

10. Blank, S. Born Global or Die Local – Building a Regional Startup Playbook. SteveBlank.com, October 31, 2014. Accessed March 10, 2017: <http://steveblank.com/2014/10/31/born-global-or-die-localbuilding-a-regional-startup-playbook/>

11. Ofitsynny sayt Derzhavnoyi sluzhby statystyky Ukrainy - <http://www.ukrstat.gov.ua>.

12. Prodaty lytse. Ukrayins'ki IT-startapy stavlyat' rekordy za sumamy, za yaki yikh kupuyut' zakhidni investory - <http://nv.ua/ukr/publications/prodati-osoba-ukrajinski-it-startapi-stavljat-rekordi-za-sumami-za-jaki-jih-kupujut-zahidni-investori-72880.html>

13. Top-5 ukrayins'kykh startapiv, yaki vidomi na ves' svit - [http://espreso.tv/article/2016/06/30/top\\_5\\_ukrayinskykh\\_startapiv\\_vidomi\\_na\\_ves\\_svit](http://espreso.tv/article/2016/06/30/top_5_ukrayinskykh_startapiv_vidomi_na_ves_svit)

14. Ofitsynny sayt Ukrayins'koyi asotsiatsiyi investytsiynoho biznesu (UAIB) - [www.uaib.com.ua](http://www.uaib.com.ua).

15. Ofitsynny sayt Ukrayins'koyi asotsiatsiyi venchurnoho ta pryvatnoho kapitalu (UVCA) - <http://uvca.eu/ua>.

16. National Venture Capital Association (NVCA) Ofitsynny sayt <http://nvca.org>.

11.12.2018

УДК 005.591.6

JEL Classification: J 280

*Никифоренко Валерій*

## **ІННОВАЦІЙНА ПРАЦЯ ТА ІННОВАЦІЙНА ТРУДОВА ПОВЕДІНКА: СУТНІСТЬ ТА ЧИННИКИ УПРАВЛІНСЬКОГО ВПЛИВУ**

У статті узагальнено та систематизовано результати досліджень вітчизняних і закордонних науковців щодо тлумачення та співвідношення понять «інноваційна праця», «інноваційна поведінка» та «інноваційна діяльність». Виокремлено нові імперативи праці як процесу і ресурсу, які

становляться імманентною складовою нової економіки і постіндустріального суспільства. Доведено неможливість ототожнення інтелектуальної праці з інтелектуальною роботою щодо виконання відповідних функцій. Доведено необхідність обов'язкової наявності творчості та креативності, як складових інноваційної праці, та певного середовища з взаємопов'язаними факторами – знанням, бажанням, вмінням його застосувати і потребою в цьому.

Визначено чітке уявлення поняття «інноваційна діяльність» і його відмінності від поняття «інноваційної праці». Доведено необхідність обліку латентних результатів наукових досліджень, які можуть бути затребуваними пізніше у інших сферах. Визначено важливу відзнаку інноваційної праці, а саме те, що вона не піддається регламентації, точному прогнозуванню, нормуванню і контролю; на неї немає стандартів; вона має високу ступінь ризику. Виокремлено необхідність створення сприятливих умов: відповідної організації та управління інноваційним процесом задля забезпечення бажаної інноваційної поведінки персоналу підприємства. Визначено, що у даній системі інноваційного управління працею об'єктом слугують людські ресурси, а предметом – використання і розвиток творчих, новаторських здібностей та інноваційна поведінка персоналу. Доведено, що інноваційна поведінка співробітників і процес, який мотивує таку поведінку, є такими, що мають вирішальне значення в забезпеченні високопродуктивної інноваційної праці.

Визначено, що на сучасному етапі розвитку економіки акцент у дослідженнях зміщується у бік соціальних і психофізіологічних інструментів управлінського впливу на інноваційну трудову поведінку як основу ефективної інноваційної праці. Виокремлено організаційні (наглядна поведінка, організаційна культура, соціально-психологічний клімат і підтримка інновацій) та індивідуальні (схильність до інновацій, інтерес, майстерність орієнтації, самоефективність) чинники впливу на дієву інноваційну трудову поведінку. Визначено позитивний і негативний вплив впровадження інновацій на інноваційну трудову поведінку людини. Надано

авторське бачення щодо подальших напрямків дослідження впливу інноваційної праці та відповідної інноваційної трудової поведінки на розвиток людського потенціалу.

**Ключові слова:** інноваційна праця, управління інноваційною працею, інноваційна діяльність, інноваційна трудова поведінка, організаційні та індивідуальні чинники управлінського впливу.

*Nikiforenko Valery*

### **INNOVATIVE LABOR AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR: ESSENCE AND MANAGEMENT IMPACT FACTORS**

The article summarizes and systematizes the results of research of domestic and foreign scientists regarding the interpretation and the relationship between the concepts of “innovative work”, “innovative labor behavior” and “innovative activity”. New imperatives of labor as a process and resource are highlighted, which become the immanent component of the new economy and post-industrial society. Proved the impossibility of identifying intellectual work with intellectual work to perform the relevant functions. The necessity of the obligatory presence of creativity and creativity, as components of innovative labor, and a certain environment with interrelated factors - knowledge, desire, ability to apply it and needs in it is proved.

