

Адаменко Марина Володимирівна,

канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри фінансів суб'єктів господарювання та інноваційного розвитку ДВНЗ «Криворізький національний університет»

ІННОВАЦІЙНІ ЗДІБНОСТІ ТА МОЖЛИВОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ВАЖЛИВІ СКЛАДОВІ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У статті на основі узагальнення поглядів науковців набуло подальшого розвитку визначення сутності інноваційних здібностей та інноваційних можливостей персоналу підприємства. Запропоновано структурно-логічну схему сутності інноваційного потенціалу персоналу підприємства через визначення інноваційних потенціалів особистості і працівника. Запропоновано удосконалення класифікації інноваційного потенціалу персоналу підприємства за природою його формування відповідно до інноваційних здібностей працівників.

Ключові слова: інноваційний потенціал персоналу підприємства, інноваційний потенціал працівника, інноваційні здібності, інноваційні можливості.

Постановка проблеми. У сучасних умовах господарювання інтенсивний розвиток промислових підприємств неможливий без інноваційної діяльності, якість якої залежить від формування і використання інноваційно спрямованого персоналу. Безумовно, що персонал є найважливішим ресурсом у забезпеченні інноваційної діяльності на підприємстві; носієм ідей, знань, досвіду, без яких неможливий перебіг будь-якого інноваційного процесу.

Не викликає сумнівів і те, що кожний етап інноваційного процесу на підприємстві, від виникнення інноваційної ідеї до впровадження нововведення, тісно пов'язаний із бажанням працівників брати активну участь у ньому, реалізуючи свій інноваційний потенціал. Однак самого бажання персоналу замало, необхідно ще мати відповідні інноваційні здібності і можливості, які реалізуються через отримані спеціальні знання, вміння, навички та за певних умов можуть бути використані в інноваційній діяльності підприємства. Зважаючи на це, визначення сутності інноваційного потенціалу персоналу підприємства через дослідження інноваційних здібностей і можливостей є актуальним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Важливість залучення працівників підприємства в інноваційний процес підвищує інтерес науковців і практиків до такої економічної категорії, як «інноваційний потенціал персоналу підприємства». Ролі кадрового потенціалу в інноваційній діяльності підприємств присвячено багато наукових досліджень, які викладено у працях Власенко Ю.А. [1], Горшеніна В.П. [3], Леги К.О. [5], Хадасевич Н.Р. [12] та ін. Однак проблема визначення сутності та формування інноваційного потенціалу персоналу підприємства до цього часу вважається недостатньо вирішеною. Це підтверджується існуванням у сучасній інноватиці різних поглядів щодо цієї економічної категорії.

Так, за визначенням Горшеніна В.П. [3] інноваційний потенціал персоналу необхідно розглядати як інтегруючу сукупність його інноваційних можливостей і здібностей здійснювати стійкий розвиток організації на основі науково-технічного прогресу.

На думку Хадасевич Н.Р. [12], інноваційний потенціал персоналу слід розуміти як сукупність здібностей, можливостей, запасів ресурсів окремого індивіда, колективу, для

здійснення інноваційної діяльності в організації, які реалізуються або можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку і управління організацією.

За визначенням Леги К.О. [5], інноваційний потенціал персоналу підприємства у загальному розумінні є мірою готовності персоналу до реалізації комплексу задач, що забезпечують функціонування підприємства в умовах інноваційної діяльності, а також здатність виконувати інноваційні перетворення.

Виділення раніше невіршених питань. З наведених визначень видно, що серед дослідників не існує єдиного наукового бачення стосовно того, що саме брати за основне джерело формування інноваційного потенціалу персоналу підприємства – інноваційні здібності, властивості, можливості, запаси ресурсів, міру готовності або суб'єктивну самосвідомість. Звідси виникає і суттєва розбіжність у формулюванні сутності інноваційного потенціалу персоналу підприємства як економічної категорії.

На нашу думку, серед усіх перелічених джерел формування інноваційного потенціалу персоналу підприємства достатньо виділити лише інноваційні здібності та інноваційні можливості, оскільки запаси ресурсів персоналу, міру його готовності до інноваційної діяльності та наявність суб'єктивної самосвідомості можна розглядати як інноваційні можливості.

Постановка завдання. Отже, інноваційні здібності та можливості працівників є основою формування інноваційного потенціалу персоналу підприємства, а їх ефективне використання забезпечує якісний і результативний хід інноваційного процесу. Саме це актуалізує проблему детального дослідження сутності, місця і значення інноваційних здібностей та можливостей працівників у визначенні сутності інноваційного потенціалу персоналу підприємства та формування його класифікації.

