

## ДІАЛЕКТИЧНА ВЗАЄМОДІЯ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН ТА ДІЯЛЬНОСТІ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ

© 2014 ДАВИДОВА І. О.

УДК 331.526

Давидова І. О.

### Діалектична взаємодія економічних відносин та діяльності у сфері зайнятості

Мета статті – розглянути зміст категорії зайнятість, показати її як сукупність взаємопов'язаних понять, визначень для розширення можливості на її основі аналізувати дійсність, пов'язану з інтелектуалізацією праці та зайнятості, реалізацією інтелектуального капіталу суспільства. При аналізі категорії «зайнятість» встановлений взаємозв'язок економічних відносин та діяльності на понятійному рівні. Визначено сутність зайнятості як єдності економічних відносин та діяльності з метою людського розвитку та розвитку здібностей людини. Здібність до праці виявляється в її особливих характеристиках: іманентності, мобільності, індивідуалізації, контигентності, поліфункціональності, вмотивованості, які відповідно окреслюють специфіку буття відносин зайнятості. Розкриття зайнятості як відносин формування соціально необхідної поведінки дає об'єктивне пояснення позиції суб'єктів, яке залежить як від прагнення і здібностей, так і від системи сформованих суспільних відносин, від того, які ролі суб'єкти відіграють в ній. Суперечності зайнятості як відносин та діяльності знаходять своє ринкове розв'язання через узгодження вимог учасників ринку праці та умов зайнятості. Економічні відносини, як сфера суспільних відносин, окреслюють діяльність з точки зору реалізації певних соціально-економічних переваг та цілей, дозволяючи виділити підсистеми, пояснити природу інноваційних процесів у сфері зайнятості.

**Ключові слова:** зайнятість населення, економічні відносини, економічна діяльність, діалектика, інноваційна зайнятість

**Бібл.:** 11.

**Давидова Ірина Олегівна** – кандидат економічних наук, професор, кафедра економічної теорії та права, Харківський державний університет харчування та торгівлі (вул. Клочківська, 333, Харків, 61051, Україна)

**Email:** irinadavydova@list.ru

УДК 331.526

UDC 331.526

### Давидова И. О. Диалектическое взаимодействие экономических отношений и деятельности в сфере занятости

Цель статьи – рассмотреть содержание категории занятость, показать ее как совокупность взаимосвязанных понятий, определенных для расширения возможности на ее основе анализировать действительность, связанную с интеллектуализацией труда и занятостью, реализацией интеллектуального капитала общества. При анализе категории «занятость» установлена взаимосвязь экономических отношений и деятельности на понятийном уровне. Определена сущность занятости как единство экономических отношений и деятельности с целью человеческого развития и развития способностей человека. Способность к труду проявляется в ее особых характеристиках: имманентности, мобильности, индивидуализации, контигентности, полифункциональности, мотивированности, которые во взаимодействии очерчивают специфику бытия отношений занятости. Раскрытие занятости как отношений формирования социально-необходимого поведения дает объективное объяснение позиции субъектов, которое зависит как от стремления и способностей, так и от системы сложившихся общественных отношений, от того, какие роли субъекты играют в ней. Противоречия занятости как отношений и деятельности находят свое рыночное разрешение через согласование требований участников рынка труда и условий занятости. Экономические отношения, как сфера общественных отношений, определяют деятельность с точки зрения реализации определенных социально-экономических преимуществ и целей, позволяя выделить подсистемы, объяснить природу инновационных процессов в сфере занятости.

**Ключевые слова:** занятость населения, экономические отношения, экономическая деятельность, диалектика, инновационная занятость

**Библ.:** 11.

**Давидова Ирина Олеговна** – кандидат экономических наук, профессор, кафедра экономической теории и права, Харьковский государственный университет питания и торговли (ул. Клочковская, 333, Харьков, 61051, Украина)

