

V. V. STADNYK

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК КАТЕГОРІЙ ЦІЛІСНІСТЬ І ГЕТЕРОГЕННІСТЬ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ УЧАСНИКІВ ТИМЧАСОВИХ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ УТВОРЕНЬ

Зважаючи на тренди розвитку світового економічного простору, актуалізовано проблему підвищення конкурентоспроможності вітчизняних промислових підприємств за рахунок інноваційних чинників. Висловлено припущення, що це може бути досягнуто завдяки кращій організації інноваційної праці. Метою роботи визначено аналіз чинників, що впливають на ефективність інноваційної праці в проектних (тимчасових) соціально-трудовах групах з урахуванням специфіки діяльності машинобудівних підприємств. Підтвердженням необхідності вирішення цього завдання стали результати економіко-статистичного аналізу інноваційної діяльності підприємств промислового сектора у 2011-2017 рр., які засвідчили постійне зниження частки інноваційної продукції у загальних обсягах її реалізації. Зроблено висновок, що причиною негативних тенденцій у сфері ринкового сприйняття інновацій є недостатньо висока результативність інноваційної праці, зумовлена нестачею ключових фахівців, здатних привносити у виробничий процес нові знання. Цей висновок опирається на структурний аналіз зайнятих у сфері наукових досліджень і розробок працівників, який засвідчив значне зменшення фахівців з науковими ступенями. Аргументовано, що вплинути на відтік кадрів можна шляхом створення організуючих умов для підвищення ефективності інноваційної праці, що забезпечить посилення зв'язку «результативність-винагорода» в межах проектних груп. Обґрунтовано доцільність створення на підприємствах мотивуючого середовища у вигляді організаційної гетерархії, яка включає множину принципів роботи тимчасових проектних груп (соціально-трудовах утворень). Охарактеризовано особливості гетерархії через призму діалектичного зв'язку категорій «цілісність» і «гетерогенність» і з позицій ефективності інноваційної праці.

Ключові слова: інноваційна праця, цілісність, гетерогенність, гетерархія, мотиваційне середовище, організаційна взаємодія, машинобудування, промислові підприємства

V. V. STADNYK

ВЗАИМОСВЯЗЬ КАТЕГОРИЙ ЦЕЛОСТНОСТЬ И ГЕТЕРОГЕННОСТЬ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИННОВАЦИОННОГО ТРУДА УЧАСТНИКОВ ВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ГРУПП

Принимая во внимание тренды развития глобального экономического пространства, актуализирована проблема повышения конкурентоспособности промышленных предприятий за счет инновационных факторов. Высказано предположение, что это может быть достигнуто благодаря лучшей организации инновационного труда. Целью работы являлся анализ факторов, влияющих на эффективность инновационного труда в проектных (временных) социально-трудовах группах с учетом специфики машиностроительных предприятий. Подтверждением необходимости решения этого задания стали результаты анализа инновационной деятельности промышленных предприятий в период 2011-2017 гг., показавшие существенное снижение доли инновационной продукции в общих объемах ее реализации. Сделан вывод, что причиной таких негативных тенденций является недостаточно высокая результативность инновационного труда, обусловленная отсутствием ключевых специалистов, являющихся носителями новых знаний. Этот вывод базируется на анализе структуры занятости в сфере научных исследований и разработок, показавший существенное уменьшение специалистов с научными степенями. Приведены аргументы, что уменьшить отток кадров можно созданием организующих условий для повышения эффективности инновационного труда, что обеспечит усиление связи «результативность-вознаграждение» в рамках проектных групп. Обоснована целесообразность создания на предприятиях мотивационной среды в виде мотивующего организационной гетерархии, включающей множество принципов работы временных проектных групп (социально-трудовах образований). Рассмотрены особенности гетерархии сквозь призму диалектической связи категорий «целостность» и «гетерогенность» и с позиций эффективности инновационного труда.

Ключевые слова: инновационный труд, целостность, гетерогенность гетерархия, мотивационная среда, организационное взаимодействие, машиностроение, промышленные предприятия

V. V. STADNYK

INTERCONNECTION OF TERMS «INTEGRITY» AND «HETEROGENEITY» IN ENSURING THE EFFICIENCY OF INNOVATIVE LABOUR OF PARTICIPANTS OF TEMPORARY SOCIO-LABOUR FORMATIONS

Considering the trends of world economic space development, the problem of increase of domestic industrial enterprises competitiveness due to innovative factors is actualised. The assumption is made that it can be achieved by better organisation of innovative labour. The goal of this article is to analyze the factors that influence on effectiveness of innovative labour within temporary socio-labour groups considering the specificity of machine building enterprises activity. The confirmation of necessity of solving this task became the results of economic and statistic analyses of innovative activity of industrial enterprises in 2011-

2017 years Those numbers show constant decrease of the part of innovative products in general sales volume. The conclusion is made that the reason of negative perception of innovations in the market is insufficient performance of innovative labour. The reason of that is lack of key experts, able to bring new knowledge into production process. This conclusion is based on structural analysis of employees in scientific domains, which showed considerable decrease of employees with scientific degrees. It is proven that the brain drain can be decreased by creating conditions for increase of effectiveness of innovative labour. This will strengthen the connection 'performance-compensation' within temporary groups. The expediency of creation of motivating environment within enterprises in a form of organisational diversity, which includes many principles of functioning of temporary project groups is proven.

