

3. В процесі формування нової корпоративної культури адміністрація повинна контролювати усі її елементи та підтримувати думки працівників.

4. Потрібен чіткий розподіл ролей серед працівників, тому що вірна розстановка кадрів і задач виступає базою для продуктивної діяльності та формує у працівників конкретну думку щодо робочих процесів, бачення кінцевого результату.

5. Персонал має брати участь в аналізі успіхів та невдач роботи організації. Саме це допомагає сформуванню в корпоративній культурі розуміння корисності власних дій, умисність нововведень. Також важливо щоб працівники розуміли чим їх організація відрізняється від конкурентної та які вона має переваги на ринку.

Серед великої кількості факторів, що підвищують продуктивність праці слід виділити корпоративну культуру [3, с. 66]. Її формування в організації певною мірою пов'язано зі специфікою галузі, в якій вона діє, зі швидкістю технологічних та інших змін, з особливостями ринку, споживачів та інше. Усвідомлюючи наявність проблем розуміння цінностей корпоративної культури, можна дійти висновку, що задача менеджерів в організаціях спрямувати свою роботу на донесення до працівників нововведень в організаційній культурі. При сприятливому результаті досягати поставлених цілей буде значно легше. Не дивлячись на двосторонній характер поняття «гнучкості» корпоративної культури дуже важливо дійти певного консенсусу в роботі організації та комунікаціях, без яких неможливе існування рентабельного підприємства.

Література:

1. Ястремська Н. М. Оптимізація формування корпоративної культури / Н. М. Ястремська // Молодий вчений. – 2016. – № 12.1. – С. 1045–1048.
2. Тарасова О. В., Марінова С. С. Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства / О. В. Тарасова, С. С. Марінова // Економіка харчової промисловості. – 2012. – № 3. – С. 28–32.
3. Круглов В. В., Мазура О. С. Підходи до вдосконалення корпоративної культури торгового підприємства / В. В. Круглов, О. С. Мазура // Молодий вчений. – 2015. – № 1. – С. 64–66.

Рябоволик Т. Ф.

кандидат економічних наук

Центральноукраїнський національний технічний університет

м. Кропивницький, Україна

АЛГОРИТМ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В ІННОВАЦІЙНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ КРАЇНИ

Досліджуючи зайнятість населення в інноваційному секторі економіки країни доцільно було б розпочати з даної проблематики на міжнародному рівні. Для цього необхідно визначити основні індекси та показники за якими буде здійснюватись дослідження.

Інноваційний сектор економіки країни на міжнародному рівні розкривають такі індекси як: індекс розвитку людського потенціалу, індекс глобальної конкурентоспроможності, індекс освіти, індекс економіки знань, індекс знань, глобальний індекс інновацій, міжнародний індекс інновацій, індекс інноваційної спроможності.

Обґрунтованість вибору даних індексів є їх складова яка у повній мірі дозволяє дослідити стан інноваційного сектора економіки країни та порівняти її з іншими країнами.

Щоб у повній мірі охарактеризувати та розкрити проблему дослідження необхідно проаналізувати і показники зайнятості населення на міжнародному рівні. Перелік показників зайнятості населення в міжнародній практиці досить широкий. Тому в межах дослідження, зайнятість населення у повній мірі розкривають наступні показники: зайнятість населення від 15 років і старше, зайнятість населення від 25 років і старше, зайнятість молоді, безробіття молоді зайнятість населення за секторами економіки, зайнятість за сферами економіки та продуктивність праці.

Інноваційна спроможність та рівень зайнятості населення є невід'ємними складовими конкурентоспроможності національної економіки, яка визначається як набір інституцій, політик і факторів, що встановлюють рівень продуктивності економіки.

Для проведення більш глибокого дослідження зайнятості населення в інноваційному секторі економіки на макрорівні, необхідно більш детально дослідити в динаміці вже згадані вище індекси та показники.

