

*Задачей науки должно быть познание того,
что должно быть, а не того, что есть.*

Л. Н. Толстой

Ефективність управління персоналом на підприємстві

УДК 331.108 (330.341:334.722)

JEL Classification: J2; M2; O1

ІННОВАЦІЙНИЙ КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ОСНОВА НАУКОВОЇ ПІДТРИМКИ ТЕХНОЛОГІЧНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

Уманець Т. В.

Дарієнко О. В.

Уманець Т. В. Інноваційний кадровий потенціал як основа наукової підтримки технологічного підприємства / Т. В. Уманець, О. В. Дарієнко // Економіка розвитку. – 2017. – № 4 (84). – С. 75–82.

Економічні перетворення, що відбуваються в Україні, потребують інноваційного кадрового потенціалу, спроможного вивести українську економіку із кризи та надати їй можливість динамічного розвитку на інноваційній основі, забезпечити швидкий перехід від фундаментальних знань до їхньої практичної реалізації, що значно підвищить цінність результатів наукової праці. Надано науково-методичну підтримку щодо вдосконалення сутності категорії "інноваційний кадровий потенціал" з урахуванням організаційних взаємозв'язків системи технологічного підприємства. Обґрунтовано необхідність у розгляді інноваційного кадрового потенціалу технологічного підприємства як основи нової форми ведення бізнесу, діяльність якої напряму пов'язана з використанням економіки знань. Надано характеристику економіки сучасного світу за останні 15 – 50 років за такими ознаками, як: нова інформаційна революція, стрімке розширення інформаційно-мережових технологій, глобалізація та поява в економіці феномену "технологічне підприємництво". Відповідно до структури взаємозв'язків між елементами системи технологічного підприємства, набуло подальшого розвитку змістовне наповнення категорії "інноваційний кадровий потенціал". Його регіональний рівень запропоновано визначати з використанням методів стандартизації та інтегрального оцінювання. Надано алгоритм економіко-математичної формалізації зазначеної раніше категорії. Запропоновано для більш обґрунтованого комплексного оцінювання рівня інноваційного кадрового потенціалу технологічного підприємства побудувати гібридні моделі, де буде враховано вагомий значущість складових цього потенціалу, а саме: професійно-технічного, наукового та дослідного потенціалу.

Ключові слова: кадровий потенціал, інноваційний кадровий потенціал, інноваційний потенціал, інновації, технологічне підприємство, інтегральне оцінювання.

ИННОВАЦИОННЫЙ КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ОСНОВА НАУЧНОЙ ПОДДЕРЖКИ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Уманець Т. В.

Дариенко О. В.

Экономические преобразования, осуществляемые в Украине, требуют инновационного кадрового потенциала, способного вывести украинскую экономику из кризиса и предоставит ей возможность динамического

развития на инновационной основе, обеспечить быстрый переход от фундаментальных знаний к их практической реализации, что значительно повысит ценность результатов научного труда. Предоставлена научно-методическая поддержка относительно усовершенствования сущности категории "инновационный кадровый потенциал" с учетом организационных взаимосвязей системы технологического предпринимательства. Обоснована необходимость рассмотрения инновационного кадрового потенциала технологического предпринимательства как основы новой формы ведения бизнеса, деятельность которой напрямую связана с использованием экономики знаний. Дана характеристика экономики современного мира за последние 15 – 20 лет по таким признакам, как: новая информационная революция, стремительное расширение информационно-сетевых технологий, глобализация, появление в экономике феномена "технологическое предпринимательство". В соответствии со структурой взаимосвязей между элементами системы технологического предпринимательства получило дальнейшее развитие содержательное наполнение категории "инновационный кадровый потенциал". Его региональный уровень предлагается определять с использованием методов стандартизации и интегральной оценки. Дан алгоритм экономико-математической формализации указанной ранее категории. Предложено с целью более обоснованной комплексной оценки уровня инновационного кадрового потенциала технологического предпринимательства построить гибридные модели, где будет учтена весовая значимость составляющих этого потенциала, а именно: профессионально-технического, научного и исследовательского потенциала.

Ключевые слова: кадровый потенциал, инновационный кадровый потенциал, инновационный потенциал, инновации, технологическое предпринимательство, интегральная оценка.

INNOVATIVE PERSONAL POTENTIAL AS A BASIS OF SCIENTIFIC SUPPORT FOR TECHNOLOGICAL ENTERPRISE

T. Umanets
O. Darienko

Economic transformations in Ukraine require innovative human resources that can lead the Ukrainian economy out of the crisis and allow it to dynamically develop on an innovative basis, provide a rapid transition from fundamental knowledge to its practical implementation, which will greatly enhance the value of scientific results. Scientific and methodological support has been provided as to the improvement of the essence of the category "innovative personnel potential", taking into account the organizational interrelationships of the technological entrepreneurship. The need to consider the innovative potential of technological entrepreneurship as the basis for a new form of doing business whose activities are directly related to the use of the knowledge economy has been substantiated. Characteristics of the economy of the modern world over the past 15 – 20 years has been given in terms of such parameters as: a new information revolution, rapid expansion of information and networking technologies, globalization, the emergence of the phenomenon "technological entrepreneurship". In accordance with the structure of interrelations between the elements of the system of technological entrepreneurship, the essential content of the category "innovative personnel potential" has been further developed. Its regional level has been proposed to be determined using standardization and integrated assessment methods. An algorithm for the economic and mathematical formalization of this category has been presented. For a more justified integral assessment of the level of the innovative human resource potential of technological entrepreneurship, the authors have proposed to build hybrid models which will take into account the weight significance of the components of this potential, namely: vocational and technical, scientific and research potential.