Defined a clear idea of the concept of "innovative activity" and its differences from the concept of "innovative labor". Proved the need to take into account the latent results of scientific research, which can be claimed later in other areas as components of innovative labor. The important difference between innovative labor, namely the fact that it is not amenable to regulation, accurate forecasting, rationing and control is determined; there are no standards for it; he has a high degree of risk. Highlighted the need to create a favorable environment: the appropriate organization and management of the innovation process to ensure the desired innovative behavior of enterprise personnel. It has been determined

that in this system of innovative labor management, the object is human resources, and the subject is the use and development of creative, innovative abilities and innovative behavior of personnel. It has been proven that the innovative behavior of employees and the process that motivates such behavior are crucial in ensuring high-performance innovative labor.

It has been determined that at the present stage of economic development, the emphasis in research is shifting towards social and psychophysiological tools of managerial influence on innovative labor behavior as the basis for effective innovative labor. Organizational (observational behavior, organizational culture, socio-psychological climate and support for innovation) and individual (inclination for innovation, interest, orientation skills, self-efficacy) factors influencing effective innovative labor behavior are highlighted. The positive and negative impact of innovation on the innovative labor behavior of a person is determined. The author's vision of the further directions of research of the influence of innovative labor and the corresponding innovative labor behavior on the development of human potential is presented.

**Key words:** innovative work, management of innovative labor, innovative activity, innovative work behavior, organizational and individual factors of managerial influence.

*Никифороенко Валерий*

## **ИННОВАЦИОННЫЙ ТРУД И ИННОВАЦИОННОЕ ТРУДОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ: СУЩНОСТЬ И ФАКТОРЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ**

В статье обобщены и систематизированы результаты исследований отечественных и зарубежных ученых относительно толкования и соотношение понятий «инновационный труд», «инновационное трудовое поведение» и «инновационная деятельность». Выделены новые императивы труда как процесса и ресурса, которые становятся имманентной составляющей новой экономики и постиндустриального общества. Доказана невозможность отождествления

интеллектуального труда с интеллектуальной работой по выполнению соответствующих функций. Доказана необходимость обязательного наличия творчества и креативности, как составляющих инновационного труда, и определенной среды с взаимосвязанными факторами - знанием, желанием, умением его применять и потребности в этом.

Определены четкое представление понятия «инновационная деятельность» и его отличия от понятия «инновационной труда». Доказана необходимость учета латентных результатов научных исследований, которые могут быть востребованы позже в других сферах как составляющих инновационного труда. Определено важное отличие инновационного труда, а именно то, что он не поддается регламентации, точному прогнозированию, нормированию и контролю; на него нет стандартов; он имеет высокую степень риска. Выделена необходимость создания благоприятных условий: соответствующей организации и управления инновационным процессом для обеспечения желаемого инновационного поведения персонала предприятия. Определено, что в данной системе инновационного управления трудом объектом служат человеческие ресурсы, а предметом - использование и развитие творческих, новаторских способностей и инновационное поведение персонала. Доказано, что инновационное поведение сотрудников и процесс, который мотивирует такое поведение, имеют решающее значение в обеспечении высокопроизводительного инновационного труда.

Определено, что на современном этапе развития экономики акцент в исследованиях смещается в сторону социальных и психофизиологичних инструментов управленческого воздействия на инновационное трудовое поведение как основу эффективного инновационного труда. Выделены организационные (наглядное поведение, организационная культура, социально-психологический климат и поддержка инноваций) и индивидуальные (склонность к инновациям, интерес, мастерство ориентации, самоэффективность) факторы влияния на действенное инновационное трудовое поведение. Определено

положительное и отрицательное влияние внедрения инноваций на инновационное трудовое поведение человека. Представлено авторское видение дальнейших направлений исследования влияния инновационного труда и соответствующего инновационного трудового поведения на развитие человеческого потенциала.

**Ключевые слова:** инновационный труд, управление инновационным трудом, инновационная деятельность, инновационная трудовое поведение, организационные и индивидуальные факторы управленческого воздействия.

**DOI: 10.32680/2409-9260-2019-1-264-114-135**

**Постановка проблеми.** Стримкі і неоднозначні зміни у розвитку світової економіки спричинили зростання неабиякого інтересу до вирішення багатьох проблем, що донедавна сприймалися як такі, що мають послідовно і достатньо тривалий час досліджуватися задля розробки відповідних теоретичних напрацювань та еволюційного досвіду. У той же час, непередбачуваність зовнішнього середовища вимагає від усіх об'єктів і суб'єктів риночного середовища не тільки напрацювання різноманітних підходів до розробки систем стратегічного управління підприємствами, але й застосування конкурентних переваг та відмітних здатностей організації. А.М.Колот і О.О.Герасименко [1-5], на наш погляд, найбільш вдало серед вітчизняних науковців підійшли до визначення сучасної ролі економічного ресурсу, який представляє собою сукупність і складне поєднання інформації, знань, інтелекту, інновацій, і виявляється настільки важливим, що його правомірно називати стратегічним. Йому належить майбутнє до появи, що не виключено, сверхстратегічного ресурсу, який складуть гіперінформація, гіперзнання, гіперінтелект, але головним їх носієм залишиться людина. Таким чином, в XXI столітті не природні багатства, не територія, а високі технології, знання, інтелект будуть основою економіки, джерелом добробуту і якості життя [5]. Досвід найбільш успішних лідерів світової економіки свідчить про те, що основною базою задля

формування конкурентних переваг і відмітних здатностей слугує перш за все інноваційна праця персоналу будь-якої організації.

