

## ІННОВАЦІЙНИЙ СЕГМЕНТ РИНКУ ПРАЦІ

**Коваль Л. А.**

*кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри економіки та фінансів  
Міжнародного економіко-гуманітарного університету  
імені академіка Степана Дем'янука  
м. Рівне, Україна*

**Ліщук Н. В.**

*кандидат наук з державного управління,  
доцент кафедри економіки та фінансів  
Міжнародного економіко-гуманітарного університету  
імені академіка Степана Дем'янука  
м. Рівне, Україна*

Інновації залишаються основним джерелом сталого розвитку та суспільного прогресу, забезпечення довгострокового економічного зростання на основі підвищення конкурентоспроможності національних економік. Відповідно до критеріальних ознак, інновації можна згрупувати таким чином [2]:

1) інновації у технології виробництва (засоби і методи організації виробництва, нові технології виробництва, випуск модернізованої або нової продукції, впровадження інформаційних систем, використання нових джерел енергії;

2) інновації в організації та управлінні підприємством (нововведення у фінансовій та бухгалтерській сферах діяльності, мотивації та оплаті праці, оцінці результатів діяльності, управлінні персоналом, системах стратегічного планування, прогнозування, моделювання процесів виробництва, постачання, збуту); 3) інновації у суспільному житті, особистості, колективу, громади (зміна умов та способу життя, праці, культурних, екологічних та політичних аспектів, тощо).

Формування інноваційної зайнятості обумовлює послаблення значення традиційних робочих місць та поширення масштабів самостійної та гнучкої зайнятості, виокремлення частини бізнес-функцій та непрофільних видів діяльності за допомогою високих технологій, забезпечує

покращення адаптованості суб'єктів зайнятості до вимог економіки знань, накопичення їх та поступовим переходом до нової якості.

Сутнісним характеристикам інноваційної зайнятості відповідають швидке перегрупування зайнятих по галузях і сферах економіки (концентрація зайнятості в галузі інтелектуального виробництва та сфері послуг); підвищення кваліфікаційного рівня робочої сили і формування нового інтелектуально-професійного простору; зміна форми праці і її подальша інтелектуалізація, розвиток самозайнятості нового типу; виникнення нового типу відносин в системі зайнятості, посилення та поглиблення змісту гнучкості зайнятості [1].

Виокремлення інноваційної праці як різновиду економічної та трудової діяльності у наукових дослідженнях було зумовлене необхідністю розмежування понять робочої сили та людського капіталу.

Вважають, що людський капітал, на відміну від робочої сили, за умови накопичення необхідних знань, навичок та вмій, може бути рушієм прогресивного розвитку інноваційної економіки а його носії – отримувати вищу оплату праці, яка складатиметься з оплати праці робочої сили та міститиме відсоток за використання людського капіталу [3]. Неодмінними передумовами реалізації праці носіїв людського капіталу з урахуванням їхніх освітньо-професійних і творчих складових є інформаційна насиченість праці, її інтелектуалізація, гуманізація та креативність [5].

Основними ознаками інноваційної праці є: 1. Досконале володіння сучасними інформаційними технологіями та здатності працівника до креативності, самовдосконалення, інноваційна активність. 2. Інновація як продукт інноваційної праці (новий товар чи послуга, технологія, метод тощо), що задовольняє суспільні потреби з максимально корисним економічним ефектом. 3. Інноваційна праця не регламентується, не нормується, не прогнозується і не може бути точно контрольована, адже пов'язана з високим ступенем ризику. 4. Інноваційна праця неоднорідна, характеризується зростанням, уповільненням або взагалі затуханням при створенні інновації. 5. Нестандартність та неординарність характеру інноваційної праці вимагає інтегрованих знань, їх безперервного оновлення в різних сферах діяльності. [3].