Key words: innovative labour, integrity, heterogeneity, motivating environment, organisational interaction, machine building, industrial enterprises

Вступ. Відмітною рисою сучасного ринкового простору є висока динамічність розвитку глобального економічного простору – науково-технічний прогрес все більш урізноманітнює ресурсну базу господарської діяльності, а соціально-економічний розвиток суспільства розширює спектр, змінює характер споживчих потреб і розвиває способи їх задоволення. При цьому сучасні технології обробки інформації настільки зменшили інформаційну асиметрію глобального економічного простору (яка завжди була основою підприємництва), що набуті конкурентні переваги в тій чи іншій сфері діяльності доволі швидко реплікуються іншими і перестають приносити підприємницький дохід. Це вимагає від менеджменту підприємств постійного пошуку можливостей і способів підтримання і розвитку конкурентних переваг, що невіддільно від питань організації й управління результативністю й ефективністю інноваційної праці.

Аналіз стану питання. Проблема ефективності інноваційної праці в Україні відноситься до проблем першочергової важливості, оскільки без її вирішення усі спроби перейти до інноваційної моделі розвитку національної економіки не можуть бути реалізовані. Гострота і багатоаспектність цієї проблеми зумовлені стратегічними помилками, допущеними в ході трансформування механізму господарювання для переведення його на ринкові умови. Зокрема, було знехтувано позитивним досвідом макроекономічного регулювання економічних процесів у розвинених країнах – в частині, яка стосується інфраструктурного забезпечення інноваційного розвитку, зокрема, створення законодавчої та ресурсної бази для збереження й нарощування інтелектуального потенціалу країни. Передусім, йдеться про якість фахової підготовки випускників університетів, яка з кожним роком катастрофічно знижується через непродумані реформи у сфері освіти. І справа не в самому змісті навчальних програм, які на сьогодні є доволі гнучкими і можуть доволі швидко реагувати на потреби бізнесу. А в загальному інституційному полі, яке визначає характер відносин «суспільство-бізнес-освіта» і яке в Україні не формує мотиваційні преференції до інтелектуальної праці у сфері інженерії і конструювання. Як наслідок – бізнес по-хижацьки використовує природні ресурси (лобюючи свої інтереси у доступі до тих із них, що є обмеженими) і насичує сировиною промислові виробництва інших країн, які й отримують від цього надприбутки.

За цих умов інтелектуальна діяльність обслуговує переважно юридичні і маркетингові потреби

вітчизняного бізнесу (що видно навіть за функціональним призначенням продукції ІТ-сфери, яка в Україні єдина стрімко розвивається – передусім завдяки специфічній формі її організації). А носії інших інтелектуальних знань масово емігрують в країни, де вони можуть знайти краще застосування своїм здібностям. І якщо ці тенденції зберуться, то Україна остаточно втратить здатність розвиватися і перетвориться на сировинний додаток розвинених країн. Для недопущення реалізації такого песимістичного сценарію необхідно повернути соціальну і економічну привабливість інтелектуальної праці. А для цього вона має бути результативною і високопродуктивною, передусім – у контексті матеріалізації і комерціалізації інноваційних ідей у промисловому секторі національної економіки.

Аналіз основних досягнень і літератури. Питання ефективності інноваційної праці відносяться, з одного боку, до сфери управління інноваціями, а з іншого – до сфери управління персоналом, оскільки розглядають особливості поведінки людей в певному функціональному контексті і організаційному просторі. В теорії управління персоналом цілком справедливо основними чинниками, які визначають поведінку людей в управлінських ситуаціях вважаються мотиваційні. Тому багато сучасних наукових досліджень присвячується питанням формування і посилення мотивації працівників до активної участі у процесах управління, в тому числі – у сфері управління інноваціями. Зокрема, в цьому напрямі активно і послідовно розвивають науково-методичні основи і практичний інструментарій А. Бутенко, Л. Збаржевецька, А. Климчук, Л. Коваль, А. Михайлов, М. Семікіна, С. Пасека, А. Федунець, Г. Савіна, О. Тужилкіна, Н. Тютенко і багато інших [1-8].

Однак, зосередження переважно на мотиваційній складовій поведінки учасників інноваційного процесу дещо звужує коло можливих важелів впливу на кінцеві результати. З урахуванням того, що інноваційна праця в сучасних умовах дуже часто здійснюється в межах тимчасових проектних груп, які формуються за участі різних організацій і є різномірними за складом, актуальними є питання плідної і ефективної взаємодії учасників таких соціально-трудових структур. Адже від цього залежить і результативність їх спільної діяльності у створенні інноваційного продукту, який буде позитивно сприйнятий ринком. Тобто, йдеться про необхідність більш повного використання організаційних чинників для реалізації закладеного в соціальній складовій економічних систем потенціалу гетерогенності у забезпеченні ефективності і

результативності інноваційної праці на машинобудівних підприємствах. Це й зумовило мету даного дослідження.

