

present stage of development]. *Ekonomichni nauky. Seriya «Oblik i finansy»*, no. 10 (2013): 56-62.

Shumilova, A. V. "Mekhanizmy realizatsii strategii predpriiatii" [Mechanisms for implementation of the strategy of the enterprise]. *Problemy sovremennoy ekonomiki*, no. 1/2 (2006): 208-210.

Teoretychni osnovy konkurentnoi stratehii pidpriemstva [The theoretical basis of competitive strategy]. Kharkiv: INZHEK, 2006.

Vlasova-Zakharchenko, M. S. "Stratehichnyi analiz umov eksportno-importnoi diialnosti Ukrainy na svitovykh rynkakh" [Strategic analysis of the conditions of the export-import activities of Ukraine on world markets]. *Biuletyn Mizhnarodnoho Nobelivskoho ekonomichnoho forumu*, no. 1 (2012): 45-52.

Volkova, I. A., and Hirschuk, I. V. "Metodyka analizu eksportno-importnykh operatsii v diialnosti pidpriemstv" [Methods of analysis of export-import operations activity]. *Visnyk ZhDTU*, no. 3 (2010): 53-55.

Voronkova, O. N., and Puzakova, E. N. *Vneshneekonomicheskaya deiatelnost: organizatsiia i upravlenie* [Foreign economic activity: the organization and management]. Moscow: Ekonomist, 2005.

Vrublevskiy, V. K. "Zakonomernosti razvitiia obshchestvennogo truda pod vliianiem NTR v usloviakh zrelogo sotsializma" [Patterns of development of social labor under the influence of GTR in the conditions of mature socialism]. *Dis... d-ra ekon. nauk*: 08.00.01, 1981.

Wilkinson, T. J., and Kannan, V. R. *Strategic Management in the 21st Century*, 2013.

Науковий керівник: Небава М. І., кандидат економічних наук, професор, директор Інституту менеджменту Вінницького національного технічного університету, завідувач кафедри економіки підприємства і виробничого менеджменту

УДК 331.1

МОДЕЛЮВАННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ СУБ'ЄКТІВ РЕГЛАМЕНТОВАНОЇ І ТВОРЧОЇ ПРАЦІ

© 2014 ЗБАРЖЕВЕЦЬКА Л. Д.

УДК 331.1

Збаржевецька Л. Д. Моделювання мотиваційної поведінки суб'єктів регламентованої і творчої праці

Метою дослідження є визначення закономірностей формування певної мотиваційної поведінки працівників з урахуванням регламентованої та творчої компонент трудової діяльності. Визначено закономірності формування певної мотиваційної поведінки працівників з урахуванням регламентованої та творчої компонент трудової діяльності. Акцентовано увагу на специфіці активізації творчої праці, оскільки творчість не може однаковою мірою бути притаманна усім людям, проте зумовлює прояв інноваційної активності. Зазначено, що потрібно не тільки залучати кваліфікованих працівників із творчими здібностями, розвиненим інтелектуальним потенціалом, а й постійно турбуватися про інвестування в розвиток їх людського капіталу, підвищення кваліфікації, про оновлення знань та пошук прийнятних методів матеріальної та моральної підтримки творчості. У результаті моделювання, виконаного стосовно визначення переваг творчої праці відносно регламентованої, виявлено особливості, які мають бути враховані системою регулювання інноваційної активності працівників підприємств.

Ключові слова: регламентована праця, творча праця, трудова діяльність, мотивація, інновації.

Рис.: 7. **Бібл.:** 10.

Збаржевецька Людмила Дмитрівна – кандидат економічних наук, доцент, кафедра економіки та організації виробництва, Кіровоградський національний технічний університет (пр. Університетський, 8, Кіровоград, 25006, Україна)

E-mail: zbar@i.ua

УДК 331.1

UDC 331.1

Збаржевецька Л. Д. Моделирование мотивационного поведения субъектов регламентированного и творческого труда

Целью статьи является исследование возможности введения стимулов инновационной активности работников с учетом регламентированной и творческой компонент трудовой деятельности. Определены закономерности формирования определенного мотивационного поведения работников с учетом регламентированной и творческой компонент трудовой деятельности. Акцентируется внимание на специфике активизации творческого труда, поскольку творчество не может в равной степени быть присуще всем людям, однако приводит к проявлению инновационной активности. Отмечено, что нужно не только привлекать квалифицированных работников с творческими способностями, развитым интеллектуальным потенциалом, но и постоянно заботиться об инвестировании в развитие их человеческого капитала, повышение квалификации, об обновлении знаний и поиске приемлемых методов материальной и моральной поддержки творчества. В результате моделирования, выполненного по определению преимуществ творческого труда относительно регламентированного, выявлены особенности, которые должны быть учтены системой регулирования инновационной активности работников предприятий.

