоєння нового ринку збуту; залучення нових джерел сировини та напівфабрикатів; уведення нових організаційних та інституціональних форм), то система мотивацій повинна бути не лише адекватною, але й динамічною, щоб стимулювати суб'єкта праці в його інноваційних пошуках і намірах.

Методи мотивації пройшли тривалу еволюцію: від простої матеріальної винагороди за ефективну роботу до складних мотиваційних моделей, що враховують широкий спектр людських потреб та інтересів, індивідуальних особливостей працівника,

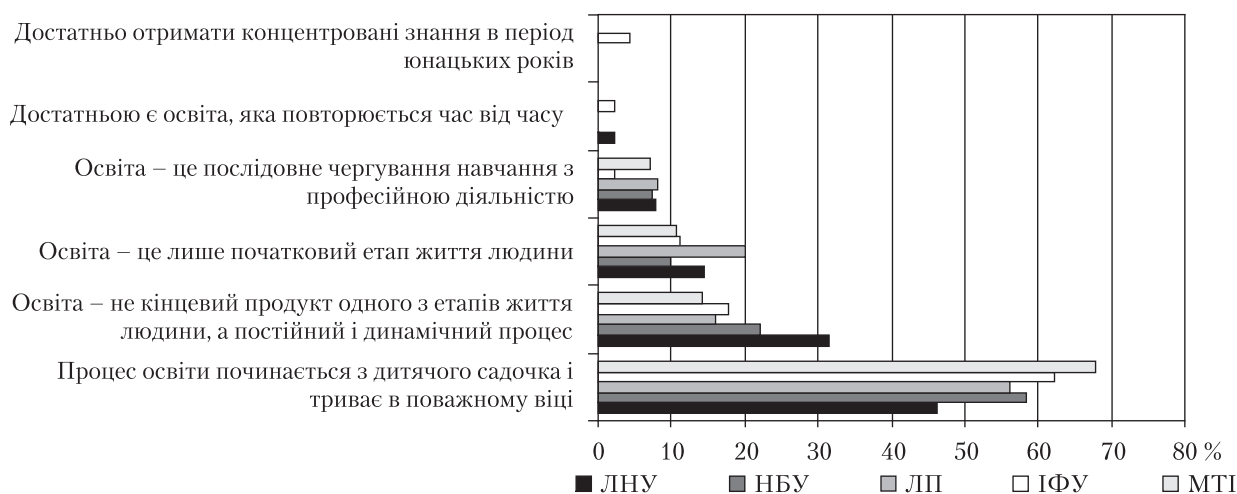


Рис. 3. Суження респондентів, які характеризують роль освіти в сучасному житті

Таблиця 3. Система мотивів при виборі місця роботи

Варіанти відповідей	Разом, %	ЛНУ, %	НБУ, %	ЛП, %	ІФУ, %	МТІ, %
Великий зарібок, досягнення матеріальних благ	60,5	60,7	51,2	44	75,6	64,3
Перспектива кар'єрного просування	57	60,7	58,5	52	48,9	60,7
Зміст праці (самостійність, різноманітність, цікава робота, свобода творчості, професійної діяльності)	39,5	48,3	46,3	28	24,4	35,7
Можливість професійної самореалізації і зростання	18	16,9	22	36	17,8	0
Престижність роботи	15,8	12,4	14,6	12	22,2	21,4
Можливість творчої самореалізації, прояву ініціативи, свобода творчості	14,5	9	24,4	16	15,6	14,3
Перспективи закордонних поїздок	14,5	14,6	7,3	8	26,7	10,7
Регулярність, стабільність отримання зарібної плати	13,6	11,2	19,5	12	13,3	14,3
Умови праці (спокійна робота, оснащення робочого місця і т. д.)	11	10,1	7,3	8	15,6	14,3
Можливість набуття нових знань, доступ до інформації	11	10,1	9,8	12	11,1	14,3
Можливість широких соціальних контактів, професійного спілкування в процесі роботи	8,8	5,6	9,8	16	4,4	17,9
Можливість бути корисним для суспільства	6,6	10,1	2,4	4	6,7	3,6
Можливість працювати у сфері управління	6,1	4,5	7,3	8	4,4	10,7
Гнучкий графік робочого часу	4,8	4,5	7,3	4	2,2	7,1
Можливість неперервного навчання	2,2	3,4	0	4	0	3,6
Перспективи отримання соціальних вигод	1,3	0	2,4	4	0	3,6
Відсутність іншого (кращого) місця роботи	0,9	0	2,4	0	2,2	0