Таким чином, значна затребуваність підприємств у використанні інноваційної праці з одного боку, і недостатня розробленість теоретико-методологічних питань щодо ефективного управління нею з іншого боку, не дозволяють повною мірою задіяти великі можливості інтелектуального потенціалу підприємств.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичні та методологічні аспекти щодо інноваційної праці та управлінським впливом на її ефективне використання на підприємстві знайшли своє відображення у дослідженнях багатьох закордонних і вітчизняних учених, таких як А.А. Турило, С.М. Ілляшенко, О.В. Коваленко, А.М.Колот, О.А.Грішнова, О.О.Герасименко, В.Л. Конашук, Л.А. Кромська, І.І. Новаківський, І.Шумпетер, П.Друкер, І. Ансофф, Р. Акофф, М. Джекоб, К.Тройрер, А.Тумасян, І.Велпе, Дж.Бессен, Р.Санс-Валле, Д.Хіменес та ін. Зрозуміло, що єдиної думки щодо змістовного наповнення понять, які зв'язані з інноваційною працею, бути не може за визначенням. У той же час, звертає на себе увагу значна відстороненість підходів до працівника як суб'єкта інноваційної праці з боку економістів, соціологів та психологів. Вивчення сучасних закордонних джерел свідчить про значне зростання кількості досліджень, які присвячені психофізіології інноваційної праці. Серед таких дослідників останніх років можна виокремити Дж. де Йонга і Д.Хартога, С.Паркера, Г.Уільямс і Н.Тернера, А.Кармелі, Л.В.Редіна, Л.І.Єр'оміна, Н.Б.Березанську та ін. Відтак, доходимо висновку щодо неоднозначності підходів до управління інноваційною поведінкою та, власне, і інноваційною працею.

У той же час, дедалі усе більш очевидною виявляється необхідність визначення дієвого інструментарія ефективного управління інноваційною працею на сучасних підприємствах в умовах функціонування систем стратегічного управління.

**Метою даної статті** є узагальнення сутнісного наповнення понять, що стосуються інноваційної праці та

виокремлення чинників, що мають впливати на створення комплексу умов у внутрішньому середовищі підприємства задля ефективної інноваційної праці його працівників.

Для досягнення поставленої мети дослідження визначено такі наукові завдання: 1) визначити співвідношення понять «інноваційна праця», «інноваційна поведінка» та «інноваційна діяльність»; обґрунтувати основні положення щодо створення необхідних умов для управління інноваційною працею на підприємстві; 3) надати авторське бачення щодо подальших напрямків дослідження впливу інноваційної праці та відповідної інноваційної поведінки на розвиток людського потенціалу.

**Результати дослідження.** Вивчення значного обсягу наукових джерел [1–13] свідчить про відсутність достатньо чіткого визначення таких понять як «інноваційна праця», «інноваційна поведінка» та «інноваційна діяльність»

Необхідно зауважити при цьому, що переважна більшість закордонних вчених взагалі не використовують поняття інноваційної праці, а використовують термін «інноваційна трудова поведінка» (innovative working behavior – IWB), що можна сприймати як надання переваги суто процесному психофізіологічному підходу до розуміння інноваційної праці як об'єкту управлінської системи [7,8,10-13].

Вітчизняні та російські учені, на наш погляд, значно глибше досліджують змістовні характеристики інноваційної праці, що, цілком природно, призводить до значних розбіжностей у деталізації змістовних характеристик інноваційної праці. У цьому плані найбільш змістовними є праці А.М.Колота [2-5] та Стремоусової Е.Г. і Белокрилової О.С. [16, 17]. А.М.Колот виокремлює дві складові теоретичної конструкції інноваційної праці – інновацію та працю як відповідні базис та надбудову. У той же час, вкрай важливо виокремити нові імперативи праці як процесу і ресурсу, які становляться імманентною складовою нової економіки і постіндустріального суспільства. Відтак, зрозумілим є відповідне визначення інноваційної праці, надане цим автором, а саме: «інноваційну працю потрібно трактувати як трудову



діяльність, якій притаманна висока частка знанієвої, інтелектуальної, творчої компоненти і яка здатна задовольнити суспільні потреби зі значним корисним ефектом» [5].

Російські автори [15-17] зауважують, на нашу думку – не безпідставно, що у всіх найбільш відомих дефініціях поняття праця відсутній елемент, який характеризує інноваційний аспект праці. Тоді, як за своєю природою праця завжди має інноваційний характер, оскільки не тільки є джерелом перетворення процесів і продуктів, але і сама видозмінюється і постійно вдосконалюється.

Ряд авторів, пов'язують інновації тільки з процесом інтелектуальної праці, вважаючи, що основним ресурсом фізичної праці є фізичні здібності, розумової - знання та аналітичні здібності. І пропонують розглядати інноваційну працю, як психоемоційну енергію, яка певним чином обґрунтовується прагненням до пізнання на тлі емоційного підкріплення (переважання розумової праці порівняно з іншими видами діяльності, коли є потреба поряд з виконанням певного практичного завдання дослідити ще й інші). Таким чином, автори трактують інноваційний працю, як можливість реалізації завдань на основі розширення сфери практичної ситуації, виходу її за рамки не стимульованого пошуку і відкриття нових закономірностей. Як вважає К.Ф. Пузиня [15, с. 5] інноваційна праця являє собою один з видів розумової праці. На його думку її слід віднести до «групи творчих видів розумової праці» а саму інноваційну працю вважає «пізнавальною, творчою, формальною, технічною і керуючою працею» [15, с. 20]. Беклешов В.К. і Завлин П.Н. вважають, що інноваційна праця це «органічна єдність теоретичної і експериментальної діяльності, яка об'єднує працівників різних категорій» [14, с. 20].