Мета роботи – аналіз чинників, що визначають діалектичний взаємозв'язок категорій «цілісність» і «гетерогенність» і впливають на ефективність інноваційної праці в проектних (тимчасових) соціально-трудовах групах з урахуванням специфіки діяльності машинобудівних підприємств.

Результати дослідження. Стрімке накопичення і використання нових знань у поєднанні зі зростанням рівня проникнення транснаціональних компаній на суміжні ринки й ринки інших країн, значно посилила гостроту конкурентної боротьби між учасниками процесів обміну товарами і послугами на більшості сегментів ринку. Це стосується і підприємств машинобудування, продукція яких є основними елементами виробничих систем різних видів економічних діяльності..

Навіть тепер, коли інформаційні технології уможливили перенесення значної частини виробничих підприємств із країн-лідерів світового розвитку у країни, що розвиваються, а багато типів виробництв перейшли на автоматизовані складальні лінії, які функціонують фактично без людської присутності, провідні політики розвинених країн все частіше вказують на те, що зменшення кількості технологічно складних виробничих систем у країні негативно впливає на складові її людського розвитку, спричиняє втрату навичок професійної висококваліфікованої роботи. Тому, незважаючи на прагнення бізнесу до скорочення своїх витрат для зростання його прибутковості, з позицій

суспільних інтересів важливо розвивати виробництво складної технічної продукції у власних країнах. Через це в більшості країн з розвинутою економікою завжди приділялась і наладі приділятиметься значна увага розвитку галузі машинобудування

Водночас не менш важливо створити умови для структурних зрушень у машинобудуванні – переходу до високотехнологічних виробництв, зростання кількості підприємств, що здатні виготовляти наукомістку продукцію, яка насичена принципово новими елементами. Це суттєво збільшує її споживчу цінність, завдяки чому вона стає конкурентною не лише на внутрішньому, а й на світових ринках. Проте досягти цього можуть лише ті підприємства, що здатні повною мірою використовувати інтелектуальні здібності своїх працівників, створюючи умови для результативної, високопродуктивної і ефективної інноваційної праці.

Однак занижений рівень заробітної плати на більшості машинобудівних підприємств України, а також соціальна незахищеність у разі втрати працездатності внаслідок відсутності юридично оформленої угоди про працевлаштування зумовлюють небажання тих, хто здатен до творчості, реалізувати свій інтелектуальний потенціал у винахідництві. Як наслідок – з кожним роком внесок інноваційних чинників у результати діяльності промислових підприємств зменшується (табл.1, побудована за даними Держкомстату України без урахування тимчасово окупованих територій [9; 10]). Це видно як за відносними, так і абсолютними показниками

Таблиця 1 – Динаміка внеску інноваційної діяльності у загальні результати промислових підприємств України

Показники	Роки							Темпи змін,** 2017/2011, %
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Загальний обсяг реалізації промислової продукції, млрд. грн.	1305	1367	1322	1428,8	1776,6	2158	2625,8	201,21
Частка інноваційної продукції у загальному обсязі реалізації промислової продукції, %	3,8	3,3	3,3	2,5	1,4	–*	0,7	18,42
Обсяги реалізації інноваційної промислової продукції, млрд. грн.**	49,59	45,11	43,63	35,72	24,87	–	18,38	37,07

Примітки: *за цим показником дані за 2016 р. відсутні у офіційній статистиці; ** авторські розрахунки

Так, у 2017 р. обсяги реалізації інноваційної продукції лише дещо перевищили рівень, досягнутий у 2014 р., а порівняно з 2011 р. склали лише 37,07 %. Проте ці показники наведені у офіційній статистиці в абсолютному вимірі, вони не враховують інфляції – а інфляція у період 2014–2017 рр. була значною і постійно зростала аж до 2018 р. Тому абсолютні значення (які й так невтішні) не дають повною мірою відчувати усю критичність становища у сфері управління інноваціями, яка наразі є у промисловому секторі економіки України. Більш реальну картину показують відносні цифри. Такою є, зокрема, частка інноваційної продукції у загальних обсягах її реалізації. Наведені в таблиці дані показують, що впродовж усього періоду відбувається зниження цієї частки – від 3,8% у 2011 р. до 1,4% у 2015 р. У 2016 р. цей показник у офіційній статистиці відсутній, а у 2017 р. він склав всього 0,7%.