**Email:** irinadavydova@list.ru

### Davydova I. O. Dialectical Interrelation between Economic Relations and Activities in the Employment Sphere

The objective of the article is consideration of the employment category and its presentation as an aggregate of interrelated concepts, definitions in order to expand the possibility of using it to analyze the reality associated with intellectualization of labor and employment, realization of the intellectual capital of society. While analyzing the category of "employment", the interrelation between economic relations and activities is established at the conceptual level. The essence of employment is defined as a unity of economic relations and activities aimed at human development and development of human capacities. The capacity for work is manifest in its characteristic features: immanence, mobility, individualization, involvement of certain contingents, multifunctionality, motivation, whose interaction determines the characteristic ontological features of the employment relations. Elaboration on employment as relations of forming socially necessary behavior provides an objective explanation for the positions of participants which relies on intention and capacities as well as the system of established social relations, on the roles that participants perform in it. Contradictions between employment as relations and an activity are resolved within the market context through alignment of demands of labor market participants with employment terms. Economic relations as a sphere of social relations determine activities from the perspective of realization of particular socioeconomic advantages and objectives, which allows singling out subsystems, providing an explanation for the nature of innovative processes in the employment sphere.

**Keywords:** population employment, economic relations, economic activities, dialectic, innovative employment

**Bibl.:** 11.

**Davydova Iryna O.** – Candidate of Sciences (Economics), Professor, Department of Economic Theory and Law, Kharkiv State University of Food Technology and Trade (vul. Klochkivska, 333, Kharkiv, 61051, Ukraine)

**Email:** irinadavydova@list.ru

**Вступ.** Розвиток людини багато в чому залежить від зайнятості населення. Людський розвиток має значення для розширення можливостей способу вибору життя, можливостей прийняття рішень, адаптивності у трудовій та суспільній діяльності. Трактуючи людський розвиток на цьому не закінчується, включає також можливості вибору в усіх сферах життя, політичну, економічну та соціальну свободу, можливості займатися творчою діяльністю, відчувати повагу та мати гарантію захищеності та забезпечення прав. Зазначені основні положення людського розвитку найбільш пов'язані з можливостями, що реалізуються через зайнятість.

**Аналіз останніх досліджень.** Аналіз поглядів на зайнятість таких дослідників, як Б. Д. Бреев, Д. П. Богіна, А. Е. Котляр, Е. Р. Саруханов, С. В. Андреев, М. Д. Гаузнер, Є. С. Єрмакова, В. А. Похощев, О. А. Кацук, В. В. Мортіков, С. Г. Міхнева доводить, що мають право на існування як погляди на зайнятість як трудову діяльність, так і як на трудові відносини по залученню робітників у виробництво, або включенню індивідуальної праці у сукупну суспільну працю. В наведених точках зору різко переважає трактування зайнятості як суспільних відносин з участі у процесі праці.

Нові риси зайнятості в постіндустріальному суспільстві розглядалися в різноманітних концепціях постіндустріального суспільства, інформаційного суспільства; економіки, заснованої на знаннях, нової економіки (Д. Белл, Дж. Гелбрейт, П. Друкер, С. Дятлов, В. Іноземцев, М. Кастельс, І. Масуда, Ф. Махлуп, М. Порат, Т. Сакайя, Т. Уебстер та ін.). В окремий блок наукових досліджень, до яких автор звертається у процесі аналізу та які наголошують на принципово новій ролі людини в суспільному розвитку, можна виділити праці теоретиків суспільного розвитку: А. Сени, К. Гріфіна, Т. Маккінлі, Дж. Найта. Сутність та види сучасної зайнятості досліджують Дж. Браччі, І. Гришин, О. Грішнова, Г. Еспін-Андерсен, А. Колот, Е. Лібанова, В. Микитенко, Д. Ньюмарк, Л. Санкова, М. Семікіна, С. Тютюнникова, Л. Шевченко, О. Шкаратан, Т. Дж. Холмс. У зв'язку з множинністю позицій у дослідженні зайнятості, які витікають із цілей її аналізу, необхідно в теоретичному відношенні визначити базові проблеми, що включаються на належних підставах у зміст цієї категорії, пов'язати численні нові явища у сфері зайнятості з методологією, показати її як сукупність взаємопов'язаних понять, визначень для розширення можливості на її основі аналізувати дійсність, пов'язану з інтелектуалізацією праці та зайнятості, реалізацією інтелектуального капіталу суспільства.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Трактуючи зайнятість в аспекті виділення як пріоритетності соціальних моментів, аналіз праці з позиції людини, її вимог до виробництва, розуміння людини як головної продуктивної сили суспільства виходить за вузькі рамки зайнятості, зачіпаючи широкий аспект питань відтворення робочої сили, розвитку соціальної сфери суспільного відтворення, характеризує тенденції руху до постіндустріального суспільства. Якщо дивитися з позицій економічного життя, зайнятість постає як діяльність людей щодо створення суспільного продукту та національного доходу, виступає підґрунтям економічного життя суспільства, рівня та якості життя. Соціальна сутність зайнятості відображає потребу