Тим не менше, на нашу думку, необхідно виокремити таке. Інтелектуальну працю не треба ототожнювати з інтелектуальною роботою, тобто виконанням якихось обов'язків. Сама по собі інтелектуальна праця може бути присутньою і в процесі виконання будь-якої роботи: і розумової і фізичної. Але щоб інтелектуальна праця стала інноваційною, необхідна присутність таких важливих елементів, як творчість і

креативність. Причому і творчість, і креативність передбачає створення нових продуктів, рішень, підходів.

Таким чином, наведені поняття «інноваційної праці» досить загальні і різноманітні, тому можна зробити висновок, що в даний час немає єдиного тлумачення дефініції «інноваційна праця».

З наукових позицій було би наївно припускати, що така складна багатоаспектна категорія як «праця» повинна мати однакове або однорідне тлумачення, оскільки вона є предметом вивчення учених різних наукових напрямів.

У той же час, потрібно сформулювати чітке уявлення щодо розуміння поняття «інноваційна діяльність» і його відмінності від поняття інноваційної праці. Зрозуміло, що на визначення інноваційної діяльності теж існують різні точки зору. Наведемо лише ті, що мають більше сприйняття інноваційної праці як процесу задля визначення відмінностей цих понять. Так, за думкою Бережнова Г.В. «...інноваційна діяльність підприємства може бути визначена як здатність отримувати вартість з інноваційного потенціалу, тобто управляти відносинами між людським капіталом (здібностями і знаннями співробітників), капіталом клієнта (рівнем взаємної інтегрованості) і організаційним капіталом (знання і культура організації), максимізує потенціал організації з метою створення вартості» [18, с.44].

Згідно Закону України «Про інноваційну діяльність» від 04.07.2002 [19] інноваційна діяльність (від англ. *innovation* — нововведення) — діяльність, що спрямована на використання і комерціалізацію результатів наукових досліджень та розробок і зумовлює випуск на ринок нових конкурентоздатних товарів і послуг. Більш розгорнуте визначення надають Рекомендації щодо збору та аналізу даних стосовно інновацій [20], а саме: інноваційною діяльністю є всі наукові, технологічні, організаційні, фінансові та комерційні дії, що реально приводять до здійснення інновацій або задумані з цією метою. Деякі види інноваційної діяльності є інноваційними самі по собі, інші не мають цієї властивості, але теж необхідні для здійснення інновацій. Інноваційна діяльність включає також дослідження і

розробки, не пов'язані прямо з підготовкою якої-небудь конкретної інновації.

І.В.Федулова визначає інноваційну діяльність як спосіб організації комплексу взаємопов'язаних між собою напрямів наукової, технологічної, організаційної, фінансової і комерційної діяльності, який спрямований на створення і впровадження на ринку нового або удосконаленого продукту, створення нового або удосконаленого технологічного процесу, використання в практичній діяльності нової або удосконаленої організаційно-економічної форми для забезпечення прибуткової роботи підприємця, забезпечення його конкурентоздатності і досягнення визначеної мети [21].

А.В.Тичинський наступним чином трактує інноваційну діяльність. Інноваційна діяльність, по суті, являє собою [22] процедуру створення і впровадження нових товарів і послуг, розробку і впровадження нових промислових технологій, які будуть основою виробничої діяльності фірми в майбутньому, а комерційна реалізація новостворених виробів (послуг) забезпечить майбутні доходи і сформує конкурентну позицію компаній.

Загальною рисою визначених понять, на нашу думку, є те, що вони не ураховують діяльність, за якої ті чи інші результати наукової діяльності не використовуються в даний момент для здійснення інновацій, але це не означає, що вони взагалі не будуть затребуваними. Тому можна погодитися з Полозовою Т.В. і Кривціном Д.Ю., що під інноваційною діяльністю слід також розуміти і ті види діяльності, які зумовлюють і передують появі інновацій, хоча і не націлені на їх отримання [23].

У той же час, важливою відзнакою інноваційної праці є те, що вона не піддається регламентації, точному прогнозуванню, нормуванню і контролю; на неї немає стандартів; вона має високу ступінь ризику, під яким слід розглядати ступінь відхилення від бажаних результатів. Крім того, інноваційний праця можлива тільки в певному середовищі, де будуть пов'язані такі найважливіші фактори, як: знання, бажання, вміння його застосувати і потреба в цьому.

Таким чином, доходимо важливого висновку – для того, щоб праця була інноваційною, необхідно створити сприятливі умови – необхідна організація і управління інноваційним процесом, які мають забезпечити відповідну інноваційну поведінку персоналу підприємства.