Резонно було б припустити, що таке погіршення стану справ з виведенням на ринок інновацій пояснюється відсутністю податкових чи кредитних пільг для інноваторів, які мали би бути закладені в законодавчу базу регулювання економічної діяльності. Однак ситуація, що склалась у вітчизняній економіці внаслідок політико-економічного протистояння з Російською Федерацією, і без додаткових податкових преференцій мала би стимулювати бізнес до інновацій. Адже багато промислових підприємств втратили свої традиційні ринки збуту (зокрема, в Хмельницькій області у 2013–2014 рр. деякі машинобудівні підприємства у РФ відправляли понад 80% своєї продукції). Тому вони змушені були опановувати нові ринки, що потребувало результативної інноваційної діяльності у боротьбі за нового споживача. Однак як показують дані табл. 1, цього не сталося.

І очевидно, що причина тут криється в іншому мотиваційному полі – у відсутності належного стимулювання інноваційної праці розробників нових модифікацій базових прототипів успішних моделей і принципово нових зразків продукції – винахідників, конструкторів, технологів, маркетологів та ін. І через це носії нових знань не вмотивовані працювати над новими розробками, провадити наукові дослідження. Підтвердженням цього слугують дані про кількість працівників, що виконували наукові дослідження і розробки в останні роки (без урахування тимчасово окупованих територій України). Якщо в 2014 р. їх було 136123 особи, то у 2017 р. – лише 94274, тобто, майже на 31 % менше. З них тих, що мають науковий ступінь доктора наук – відповідно 9983 у 2014 р. і 6942 особи (30,4%) у 2017 р.; ступінь кандидата наук – відповідно за вказаними роками 37082 і 19219 (48,2%). У 2018 р. відтік наукових кадрів із сфери НДР не зупинився – всього виконували дослідницькі роботи 88128 осіб; з них зі ступенем доктора наук – 7043 особи, кандидата наук – 18806 осіб. Тобто, як видно із цих даних, найбільший відтік наукових кадрів у категорії молодих науковців – у 2018 р. цих працівників, задіяних у процесах НДР, стало впововину менше (50,7 %), ніж у 2014 р. Крім того, кількість працівників, що виконували НДР, але не мають наукових ступенів (категорія «дослідники»), зменшилась за 5 років зі 101440 до 57630 осіб (або на 43,2 %). Зменшилась також кількість техніків і допоміжного персоналу (усі розрахунки здійснено нами за [9]).

Така негативна динаміка у сфері кадрового забезпечення наукових досліджень і розробок в Україні підтверджує висновки багатьох вітчизняних науковців про відсутність в суспільстві дієвих стимулів для розвитку творчого потенціалу людей, а тим паче – для збільшення бажання потенційних носіїв нових знань набувати досвіду діяльності зі створення й упровадження високотехнологічних інновацій на промислових підприємствах [1-6]. Адже в бізнесі завжди очікується швидкий результат. А інноваційна праця не завжди виправдовує очікування, не завжди увінчується успіхом. Особливо коли йдеться про створення принципово нових продуктів, які б отримали визнання значної кількості споживачів. За відсутності успіху немає підстав для виплати винагороди – і це теж правило бізнесу. Як наслідок – втрачається обопільна зацікавленість у співпраці в майбутньому.

Отже, можна зробити висновок, що сформувалось замкнуте коло: відсутність очікуваного результату – відсутність валентної винагороди за інтелектуальні зусилля – відсутність мотивації до набуття і розвитку інженерно-технологічної кваліфікації – відсутність результату. Тим більше, що це коло охоплює не тільки бізнес-структури, а й освіту – все менше бажаючих набувати інженерного фаху (незважаючи на збільшення обсягу державного замовлення на підготовку таких фахівців), оскільки по завершенні навчання доволі незначна ймовірність працевлаштування із прийнятним рівнем оплати праці. І одними лише закликами про необхідність переходу України до інноваційної моделі розвитку розірвати це коло

неможливо. Доки реальний бізнес не переконається в ефективності інноваційної праці, доти ринкові реалії не спонукатимуть підприємства активно включатись в інноваційний процес (як на стадії пошукових досліджень у співпраці, наприклад, з університетами, так і на стадії прикладних розробок для власних потреб, фінансуючи належним чином роботу КБ і експериментальних виробництв).

Разом з тим, підвищити результативність інноваційної праці можна, краще використовуючи потенціал організаційних методів управління – і не тільки стосовно розподілу праці і побудови координаційних механізмів в межах організаційної структури. А й шляхом створення динамічного організаційного простору, який може включати наявність тимчасових соціально-трудоу утворень, що працюють на певним проектом. Вони можуть бути різноманітними за організаційною формою і складом учасників, відрізнятися внутрішньою функціональною будовою і суперничати між собою за право використовувати ресурси підприємства для реалізації створених в їх межах інноваційних проектів. Завдяки цьому суттєво зростають адаптивні властивості промислових підприємств, оскільки конкуренція таких груп між собою підвищує ймовірність позитивного сприйняття ринком інноваційних розробок, тобто – ефективність інноваційної праці.