Ключевые слова: регламентированный труд, творческий труд, трудовая деятельность, мотивация, инновации.

Рис.: 7. **Библ.:** 10.

Збаржевецька Людмила Дмитрівна – кандидат економічних наук, доцент, кафедра економіки та організації виробництва, Кіровоградський національний технічний університет (пр. Університетський, 8, Кіровоград, 25006, Україна)

E-mail: zbar@i.ua

Zbarzhevetska L. D. Modeling Motivational Behavior of the Regulated and Creative Work Subjects

The aim of the article is to study the possibility of introducing incentives to innovative activity of the employees with the regimented and creative components of work. The regularities of the formation of a specific motivational behavior of workers, taking into account the regulated and creative components of work were defined. The attention is focused on the specific activation of creative work, because this kind of work cannot be equally inherent in all people, however, leads to the appearance of innovation activity. It was noted that it is necessary not only to attract skilled workers with creative abilities, intellectual potential, but constantly take care of investing in the development of their human capital, skills, update knowledge and the search for acceptable methods of material and moral support of creativity. As a result of a simulation performed to determine the relative benefits of creative labor regulated, peculiarities that must be taken into account by the regulation system of innovation activity of enterprises employees were found.

Key words: regulated work, creative work, work, motivation, innovation.

Рис.: 7. **Bibl.:** 10.

Zbarzhevetska Lyudmila D. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Department of Business Administration, Kirovograd National Technical University (pr. Universytetsky, 8, Kirovograd, 25006, Ukraine)

E-mail: zbar@i.ua

Реалізація стратегічних завдань становлення інноваційного суспільства, підвищення конкурентоспроможності національної економіки вимагають якісно нових підходів у використанні людської праці в Україні, спрямованих на забезпечення інноваційної активності працівників. Підвищення ролі та значення інновацій як фактора виробництва, радикально модернізуючи формування на кожному підприємстві як отриманого доходу, так і понесених витрат, змушує шукати нові шляхи забезпечення соціально-економічних умов інноваційної активності суб'єктів трудової діяльності (прямих її учасників і авторів) – працівників підприємства. Особливої уваги заслуговує специфіка активізації творчої праці, оскільки творчість не може однаковою мірою бути притаманна усім людям, проте зумовлює прояв інноваційної активності.

Нагальна потреба полягає в тому, що потрібно не тільки залучати кваліфікованих працівників із творчими здібностями, розвиненим інтелектуальним потенціалом, а й постійно турбуватися про інвестування в розвиток їх людського капіталу, підвищення кваліфікації, оновлення знань та пошук прийнятних методів матеріальної і моральної підтримки творчості.

У вивчення проблем мотивації та стимулювання творчої праці, інноваційної активності працівників значний доробок внесли такі зарубіжні вчені: Грейсон Д., Друкер П., Твісс Б., Френклін Р. Рут, Фатхутдінов Р. А., Генкін Б. М. та ін. [2 – 5]. В Україні дослідженням теоретичних і прикладних засад вирішення проблеми займаються відомі науковці: Амоша О.І., Бандур С. І., Грішнова О. А., Дмитренко Г.А., Колот А. М., Лібанова Е. М., Лісогор А. С., Петрова І. Л., Семикіна М. В., Терон І. В., Ткаченко А. Г., Шаульська Л. В. та ін. [1, 6 – 9]. Дослідження вчених збагатили уявлення про інновації та інноваційну активність працівників з позицій економіки праці, акцентували увагу на необхідності забезпечення відповідності якості людського розвитку потребам інноваційної економіки.

Метою статті є визначення закономірностей формування певної мотиваційної поведінки працівників з урахуванням регламентованої і творчої компонент трудової діяльності.