Отже, згідно завдань нашого дослідження, ми маємо розглянути ще й таке поняття як «інноваційна поведінка». При цьому необхідно зауважити на наступне. Вивчення великої кількості закордонних публікацій не надає підстав щодо будь-якого використання у наукових дослідженнях терміну «інтелектуальна праця». Натомість, дуже широке використання має термін «інноваційна трудова поведінка» (IWB). Поглиблене вивчення варіантів тлумачення даного поняття свідчить про таке. Трансформація систем управління на протязі тривалого часу розвитку і становлення суспільного виробництва відбувалася як еволюція відповідних методів впливу на робітників підприємств. Сьогодні, як доводить світовий досвід, ефективно управляти інтелектуальними, творчо активними працівниками за допомогою традиційних методів неможливо. Тому необхідна система інноваційного управління працею, об'єктом якої людські ресурси, а предметом – використання і розвиток творчих, новаторських здібностей і інноваційна поведінка персоналу. Наразі стає очевидним, що будь-яка сучасна організація, в тому числі мале підприємство, орієнтована на розвиток конкурентоспроможності в ринковому середовищі, повинна створити умови, переглянути методи управління для забезпечення інноваційних методів і прийомів праці.

Серед значної кількості ґрунтовних досліджень [7,13, 25-28] спробуємо виокремити найбільш досконалі, на наш погляд, тлумачення інноваційної трудової поведінки, що були узагальнені у таблиці 1.

Висока затребуваність досліджень щодо ролі трудової поведінки з боку практики можна пояснити змінами, що відбуваються в управлінській парадигмі. Мова йде про те, що сьогодні і надалі усе більше акцент ефективних методів і прийомів управління персоналом зміщується у бік соціально-психологічних методів впливу на персонал. При цьому

необхідно зауважити, що дана обставина зв'язана не тільки з великими темпами розвитку людства і збільшенням людського потенціалу, але й з потребами самої організації у виживанні в умовах жорсткої конкурентної боротьби. Організаціям необхідно впроваджувати інноваційний спосіб мислення серед своїх співробітників, щоб забезпечити створення більшої цінності для підтримки свого довгострокового виживання і успіху [29].

Таблиця 1  
Визначення поняття «Інноваційна трудова поведінка»

Автор	Зміст визначення «індивідуальна трудова поведінка» (IWB)	Джерело
1	2	3
С.Скотт і Р.Брюс	Навмисне створення, просування і реалізація нових ідей в рамках робочої ролі, груп або організацій	Scott S.G. and Bruce R.A. (1994).Determinants of innovative behaviour: a path model of individual innovation in the workplace. Academy of Management Journal, 37 (3), 580-607.
У.Фарр і І.Форд	IWB, як правило, створюється в контексті того, як люди можуть сприяти досягненню ініціації і навмисному впровадженню нових і корисних ідей, процесів, продуктів або процедур	Farr, J.L. and Ford, C.M. (1990): Individual Innovation. In West, M.A., and Farr, J.L. (Eds.): Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies (63-80), Chichester: Wiley.
Дж. де Йонг і Д.Хартог	IWB - взаємопов'язаний набір поведінкових дій, а саме (1) розпізнавання проблеми, (2) генерація ідей, (3) просування ідей, (4) реалізація ідей, що може поліпшити здатність співробітників до інновацій	De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. Creativity and Innovation Management, 19(1), 23-36
С.Паркер, Г.Уільямс і Н.Тернер	Поведінка людей, які бажають і здатні вводити нововведення, розширювати свій внесок за межі сфери їх вимог до роботи і, в той же час, реалізувати безперервний потік інновацій	Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner N., (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. Journal of Applied Psychology, 91(3), 636-652
А.Кармелі	Інноваційна поведінка визначається як багатоступінний процес, в якому людина розпізнає проблему, для якої вона генерує нові або прийняті ідеї і рішення, працює по	A Carmeli. Self-leadership skills and innovative behavior at work - CiteSeerX

1	2	3
	просуванню і створенню, підтримує їх і виробляє відповідний прототип або модель для використання і вигоди організації або частин всередині неї	
Д.Кац і Р.Кан	Поведінка поза роллю, яка відноситься до дискреційної поведінки, яка не вказана в посадовій інструкції (Katz і Kahn 1978)	Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). The social psychology of organisations

Деякі дослідження показують, що новаторська поведінка в роботі пов'язана з виконанням їх завдань [8]. Однак виконання завдань традиційно обмежено описом роботи співробітників і не враховує неявний внесок різних співробітників в організацію. Мамфорд і співавтори [30] вважають, що IWB і повсякденна робота всіх співробітників може не збігатися з тими, хто працює в сфері інновацій. У той же час, існують емпіричні докази того, що багато працівників володіють новаторською поведінкою всередині себе [31]. Це можна пояснити тим, що люди постійно беруть участь у навчанні всередині і організація може стимулювати потік знань, щоб стимулювати особисте розуміння і синергетичне відкриття, що веде до нових цінностей [32]. І хоча здоровий глузд підказує, що IWB корисний, дослідження виявили обмеженість переваг IWB [11].

У той же час, інновації співробітників на робочому місці – основа будь-якої високопродуктивної організації [33 – 35]. В умовах формування економіки знань, де нематеріальні активи є товарами, які відіграють все більш важливу роль в організації, таку як здатність підвищувати конкурентоспроможність, «роблячи більше з меншими витратами» [36], організації усвідомили важливість креативності співробітників як нематеріального активу, який дає кращі ідеї, щоб залишатися конкурентоспроможними, незалежно від відповідальності завдання або рівня в організаційній ієрархії.