вплив зовнішнього середовища й обставин. Разом зі зміною заходів еволюціонувала й кінцева мета стимулювання, наступним витком якої стає формування мотивації якісно нового типу – інноваційна мотивація – рушійна сила новаторської діяльності ефективного працівника. Вона передбачає

розкриття всіх потенційних можливостей людини (креативність мислення, творчий характер світосприйняття та ін.), виходить із потреб творення нового, самореалізації, необхідності постійного й різноманітного самовдосконалення, розвитку, навчання, пізнання тощо [7].

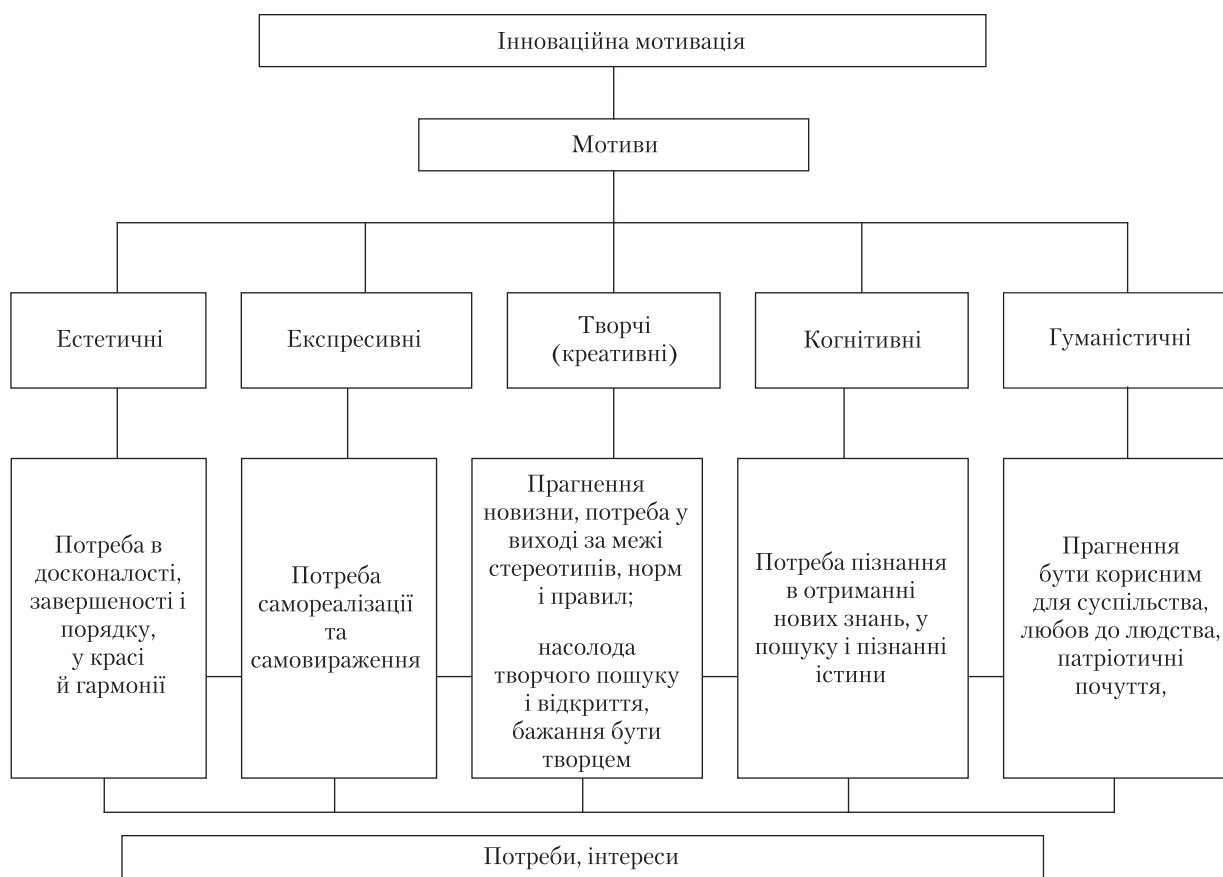


Рис. 4. Структура інноваційної мотивації

Мотиви, що утворюють інноваційну мотивацію, умовно можна поділити на такі групи: творчі, когнітивні, експресивні, естетичні, гуманістичні (рис. 4).