Досвід розвинених країн ринкової економіки засвідчує, що зростання конкурентоспроможності країн тісно пов'язано з розробкою і впровадженням інновацій [1, 2]. Відправною точкою для цього вважаємо тезу про те, що людина-працівник сьогодні все більшою мірою виступає не стільки і не скільки суб'єктом редукованої трудової діяльності, скільки носієм унікальних здібностей, використання яких уже не може повною мірою називатися працею в традиційному значенні даного терміна, а отже, вимірюватися, оцінюватися, стимулюватися, мотивуватися традиційними способами [8]. У сучасних умовах працівники – творці нових ідей масово вимушені шукати засоби виживання, що знижує їх інтерес до праці інноваційного змісту. Така ситуація повністю суперечить світовим тенденціям.

Зауважимо, що нестача кваліфікованих фахівців, зацікавлених у розробці інновацій, на нашу думку, має компенсуватися привабливою системою матеріального стимулювання, яка передбачатиме компенсування витрат на творчу складову трудової діяльності системою винагород. Такі винагороди (передусім, матеріальні стимули, соціальні пакети) мають бути достатньо привабливими для відчутності зв'язку між проявом інноваційної активності та зростанням доходу, соціальної захищеності.

Оцінка результатів трудової діяльності має враховувати регламентовану і творчу компоненти праці і, відповідно, позначатися на доході працівника.

Залежно від такої оцінки, а також вагомості внеску працівника у розробку інновацій, отриманого ефекту, йому мають пропонувати відповідні економічні та соціальні стимули. Економічні стимули передбачають зростання доходу від спільної реалізації регламентованої та творчої компоненти праці, соціальні – надання пакету соціальних послуг (відшкодування витрат на харчування, підвищення кваліфікації, отримання другої освіти, розвиток компетенцій, оздоровлення, проїзд тощо).

Між тим, переваги «творчої» праці перед «регламентованою» проявляються далеко не завжди – в одній ситуації перевагу має «творча» праця, в іншій – «регламентована». Їх цілеспрямована зміна здатна впливати на вибір того чи іншого варіанта трудової поведінки. То ж, маючи справу з такими об'єктами, якими є люди – носії і генератори трудової поведінки, виключно від людей залежить сприйняття (не сприйняття) сигналів керуючого впливу, наявність (чи відсутність) бажання і волі здійснити ту чи іншу дію, здатність (не здатність) довести її до бажаного (потрібного) завершення. Подібне для працівника закладено на генному рівні, сформовано вихованням, здобутими знаннями та досвідом (у цілому, ментальністю).

Подальше розкриття поставленої задачі на мікроекономічному рівні приводить до необхідності аналізу поряд з детермінованими параметрами, що зумовлюють зміну трудової поведінки, а також таких, що впливають на мотивацію праці.

Відмежовуючись від деталей, властивих кожному індивіду такої групи та взаємовідносинам між членами групи, виходимо з уявлення про їх трудову поведінку як таку, що описується показниками:

- ✦ тривалість робочого дня (зайнятість трудовою діяльністю) (t);
- ✦ добова тривалість часу на працю та відпочинок (T);
- ✦ приведені витрати на здійснення трудової діяльності у регламентованому її варіанті ($v1$);
- ✦ приведені витрати на організацію відпочинку ($v2$);
- ✦ приведені витрати на здійснення трудової діяльності у варіанті залучення її творчої складової ($v3$);
- ✦ коефіцієнт, яким виражено трансформацію часу на здійснення трудової діяльності у регламентованому її варіанті в отриманий від результатів такої діяльності дохід (α);
- ✦ коефіцієнт, яким виражено трансформацію часу від здійснення трудової діяльності у творчому її варіанті в отриманий від результатів такої діяльності дохід (β).

Проаналізуємо переваги творчої та регламентованої праці. Якщо критерієм оцінки варіантів трудової діяльності у режимах регламентованої та творчої праці вибрати відношення «чистого» доходу до витрат, які стосуються тривалості праці та тривалості відпочинку, то різниця між оцінками ефекту від трудової діяльності у згаданих варіантах «регламентованої» та «творчої» праці і є об'єктом аналізу на предмет переваг «творчої» чи «регламентованої» праці: додатні значення отриманого ефекту трудової діяльності ($F(t)$) вказують на перевагу варіації «творча» праця, від'ємні – «регламентована» праця. Результати моделювання дають результат, відображений на рис. 1.