Співробітники наочно бачать можливості для зміни і поліпшення в робочому процесі та процедурах, тому що вони безпосередньо взаємодіють з оточенням. Таким чином, інноваційна поведінка співробітників і процес, який мотивує таку поведінку, є такими, що мають вирішальне значення в

забезпеченні високопродуктивної інноваційної праці [25, 34-36]. Проте, як свідчить огляд наукових джерел, хоча було проведено багато досліджень щодо інноваційної поведінки, у той же час існує мало досліджень, спрямованих на розуміння процесу, який веде до неї. Отже, виникає питання щодо ефективності чинників, що впливають на інноваційну трудову поведінку як основу інноваційної праці.

Вивчення наукової літератури показало, що більшість існуючих досліджень щодо інноваційної трудової поведінки роботи зосереджена на визначення впливу на неї організаційних та індивідуальних чинників. Досліджені численні організаційні та індивідуальні чинники як важливі детермінанти інноваційної робочої поведінки [11, 30], серед яких виокремимо такі.

Організаційні фактори. Перша група стосується факторів, які організації можуть визначити і використати самі. Дослідники приділяли значну увагу до цих факторів. Так, вчені запропонували використання так званої наглядної поведінки (трансформаційного лідерства та обміну лідерами-членами) як ключової рушійної сили [24, 25, 30, 37, 38].

Серед інших організаційних факторів, на які звернули увагу дослідники, необхідно указати організаційну культуру, соціально-психологічний клімат та підтримку інновацій. Крім того, вченими раніше було доведено впливовість на ефективність трудової поведінки і врешті-решт інноваційної праці таких факторів як автономія роботи, очікування працівників та наслідки виконання роботи [39] і завдання на роботу [40], а також завдання і цільова взаємозалежність [41].

Індивідуальні фактори. Індивідуальні відмінності також можуть впливати на інноваційну трудову поведінку. Типові фактори, які були досліджені, включають особисті характеристики, такі як схильність до інновацій [42], інтерес [24], і майстерність орієнтації [43]. Інші дослідження досліджували вплив когнітивних особливостей людей, таких як стиль вирішення проблем [25] або проблема власності [44]. Вчені довели, що самоефективність відіграє важливу роль у інноваційній праці. Наприклад, Бандура [45, р. 239] стверджує, що «...інноваційність вимагає непохитного сенсу

ефективності...». У той же час, дослідження виявили, що «з моменту зміни ролі інновації в роботі можуть виникати як невизначеність щодо майбутніх результатів, так і можливий опір з боку інших постраждалих від зміни, які не володіють розумною кількістю самоефективності, стикаються зі значними перешкодами» [46, р.67].

Таким чином, приходимо до висновку щодо складності, багатоаспектності управлінського впливу на інноваційну працю, ураховуючи те, що людина у даному випадку виступає як об'єкт і, у той же час, суб'єкт управлінської системи.

Більше того, наразі суттєво оновлюються підходи до використання методів психофізіологічного, соціального та економічного впливу на ефективність інноваційної праці.

**Висновки і пропозиції подальших досліджень.** Навіть такий достатньо стислий огляд наукових досліджень щодо сутності понять «інноваційна праця» та «інноваційна трудова поведінка» дозволяє, на нашу думку, зробити декілька узагальнюючих висновків.

По-перше, в умовах стрімких трансформаційних змін у суспільному виробництві суттєво зростає роль інноваційної праці у становленні економіки знань, про що свідчить великий інтерес закордонних і вітчизняних науковців до дослідження теоретико-методологічних і практичних аспектів управління інноваційною працею.

По-друге, необхідно відзначити зміщення акценту у дослідженнях управлінського впливу на ефективність інноваційної праці у бік соціальних та психофізіологічних чинників у системі стратегічного управління підприємствами.

По-третє, неабияка зацікавленість закордонних учених і практиків країн, де формування економіки знань стало очевидним фактом, у дослідженні організаційних та індивідуальних чинників впливу на інноваційну трудову поведінку свідчить про велику значимість для практики функціонування підприємств в умовах жорсткої конкурентної боротьби за виживання. Дана обставина слугує дієвим сигналом для вітчизняних роботодавців до сприяння у проведенні відповідних досліджень.



По-четверте, дослідження вітчизняних учених потребують значно більшого поширення у визначенні конкретних інструментів управління інноваційною працею на сучасному підприємстві.

З великою вірогідністю можна прогнозувати суттєву активізацію наукових досліджень задля напрацювання теоретико-методологічних підходів та практичних рекомендацій щодо розроблення окремих складових механізму управління інноваційною працею на сучасному підприємстві.

### *Література*

1. Колот А. М. Розвиток науки про працю і соціально-трудова відносини та її роль у переформатизації та формуванні сучасного економічного мислення // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 6. – С. 3-10.

2. Колот А.М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // Економічна теорія. – 2007. – № 2. – С. 3-13.

3. Колот А.М. Розвиток наук про працю та соціально-трудова відносини на засадах міждисциплінарності // Соціально-трудова відносини: теорія та практика. – 2014. – № 2. – С. 7-25.

4. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія. – Київ: КНЕУ. – 2010. – 284 с.

5. Колот А.М. Инновационный труд как тренд новой экономики [Электронный ресурс] – Режим доступа: [ir.kneu.edu.ua/handle/2010/24741?mode=full](http://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/24741?mode=full)

6. Bandura, A. (2005). The primacy of self-regulation in health promotion. *Applied Psychology: An International Review*, 54(2): 245-254.

7. De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.

8. Dörner, N., Gassmann, O., & Morhart, F. (2012). innovative work behavior: the roles of employee expectations and effects on job performance (Doctoral dissertation).