Keywords: personnel potential, innovative personnel potential, innovation potential, innovations, technological entrepreneurship, integral assessment.

Ускладнення сучасних умов розвитку та використання продуктивних сил потребує постійного вдосконалення теоретико-методичних основ обґрунтування управлінських рішень, реалізація яких сприяє зміцненню кадрового потенціалу підприємництва та його ефективному використанню в регіональній економіці з урахуванням інноваційного вектора розвитку. Особливої

актуальності це набуває сьогодні, коли, з одного боку, наслідками економічної кризи стає зростання безробіття, зниження мотивації праці, що в подальшому унеможливіть ефективну реалізацію кадрового потенціалу як важливого фактора виробництва та ресурсу його розвитку, а з іншого – неспроможність забезпечити швидкий перехід від фундаментальних знань до їхньої

практичної реалізації значно знижує цінність результатів наукової праці.

Теоретичні, методичні та прикладні аспекти актуальної проблеми управління кадровим потенціалом набули значного розвитку у працях таких учених, як: О. Амоша, О. Гончар, С. Злупко, М. Долішній, Н. Лук'янченко, П. Орлов, Г. Назарова, Л. Семів, Л. Шаульська та ін.

Окремі аспекти кадрового забезпечення інноваційного розвитку регіону відображено у працях О. Балабанова, Л. Весніна, І. Вотякова, І. Галиці, О. Гарашука, О. Грішної, В. Зінова, В. Корсака, В. Куценко, О. Пархоменко, В. Плохія, А. Скрипника, С. Тербова, В. Шейко тощо.

Водночас, незважаючи на значну кількість публікацій і вагомий надбання із цієї проблематики, наукові дослідження потребують подальшого розвитку. Пояснено це тим, що в реаліях сьогодення економіка України потребує використання нових теоретико-методичних засад щодо управління трудовими ресурсами, із метою ефективної реалізації їхніх потенційних можливостей із забезпечення зростання регіонального внутрішнього продукту на основі вдосконалення кількісних і якісних характеристик інноваційного кадрового потенціалу регіону як бази наукової підтримки технологічного підприємства. Із розвитком останнього пов'язують модернізацію української економіки, інтенсивне техніко-технологічне оновлення виробництва, підвищення її конкурентоспроможності, вихід на нові ринки.

Метою статті є надання науково-методичної підтримки щодо вдосконалення сутності категорії "інноваційний кадровий потенціал" з урахуванням організаційних зв'язків системи технологічного підприємства.

Для досягнення поставленої мети у статті викремлено такі завдання:

дослідити передумови формування та розвитку інноваційного кадрового потенціалу як основи наукової підтримки технологічного підприємства;

запропонувати методичний підхід до комплексного оцінювання його рівня на основі інтегральних індикаторів.

Протягом останніх 15 – 20 років сучасний світ вступив в епоху, для якої характерні такі ознаки, як [1; 2, с. 44; 3, с. 37–38; 4, с. 22–25; 5, с. 148; 6, с. 177–186]:

- нова інформаційна революція;
- стрімке розширення інформаційно-мережових технологій;
- глобалізація суспільних процесів;
- поява в економіці специфічної форми підприємства, що сприяє здобуттю нових конкурентних переваг на різних рівнях соціально-економічної системи, – технологічного підприємства.

Підтвердженням наведеного раніше можуть бути такі аргументи:

1) можна спостерігати якісну зміну галузевої структури "країн-інноваторів" новітніх технологій (США, Японія та ЄС). Так, якщо до середини 90-х років ХХ століття 10 – 15 % усіх витрат НДДКР у цих країнах припадало на три галузі: аерокосмічну промисловість, автомо-

білебудування та електротехнічне машинобудування, – то у другій половині останнього десятиліття минулого століття 43 % усіх витрат НДДКР у США спрямовували на розвиток сфери інформаційних послуг (20 %), аерокосмічну промисловість (12 %) та автомобілебудування (11 %); у державах ЄС левова частка всіх витрат НДДКР (42 %) припадала на електроніку (15 %), інформаційні послуги (14 %) та автомобілебудування (13 %), а у Японії – на електроніку (18 %), електротехніку (11 %), автомобілебудування (10 %) [2, с. 44]. Це, своєю чергою, призвело до структурних зрушень у зайнятості населення цих країн: понад 90 % населення США, Японії та Німеччини, що працює, зайняте у сферах виробництва, обслуговування та надання інформаційних послуг [3, с. 38];

2) у таких країнах-новаторах, як США, Японія та Німеччина протягом останніх десятиліть можна спостерігати стрімке нарощування нематеріальних активів [5, с. 148];