Відомий фахівець у сфері організаційного проектування М. Ханна зауважив, що «система, яка має більшу різноманітність організаційних форм, з більшою ймовірністю знайде задовільне рішення у разі зміни зовнішніх умов [11]. Організації, що мають таку динамічну і адаптивну організаційну структуру Д.Старк назвав «гетерархією». Він підкреслював, що здатність до адаптації стимулюється організацією різноманітності всередині підприємства – коли різні організаційні принципи співіснують в стані активного суперництва всередині одного підприємства.

Організація різноманітності – це активний і стійкий процес, у якому завжди співіснує декілька шляхів організації, навчання, пояснення і оцінки однієї і тій же дії, що забезпечує розвиток конструктивної організаційної рефлексивності. І це дає змогу здійснювати рекомбінацію ресурсів, рекомбінацію старих організаційних форм економічної взаємодії у нову організаційну конструкцію з високими адаптивними властивостями [12, с. 119].

Характеризуючи особливості організаційної взаємодії у гетерархії, Д. Старк підкреслював, що це новий спосіб організації, який не є ні ринковим, ні ієрархічним. Якщо ієрархії будуються на відносинах *залежності*, а ринок – *незалежності*, то гетерархія – *взаємозалежності*, яка *відрізняється* горизонтальною або розподіленою владою, що дає їй змогу само організовуватися. Відносини взаємозалежності будуються за мінімального ступеня ієрархічності і значної організаційної гетерогенності [12, с. 120-121].

Не менші відомі дослідники організаційного конструювання В. Фонтана і Л. Бас також підкреслили переваги динамічних організаційних структур. Вони наголошували на тому, що «...конструктивна

динамічна система визначає взаємодію між об'єктами не ззовні, а звертаючись до внутрішніх характеристик об'єктів як функції їх внутрішньої структури... Система відтворює саму себе, коли вона постійно регенерується шляхом внутрішніх системних трансформацій» [13].

Отже, як зазначалось раніше [14], в організаційній гетерархії переплітається значна множина організуючих принципів. В них стикаються, суперничають між собою і співіснують різні ціннісні системи, особливо в мультинаціональній компанії. Адже інноваційній праці притаманне суперництво апіорі – саме в процесі конкурування відкидаються малоперспективні ідеї і відбираються найкращі. І так як ресурси не закріплені в якійсь одній системі інтерпретації, а можуть існувати зразу в кількох, гетерархії створюють нові активи для компанії із самої цієї неоднозначності.

Важливо підкреслити, що в межах гетерархії має місце радикальна децентралізація – коли практично кожен підрозділ втягується у інноваційний пошук. І функції відкриття нового не зосереджується лише у КБ чи інших аналогічних відділах, а здійснюється в усіх структурних ланках, де виникають потреби в удосконаленні чи зміні процесів. А це робить актуальним інше завдання – як досягти того, щоб і в межах таких тимчасових організаційних утворень забезпечити ефективність інноваційної праці. Для вирішення його теж можна використовувати можливість організаційного проектування.

Водночас можливість організаційних чинників підвищувати ефективність інноваційної праці не зводяться лише до організації роботи проектних команд як тимчасових соціально-трудових утворень. В таких командах зазвичай відсутнє внутрішнє суперництво, оскільки всі працюють на кінцевий результат. Проте інноваційній праці притаманне суперництво апіорі – саме в процесі конкурування відкидаються малоперспективні ідеї і відбираються найкращі.

Слід зазначити, що концептуальні засади використання організаційного чинника для впливу на ефективність діяльності груп людей закладено ще О. Богдановим [15]. Він підкреслював, що «будь-яка людська діяльність об'єктивно є організуючою або дезорганізуючою. Це означає, що будь-яку людську діяльність: технічну, суспільну, пізнавальну, художню тощо – можна розглядати як деякий матеріал організаційного досвіду і вивчати з організаційної точки зору» [15, с. 69].

Але О. Богданов досліджував організаційний чинник передусім через призму структурування внутрішнього середовища підприємства за функціями і сферами відповідальності (побудови організаційної структури). В зовсім іншому контексті розглядав організаційний чинник Т. Котарбінський – з позицій праксеології. Її методологічні підходи ґрунтуються на оцінюванні людської діяльності з позицій її ефективності – як умови досягнення найкращого результату у спільній діяльності групи людей [16, с. 96]. І саме в такому сенсі й доцільно розглядати

організаційний чинник в контексті роботи колективів, що працюють над певними розробками (проектних команд). Такі групи зазвичай є тимчасовими, оскільки створюються під певний інноваційний проект і можуть охоплювати фахівців з інших організацій. Водночас вони зацікавлені в досягненні позитивного результату своєї діяльності, їх учасники є цілеспрямованими. Тому, незважаючи на тимчасовий характер роботи, такі групи можна назвати цілісними соціально-трудовими утвореннями.