у самовираженні, у задоволенні матеріальних та духовних потреб через доход, який людина отримує за свою працю. Створення додаткового джерела ресурсів, доступних для всіх членів суспільства (інакше, у контексті відтворення робочої сили йдеться про створення додаткового джерела міжвідносин та деперсоніфікованих ресурсів як важливого регулятора функціонування ринку праці), надає розвиток інтелектуального капіталу. Виходячи з цього, зайнятість дає можливість консолідувати індивідуальні інтелектуальні здібності для досягнення економічними агентами індивідуальних цілей на ринку праці (престижної зайнятості, справедливої винагороди за працю, яка відповідає соціальним стандартам і відображає реальний внесок працівника, гідних умов праці, можливостей для максимального розвитку і застосування індивідуальних здібностей), сполучити з досягненням суспільних цілей (економічного піднесення та зростання добробуту населення до соціальних стандартів високорозвинених країн через забезпечення продуктивної зайнятості на постіндустріальних засадах) [10, с. 138 – 139]. Основними елементами відносин зайнятості є об'єкти, суб'єкти і відносиноутворююча основа [7, с. 94]. Складність соціально-економічних систем, до яких відноситься зайнятість, обумовлена наявністю в них рівнів, які не тільки вертикально супідрядні, але можуть і перетинатися між собою, утворюючи горизонтальні зв'язки [9, с. 49-50]

Відносини найму як складова зайнятості являють собою стосунки соціально-економічного визначення поведінки суб'єктів та є сукупністю відносин з приводу формування соціально-необхідної поведінки суб'єкта, які відображаються в умовах зайнятості. Як з боку роботодавців, як споживачів здібності до праці, включаючи вимоги до структури та обсягу необхідних професій, так і найманих працівників як носіїв здібності до праці на основі професійного та кваліфікаційного складу, можливості адаптуватися до мінливих умов ринку праці, вимог, що висувуються до оплати праці, умов виробництва, режиму праці та відпочинку, переваг та мотивів працівників здійснюється оцінка зайнятості [8, с. 168]. Зазначені оцінки мають координуватися та функціонувати на ринку праці синхронно в наступних напрямках: 1) система виявлення та аналіз ринкових можливостей щодо зайнятості, доведення необхідної інформації до учасників ринку праці; 2) система зворотного зв'язку, яка забезпечує узгодження сторін ринку праці. Оцінка якості праці як складова оцінки робочої сили сприяє розвитку як професійних, так і особистих якостей працівника, які необхідні для досягнення трудових завдань (спрямувань) суб'єкта господарювання в цілому.

Здібність до праці виявляється в її особливих характеристиках: іманентності, мобільності, індивідуалізації, контингентированості, поліфункціональності, вмотивованості, які відповідно окреслюють специфіку буття відносин зайнятості.

Розкриття відносин формування соціально необхідної поведінки дає об'єктивне пояснення позиції суб'єктів, яке залежить як від прагнення і здібностей, так і від системи сформованих суспільних відносин, від того, які ролі суб'єкти відіграють в ній [11, с. 102]. Через сферу зайнятості проходять, перехреснюючись, еволюційні потоки: розвиток економіки (матеріально-технічний устрій), розвиток людини (загальна і професійна культура, творчі можливості,

інтелектуальна активність), розвиток суспільних відносин (соціальні структури, власність, влада).

З одного боку, на ринку праці відбувається оцінка відповідності здібностей до праці запитам і потребам роботодавця, і, на цій основі, визначаються умови найму: величина заробітної платні, гарантії зайнятості, можливості професійного зростання, умови праці. З іншого боку, на ринку праці виявляється функціональна взаємовідповідність підсистем відтворення – якщо одна підсистема функціонує не узгоджено з іншими, її стійкість порушується і, отже, порушується стійкість системи в цілому. Спонтанна нерівномірність знаходить свої прояви в різного роду невідповідностях, розвитку окремих компонентів і підсистем відтворення, що виявляються як протиріччя:

- між структурою робочих місць і професійно-кваліфікаційною структурою сукупного працівника;
- між спеціальними знаннями і обмеженими навичками працівників і необхідністю їх професійно-кваліфікаційної мобільності, маневрування в рамках підприємства, галузі, економіки в цілому;
- між зростаючими вимогами до психофізіологічних можливостей людини (в першу чергу її нервової системи, розумових здібностей) і спадними характеристиками біологічного потенціалу населення;
- між необхідністю територіального переміщення працівників з метою пошуку нових сфер докладавання здібностей до праці, робочих місць і неготовності їх носія через об'єктивні (нерозвиненість мобільного ринку житла, транспортної інфраструктури, механізмів компенсації витрат на переїзд) або суб'єктивні (складнощі або нездатність до адаптації – звикання до нового місця, різниці в способі життя) причини;
- між зростанням потреби у висококваліфікованих працівниках, здатних до інтелектуальної, творчої праці та обмеженими способами та умовами формування та відтворення працівника як цілісної особистості;
- між об'єктивно виникаючим типом відтворення, визначальним елементом якого є творча діяльність людини, та технократичними методами управління зайнятістю, орієнтованими переважно на виконавчу діяльність, нівелювання здібностей працівника.

Із зростанням ступеня динамічності системи відтворення, збільшується не тільки кількість ривків уперед, але й множина невідповідностей, протиріч між випереджальними та відстаючими елементами системи, які позначаються на ефективності її функціонування. Суперечності знаходять своє ринкове розв'язання через узгодження вимог учасників ринку праці та умов зайнятості.

Зайнятість виступає як критерій ступеня спряженості і, відповідно, ефективності функціонування економічної системи: накопичення протиріч, диспропорцій відбувається при зниженні ступеня спряженості, супроводжується вищим рівнем безробіття та нижчим рівнем зайнятості, зниженням віддачі від людського ресурсу.

Відносини зайнятості розглядаються як відношення між суб'єктами та відношення суб'єктів до об'єкта – сфери

докладання праці – та встановлюються з приводу формування трудового ресурсу; включення трудового ресурсу в суспільну комбінацію чинників виробництва; використання трудового ресурсу у виробництві; забезпечення реалізації суб'єктом зайнятості власного економічного інтересу через отримання доходу. Зайнятість як діяльність має такі знаки: «1) як сукупність дій; 2) здійснення на основі трудового розподілу (професіоналізму); 3) задоволення через її посередництво людських матеріальних та нематеріальних потреб; 4) стадійний характер, дискретність» [3, с.7]

Економічні відносини виступають у поєднанні предметно-речової форми прояву та суб'єктності [3, с. 8]. Зайнятість завжди розуміє під собою носія відносин, який їх створює, реалізує, підтримує та регулює, психологічно «забарвляючи» відносини зайнятості, доповнюючи їх суб'єктивним елементом: мотивацією, метою, емоціями, оцінками або почуттями. Суб'єктність у ступені свободи у праці (вища для інтелектуальної праці), самостійності у виборі способів досягнення результату, можливостей реалізації ділових відносин на основі партнерства, співпраці або конкуренції.

Специфічною ознакою зайнятості виступає професійна суб'єктність, яка формується на основі загальної суб'єктності та виражається активністю в певній професійній діяльності. Завдяки суб'єктності відносини зайнятості існують і як відношення до відношення. Вони обов'язково оцінюються суб'єктом у певній системі цінностей – зиску (матеріального та нематеріального), соціальної справедливості.

Ціннісні орієнтації, проходячи через суб'єктність, приводять до визначення професійної позиції (усвідомлення провідних цілей діяльності, бажання працювати в певній сфері діяльності, вміння працювати). Вибір професійно значущих ціннісних орієнтацій є процесом піднесення потреб у результаті сходження особистості до цінностей суспільства на основі діалектичного закону піднесення потреб [6, с.132]. Формування суб'єкта професійної діяльності передбачає, що він керується відповідними саме цій діяльності мотивами, здатний до самостійного цілепокладання, має засоби контролю та оцінки якості власної професійної діяльності.