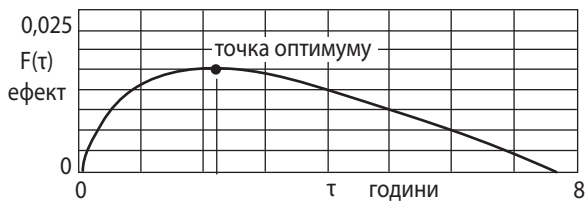


Рис. 1. Графік зміни значень порівняльного ефекту $F(\tau)$ від організації праці у регламентованому та творчому варіантах

По-перше, у модельованій ситуації ($F(\tau)$) приймає додатні значення, отже, перевагу слід надати творчій праці; по-друге, позитивний ефект має чітко виражений максимум, тобто серед допустимої тривалості часу зайнятості інноваційною працюю (у даному разі від 0 до 8 годин), є значення (у даному разі – близько 2,5 год.), коли ефект від творчої праці є найбільшим – $F(\tau = 2,5) = \max F(\tau)$.

Переваги «творчої» праці перед «регламентованою» проявляються не завжди. Розглянемо ситуацію коли подвійне збільшення коефіцієнта α , яким виражено трансформацію часу від здійснення трудової діяльності в регламентованому її варіанті в отриманий від результатів такої діяльності дохід (при збереженні незмінними інших параметрів) надає $F(\tau)$ від'ємних значень, що свідчить про перевагу «регламентованої» праці над «творчою» та коли при зменшенні згаданого коефіцієнта вдвічі (при тих самих значеннях інших параметрів), критерій ефективності $F(\tau)$ має позитивні значення (на користь «творчої» праці) зростаючого характеру – чим тривалішим встановлено період трудової зайнятості, тим більший ефект від її реалізації у «творчому» варіанті (рис. 2).

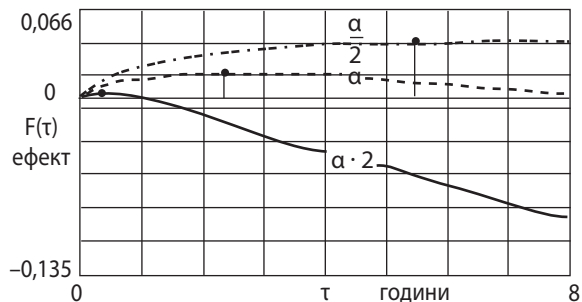


Рис. 2. Графіки зміни значень порівняльного ефекту $F(\tau)$ від організації праці у регламентованому та творчому варіантах при різних значеннях коефіцієнта α

Зміна параметра β , яким виражено трансформацію часу від здійснення трудової діяльності у творчому її варіанті в отриманий від результатів такої діяльності дохід, відкриває аналогічну особливість, але протилежного характеру (рис. 3).

Зменшення β вдвічі вказує, що організація праці стає не на користь творчої $F(\tau)$ у такому разі набуває від'ємних значень; зі збільшенням β вдвічі $F(\tau)$ має всюди додатні значення, які мають тенденцію до зростання. Отже, залежно від прийнятої системи стимулювання творчої праці, виправданною може виявитися як система з орієнтуванням на «регламентовану» працю (коли стимулювання послаблено), так і з орієнтуванням на «творчу» працю (коли стимулювання посилено).

Модельовання при різних значеннях приведених витрат v_1 на здійснення трудової діяльності у регламентованому її варіанті приводить до таких результатів (рис. 4).

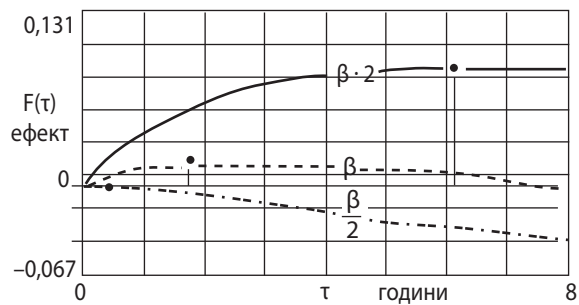


Рис. 3. Графіки зміни значень порівняльного ефекту $F(\tau)$ від організації праці в регламентованому та творчому варіантах при різних значеннях коефіцієнта β