Цілісність – це властивість системи, яка означає, що кожна її частина так співвідноситься з кожною іншою частиною, що зміни в будь-якій із них викликають зміни в інших частинах. Ця властивість поширюється і на різного роду соціально-економічні системи, якими можна вважати й тимчасові проектні групи, що створюються на підприємствах для реалізації інноваційних проектів і які мають свою внутрішню структуру. Передусім кваліфікаційну й функціональну – для виконання необхідного складу робіт. Однак носіями відповідних кваліфікацій є люди – з різними мотиваційними перевагами, різною системою світоглядних цінностей, різним досвідом практичної роботи. Зрештою – різним віком і статтю. Тобто, на кваліфікаційно-функціональне структурування накладається і структурування за факторами соціальних відмінностей (соціальної гетерогенності). І це також впливає на здатність групи виконувати трудові операції. Особливо, якщо йдеться про діяльність у сфері створення і реалізації продуктивних чи технологічних інновацій, і найбільше – при реалізації масштабних інноваційних проектів.

Формування проектних команд здійснюється під кожен проект, тому їх структурна характеристика не може бути однаковою. Так в кожному разі функціональний склад цих тимчасових соціально-трудових утворень має відповідати вимогам цілісності – наявності обґрунтованої сукупності структурних елементів, що виконують різні функції, необхідні для реалізації цілей проекту. При цьому структурно-функціональній конфігурації таких команд має бути властива синергія організаційної взаємодії, що забезпечується її соціальною складовою і служить для гармонізації цілей та спрямування зусиль усіх учасників на досягнення спільної мети.

Термін «організаційна взаємодія» є різновидом взаємодії соціальної, яка узагальнено трактується соціологами як «процес безпосереднього або опосередкованого впливу соціальних суб'єктів один на одного» [17]. Люди в ході соціальної взаємодії не тільки обмінюються інформацією, знаннями, досвідом, світоглядними цінностями, а й визначають свою позицію щодо інших, свій статус і свою роль в соціальній структурі. Науковці підкреслюють, що і соціальна структура, і соціальні відносини та соціальні інститути є наслідком різних видів і форм соціальної взаємодії. Не пізнавши сутності людської взаємодії, що відбуваються в межах організацій, складно ефективно керувати ними [17; 18]. Додамо до цього, що неможливо повноцінно використовувати інтелектуальний потенціал учасників у процесі роботи

на спільним завданням за відсутності між ними активної взаємодії. А особливо – якщо це завдання носить інноваційний характер і від повноти обміну інформацією (у вигляді гіпотез, ідей і навіть сумнівів чи припущень) залежить досягнення позитивного результату спільної інноваційної праці.

Тобто, зважаючи на те, що в робочих групах організаційна взаємодія виступає інструментом обміну інформацією щодо змісту виконуваних завдань, а значить – створює умови для обґрунтованості їх рішень і забезпечує ефективність їх реалізації, а також те, що ефективність організаційної взаємодії значною мірою залежить від структури соціальних преференцій, для успіху проектних груп важливо забезпечити і гармонізацію соціальної гетерогенності учасників заходами неформального характеру. Це збільшує можливості досягнення консенсусу при обговоренні позицій в ході виконання робочих завдань, оскільки значно розширюється комунікаційне поле спільної діяльності (що відповідає специфіці інноваційної праці). Керівники проектних груп мають прагнути, щоб організація взаємодії учасників була гнучкою, оперативною, економічною і самоорганізуючою, щоб можна було досягти об'єднання людей у злагоджену, єдину систему робочих відносин, яка є запорукою цілісності інтересів, згуртованості і успішності проектною команди у вирішенні поставлених перед нею завдань.

Висновки. Сучасні тенденції розвитку ринкового простору вимагають посиленої уваги до питань конкурентоспроможності економічних систем. У роботі актуалізовано проблему підвищення конкурентоспроможності вітчизняних промислових підприємств за рахунок інноваційних чинників.

Необхідність вирішення цього завдання підтверджується результатами аналізу інноваційної діяльності підприємств промислового сектора у 2011-2017 рр. Вони засвідчили постійне зниження частки інноваційної продукції у загальних обсягах її реалізації. Ймовірною причиною таких негативних тенденцій в промисловості України є недостатньо ефективність інноваційної праці, зумовлена нестачею ключових фахівців, здатних привносити у виробничий процес нові знання.

Підтвердженням цьому є результати аналізу структури зайнятих у сфері наукових досліджень і розробок, який засвідчив значне зменшення фахівців з науковими ступенями. Висловлено тезу, що вплинути на відтік кадрів можна шляхом створення організуючих умов для підвищення ефективності інноваційної праці, що забезпечить посилення зв'язку «результативність-винагорода» в межах проектних груп.