Ядром інноваційної мотивації є творчі (креативні) мотиви, що ґрунтуються на прагненні особистості до творчості, намаганні вийти за межі стереотипів, норм і правил. Невіддільні від творчих експресивні мотиви, пов'язані з потребою самореалізації і самовираження.

Саме тут криються витoki чітких імперативів системи освіти, де якість освітніх послуг залежить від здатності кваліфікованих фахівців реалізовувати інновації (38,6%), їхньої готовності самостійно оновлювати й застосовувати нові знання (51,1%), належного рівня володіння комп'ютерними тех-

нологіями (36,1%), виховання національно свідомих громадян із високим рівнем духовної культури (34,4%) тощо.

Водночас у майбутніх фахівців високі вимоги до себе як до творчих особистостей (табл. 4). Про це свідчать їхні твердження-самохарактеристики, важливі для інноваційної мотивації.

Характерна риса опитаних — категорично не відкидати традиції як чинник опору широкій соціалізації інновацій, а, навпаки, розглядати їх як основу культурних настанов нації, систем цінностей, що оберігають її в період глобалізації від нівелювання національної ідентичності (табл. 5). Про це свідчить збалансованість відповідей щодо важливості традицій для респондентів у процесі їхньої інноваційної діяльності.

**Таблиця 4. Основні вимоги молоді до себе як до представників творчої генерації**

Я творча людина, мені недостатньо генерувати нові ідеї

	Цілком	Частково	Зовсім не притаманні
Разом	35,7	59,5	4,8
ЛНУ	28,1	66,3	4,5
НБУ	65,9	34,1	0
ЛП	44,0	52,0	4,0
ІФУ	28,9	64,4	6,7
МТІ	17,9	17,4	10,7

Мені подобаються несподіванки, я прагну до нового

	Цілком	Частково	Зовсім не притаманні
Разом	37,7	53,9	8,3
ЛНУ	38,2	51,7	10,1
НБУ	34,1	61,0	4,9
ЛП	52,0	48,0	0
ІФУ	37,8	51,1	11,1
МТІ	28,6	60,7	10,7

Для мене важлива самостійність у прийнятті рішень

	Цілком	Частково	Зовсім не притаманні
Разом	67,1	30,7	2,2
ЛНУ	69,7	29,2	1,1
НБУ	70,7	26,8	2,4
ЛП	68,0	32,0	0
ІФУ	73,3	24,4	2,2
МТІ	42,9	50,0	2,2

Усе нове сприймаю важко і з недовірою

	Цілком	Частково	Зовсім не притаманні
Разом	9,2	47,4	43,4
ЛНУ	13,5	48,3	38,2
НБУ	4,9	22,0	73,2
ЛП	4,0	56,0	40,0
ІФУ	8,9	51,1	40,0
МТІ	7,1	87,9	25,0

Саме ця збалансованість створює підґрунтя для глибинних культурних трансформацій суспільства, де найкращими новаціями є ті, що стають традиціями, які, з одного боку, забезпечують модернізацію

**Таблиця 5. Ставлення молоді до збереження традицій при впровадженні інновацій**

Для мене важливі традиції	Цілком	Частково	Зовсім не притаманні
ЛНУ	33,7	41,6	24,7
НБУ	29,3	65,9	4,9
ЛП	32,0	56,0	12,0
ІФУ	40,0	46,7	13,3
МТІ	42,9	39,3	17,9
Разом	35,1	48,2	16,7