Такого роду зв'язок, якому властива багатоконтекстність, класифікується як модальний за характером [5, с. 16]. При наявному рівні здібностей (потенціалу) ми маємо систему так званих «можливих весів» [2, с. 278]. Від того, яку модальну характеристику ми обираємо, залежить входження в той чи інший з множинності «можливих світів», перехід від модальності «можливого» до модальності «дійсного». Розуміння всіх актів та проявів зайнятості як модусів, а не як структур, складових, дозволяє уникнути багатьох протиріч у розумінні сучасного трудового та людського життя: « Властивості зайнятості одночасно виступати характеристикою економічних відносин та діяльності можуть у зазначеному контексті розглядатися як модальності зайнятості, що не суперечать одна одній, але ... можуть по чергову в аналізі виходити на перший план» [3, с. 8]. Зайнятість виступає своєю дією, але у різноманітних формах в силу модальності своєї природи. Під модусом розуміється спосіб або форма дії єдиної сутності. Модальність

передбачає пластичність досліджуваного явища, здатність його існувати різноманітно, в різних якостях, залишаючись при цьому самим собою. Специфіка модального підходу, на відміну від традиційної діалектичної опозиції «сутність – явище», полягає в тому, що модуси – це і є сама сутність, в різних її формах, аспектах, вимірах. Це є буття однієї й тієї ж сутності, яке урізноманітнюється, перебуваючи у різних площинах, всередині різних вимірів. Модальний об'єкт змінює свою якість одразу по декільком параметрам. Модальний підхід інтегрує зміни зайнятості як відносин та діяльності для глибшого розкриття її сутності.

Взаємозв'язок зайнятості та людського розвитку є багатоплановим і неоднозначним. Але забезпечення повної продуктивної зайнятості, безперечно, є потужним та позитивним чинником як економічного зростання, так і розширення можливостей зростання інтелектуального капіталу, людського розвитку [1, с. 200 – 201].

Визначаючи зайнятість як єдність відносин та діяльності з метою людського розвитку, ми виходимо з її причетності для досягнення розвитку людини:

- як матеріальної основи – джерела індивідуальних доходів (заробітна плата та ін.) та суспільних доходів (податкові надходження до держбюджету), що можуть бути спрямовані на розвиток особистості, підвищення якості життя, розвиток нематеріальної сфери, зростання ступеня доступності суспільних благ, які сприяють людському розвитку;
- як сфери формування стимулів – для одержання освіти, інвестицій в людський та інтелектуальний капітал, у разі формування необхідних запитів на ринку праці;
- як складової загального способу життя – через суттєвий вплив зайнятості та трудового життя на формування цінностей, установок особистості, процес її соціалізації.

Інноваційна зайнятість – це здатність окремої людини, кадрового потенціалу фірми, трудових ресурсів галузі максимально швидко пристосовуватися до нових потреб економіки, викликаних технологічними нововведеннями. Багатство різновидів суспільних відносин зайнятості виступає як багатство аспектів оцінки, єдиної діяльності людей в їх універсальній взаємозалежності. Шлях до інноваційного типу зайнятості відбувається через еволюцію поточного стану та накопичення перетворювальних змін [7, с. 11]. При переході до такого типу зайнятості політика на ринку праці, ступінь регулюючого впливу на сферу зайнятості, програми макроекономічного управління залежать від двох основних факторів: спрямованості стратегії зайнятості, характеру її адаптивності до специфічних умов на даному етапі, характеру адаптивності самих працівників.

Вивчення взаємодії сучасного інноваційного процесу та ринків праці в розвинутих країнах дозволяє виявити деякі тенденції, що є цікавими й для вітчизняної економіки. Сучасна зайнятість являє собою різновиди та форми трудової діяльності, що засновані на використанні трудового потенціалу та реалізовані її суб'єктами. Інноваційна зайнятість існує як функція інтелектуального потенціалу підприємства, побудованого на елементах інтелектуального капіталу та інноваційності факторів зовнішнього середовища. Потенціал – системна характеристика, що передбачає на-

явність певних властивостей елементів та системи загалом та готовність забезпечити інновації; його можна розглядати як різницю між станами, між системою та середовищем, між окремими частинами інноваційної системи. Для інноваційної зайнятості характерні суперечності нового типу, наприклад, між соціальною та економічною ефективністю нових форм зайнятості; між ефективністю зайнятості на індивідуальному, груповому, суспільному рівнях та ін.