Опираючись на результати наукових досліджень фахівців з організаційного проектування і співвідносячи їх із особливостями інноваційної діяльності на промислових підприємствах України, обґрунтовано доцільність створення на них організаційної гетерархії, яка передбачає децентралізацію управління і самостійну роботу тимчасових проектних груп, які конкурують між собою у сфері створення й реалізації інновацій, формуючи тим самим мотивуюче

середовище ефективної інноваційної праці. Зазначено, що можливості організаційних чинників підвищувати ефективність інноваційної праці не зводяться лише до організації роботи проектних команд як тимчасових соціально-трудових утворень, а мають охоплювати і принципи організаційної взаємодії всередині цих команд. Зазначено, що в таких командах зазвичай відсутнє внутрішнє суперництво, і це знижує ефективність спільної діяльності. Охарактеризовано можливості поліпшення організаційної взаємодії в таких групах через призму діалектичного зв'язку категорій «цілісність» і «гетерогенність» і з позицій ефективності інноваційної праці.

Список літератури.

1. Інноваційна праця : діагностика проблем, важелі активізації : монографія / М.В. Семикіна, С.Р. Пасека та ін. / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. М.В. Семикіної. – Черкаси : ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. 320 с.
2. Бутенко А.І. Концептуальні підходи до мотивації в інноваційній діяльності підприємства [Електронний ресурс] / А. І. Бутенко // *Економіка: реалії часу*. 2015. № 1 (17). С. 283–289.
3. Климчук А.О. Мотивація та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством та підвищенні інноваційної діяльності / А. О. Климчук, А.М. Михайлов // *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2018. № 1. С.218-234.
4. Савіна Г.Г. Соціальні аспекти забезпечення ефективності менеджменту персоналу / Г.Г. Савіна, А.М. Щербина, Е.І. Бочкарева // *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2014. № 4, т.2. С. 161–165.
5. Головчук Ю.О. Мотиваційні аспекти розвитку інноваційного потенціалу промислового підприємства / Ю.О. Головчук // *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2015. № 2, т. 2. С. 133–137.
6. Тужилкіна О. В. Мотиваційні основи стимулювання інноваційної діяльності у сучасних умовах / О.В. Тужилкіна // *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2015. № 2 (71). С.111–115.
7. Стадник В.В. Методологічні особливості формування ефективного мотиваційного механізму інноваційного розвитку підприємства / В.В. Стадник С.О. Михальчик // *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2018. № 5, т.1. С. 224–231.
8. Тюхтенко Н. А. Методика побудови мотиваційного стратегічного поля / Н. А. Тюхтенко // *Моделювання регіональної економіки*. 2018. № 1. С. 109–115
9. Наукова та інноваційна діяльність (1990–2017 рр.) [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua> (Дата звернення 19.10.2018 р.).
10. Обсяг реалізованої промислової продукції за видами діяльності [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua> (Дата звернення 19.10.2018 р.).
11. Старк Д. Неоднозначность активов и организация разнообразия в постсоциалистических странах / Д. Старк // *Экономическая социология*. 2001. № 2, т.2. С. 115–129
12. Hannan, Michael T. Uncertainty, Diversity, and Organizational Change / Michael T. Hannan // *Экономическая социология*. – 2001. № 2, т.2. С.73–94.
13. Fontana, Walter. The Arrival of the Fittest: Toward a Theory of Biological Organization / Walter Fontana, Leo W. Buss // *Bulletin of Mathematical Biology*. 1994. № 56(1). P. 1–64.
14. Стадник В.В. Гетерархія як організаційна оболонка ефективної взаємодії різноманітності у забезпеченні конкурентоспроможності сучасних корпорацій / В.В. Стадник // *Вісник Хмельницького національного ун-ту. Економічні науки*. 2015. № 6. С. 132–137.
15. Богданов А. А. Всеобщая организационная наука. Тектология / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. Т. 1. 304 с.
16. Котарбинский Т. Трактат о хорошей работе / Т. Котарбинский. – М.: Экономика, 1975. 271с
17. Козырев Г. И. Социальное действие, взаимодействие, поведение и социальный контроль / Г. И. Козырев // *Социс*. 2005. № 8. С. 37–48.
18. Макурин И. В. Классификация организационных

взаимодействий и ее применение к задачам управления в розничной торговле [Электронный ресурс] / И. В. Макурин. – Url: <http://www.teoria-practica.ru/~9-2013/economics/ma/>

References (transliterated)