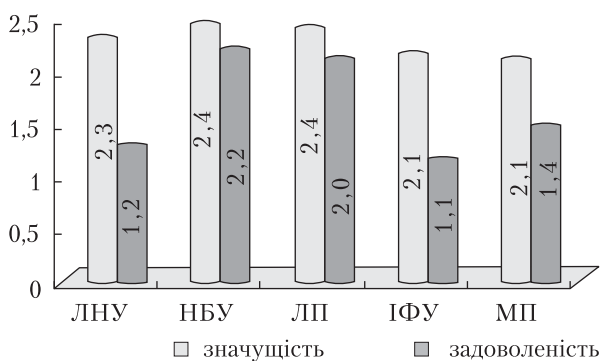


Рис. 5. Коефіцієнти задоволеності здобутою освітою та отриманими знаннями

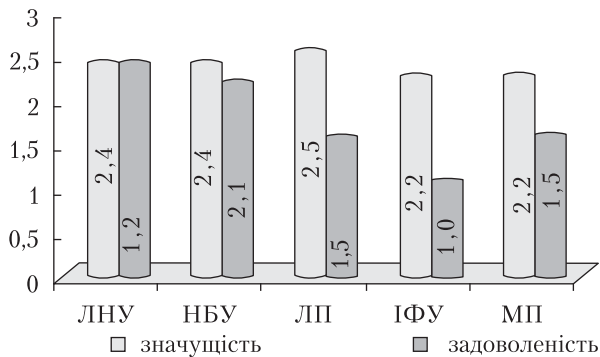


Рис. 6. Коефіцієнти значущості отриманих знань та задоволеності ними

нації, а з другого — зберігають її національну ідентичність у переході від одного інноваційного циклу до іншого. Саме цю суспільну потребу має задовольняти система підготовки знаннєвого працівника, який буде інноватором, не дуже відмінним від того, якого називають непоступливим «традиціоналістом-консерватором». Отже,



Таблиця 6. Пріоритетні вимоги до освіти як базового фактора підвищення людського капіталу

Перелік вимог експертів	Разом	Інститути НАН України	Навчальні заклади
Якість освітніх послуг, визначена здатністю підготованих фахівців до формування та реалізації інновацій	54,3	41,9	58,2
Підготовка фахівців, спроможних до реалізації конкретних завдань підприємств	21,7	9,7	25,4
Підготовка фахівців, які самостійно здатні постійно оновлювати й нагромаджувати нові знання	63,8	67,7	62,7
Здатність до інтеграції наукових та освітніх послуг	23,2	25,8	17,9
Випуск фахівців із належним знанням комп'ютерних та інформаційних технологій	14,5	6,5	16,4
Підготовка фахівців із належним рівнем знань іноземних мов	20,3	25,8	20,9
Розвиток фундаментальних наукових досліджень, які є концептуальною основою економіки знань	31,2	48,4	19,4
Виховання національно свідомих громадян із високим рівнем духовності й культури	37,0	32,3	41,8

*підготовка знаннєвого працівника — це поєднання відданості традиціям з високою зацікавленістю в інноваціях як випереджальному шляху розвитку України.*

Цікавими з позиції порушеної проблематики є два аспекти. **Перший** полягає в тому, що студенти опитаних ВНЗ високо оцінюють як рівень освіти, так і якість отриманих знань. Про це свідчить порівняння значущості отриманих освітніх послуг і задоволеності ними.

Респондентам пропонували визначити міру значущості за шкалою: надзвичайно важливо (3 бали), важливо (2 бали), важливо деякою мірою (1 бал), не важливо (0 балів), байдуже (-1 бал); міру задоволеності за шкалою: задоволений(а) цілком (3 бали), задоволений(а) в цілому (2 бали), радше задоволений(а) ніж незадоволений(а) (1 бал), радше незадоволений(а) ніж задоволений(а) (0 балів), зовсім не задоволений(а) (-1 бал). У результаті оброблення відповідей обчислено коефіцієнти рівня значущості здобутої освіти та отриманих знань і задоволеності ними (рис. 5, 6).

**Другий** аспект. Збільшення обсягів студентів, що сплачують за навчання, суттєво деформувало структуру спеціальностей у ВНЗ, де потреби ринку праці майже не враховують, а орієнтуються переважно на платоспроможність студентів та їхніх батьків. Фактично відбувається «штампування» економістів, юристів, медиків, тоді як економіка України потребує технологів, механіків, інженерів, будівельників. Наприклад, лише в Києві понад 40 навчальних закладів готують економістів, юристів, відповідно на одну вакансію економіста претендують 85 осіб, бухгалтера — 20 [7].