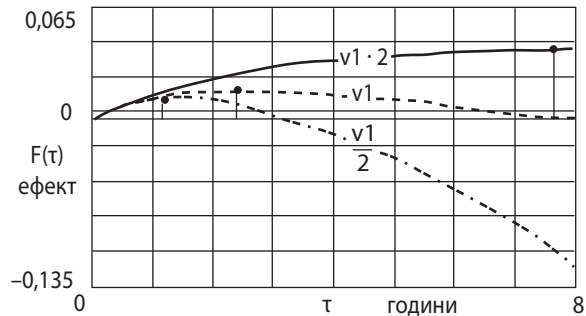


Рис. 4. Графіки зміни значень порівняльного ефекту $F(\tau)$ від організації праці у регламентованому та творчому варіантах при різних значеннях приведених витрат на здійснення трудової діяльності в регламентованому її варіанті

Збільшення згаданого різновиду витрат переводить $F(\tau)$ у площину додатних значень, що свідчить про перевагу «творчої» організованої праці, зменшення – у площину від'ємних значень $F(\tau)$ з перевагою «регламентовано» організованої праці. На противагу попереднім результатам, у будь-якому разі залишається певна ділянка, на якій $F(\tau)$ є додатним, хоча частину часу слід виділяти «творчій» праці (про що свідчать результати моделювання).

Модельовання з різними значеннями приведених витрат на організацію відпочинку (v_2) приводить до іншого результату: залишаючись незмінним, період переходу $F(\tau)$ через «0» вказує, що «творча» праця не може тривати безмежно довго, але в межах періоду, коли перевага «творчої» праці над «регламентованою» є безперечною (де $F(\tau)$ приймає додатні значення), ефект від неї тим більший, чим меншими є такі витрати (рис. 5).

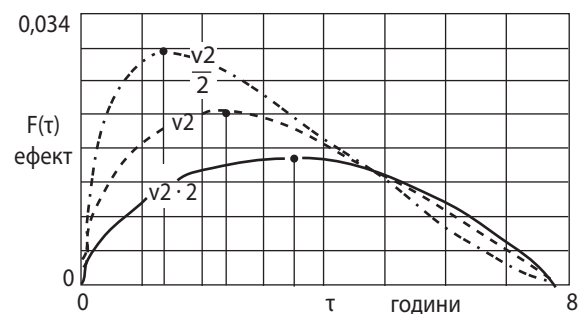


Рис. 5. Графіки зміни значень порівняльного ефекту $F(\tau)$ від організації праці у регламентованому та творчому варіантах при різних значеннях приведених витрат на організацію відпочинку

Моделювання зі зміною значень приведених витрат v_3 на здійснення трудової діяльності у творчому її варіанті відображено на рис. 6: «творча» праця є переконливо ефективною лише для малих значень цієї категорії приведених витрат, з їх збільшенням тривалість періоду «ефективності» (коли $F(t) > 0$) звужується, при значному збільшенні (v_3 змінено на $v_3 \cdot 2$) тривалість «творчої» праці має бути обмеженою (до переходу $F(t)$ через 0). У кожному випадку існує інтервал часу, на якому переважним є ефект від «творчої» праці.

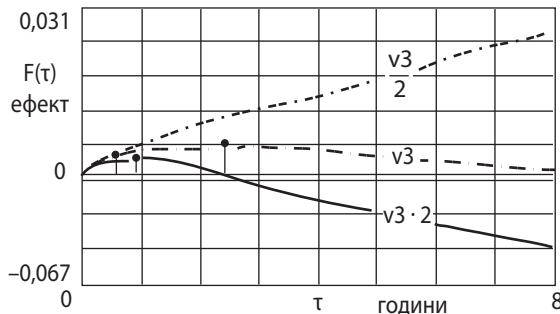


Рис. 6. Графіки зміни значень порівняльного ефекту $F(t)$ від організації праці у регламентованому та творчому варіантах при різних значеннях приведених витрат на здійснення трудової діяльності у творчому її варіанті

Моделювання зі зміною тривалості часу зайнятості та відпочинку (T) розкриває ще одну закономірність (рис. 7): збільшення цього періоду (чого досягти неможливо через існуючі обмеження щодо тривалості робочого дня, але що подекуди ігнорують роботодавці, створюючи умови для цілодобової чи близької до цього зайнятості) сприяє «позитивізації» ефекту, тобто наданню переваги «творчій» праці над «регламентованою»; зменшення цього періоду вказує на існування такої тривалості зайнятості, яка «розмежує» згадані способи організації творчої діяльності так, що до певної тривалості зайнятості перевага надається «творчій» праці, після неї – «регламентованій».