3) сьогодні економічне зростання розвинутих держав більш ніж на половину забезпечено інноваціями [1; 4, с. 22];

4) світ спостерігає за створенням таких високих технологій: інформаційно-комунікаційних, енергетичних, біомедичних, генної технології, генної інженерії тощо;

5) мають місце передумови становлення та розвитку технологічного підприємства, а саме:

сприятливе мережеве середовище для створення інноваційної екосистеми: відбувається об'єднання у єдиний комплекс органів влади, освіти, науки, бізнесу, венчурних фондів та громадських установ, побудоване на процесі колаборації та моделі потрійної спіралі управління інноваційним циклом, кінцевим результатом якого є перетворення наявних знань на фактор економічного зростання [7 – 9]. Це сприяє, своєю чергою, формуванню так званої смарт-промисловості на основі інновацій та розроблення нових продуктів і послуг шляхом упровадження ключових перспективних технологій [10]. Прикладом таких мереж можуть бути інноваційні хаби, інноваційні центри або інші мережеві інноваційні об'єднання, які, гнучко реагуючи на ринкові та технологічні зміни, дозволяють соціально-економічним системам постійно оновлювати вироблені блага [11]. Особливу увагу слід приділити дослідженню досвіду зі створення американської Кремнієвої долини до реалій певної соціально-економічної системи [8];

загально-економічне середовище, що сприяє вільному руху знань, упровадженню інформаційно-комунікаційних технологій та розвитку технологічного підприємства. Сьогодні технологічне підприємство поширено, переважно, у галузях, де нові розробки можна швидко комерціалізувати. Це інтернет-індустрія та індустрія розроблення програмного забезпечення, смарт-промисловість [10];

досконала державна інноваційна політика в умовах глобальних технологічних викликів: пошук найбільш оптимального пошуку засобу використання адміністративних, економічних, інтелектуальних соціальних

та інших ресурсів, що становить взаємозв'язок інструментів і методів, які сприяють виникненню та поширенню якісно нового. Пріоритетом такої політики є стимулювання створення підприємницьких екосистем такими методами, як [12]:

а) стимулювання інноваційної кооперації бізнесу та науки (університетів) у межах держави шляхом стимулювання симетричного зближення університетів і корпорацій (США, Фінляндія), інноваційної ініціативи наукового сектору (Данія, Нова Зеландія, ФРН, Японія), інноваційної активності приватного сектору із залученням іноземних капіталів в інноваційну сферу (Велика Британія, Ізраїль, Ірландія, Індія, Китай, Корея, Малайзія);

б) формування національної інноваційної системи, завдяки визначенню експортних пріоритетів у галузі високих технологій (Румунія, Туреччина, Чехія, Чилі), реструктуризації державного сектору науки (Болгарія, Литва, Польща), ініціювання інтеграції науки та освіти (Латвія, Чехія, Естонія), залучення малого та середнього бізнесу в інноваційну сферу (Латвія, Румунія, Туреччина, Чехія, Чилі, Естонія).

Отже, у сучасній економіці XXI століття відбувається перехід до економіки, яка ґрунтується на ефективному використанні інноваційного кадрового потенціалу технологічного підприємництва, діяльність якого спрямовано на "перетворення наукових знань на інноваційні ідеї створення нових продуктів і технологій, пристосованих до сучасних ланцюжків створення доданої вартості" [6, с. 33].

Зазначене раніше обґрунтовує необхідність у визначенні терміна "інноваційний кадровий потенціал технологічного підприємництва"; ідентифікації особливостей його формування та розроблення методичного підходу до кількісного оцінювання його рівня.

Здійснивши контент-аналіз тлумачення понять "потенціал", "трудова потенція", "кадровий потенціал", "інноваційний потенціал", автори дійшли висновку, що на сьогодні не існує однозначного погляду на їхню сутність [7 – 9; 13 – 18]. Крім того, дуже часто терміни "трудова потенція" і "кадровий потенціал" використовують як синоніми, але кожний із них має своє економічне навантаження. Так, наприклад, під трудовим потенціалом розуміють "величину можливої участі працівників як у виробництві, так і на рівні окремих проектів підприємства, яка може змінюватися під впливом внутрішніх і зовнішніх факторів, в умовах зацікавленості, виходячи з віку працівників, їхніх можливостей, знань і професійно-кваліфікаційних навиків, і може бути використано для досягнення цілей як підприємства та його окремих проектів, так і самих працівників" [13, с. 19]. Кадровий же потенціал – це "величина можливої участі професійних працівників у виробництві та на рівні його окремих проектів, їхня спроможність до інноваційної діяльності, освітній і кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики, які можуть бути використані для досягнення як кінцевих цілей окремих проектів, так і для стратегічних цілей підприємства" [13, с. 20].