Отже, *сєнс реформи освіти, підготовки знаннєвого працівника для інформаційного суспільства полягає в збереженні всього найкращого у вітчизняній освіті, відмові від ідеологізації, як за часів тоталітаризму, набутті конкурентоздатності, готовності до сучасних викликів і криз, відповідності європейським і світовим стандартам.* У цьому контексті великі сподівання покладено на підвищення ролі освіти й науки в духовно-інтелектуальному забезпеченні української національної ідеї, на формування в еліті (як «творчого ядра») лідерських рис, соціогуманістичної орієнтації. Зокрема, про це свідчать дані, отримані під час нашого експертного дослідження (табл. 6).

З огляду на креативну багатфункціональну роль підготовки знаннєвого працівника звернімо увагу не лише на прагматичну значущість цього процесу за умов формування економіки знань [9–10], але й на те, що він є рушійною силою та безпосереднім джерелом науково-технічного, соціально-економічного, інноваційного та будь-якого іншого розвитку, чинником переведення міграції людських ресурсів у реверсний режим після збагачення вітчизняних працівників передовим зарубіжним досвідом, здобуття ними якісної освіти тощо.

Підготовка знаннєвого працівника — це передовсім науково-методологічне підґрунтя становлення економіки знань, розкриття й використання людського та інтелектуального потенціалів у новому інноваційному циклі розвитку України, де інформація і знання виступають предметом і результатом (продуктом) творчої праці, є креативним чинником у системі нових високих біологічних і електронних нанотехнологій. Зрештою, це вектор інтеграційної стратегії розвитку України, де економіка знань — основа модернізації її сучасного державотворчого процесу.

1. Шумпетер Й. Теория экономического развития. — М.: Прогресс. — 1982. — 485 с.
2. Оникиенко В.И. Императивы образования для знаннєвого общества // Наука та наукознавство. — 2007. — № 1. — С. 94–106.
3. Пигров К.С. Современность и революция // Революция и современность. — СПб., 2001. — С. 56–82.
4. Вовканич С.И., Калитич Г.И. Управление наукой в производственном объединении. — К.: Наукова думка, 1980. — 243 с.
5. Злобіна О., Тихонович В. Традиціоналізм та інновація в українському вимірі. // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. — 2006. — № 4. — С. 69–93.
6. Вовканич С., Риндзак О. Активізація наукової діяльності молоді в системі інноваційного розвитку. — Львів: ІРД НАН України, 2006. — 184 с.

7. Бессалова Т.В. Роль высшего образования в формировании общества, основанного на знаниях // Наука та наукознавство. — 2006. — №2. — С. 69–75.
8. Вовканич С. Соціогуманістичний контекст наукомісткої економіки інноваційного суспільства // Економіка України. — 2005. — № 2 — С. 53–58, № 3. — С. 42–48.
9. Економіка знань та її перспективи для України: Наук. доп. / Ю.М. Бажал, В.П. Александрова, М.С. Данько та ін.; Ред. В.М. Геєць; НАН України. Ін-т економіки та прогнозування. — К., 2005. — 168 с.
10. Україна у вимірі економіки знань / Ю.М. Бажал, В.П. Александрова та ін.; Ред. В.М. Геєць; НАН України. Ін-т економіки та прогнозування. — К.: Основи, 2006. — 592 с.

*С. Вовканич, Н. Андрусишин, О. Риндзак*

#### ІННОВАТОРИ СУСПІЛЬСТВА ЗНАНЬ

Ціннісно-мотиваційний вектор підготовки знаннєвого працівника в контексті інтенсифікації інноваційного розвитку

#### Резюме

У статті розглянуто об'єктивні та суб'єктивні чинники, які впливають на формування ціннісно-мотиваційного вектора підготовки знаннєвого працівника. Узагальнено результати міжнародного соціологічного дослідження і експертного опитування щодо сприйняття респондентами новацій, оцінення ними якості набутих знань і мотивації творчої праці в Україні.

*Ключові слова:* інновації, інтелектуальна еліта, економіка знань, людський капітал.

*S. Vovkanych, N. Andrusyshyn, O. Ryndzak*

#### INNOVATORS OF KNOWLEDGE SOCIETY

Value and motivation vector of knowledgeable employee training in the light of innovation development intensification

#### Summary

In this article objective and subjective factors that affect formation of value and motivation vector of knowledgeable employee training are reviewed. The results of international sociological studies and expert survey regarding innovation promotion, respondents evaluation of the quality of the acquired knowledge and motivation of creative activity in Ukraine are summarized.

*Keywords:* innovations, intellectual elite, knowledge economy, human capital.