До найбільш відомих та широко прийнятих у світовій теорії та практиці вимірювання та порівняльного аналізу інноваційного розвитку країн індексів належать:

- Глобальний індекс інновацій (Global Innovation Index, GII), який розраховує аналітичний центр Лозаннської школи бізнесу INSEAD, Швейцарія [1];
- Міжнародний індекс інновацій BCG (International Innovation Index BCG, IntII BCG), який розраховують експерти Бостонської консалтингової групи, США [2];
- Індекс інноваційної спроможності (Innovation Capacity Index, ICI) міжнародної дослідницької структури EFD – Global Consulting Network [3].

Названі індекси різняться своїми складовими, алгоритмом інтеграції та шкалою значень показників.

Глобальний індекс інновацій INSEAD розраховується з 2007 р. експертами Бізнес – школи INSEAD на базі 142 країн. Автор концепції GII професор Сумітра Дутта наголошує на ключовій ролі інноваційного потенціалу та інноваційної політики країн, в контексті забезпечення їхньої конкурентоспроможності в глобальному середовищі, як провідної рушійної сили сучасних змін, двигуна розвитку та добробуту [1]. Методика розрахунку індексу обумовлює виокремлення двох груп показників:

- Індекс умов (факторів) інноваційного розвитку (Innovation Input Index), що складається з п'яти субіндексів: Інститути; Людський потенціал; ІКТ та загальна інфраструктура; Розвинутість ринків; Розвинутість бізнесу;
- Індекс результатів інноваційного розвитку (Innovation Output Index), який містить субіндекси: результати наукових досліджень; творчі досягнення та добробут.

Названі субіндекси включають в себе 19 узагальнюючих показників та більш ніж 60 індикаторів, які висвітлюють різні аспекти інноваційного розвитку та отримані з чисельних джерел, у тому числі, з баз даних Світового банку, Світового Економічного Форуму, Міжнародної Співки Телекомунікацій тощо. Методика розрахунку названого індексу постійно вдосконалюється.

Міжнародний індекс інновацій BCG для 110 країн розрахований у США за методикою Бостонської консалтингової групи, за участю Національної Асоціації виробників (National Association of Manufacturers) та Інституту промисловості (The

Manufacturing Institute). Результати представлені в 2009 р. у доповіді «Інноваційний імператив у промисловості. Як США зможуть відновити конкурентні переваги» [2]. Індекс містить шість субіндексів, поділених на дві групи:

1. Умови інноваційного розвитку: Бюджетно-податкова політика; Інші політики (політика освіти, торгівельна політика, інфраструктурна політика тощо); Інноваційне середовище (освіта, кваліфікація робочої сили, якість інфраструктури, бізнесове середовище). Названі умови здійснюють вплив на інноваційний розвиток шляхом підтримки або стримування зусиль компаній та галузей економіки.

2. Результати інноваційного розвитку: Результати R&D (інвестиції в R&D, інтелектуальна власність (патенти), публікації, трансфер знань, комерціалізація інновацій); ефективність бізнесу (високотехнологічний експорт, продуктивність праці, ринкова капіталізація компаній); вплив інновацій на суспільство (зайнятість, інвестиції, мобільність бізнесу, економічне зростання).

Індекс інноваційної спроможності, первісна концепція якого була розроблена Майклом Портером та запроваджена в Звіті про Глобальну конкурентоспроможність Всесвітнього Економічного Форуму в 2002 р., наразі розраховує міжнародна дослідницька структура EFD – Global Consulting Network очолювана професором Аугусто Лопесом Кларосом, на базі 130 країн. Рейтинг країн опублікований в аналітичних звітах The Innovation for Development Report [3]. У структурі Індексу інноваційної спроможності виокремлено п'ять базових факторів:

1. Інституційне середовище: ефективність уряду; якість державного управління; структурна політика; макроекономічна стабільність.

2. Людський капітал, професійна підготовка та соціальна інклюзивність.

3. Регуляторна політика, умови та правові засади ведення бізнесу.

4. Дослідження та розробки (R&D): Інноваційна інфраструктура, в т. ч. видатки на R&D та інформаційно-комунікаційні технології, зайняті в сфері R&D, кількість наукових публікацій; Патенти та торговельні марки: кількість отриманих патентів, кількість зареєстрованих торговельних марок, доходи та виплати по роялті та ліцензіям.

5. Сприйнятливість та використання інформаційно-комунікаційних технологій.