Інноваційна зайнятість може розвиватися тільки в інноваційній економіці. Інноваційний тип суспільного виробництва, породжуючи нові галузі, підгалузі, підприємства, потребує новітніх робочих місць та професій, приводить до зміни життєвого циклу професій та компетенцій. Досвід останніх років спростовує широко поширену думку, що інновації знижують якість і погіршують зміст праці, розділяючи робочу силу на деякого роду робочу аристократію і основну масу – низькокваліфікованих робітників. Насправді ж, більшу частину нових робочих місць було створено у сфері, де робітники виконують функції менеджерів, спеціалістів, консультантів і малих підприємців, що часто працюють неповний робочий день, але застосовують широкий спектр знань та навичок. В останній час одержала поширення класифікація праці з виділення креативного та евристичного різновидів. Стан сфери зайнятості у зв'язку із змінами сучасного характеру праці, проблемами спрямованості людського суспільства досліджується в теоріях постіндустріалізму – концепції «кінця праці» (Д. Белл, Д. Рісман, Е. Тофлер), впливу інтелектуальної праці як системоутворюючого чинника для дослідження проблем сучасного суспільства на основі діяльнісного підходу (К. Мур, С. Фрікель, Д.Дж. Хесс), аналізу потреб інтелектуальної робочої сили (Р. Конеп, Дж. Кроуфорда), «концепції гнучкості» (К. Бенер, Г. Стендінг). Виділення діяльності як компоненти зайнятості підкреслює онтогенетичний характер процесу використання і формування інтелектуально значущих можливостей і здібностей при здійсненні праці.

Інноваційна зайнятість характеризується показником інноваційної активності, який характеризує зайнятість з боку діяльності, в неявному вигляді розкриває інноваційні тенденції трудової сфери. На мікрорівні інноваційна активність виявляється як інноваційна поведінка суб'єктів економіки. Інноваційна поведінка являє собою комплексний феномен, який заснований як на особистій здібності та готовності генерувати ідеї, так і на здатності розкривати та реалізовувати творчий потенціал. Індекс інноваційної активності є одним із найбільш вагомих рейтингів у світі: згідно з EIS-2006 розвинені країни мають індекс інноваційної активності більше 0,50 (наприклад, Німеччина – 0,6; Франція – 0,5). Рейтинг України за підіндексом «інновації» у 2013 – 2014 рр. знизився до 63-го місця проти 62-го в 2009 – 2010 рр. [4]. На нашу думку, цей показник має включати і параметри зайнятості, де безпосередньо розкривається інноваційна активність.

Сучасний тип економічного розвитку, презентований західною економікою, – інформаційний. Йому властива не тільки особлива структура економіки, але й зайнятості: переважає праця, пов'язана з «індустрією людини», з рішенням науково-технічних та гуманітарних завдань, що відрізняються високим рівнем загальної та професійної освіти зайнятих. Причому характерним є широкий підхід до осві-

ти. В освіті бачать не тільки основу ефективного застосування виробничого потенціалу робітника, але й базу для розвитку творчої складової, здатності самостійно приймати рішення, створювати нові ідеї. Стосовно вітчизняного ринку праці ситуацію в даній сфері можна характеризувати такими особливостями, як суперечність між зафіксованим рівнем освіти й, відповідно, вимогами, що висувуються людьми до робочих місць та реальною потребою народно-господарства в кадрах за професією та кваліфікацією.

**Висновки.** Запропонований підхід до зайнятості як єдності системи соціально-економічних відносин та діяльності людини виявляє потенційні джерела неоднорідності трудового ресурсу. У міру формування постіндустріальної економіки принципово змінюється кваліфікаційна структура сукупного працівника та зміст праці, домінуючим стає висококваліфікована, аналітична, новаторська, творча праця.

Зайнятість за умов інтелектуалізації потребує перегляду концептуальних основ: перевагу довгострокових стратегій розвитку зайнятості, пов'язаних з життєвим циклом знань, розширення принципу «включення-виключення» за рахунок застосування критеріїв гідної праці стосовно інтелектуальної зайнятості.