Отже, урахувавши накопичений досвід щодо сутності поняття "інноваційний кадровий потенціал" [7 – 9; 13 – 18], а також структуротвірні взаємозв'язки в системі технологічного підприємництва, на думку авторів, інноваційний кадровий потенціал технологічного підприємства доцільно розглядати як сукупність професійно-технічного, наукового та дослідного потенціалів та потенціалу їхньої сукупної взаємодії. На кількісні та якісні параметри цього потенціалу впливають такі чинники, як: рівень освіти у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, результативність фундаментальних і прикладних досліджень та технологічних розробок, науково-технічна інфраструктура.

Виходячи з визначення категорії "інноваційний кадровий потенціал", слід зазначити, що його кількісні та якісні параметри утворюються трьома підсистемами:

- підсистема 1. Професійно-технічний потенціал;
- підсистема 2. Науковий потенціал;
- підсистема 3. Дослідний потенціал.

На думку авторів, оцінювання рівня цього потенціалу за регіонами доцільно здійснювати за допомогою інтегральних індексів трьох підсистем, а саме: індикатор інноваційного кадрового потенціалу регіону визначати на основі професійно-технічного, наукового та дослідного потенціалів, а під категорією "рівень інноваційного кадрового потенціалу регіону" слід розуміти точку на оцінній шкалі від нуля до одиниці, яка сприяє обґрунтуванню рішень. Такий підхід дозволяє виконувати методологічно коректні зіставлення як за узагальнювальним інтегральним індексом інноваційного кадрового потенціалу регіону, так і за груповими або частковими інтегральними індексами показників, що характеризують його певні аспекти.

Автори пропонують восьмиетапну схему економіко-математичної формалізації рівня інноваційного кадрового потенціалу регіону (ІКПР):

Етап 1. Формування бази даних для розрахунку інтегральних індикаторів інноваційного кадрового потенціалу технологічного підприємництва (ІКПТП) регіону.

Інформаційну базу дослідження становлять дані таких статистичних збірників України, як "Регіони України", "Наукова та інноваційна діяльність України", – за зазначеними раніше підсистемами. Визначено показники-стимулятори та показники-дестимулятори.

Етап 2. Формування матриці вихідних даних [X]:

$$X = \begin{bmatrix} X_{11} & \dots & X_{1j} & \dots & X_{1m} \\ X_{21} & \dots & X_{2j} & \dots & X_{2m} \\ \dots & & \dots & & \dots \\ X_{i1} & \dots & X_{ij} & \dots & X_{im} \\ \dots & & \dots & & \dots \\ X_{n1} & \dots & X_{nj} & \dots & X_{nm} \end{bmatrix}, \quad (1)$$

де j – кількість ознак ($j = 1, 2, \dots, m$);

i – кількість блоків, за якими доцільно здійснювати дослідження ІКПТП регіону ($i = 1, 2, \dots, n$);

X_{ij} – значення j -ї ознаки, що характеризує стан i -го блоку ІКПТП регіону.

Етап 3. Розрахунок часткових індексів конкретного підблоку, що характеризують рівень певного аспекту ІКПТП регіону:

для показників-стимуляторів:

$$K_{\text{частк. інтегр}_1} = \frac{X_{ij}}{X_{ij\max}}; \quad (2)$$

для показників-дестимуляторів:

$$K_{\text{частк. інтегр}_1} = \frac{X_{ij\min}}{X_{ij}}. \quad (3)$$

Якщо для показників немає науково обґрунтованих нормативів, то пропонують для показників-стимуляторів за базу порівняння використовувати максимальне значення показника в межах усіх регіонів України, а для показників-дестимуляторів – мінімальні.

Слід звернути увагу, що діапазон коливання за всіма розрахованими індексами (частковими, груповими та зведеним) має межі від 0 до 1,0.

Етап 4. Розрахунок зведених часткових інтегральних індексів, що характеризують певні аспекти ІКПТП регіону за j-м підблоком i-го блоку за формулою середньої геометричної часткових інтегральних індексів, що входять до j-го підблоку i-го блоку:

$$K_{\text{звед. частк. інтегр. ij}} = \sqrt[m]{K_{\text{частк. інтегр.}_1} \times K_{\text{частк. інтегр.}_2} \times \dots \times K_{\text{частк. інтегр.}_m}}. \quad (4)$$

Етап 5. Розрахунок групових інтегральних індексів i-го блоку, що характеризують певні аспекти ІКПТП регіону за формулою середньої геометричної зведених часткових інтегральних індексів, що входять до i-го блоку:

$$K_i = \sqrt[n]{K_{\text{звед. частк. інтегр.}_1} \times K_{\text{звед. частк. інтегр.}_2} \times \dots \times K_{\text{звед. частк. інтегр.}_n}}. \quad (5)$$

На цьому етапі здійснюють розрахунок таких групових індексів, як:

- груповий інтегральний індекс рівня професійно-технічного потенціалу, який сприяє обґрунтуванню рішень щодо оцінювання рівня освіти у професійно-технічних та вищих навчальних закладах I-IV рівнів акредитації регіону;

- груповий інтегральний індекс рівня наукового потенціалу, який свідчить про рівень підготовки наукових кадрів, тобто результативність діяльності аспірантури та докторантури України, кадрового забезпечення виконання наукових і науково-технічних робіт;

- груповий інтегральний індекс рівня дослідного потенціалу, що відображає рівень кадрового забезпечення виконання дослідних робіт.