Структура зайнятості за секторами економіки досить чітко показує на скільки взаємозалежними є зайнятість населення з інноваційною складовою економіки вираженими через економічний стан країни та її рейтингу на міжнародному рівні.

Поглиблюючись у сферу зайнятості, доцільно дослідити її за трьома секторами економіки.

Гіпотезу трьох секторів економіки (англ. Sector Theory, Three-Sector Hypothesis) – економічна теорія, що ділить економічну діяльність на три сектори: видобуток сировини (первинний), виробництво (вторинний) і сферу послуг (третинний). Гіпотеза була розроблена Коліном Кларком і Жаном Фурастьє.

За цією гіпотезою основний фокус економічної діяльності поступово зміщується від первинного сектора до вторинного, і далі – третинного. Жан Фурастьє оцінював цю тенденцію як позитивну.

Глобальна економічна криза ознаменувала перехід світової громадськості через точку біфуркації до нового типу розвитку – глобальної економіки знань. Точка біфуркації характеризує критичний стан системи, при якому система стає нестій-

кою відносно будь-яких коливань і виникає невизначеність: чи стане стан системи хаотичним або вона перейде на новий, більш диференційований і високий рівень впорядкованості. Глибина та всеосяжність цієї кризи обумовлена системним поглибленням асиметрії світового економічного прогресу та зміною технологічних укладів різних країн, кризою ліберальних моделей їх розвитку, неможливістю існування однополюсного світу в умовах глобалізації [4].

Для досягнення успіхів на шляху збільшення зайнятості населення в інноваційному секторі економіки країни необхідним є виконання таких умов як: використовувати інноваційні моделі економічного розвитку, тобто розвитку системи «знання – виробництво – знання», де знання – нове або доповнене новими ідеями знання, отримане шляхом апробації в реальних умовах; збільшення використання ІКТ у всіх сферах життєдіяльності суспільства; формування нового світогляду суспільства, розвиток інноваційної культури на всіх рівнях управління; удосконалення нормативно-правової бази, що регулює реалізацію та використання ІКТ.

Після виконання всіх зазначених вимог необхідно виробити власну стратегію розвитку економіки знань, яка має бути належно забезпечуватися з боку держави, насамперед її керівництва, що дасть змогу швидкими темпами збільшити зайнятість в інноваційному секторі економіки.

Література:

1. The Global Innovation Index 2014. The Human Factor in Innovation, Fontainebleau, Ithaca, and Geneva. – Режим доступу: <http://www.globalinnovationindex.org/gii/main/rankings.html>
2. The Innovation Imperative in Manufacturing: How the United States Can Restore Its Edge [Електронний ресурс] // The Boston Consulting Group (BCG); The National Association of Manufacturers (NAM): [сайт]. – Електрон. дані. – Boston MA, 2009. – 32 р. – Режим доступу: <http://www.bcg.com/documents/file15445.pdf> (22.07.12). – Назва з екрана.
3. The Innovation for Development Report 2010–2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.innovationfordevelopmentreport.org/ici.html>.
4. Рябоволик Т. Ф. Бифуркация занятости населения в инновационном секторе экономики Украины и стран мира [Електронний ресурс] / Т. Ф. Рябоволик // Електронне наукове фахове видання [Електронний ресурс] / Т. Ф. Рябоволик // Ефективна економіка. – 2014. ДДАЕУ – № 11. – Режим доступу до журналу: <http://www.economy.nayka.com.ua>.

Сазонова Т. О.

кандидат економічних наук, доцент

Антонець А. І.

магістрант

Полтавська державна аграрна академія

м. Полтава, Україна

КОНЦЕПЦІЯ «ЖИВОЇ» ОРГАНІЗАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ

Роль керівника в управлінні соціальною ефективністю організації важко переоцінити. Адже, саме керівному складу організації належить формувати таку політику управління персоналом, яка б сприяла посиленню лояльного ставлення, декларувала принципи свободи, поваги до особистості, справедливості у ставленні та винагороді за належну трудову діяльність, заохочувала ініціативність, креативність та нестандартність мислення і, звісно, створювала умови для запобігання виникнення конфліктних ситуацій в цілому та знижувала наявний рівень конфліктності.