Неможливість реалізації трудового інтересу на останній стадії процесу відтворення результатується у зворотній реакції працівника, який має престижну освіту, високу кваліфікацію, постійне місце роботи, отримуючи мізерну заробітну плату, змінює трудову поведінку в наступних циклах, втрачає стимули для подальшого професійного розвитку. Дослідження інноваційної зайнятості методологічно доцільно проводити з урахуванням її складного динамічного характеру як системи. Застосування такого підходу дозволяє дати більш точну структурну характеристику системоутворюючих факторів формування й відтворення інноваційної зайнятості.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Грішнова О. А. Людський розвиток: навч. посібник / О. А. Грішнова. – К.: КНЕУ, 2006. – 308 с.
2. Гречина И. В. Общетеоретические подходы к разработке концепции потенциологического анализа потенциала взаимодействующих процессов экономической системы / И. В. Гречина // Проблемы економіки. – 2013. – № 1. – С. 277 – 282.
3. Давидова І. О. Методологія дослідження зайнятості в сучасній економіці / І. О. Давидова // Сучасний стан та перспективи розвитку економіки України: Матеріали XXVIII міжнародної науково-практичної конференції. – Львів: ЛЕФ, 2013. – С. 7 – 8.
4. Інноваційна спроможність та технологічна готовність української економіки у міжнародних порівняннях у 2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.globalinnovationindex.org/>
5. Канке В. А. Философия экономической науки: учеб. пособие / В. А. Канке. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 384 с.
6. Мильнер Б. Управление интеллектуальными ресурсами / Б. Мильнер // Вопросы економіки. – 2008. – № 7. – С. 129 – 141.
7. Михнева С. Г. Рынок труда: методологические и теоретические основы познания (системно-эволюционный подход):

монография / С. Г. Михнева; [науч. ред. Л. С. Шаховская]. – Волгоград: ВолгГТУ, 2001. – 344 с.

8. Мойсеенко І. П. Проблеми структурного аналізу інтелектуального потенціалу підприємства / І. П. Мойсеенко // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 10. – С. 165 – 170.

9. Мортіков В. В. Економічний механізм формування ефективною зайнятості: монографія / В. В. Мортіков. – Луганськ: СЛУ, 2001. – 236 с.

10. Поспелова Т. В. Механізми державного управління людським розвитком в Україні: монографія / Т. В. Поспелова. – Донецьк: Ноулідж, 2011. – 350 с.

11. Проблемы субъектов в постнеклассической науке / [под ред. В. И. Аршинова и В. Е. Лепского]. – М.: КогитоЦентр, 2007. – 176 с. – (Препринт).

## REFERENCES

Davydova, I. O. "Metodolohiia doslidzhennia zainiatosti v suchasni ekonomitsi" [Research Methodology employment in the modern economy]. Suchasnyi stan ta perspektvy rozvytku ekonomiky Ukrainy. Lviv: LIEF, 2013: 7-8.

Grchina, I. V. "Obshcheteoreticheskie podhody k razra-botke kontseptsii potentsialogicheskogo analiza potentsiala vzaimodeistvuiushchih protsessov ekonomicheskoi sistemy" [Theoretical approaches to the development of the concept potentialogical analysis of the potential of interacting processes of the economic system]. Problemy ekonomiky, no. 1 (2013): 277-282.

Hrshnova, O. A. Liudskiy rozvytok [Human Development]. Kyiv: KNEU, 2006.

"Innovatsiina spromozhnist ta tekhnolohichna hotovnist ukrainkoi ekonomiky u mizhnarodnykh porivnianniakh u 2014 r." [Innovation capacity and technological readiness Ukrainian economy in international comparison in 2014]. <http://www.globalinnovationindex.org/>

Kanke, V. A. Filosofii ekonomicheskoy nauki [Philosophy of economics]. Moscow: INFRA-M, 2009.

Milner, B. "Upravlenie intellektualnymi resursami" [Management of intellectual resources]. Voprosy ekonomiky, no. 7 (2008): 129-141.

Mikhneva, S. G. Rynok truda: metodologicheskie i teoreticheskie osnovy poznaniia (sistemno-evoliutsionnyy podkhod) [The labor market: methodological and theoretical foundations of knowledge (system-evolutionary approach)]. Volgograd: VolgGTU, 2001.

Moiseenko, I. P. "Problemy strukturnoho analizu intelektualnoho potentsialu pidpriemstva" [Problems structural analysis of the intellectual potential of the company]. Aktualni problemy ekonomiky, no. 10 (2007): 165-170.

Mortikov, V. V. Ekonomichnyi mekhanizm formuvannia efektyvnoi zainiatosti [Economic mechanism of effective employment]. Luhansk: SNU, 2001.

Pospelova, T. V. Mekhanizmy derzhavnogo upravlinnia liudskym rozvytkom v Ukraini [Mechanisms of control human development in Ukraine]. Donetsk: Noulidzh, 2011.

Problemy subektov v postneklassicheskoy nauke [Problems in subjects postnonclassical science]. Moscow: KogitoTsentr, 2007.