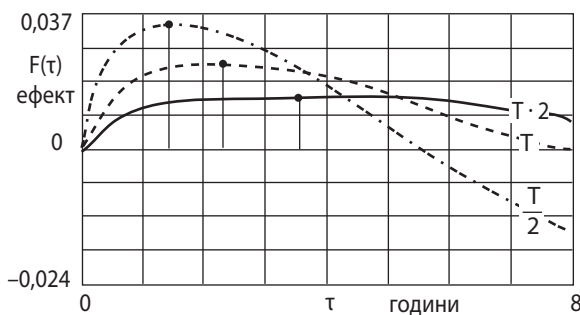


Рис. 7. Графіки зміни значень порівняльного ефекту $F(t)$ від організації праці у регламентованому та творчому варіантах при різних значеннях тривалості праці та відпочинку

У кожному випадку існує оптимальне значення періоду зайнятості інноваційною діяльністю, для якого значення ефекту є найбільшим, про що свідчать результати моделювання, представлені вище.

Результати моделювання, виконаного стосовно визначення переваг творчої праці відносно регламентованої, виявили дві особливості, які мають бути враховані системою регулювання інноваційної активності працівників підприємств: по-перше, перевагу слід надати творчій праці; по-

друге, позитивний ефект від творчої праці має чітко виражений максимум – серед допустимого часу зайнятості творчою працею існує значення, коли ефект є найбільшим. Між тим, переваги «творчої» праці перед «регламентованою» проявляються далеко не завжди – в одній ситуації перевагу має «творча» праця, в іншій – «регламентована». Параметри ж, якими визначені ситуації, є регульованими. У такому разі їх цілеспрямована зміна здатна спричинити й зміни стосовно вибору того чи іншого варіанту трудової поведінки (на користь «творчій» чи, навпаки, «регламентованій» праці).

Моделювання при різних значеннях приведених витрат на здійснення трудової діяльності у регламентованому її варіанті вказує, що збільшення згаданого різновиду витрат надає перевагу «творчо» організованій праці, зменшення – «регламентовано» організованій праці. Та в будь-якому разі хоча б частину часу слід виділяти «творчій» праці. Моделювання з різними значеннями приведених витрат на організацію відпочинку приводить до іншого результату: «творча» праця не може тривати безмежно довго, але в межах періоду, коли перевага «творчої» праці над «регламентованою» є безперечною, ефект від неї тим більший, чим меншими є такі витрати. Моделювання зі зміною значень приведених витрат на здійснення трудової діяльності у інноваційному її варіанті показує: «творча» праця є переконливо ефективною лише для малих значень цієї категорії приведених витрат, з їх збільшенням тривалість періоду «ефективності» звужується, при значному їх збільшенні тривалість «творчої» праці має бути обмеженою. У кожному випадку існує інтервал часу, на якому переважним є ефект від «творчої» праці.

Стосуючись двох варіацій трудової поведінки – «регламентованої» та «творчої» – результати моделювання вказують на своєрідність механізму її регулювання, який полягає в ситуаційності щодо параметрів, якими така поведінка оцінена. Подальше розкриття поставленої задачі на мікроекономічному рівні приводить до необхідності аналізу поряд з детермінованими параметрами, що зумовлюють зміну трудової поведінки, також таких, що впливають на мотивацію праці.

ВИСНОВКИ

Таким чином, вищевикладене, стосуючись двох варіацій трудової поведінки – «регламентованої» та «творчої» – вказує на своєрідність механізму її регулювання, який полягає в ситуаційності щодо параметрів, якими така поведінка оцінена: за одних значень параметрів позитивні значення критерію оцінки вказують на перевагу «творчої» праці, при інших – «регламентованої». Параметри ж можуть видатися регульованими. У такому разі їх цілеспрямована зміна здатна спричинити й зміни стосовно вибору того чи іншого варіанту трудової поведінки. Отже, серед заходів активізації творчої праці невід'ємною ланкою є створення системи управління працею персоналу, соціально адекватної ринковим умовам господарювання. Перспективами подальших досліджень є пошук ефективних методів мотивації до інновацій у сфері праці, з урахуванням тенденцій глобалізації та посилення міжнародної конкуренції. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Онікієнко В. В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / В. В. Онікієнко, Л. М. Ємельяненко, І. В. Терон ; за ред. В. В. Онікієнка. – К. : РВПС України НАН України, 2006. – 480 с.

2. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент / Р. А. Фатхутдинов. – М. : Маркетинг, 2002. – С. 465.

3. Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – М. : Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М., 2000. – 412 с.

4. Грейсон Дж. К.-мл. Американский менеджмент на пороге XXI века / Грейсон Дж. К.-мл., О'Делл К. / Пер. с англ. / [авт. предисл. Б. З. Мильнер]. – М. : Экономика, 1991. – 319 с.

5. Друкер П. Ф. Инновации и предпринимательство. Практика и принципы. – М. : Изд-во «Деловой мир», 1992. – 432 с.

6. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення / [Амоша О. І., Антонюк В. П., Землянкін А. І. та ін.]. – Донецьк : НАН України, Ін-т економіки промисловості, 2007. – 328 с.

7. Стратегічні виклики XXI століття суспільству та економіці України : у 3 т. / За ред. акад. НАН України В. М. Гейця, акад. НАН України В. П. Семиноженка, чл.-кор. НАН України Б. Є. Кваснюка. – К. : Фенікс, 2007. – С. 329.

8. Інноваційна праця: діагностика проблем, важелі активізації : монографія / [Семикіна М. В., Пасека С. Р., Коваль Л. А., Збаржевецька Л. Д. та ін.]; Черкас. нац. ун-т ім. Богдана Хмельницького. – Черкаси : МАКЛАУТ, 2012. – 320 с.

9. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір : [колективна монографія] / НАН України ; Інститут демографії та соціальних досліджень ; Програма розвитку ООН в Україні / Е. М. Лібанова (ред.). – К., 2008. – 316 с.

10. Наукова та інноваційна діяльність в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua

REFERENCES

Onikiienko, V. V., Yemelienenko, L. M., and Teron, I. V. *Innovatsiina paradyhma sotsialno-ekonomichoho rozvytku Ukrainy* [Inno-

vation paradigm of social and economic development of Ukraine]. Kyiv: RVPS Ukrainy NAN Ukrainy, 2006.

Fatkhutdinov, R. A. *Konkurentosposobnost organizatsii v usloviakh krizisa: ekonomika, marketing, menedzhment* [Competitiveness of the organization in crisis: economics, marketing and management]. Moscow: Marketing, 2002.

Genkin, B. M. *Ekonomika i sotsiologiya truda* [Economics and sociology of labor]. Moscow: NORMA-INFRA-M, 2000.

Hreison, Dzh. K.-ml., and O'Dell, K. *Amerikanskii menedzhment na poroge XXI veka* [American management at the threshold of the XXI century]. Moscow: Ekonomika, 1991.

Druker, P. F. *Innovatsii i predprinimatelstvo. Praktika i printsipy* [Innovation and entrepreneurship. Practices and principles]. Moscow: Delovoy mir, 1992.

Amosha, O. I., Antoniuk, V. P., and Zemliankin, A. I. *Aktyvizatsiia innovatsiinoi diialnosti: orhanizatsiino-pravove ta sotsialno-ekonomichne zabezpechennia* [Enhancing innovation: the legal and socio-economic security]. Donetsk: NAN Ukrainy; Instytut ekonomiky promyslovosti, 2007.

Stratehichni vyklyky KhKhI stolittia suspilstvu ta ekonomitsi Ukrainy [Strategic Challenges of the XXI century society and economy in Ukraine]. Kyiv: Feniks, 2007.

Semykina, M. V., Pasiieka, S. R., and Zbarzhevetska, L. D. *Innovatsiina pratsia: diahnostyka problem, vazheli aktyvizatsii* [Innovative work: diagnostic problems lever activation]. Cherkasy: MAKLAUT, 2012.

Liudskiy rozvytok v Ukraini: innovatsiinyi vymir [Human Development in Ukraine: an innovative dimension]. Kyiv, 2008.

“Naukova ta innovatsiina diialnist v Ukraini” [Research and Innovation in Ukraine]. www.ukrstat.gov.ua