9. Dorenbosch, L., Engen, M. L. V., & Verhagen, M. (2005). on the job innovation: the impact of job design and human resource management through production ownership. *Creativity and innovation management*, 14(2), 129-141.
10. Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative behaviour. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 73,287-302.
11. Janssen, O., Van de Vliert, E., and West, M. (2004). The bright and dark sides of individual and group innovation: A special issue introduction. *Journal of Organisational Behavior*, 25, 129–145.
12. Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organisations*.
13. Parker, S.K., Williams, H.M. & Turner, N. (2006). Моделирование предшествующих проактивного поведения в Работа. *Журнал прикладной психологии*, 91 (3), 636-652.
14. Беклешов В.К., Завлин П.Н. Нормирование в научно-технических организациях / В.К. Беклешов, П.Н, Завлин. – М.: Экономика, 1989. – 240 с.
15. К.Ф.Пузиня. Нормирование труда специалистов НИИ и КБ: межотраслевые методические рекомендации. – Москва: Экономика,1990.– 142 с.
16. Стремоусова Е.Г. Сущность категории инновационный труд / Научный электронный архив URL: <http://econf.rae.ru/article/7994>.
17. Белокрылова О.С. Теория инновационной экономики: учебник – Ростов на Дону: Феникс, 2009, с.53.
18. Бережнов Г.В. Креативность и инновации в деятельности предприятия. *Российское предпринимательство № 4 / 2006*. – С.42-49.
19. Закон України «Про інноваційну діяльність» від 04.07.2002 № 40-IV, Редакція від 05.12.2012.
20. Керівництво Осло. Рекомендації щодо збору та аналізу даних стосовно інновацій / Організація економічного співробітництва та розвитку. - 3-ге вид.; пер. з англ. - К., 2009. - 163 с. ISBN 978-966-479-016-8.
21. Федулова І.В. Управління розвитком інноваційного потенціалу підприємств хлібопекарної промисловості: автореф.

дис. ...д. е. н.: спец. 08.00.04 / І.В. Федулова; Нац. ун-т харч. технологій. – К., 2009. – 35 с.

22. Тычинский А.В. Управление инновационной деятельностью компаний: современные подходы, алгоритмы, опыт. Таганрог: ТРТУ. – 2006. – 233 с.

23. Інноваційна діяльність підприємства та економічна сутність інноваційного процесу [Електронний ресурс] – Режим доступу: [www.vestnik-econom.mgu.od.ua/journal/2015/12.../26.pdf](http://www.vestnik-econom.mgu.od.ua/journal/2015/12.../26.pdf)

24. Yuan, F., & Woodman, R.W. (2010). Innovative behaviour in the workplace: the role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342.

25. Scott S.G. and Bruce R.A. (1994). Determinants of innovative behaviour: a path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37 (3), 580-607.

26. [Leong C.T, Rasli A. The Relationship between innovative work behavior on work role performance: An empirical study](#) – Procedia-Social and Behavioral Sciences, 2014 – Elsevier

27. Carmeli A. Self-leadership skills and innovative behavior at work - CiteSeerX

28. Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). The social psychology of organisations

29. Prahalad, C. K., & Ramaswamy, V. (2012). The new frontier of experience innovation. Image.

30. Mumford MD, Scott GM, Gaddis B and Strange JM (2002). Leading creative people: orchestrating expertise and relationships. *Leadership*. 13: 705–750.

31. West. MA. (1989). Innovation amongst health care professional., *Social Behaviour*, 4,173-184.32.

32. Sessa, V. I., Finley, A., & Gullu, B. (2011). 15 Learning linkages and flows between individuals, groups, and the organisation: creating programs to foster student engagement in learning. *The Oxford Handbook of Lifelong Learning*, 209.

33. Hülsheger, Ute R., Neil Anderson, and Jesus F. Salgado. 2009. Team-level predictors of innovation at work: A comprehensive meta-analysis spanning three decades of research. *Journal of Applied Psychology* 94: 1128.

34. Oldham, Greg R., and Anne Cummings. 1996. Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal* 39: 607–34.
35. Korzilius, Hubert, Joost J. L. E. Bückler, and Sophie Beerlage. 2017. Multiculturalism and innovative work behavior: The mediating role of cultural intelligence. *International Journal of Intercultural Relations* 56: 13–24.
36. Carmeli, Abraham, and Gretchen M. Spreitzer. 2009. Trust, connectivity, and thriving: Implications for innovative behaviors at work. *The Journal of Creative Behavior* 43: 169–91.
37. Tierney, P., Farmer, S.M., and Graen, G.B. (1999): An Examination of Leadership and Employee Creativity: The Relevance of Traits and Relationships, *Personnel Psychology*, 52 (3), 591-620.
38. Basu, R. and Green, S.G. (1997): Leader-Member Exchange and Transformational Leadership: An Empirical Examination of Innovative Behaviors in Leader-Member Dyads, *Journal of Applied Social Psychology*, 27 (6), 477-499.
39. Axtell, C.M., Holman, D.J., Unsworth, K.L., and Wall, T.D. (2000): Shopfloor Innovation: Facilitating the Suggestion and Implementation of Ideas, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73 (3), 265-285.
40. De Jong, J.P.J. and Kemp, R. (2003): Determinants of Co-workers' Innovative Behaviour: An Investigation Into Knowledge Intensive Services, *International Journal of Innovation Management*, 7 (2), 189-212.
41. Van der Vegt, G.S. and Janssen, O. (2003): Joint Impact of Interdependence and Group Diversity on Innovation, *Journal of Management*, 29 (5), 729-751.
42. Bunce, D. and West, M.A. (1995): Self Perceptions and Perceptions of Group Climate as Predictors of Individual Innovation at Work, *Applied Psychology: An International Review*, 44 (3), 199-215.
43. Janssen, O. and van Yperen, N.W. (2004): Employees' Goal Orientations, the Quality of Leader-Member Exchange, and the Outcomes of Job Performance and Job Satisfaction, *Academy of Management Journal*, 47 (3), 368-384.