1. Innovacijna prasya : diagnostyka problem, vazheli aktyvizaciji : monografiya [Innovative labour: definition of problems, ways of activation: monograph] / M.V. Semykina, S.R. Pasyeka ta in. / za nauk. red. d-ra ekon. nauk, prof. M.V. Semykinoyi. – Cherkasy : TOV «MAKLAUT», 2012. 320 s.
2. Butenko A.I. Konceptualni pidxodydo motyvacyi v innovacijnij diyalnosti pidpryyemstva [Conceptual approaches to motivation in innovative activity of an enterprise] / A. I. Butenko // *Ekonomika: realiyi chasu* [Economic: realities of time]. 2015. № 1. S. 283–289.
3. Klymchuk A.O. Motyvacya ta stymulyuvannya personalu v efektyvnomu upravlinni pidpryyemstvom ta pidvyshhenni innovacijnoyi diyalnosti [Motivation and employee stimulation within effective enterprise management and performance increase] / A. O. Klymchuk, A.M. Myhajlov // *Marketing i menedzhment innovacij* [Marketing and management of innovations]. 2018. №1. S. 218–234.
4. Savina G.G. Socialni aspekty zabezpechennya efektyvnosti menedzhmentu personalu [Social aspects of provision of effectiveness of staff management] / G.G. Savina, A.M. Shherbyna, E.I. Bochkareva // *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky* [Bulletin of the Khmelnytsky National University. Economic sciences]. 2014. № 4, t.2. S. 161–165.
5. Holovchuk Yu.O. Motyvacijni aspekty rozvytku innovacijnogo potencialu promyslovogo pidpryyemstva [Motivational aspects of development of innovative potential of an industrial enterprise] / Yu.O. Holovchuk // *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky* [Bulletin of the Khmelnytsky National University. Economic sciences]. 2015. № 2, t. 2. S. 133–137.
6. Tuzhykina O. V. Motyvacijni osnovy stymulyuvannya innovacijnoyi diyalnosti u suchasnyx umovax [Motivational basics of innovative activity stimulation in modern conditions] / O.V. Tuzhykina // *Naukovyj visnyk Poltavskogo universytetu ekonomiky i torgivli* [Sciences Bulletin of the Poltava University of Economic and Retail]. 2015. № 2 (71). S.111–115.
7. Stadnyk V.V. Metodologichni osoblyvosti formuvannya efektyvnogo motyvacijnogo mexanizmu innovacijnogo rozvytku pidpryyemstva / V.V. Stadnyk, S.O. Myhalchuk [Methodological features of formation of effective motivational mechanism of innovative development of an enterprise] // *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky* [Bulletin of the Khmelnytsky National University. Economic sciences]. 2018. № 5, t.1. S. 224–231.
8. Tyuxtenko N. A. Metodyka pobudovy motyvacijnoho strategichnoho polya [Methods of creation of motivational strategic field] / N. A. Tyuxtenko // *Modelyuvannya regionalnoyi ekonomiky* [Modeling of the Regional Economy]. 2018. № 1. S. 109–115.
9. Naukova ta innovacijna diyalnist (1990–2017 rr.) [Scientific and innovative activity (1990–2017 years)] [Elektronnyj resurs] / Rezhym dostupu: <http://www.ukrstat.gov.ua> (Data zvernennya 19.10.2018 r.).
10. Obsyag realizovanoi promyslovoi produkciyi za vydamy diyalnosti [The volume of sold industrial goods by types of activity] [Elektronnyj resurs] / Rezhym dostupu: <http://www.ukrstat.gov.ua> (Data zvernennya 19.10.2018 r.).
11. Stark D. Neodnoznoznachnost aktivov i organizatsija raznoobrazija v postsotsialisticheskix stranax [Ambiguity of assets and organisation of variety in post-socialist countries] / D. Stark // *Ekonomicheskaja sotsiologija*. [Economic Sociology]. 2001. № 2, t.2. S. 115–129.
12. Grabher Gernot. Adaptation at the Cost of Adaptability? / Gernot Grabher // *Restructuring the Eastern German Regional Economy*. 1997. P. 107–134.
13. Hannan Michael T. Uncertainty, Diversity, and Organizational Change / Michael T. Hannan // *Jekonomicheskaja sociologija* [Economic Sociology]. 2001. № 2, t. 2. S.73–94.
14. Fontana Walter. The Arrival of the Fittest: Toward a Theory of Biological Organization / Walter Fontana, Leo W. Buss // *Bulletin of Mathematical Biology*. 1994. № 56(1). P. 1–64
15. Bogdanov A. A. Vseobshhaja organizacionnaja nauka. Tektologija [General organisational science. Tektology] / A. A. Bogdanov. – M.: Ekonomika, 1989. T. 1. 304 s.
16. Kotarbinskij T. Traktat o horoshej rabote [Tractate about good work] / T. Kotarbinskij. – M.: Ekonomika, 1975. 271 s.
17. Kozyrev G. I. Socialnoe dejstvie, vzaimodejstvie, povedenie i socialnyj control [Social action, interaction, behaviour and social control] / G. I. Kozyrev // *Socis*. 2005. № 8. S. 37–48.
18. Makurin I. V. Klassifikacija organizacionnyh vzaimodejstvij i ee primenenie k zadacham upravlenija v roznichnoj trgovle [Classification of organizational interactions and its' application to retail management tasks] [Elektronnyj resurs] / I. V. Makurin. – Rezhim dostupa: <http://www.teoria-practica.ru/~9-2013/economics/ma/>

Надійшла (received) 15. 04. 2019

Відомості про автора / Сведения об авторах / About the Authors

Стадник Валентина Василівна (Стадник Валентина Васильевна / Stadnyk Valentyna Vasylivna) – доктор економічних наук, професор, Хмельницький національний університет, професор кафедри менеджменту, адміністрування і готельно-ресторанної справи: м. Хмельницький, Україна; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2095-3517>; e-mail: stadnyk_v_v@ukr.net