Етап 6. Розрахунок узагальнювального інтегрального індексу ІКПТП регіону за формулою середньої геометричної трьох групових інтегральних індексів, що характеризують певні аспекти ІКПТП:

$$K = \sqrt[3]{K_1 \times K_2 \times K_3}. \quad (6)$$

Цей індекс сприяє обґрунтуванню рішень щодо визначення рівня інноваційного кадрового потенціалу технологічного підприємництва регіону, "пропульсивних" точок розвитку його складових.

Етап 7. Ранжування отриманих результатів за частковими, груповими та узагальнювальними індексами.

На цьому етапі за допомогою методу рейтингового оцінювання здійснюють визначення місця регіону серед інших регіонів України за тим чи іншим індексом.

Етап 8. Визначення класу рівня ІКПТП регіону за узагальнювальним інтегральним індексом цього потенціалу, відповідно до шкали оцінювання.

Ідентифікацію отриманих результатів щодо рівня ІКПТП регіону запропоновано розглядати, відповідно до класу забезпечення, за шкалою оцінювання її рівня, залежно від значення узагальнювального інтегрального індексу цього показника, яка нараховує п'ять класів (таблиця) [19, с. 184].

Таблиця

Класи рівня інноваційного кадрового потенціалу технологічного підприємництва регіону
[Classes of the innovative personnel potential level of the region's technological entrepreneurship]

№ класів	Класи рівня інноваційного кадрового потенціалу технологічного підприємництва регіону	Значення показників
I	Критичний	$K \leq 0,200$
II	Низький	$0,201 \leq K \leq 0,400$
III	Задовільний	$0,401 \leq K \leq 0,600$
IV	Середній	$0,601 \leq K \leq 0,800$
V	Високий	$0,801 \leq K \leq 1,000$

Блок-схему інформаційного процесу розрахунку узагальнювального інтегрального індексу рівня інноваційного кадрового потенціалу технологічного підприємництва регіону наведено на рисунку.

У статті обґрунтовано необхідність у розгляді інноваційного кадрового потенціалу технологічного підприємництва як основи нової форми ведення бізнесу, діяльність якої напряму пов'язано з використанням економіки знань. Відповідно до структури взаємозв'язків між елементами системи технологічного підприємництва, набуло подальшого розвитку змістовне наповнення категорії "інноваційний кадровий потенціал". Його регіональний рівень запропоновано визначати з використанням методів стандартизації та інтегрального оцінювання. Надано алгоритм економіко-математичної формалізації зазначеної раніше категорії.