44. Dorenbosch, L., van Engen, M.L., and Verhagen, M. (2005): On-the-job Innovation: The Impact of Job Design and Human Resource Management through Production Ownership, Creativity and Innovation Management, 14 (2), 129-141.

45. Bandura, A. (1997): Self-Efficacy: The Exercise of Control, New York: Freeman.

46. Farr, J.L. and Ford, C.M. (1990): Individual Innovation. In West, M.A., and Farr, J.L. (Eds.): Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies (63-80), Chichester: Wiley.

1. Kolot A. M. Rozvytok nauky pro pratsyu i sotsial'no-trudovi vidnosyny ta yiyi rol' u pereformatyzatsiyi ta formuvanni suchasnoho ekonomichnoho myslennya // Ukrayina: aspekty pratsi. – 2012. – # 6. – S. 3-10.

2. Kolot A.M. Innovatsiyina pratsya ta intelektual'nyy kapital u systemi faktoriv formuvannya ekonomiky znan' // Ekonomichna teoriya. – 2007. – # 2. – S. 3-13.

3. Kolot A.M. Rozvytok nauk pro pratsyu ta sotsial'no-trudovi vidnosyny na zasadakh mizhdystsyplinarnosti // Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka. – 2014. – # 2. – S. 7-25.

4. Kolot A.M. Sotsial'no-trudova sfera: stan vidnosyn, novi vyklyky, tendentsiyi rozvytku: monohrafiya. – Kyiv: KNEU. – 2010. – 284 s.

5. Kolot A.M. Ynnovatsyonnyy trud kak trend novoy ekonomyky [Elektronnyy resurs] – Rezhym dostupa: [ir.kneu.edu.ua/handle/2010/24741?mode=full](http://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/24741?mode=full)

14. Bekleshov V.K., Zavlyn P.N. Normyrovanye v nauchno-tekhnicheskyykh orhanyzatsyyakh / V.K. Bekleshov, P.N, Zavlyn. – M.: Ekonomyka, 1989. – 240 s.

15. K.F.Puzynya. Normyrovanye truda spetsyalystov NYY y KB: mezhotraslevyye metodycheskiye rekomendatsyy. – Moskva: Ekonomyka, 1990.– 142 s.

16. Stremousova E.H. Sushchnost' katehoryy ynnovatsyonnyy trud / Nauchnyy elektronnyy arkhiv URL: <http://econf.rae.ru/article/7994>.

17. Belokrylova O.S. Teoryya ynnovatsyonnoy ekonomyky: uchebnyk – Rostov na Donu: Fenyks, 2009, s.53.

18. Berezhnov H.V. Kreativnost' y ynnovatsyy v deyatelnosti predpryyatyya. Rossiyskoe predprynimatel'stvo # 4 / 2006. – S.42-49.

19. Zakon Ukrayiny «Pro innovatsiynu diyal'nist'» vid 04.07.2002 # 40-IV, Redaktsiya vid 05.12.2012.

20. Kerivnytstvo Oslo. Rekomendatsiyi shchodo zboru ta analizu danykh stosovno innovatsiy / Orhanizatsiya ekonomichnoho spivrobitnytstva ta rozvytku. - 3-tye vyd.; per. z anhl. - K., 2009. - 163 s. ISBN 978-966-479-016-8.

21. Fedulova I.V. Upravlinnya rozvytkom innovatsiynoho potentsialu pidpryyemstv khlibopekarnoyi promyslovosti: avtoref. dys. ...d. e. n.: spets. 08.00.04 / I.V. Fedulova; Nats. un-t kharch. tekhnolohiy. – K., 2009. – 35 s.

22. Тычинский А.В. Управление ynnovatsyonnoy deyatelnost'yu kompanyy: sovremennyye podkhody, alhorytmy, opyt. Tahanroh: TRTU. – 2006. – 233 s.

23. Innovatsiyna diyal'nist' pidpryyemstva ta ekonomichna sutnist' innovatsiynoho protsesu [Elektronnyy resurs] – Rezhym dostupu: [www.vestnik-econom.mgu.od.ua/journal/2015/12.../26.pdf](http://www.vestnik-econom.mgu.od.ua/journal/2015/12.../26.pdf)

15.01.2019

УДК 332.2

JEL Classification: Q 110

*Оруджева Хаджар Аждар кизи*

## **ФОРМУВАННЯ ТА ШЛЯХИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ЗАГОТІВЛІ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ АЗЕРБАЙДЖАНУ**

Для сталого розвитку аграрного сектору економіки необхідно з одним боку збільшити долю галузей, а з іншого – створити необхідні й соціально-важливі галузі продовольчих товарів. Тому держава постійно дотримується і проводить