Для визначення економічного змісту інноваційної зайнятості необхідно враховувати специфіку формування та розвитку зайнятості в умовах інформаційного суспільства. Зокрема, згідно з точкою зору Б.О. Баласиновича, за цих умов зайнятість відображає систему економічних, соціальних, організаційно-правових та інших відносин

у суспільстві з приводу участі індивідів у всіх видах діяльності для задоволення як власних, так і суспільних потреб з метою забезпечення розвитку професійно-кваліфікаційних здібностей та вмінь відповідно до морально-психологічних якостей та настанов особистості [4].

Л.В. Санкова дає визначення зайнятості інноваційного типу (у вузькому розумінні) як сукупності нових або удосконалених видів та форм трудової діяльності, що передбачають використання інноваційного потенціалу, реалізовані суб'єктами ринку праці та сприяють досягненню продуктивної та ефективної зайнятості [5]. Водночас у широкому розумінні зайнятість інноваційного типу цей науковець трактує як систему трудових відносин з приводу включення працівників у суспільне виробництво, яка характеризується новою якістю, що перетворюється на продуктові, технологічні, управлінські, організаційні, соціальні інновації на усіх рівнях та призводить до синергії соціально-економічного ефекту [5].

Виходячи з цього, інноваційну зайнятість можливо трактувати як сукупність соціально-трудова відносин між учасниками трудової діяльності, що передбачає формування, розподіл та перерозподіл людських ресурсів для участі у інноваційній праці, що сприяє людському розвитку та навчанню упродовж усього життя і отриманню навичок, забезпечує ефективну реалізацію людського потенціалу та гідний людський розвиток.

Водночас деякі аспекти питань формування інноваційної зайнятості залишаються недостатньо дослідженими, що потребує більш детального аналізу специфіки формування інноваційної зайнятості в умовах модернізації економіки та суспільства у країні, регіоні.

З метою забезпечення сприятливих умов ефективного розвитку інноваційної зайнятості в Україні, за якої досягатиметься підвищення продуктивності та оплати праці, життєвого рівня населення, необхідно визначити стратегічні напрями активізації інноваційної складової зайнятості, орієнтовані на поширення інноваційних видів зайнятості, що потребує визначення інструментів і ресурсного забезпечення реалізації стратегії, здійснення моніторингу її результатів.

### **Література:**

1. Білявська Ю., Варава В. Фахівець епохи інновацій: сценарії розвитку ринку праці // *Foreign trade: Economic*, 2022.

2. Семикіна М. В., Пасека С. Р. Інноваційна праця : діагностика проблем, важелі активізації : монографія. Черкаси : ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. 320 с.
3. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // Україна: аспекти праці. 2007. № 4. С. 4–9.
4. Лісогор Л.С. Трансформація ринку праці: можливості реалізації інноваційних змін в сучасних умовах. *Вісник Прикарпатського університету*. Серія, 2015 – [irbis-nbuv.gov.ua//https://scholar.google.com.ua/scholar?start=20&q](http://irbis-nbuv.gov.ua//https://scholar.google.com.ua/scholar?start=20&q)
5. Лібанова Е. М. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку (кол. моногр.). Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. К., 2016. 328 с.

DOI

## РОЛЬ ЛІДЕРА В ЕФЕКТИВНИХ КОМУНІКАЦІЯХ ОРГАНІЗАЦІЇ

**Коробович Л. П.**

*кандидат педагогічних наук, доцент,  
доцент кафедри менеджменту*

*ПВНЗ «Міжнародного економіко-гуманітарного університету  
імені академіка Степана Дем'ячука»  
м. Рівне, Україна*

Комунікація – це зумовлений ситуацією й соціально-психологічними особливостями комунікаторів процес встановлення і підтримання контактів між членами певної соціальної групи чи суспільства загалом на основі духовного, професійного або іншого єднання учасників комунікації [1].

Комунікаційне забезпечення в контексті управлінської діяльності персоналу – це цілеспрямований процес обміну інформацією між суб'єктами, включаючи характер взаємодії як зовнішніх так і внутрішніх комунікацій, за допомогою методів, інструментів, технологій, засобів, які дозволяють своєчасно отримати керівниками достовірну інформацію та оперативно прийняти управлінське рішення