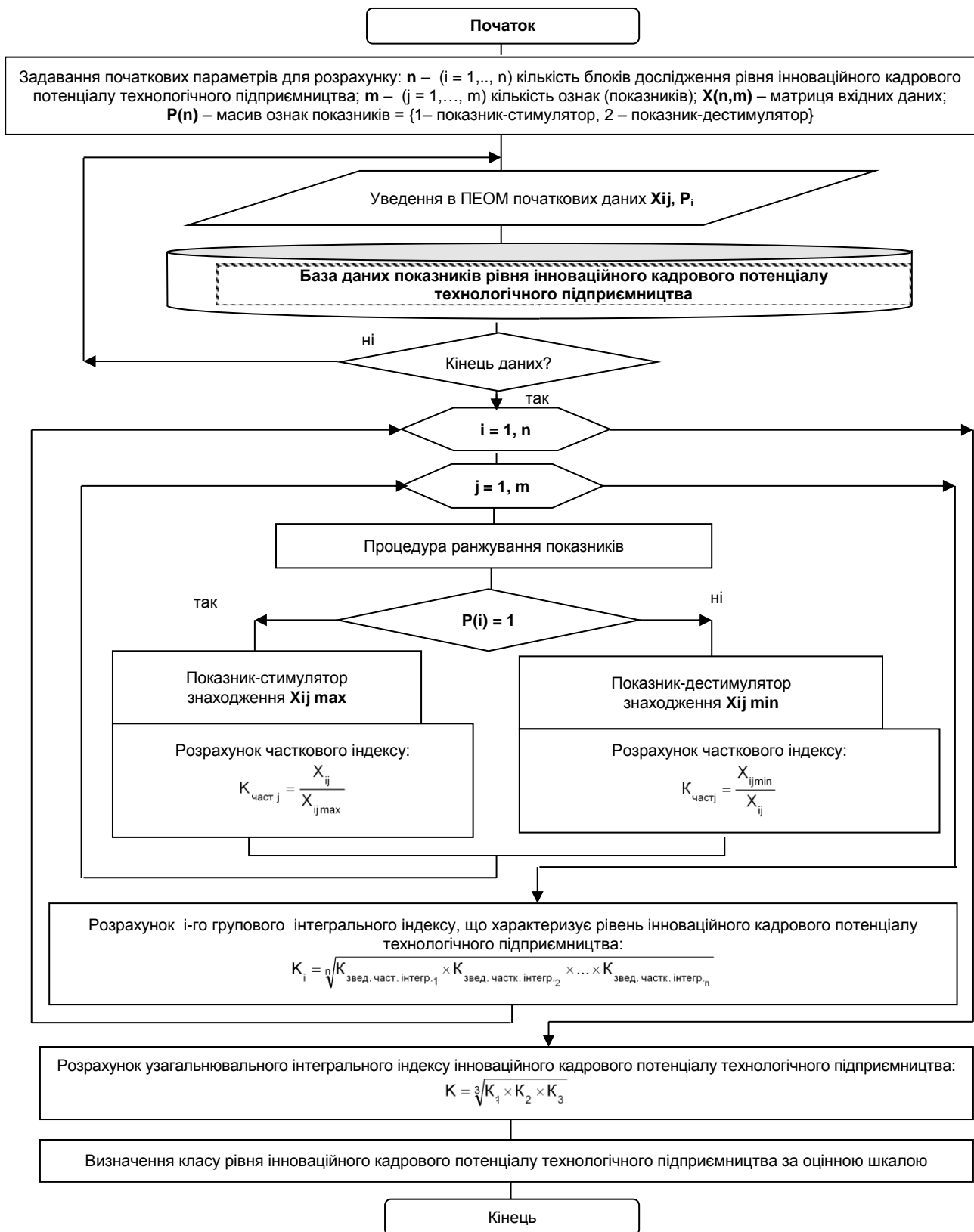


Рис. 1. Блок-схема алгоритму розрахунку узагальнювального інтегрального індексу інноваційного кадрового потенціалу технологічного підприємства регіону [The block diagram of the algorithm for calculating the overall integral index of the innovative personnel potential of the region's technological entrepreneurship]

Напрямом подальших досліджень є обґрунтування комплексного оцінювання рівня інноваційного кадрового потенціалу технологічного підприємництва на основі побудови гібридних моделей зведеного інтегрального індексу рівня інноваційного кадрового потенціалу технологічного підприємництва з урахуванням невизначеності за формулою середньої арифметичної зваженої виду: $K = K_1 \times b_1 + K_2 \times b_2 + K_3 \times b_3$, де b_1, b_2, b_3 – вагові коефіцієнти складових цього потенціалу, а саме: професійно-технічного, наукового та дослідного. Ці коефіцієнти будуть визначатися експертним методом за результатами анкетування. Такі моделі дозволять кількісно оцінити інноваційний потенціал технологічного підприємництва регіону в умовах невизначеності.

Література: 1. Хохлов Ю. Е. Экономика, основанная на знаниях: социально-экономические тенденции и политические цели [Электронный ресурс] / Ю. Е. Хохлов, С. Б. Шапошник. – Режим доступа : <http://emag.iis.ru/arc>. 2. Рєпіна І. М. Розвиток інноваційного потенціалу підприємств за умов глобальних технологічних викликів / І. М. Рєпіна // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2017. – № 4. – С. 177–181. 3. Федуллова Л. И. Концептуальные основы экономики знаний / Л. И. Федуллова // Экономическая теория. – 2008. – № 2. – С. 37–39. 4. Fedulova L. Innovativeness of the economies of the EU and Ukraine: undertakings to narrow the gap / L. Fedulova // Economic Annals-XXI. – 2016. – No. 156 (1–2). – P. 22–25. 5. Белл Д. Третья технологическая революция и ее социально-экономические последствия / Д. Белл. – Москва : Академия, 2004. – 788 с. 6. Бутенко А. І. Концепція формування системи технологічного підприємництва в Україні / А. І. Бутенко, Н. Л. Шлафман, О. В. Бондаренко // Економічний вісник Донбасу. – 2017. – № 1 (47). – С. 31–38. 7. Левченко О. М. Управління якістю трудового потенціалу регіону : [монографія] / О. М. Левченко. – Кіровоград : КОД, 2002. – 136 с. 8. Чалий О. І. Трудові ресурси: аспекти формування та розвитку : [монографія] / О. І. Чалий. – Дніпропетровськ : ДДФЕУ, 2003. – 96 с. 9. Джайн І. О. Оцінка трудового потенціалу : [монографія] / І. О. Джайн. – Суми : ПЛ "Університетська книга", 2002. – 250 с. 10. Национальная система квалификаций. Опыт Великобритании [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=vien&id=1372>. 11. Битва за професіоналізм [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://gozeta.zn.ua/SOCIETY/bitva-za-professionalizm>. 12. Гончаренко Л. П. Інноваційна політика / Л. П. Гончаренко, Ю. А. Арутюнов. – Москва : КНОРУС, 2009. – 352 с. 13. Гринева В. М. Управление кадровым потенциалом предприятия : [монографія] / В. М. Гринева, Г. И. Писаревская. – Харьков : Изд-во ХНЭУ, 2012. – 238 с. 14. Лук'янченко Н. Д. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи вирішення : [монографія] / Н. Д. Лук'янченко, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська та ін. – Донецьк : Вид-во ДонНУ, 2004. – 340 с. 15. Шаульська Л. Стратегія розвитку трудового потенціалу : [монографія] / Л. Шаульська. – Донецьк : НАН України, Ін-т економіки промисловості, 2005. – 502 с. 16. Паламарчук О. С. Інноваційний потенціал регіону як економічна категорія / О. С. Паламарчук // Економіка розвитку. – 2011. – № 1(57). – С. 83–85. 17. Жихор О. Б. Оцінка потенціалу інноваційного розвитку регіону / О. Б. Жихор, Т. М. Куценко // Економіка розвитку. – 2011. – № 3 (59). – С. 52–58. 18. Грицаєнко М. І. Сутність та склад інноваційного потенціалу регіону / М. І. Грицаєнко // Економіка розвитку. – 2013. – № 4 (68). – С. 52–57. 19. Бутенко А. І. Методологічні основи досліджен-

ня інноваційного потенціалу технологічного підприємництва в Україні / А. І. Бутенко, Т. В. Уманець, Л. В. Гринева // Економічний вісник Донбасу. – 2017. – № 2 (48). – С. 177–186.

References: 1. Khokhlov Yu. E. *Ekonomika, osnovannaya na znanii: sotsialno-ekonomicheskie tendentsii i politicheskie tseli* [Knowledge-based economy: socioeconomic trends and political objectives] / Yu. E. Khokhlov, S. B. Shaposhnik [Electronic resource]. – Access mode : <http://emag.iis.ru/arc>. 2. Riepina I. M. *Rozvytok innovatsiynoho potentsialu pidpriemstv za umov hlobalnykh tekhnolohichnykh vyklykiv* [Development of innovative potential of enterprises under the conditions of global technological challenges] / I. M. Riepina // *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky*. – 2017. – No. 4. – P. 177–181. 3. Fedulova L. I. *Kontseptualnye osnovy ekonomiki znaniy* [Conceptual bases of the knowledge economy] / L. I. Fedulova // *Ekonomicheskaya teoriya*. – 2008. – No. 2. – P. 37–39. 4. Fedulova L. Innovativeness of the economies of the EU and Ukraine: undertakings to narrow the gap / L. Fedulova // *Economic Annals-XXI*. – 2016. – No. 156 (1–2). – P. 22–25. 5. Bell D. *Tretya tekhnologicheskaya revolyutsiya i ee sotsialno-ekonomicheskie posledstviya* [Third technological revolution and its social and economic consequences] / D. Bell. – Moskva : Akademiya, 2004. – 788 p. 6. Butenko A. I. *Kontseptsiiia formuvannya systemy tekhnolohichnoho pidpriemnytstva v Ukraini* [The concept of the system of formation of technological entrepreneurship in Ukraine] / A. I. Butenko, N. L. Shlafman, O. V. Bondarenko // *Ekonomichnyi visnyk Donbasu*. – 2017. – No. 1 (47). – P. 31–38. 7. Levchenko O. M. *Upravlinnia yakistiu trudovoho potentsialu rehionu : [monohrafiia]* [Quality management of the labor potential of the region : [monograph] / O. M. Levchenko. – Kirovohrad : KOD, 2002. – 136 p. 8. Chalyi O. I. *Trudovi resursy: aspekty formuvannya ta rozvytku : [monohrafiia]* [Labor resources: aspects of formation and development : [monograph] / O. I. Chalyi. – Dnipropetrovsk : DDFEU, 2003. – 96 p. 9. Dzhaïn I. O. *Otsinka trudovoho potentsialu : [monohrafiia]* [Assessment of labor potential : [monograph] / I. O. Dzhaïn. – Sumy : ITL "Universytetska knyha", 2002. – 250 p. 10. *Natsionalnaya sistema kvalifikatsiy. Opyt Velikobritanii* [National system of qualifications. Experience of Great Britain] [Electronic resource]. – Access mode : <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=vien&id=1372>. 11. *Bitva za professionalizm* [The battle for professionalism] [Electronic resource]. – Access mode : <http://gozeta.zn.ua/SOCIETY/bitva-za-professionalizm>. 12. Goncharenko L. P. *Innovatsionnaya politika* [Innovative policy] / L. P. Goncharenko, Yu. A. Arutyunov. – Moskva : KNORUS, 2009. – 352 c. 13. Grineva V. M. *Upravlenie kadrovym potentsialom predpriyatiya : [monografiya]* [Managing the personnel potential of the enterprise : [monograph] / V. M. Grineva, G. I. Pisarevskaya. – Kharkov : Izd-vo KhNEU, 2012. – 238 p. 14. Lukianchenko N. D. *Rehionalni problemy formuvannya trudovoho potentsialu i shliakhy vyrishennia : [monohrafiia]* [Regional problems of labor potential formation and solutions : [monograph] / N. D. Lukianchenko, V. P. Antoniuk, L. Shaulska et al. – Donetsk : Vyd-vo DonNU, 2004. – 340 p. 15. Shaulska L. *Stratehiia rozvytku trudovoho potentsialu : [monohrafiia]* [Strategy of labor potential development : [monograph] / L. Shaulska. – Donetsk : NAN Ukrainy, In-t ekonomiky promyslovosti, 2005. – 502 p. 16. Palamarchuk O. S. *Innovatsiynyi potentsial rehionu yak ekonomichna katehoriia* [Innovative potential of the region as an economic category] / O. S. Palamarchuk // *Ekonomika rozvytku*. – 2011. – No. 1(57). – P. 83–85. 17. Zhykhor O. B. *Otsinka potentsialu innovatsiynoho rozvytku rehionu* [Assessment of the potential of innovative development of the region] / O. B. Zhykhor, T. M. Kutsenko // *Ekonomika rozvytku*. – 2011. – No. 3 (59). – P. 52–58. 18. Hrytsaienko M. I. *Sutnist ta sklad innovatsiynoho potentsialu rehionu* [The essence and composition of the innovation potential of the region] / M. I. Hrytsaienko // *Ekonomika rozvytku*. – 2013. – No. 4 (68). – P. 52–57. 19. Butenko A. I. *Metodolohichni*

osnovy doslidzhennia innovatsiinoho potentsialu tekhnolohichnoho pidpriemnytstva v Ukraini [Methodological bases of research on the innovative potential of technological entrepreneurship in Ukraine] / A. I. Butenko, T. V. Umanets, L. V. Hrynevych // Ekonomichnyi visnyk Donbasu. – 2017. – No. 2 (48). – P. 177–186.

Інформація про авторів

Уманець Тетяна Василівна – д-р екон. наук, професор, старший науковий співробітник Інституту проблем ринку та економіко-екологічних досліджень Національної академії наук України (Французький бульвар, 29, м. Одеса, Україна, 65044, e-mail: uman_tat@ukr.net).

Дарієнко Ольга Вікторівна – канд. екон. наук, викладач Одеського національного економічного університету (вул. Преображенська, 8, м. Одеса, Україна, 65026, e-mail: Olgadarienko27@gmail.com).

Информация об авторах

Уманец Татьяна Васильевна – д-р екон. наук, професор, старший научный сотрудник Института проблем рын-

ка и экономико-экологических исследований Национальной академии наук Украины (Французский бульвар, 29, г. Одесса, Украина, 65044, e-mail: uman_tat@ukr.net).

Дарієнко Ольга Вікторівна – канд. екон. наук, преподаватель Одесского национального экономического университета (ул. Преображенская, 8, г. Одесса, Украина, 65026, e-mail: Olgadarienko27@gmail.com).

Information about the authors

T. Umanets – Doctor of Sciences in Economics, Professor, senior researcher at the Institute of Market Problems and Economic and Ecological Research of the National Academy of Sciences of Ukraine (29 Frantsuzkyi Blvd., Odesa, Ukraine, 65044, e-mail: uman_tat@ukr.net).

O. Darienko – PhD in Economics, lecturer of Odesa National University of Economics (8 Preobrazhenska St., Odesa, Ukraine, 65026, e-mail: Olgadarienko27@gmail.com).

Стаття надійшла до ред.
06.12.2017 р.

УДК 316.344.272:331.44

JEL Classification: J10; J14; J26

ЧИННИКИ РОБОТИ В ПЕНСІЙНОМУ ВІЦІ

Кратт О. А.
Кірнос І. О.

Кратт О. А. Чинники роботи в пенсійному віці / О. А. Кратт, І. О. Кірнос // Економіка розвитку. – 2017. – № 4 (84). – С. 82–90.

В умовах старіння населення та скорочення чисельності трудових ресурсів залучення працівників похилого віку до продовження економічної активності набуває все більшої актуальності. Вивчення мотивів до праці у пенсійному віці дозволяє розробити інструменти впливу з боку організацій та держави. Нове знання генерується у сфері перетину психології, управління персоналом, менеджменту, організаційної поведінки, організаційного розвитку, організаційної демографії, геронтології та ергономіки. Подано огляд зарубіжних досліджень у сфері пошуку чинників продовження трудової активності працівників похилого віку. Чинники класифіковано та систематизовано за такими ознаками, як: індивідуальні, організаційні, макроекономічні. До індивідуальних чинників, що впливають на бажання продовжувати економічну активність, належать демографічні (вік, стать, сімейний стан, здоров'я), соціоекономічні (освіта, фінансовий стан, професійний статус, досвід безробіття), психосоціальні (значущість роботи, мотив генеративності, ставлення до пенсії, риси характеру). Серед організаційних чинників впливовими є організаційне середовище, гнучкість графіків роботи, задоволеність роботою, рівень стресу та втоми, дискримінація за віком, можливості розвитку й навчання, ергономіка робочого місця. До макроекономічних чинників належать рівень безробіття та очікуваний негативний стан економіки. Виявлено гендерні відмінності в мотивах до праці в пенсійному віці. Домінування організаційних чинників над індивідуальними дозволяє організаціям впливати на трудову активність робітників похилого віку шляхом адаптації графіка роботи, поліпшення організаційного середовища, усунення дискримінації та створення умов для розвитку й навчання. Вплив макроекономічних та інституційних умов потребує подальшого вивчення. Різниця вихідних умов між країнами та національними контекстами потребує проведення вітчизняних досліджень у сфері мотивів до праці в похилому віці.

Ключові слова: демографічне старіння, працівники похилого віку, пенсійний вік, мотиви до праці, ринок праці, організаційне середовище.