Викладення основного матеріалу дослідження. Інноваційні здібності персоналу, як трактує Горшенін В.П. [3], – це задатки, знання та вміння працівників вирішувати задачі ефективного використання наявних ресурсів для інноваційного розвитку підприємства, а інноваційні можливості – умови реалізації інноваційних здібностей персоналу, що визначаються наявністю у підприємства відповідних ресурсів. Як стверджує науковець, і ми з ним у цьому згодні, означені здібності та можливості визначають інноваційний потенціал персоналу та є необхідними і достатніми умовами, що забезпечують як об'єктивні, так і суб'єктивні параметри інноваційного розвитку підприємства.

Для формування власного бачення щодо трактування сутності «інноваційні здібності персоналу» виникає необхідність розгляду первинного поняття – «здібності».

У «Філософському словнику» [11] здібності визначаються як індивідуально стійкі психічні властивості людини, що визначають її успіхи в різних видах діяльності. Здібності — це потенційні можливості, що виявляються в діяльності, яка не може існувати без них. Кожна здібність становить складну синтетичну якість людини, в якій поєднуються окремі психічні властивості: чутливість, спостережливість, особливості пам'яті, уяви, мислення і т. д.

Теплов Б.М. [10], характеризуючи здібності, стверджує, що це: індивідуально-психологічні особливості, які відрізняють одну людину від іншої; не будь-які індивідуальні особливості, а лише ті, які забезпечують успішне виконання одного чи кількох видів діяльності; поняття не зводиться до тих знань, навичок чи вмінь, які вже напрацьовані даною людиною.

За твердженням Мясичева В.М. [6], «здібність – це особлива категорія психічних понять, яка виражає таку відповідність зовнішніх вимог і внутрішніх можливостей, що забезпечує більш продуктивне розв'язання задач певної діяльності».

Палій А.А. [7] визначає, що «здібності – індивідуально-психологічні особливості особистості, які є умовою успішного виконання певної продуктивної діяльності, не зводяться до знань, умінь і навичок, але забезпечують легкість і швидкість їх засвоєння та набуття».

Відповідно до визначення Головіна С.Ю. [2] здібності являють собою «індивідуально-психологічні особливості суб'єкта, які виражають його готовність до оволодіння відповідними видами діяльності, їх успішного виконання. Це високий рівень інтеграції та генерації психічних процесів, якостей, відношень, дій та систем, які відповідають вимогам діяльності. Включають у себе як окремі знання, вміння та навички, так і готовність до навчання нових засобів та прийомів діяльності».

Розгляд сутності поняття «здібності» за наведеними визначеннями дозволяє стверджувати, що здібності необхідно розглядати не як одну індивідуально-психологічну особливість особистості, а як комплекс таких особливостей, властивостей, якостей і т.п., який проявляється в успішній та результативній діяльності людини. На нашу думку, найбільш повне визначення поняття «здібності» надане Головіним С.Ю., саме його у цій праці взято за основу визначення інноваційних здібностей особистості.

Оскільки персоналом є всі працівники підприємства, які працюють на ньому за умови укладення трудового договору (контракту) із роботодавцем, то інноваційні здібності персоналу доцільно розглядати як сукупність інноваційних здібностей особистостей, якими є працівники підприємства.

Як зазначає Полозов А.А. [8], структура особистості багатогранна, тому є необхідність поєднання трьох її сфер (направленості інтересів, характеру та інтелекту) у визначенні інноваційної моделі структури особистості. У цьому ми цілком згодні із автором.

Отже, враховуючи погляди науковців та попередньо проведені нами дослідження, набуло подальшого розвитку визначення поняття «інноваційні здібності персоналу», під якими нами розуміється сукупність індивідуально-психологічних особливостей (якостей, властивостей, психічних процесів) працівників, що виражають їхню готовність до оволодіння інноваційними знаннями, вміннями, навичками та успішного виконання ними інноваційної діяльності на підприємстві.

Необхідно також зауважити, що інноваційні здібності персоналу як окремі індивідуально-психологічні особливості працівників співіснують, розвиваються, взаємозалежать та взаємодіють між собою. Унаслідок цього факту та під впливом зовнішнього середовища може виникати, наприклад, відносна нерозвиненість якоїсь окремої здібності в інноваційній сфері, що не виключає загального успішного виконання працівником інноваційної діяльності, і навпаки – суттєвий розвиток якоїсь окремої здібності не гарантує успішного виконання роботи у сфері інновацій.

При розгляді сутності інноваційних здібностей персоналу особливої уваги необхідно приділяти задаткам – певним природним передумовам здібностей.

У сучасній психології, яка вивчає формування задатків, не існує повної ясності щодо визначення їх сутності. Окремі дослідники (Теплов Б.М., Крутецький В.О. та ін.) під задатками розуміють лише анатомо-фізіологічні особливості мозку, інші (Костюк А.Г., Мясичев В.М., Платонов К.К.) – психофізіологічні передумови здібностей, їх психічні компоненти. Загалом у психології переважає точка зору першої групи дослідників – про фізіологічну природу задатків, а психічні компоненти лише забезпечують формування і розвиток здібностей.

Отже, як зазначає Палій А.А. [7], «задатки здібностей – генетично детерміновані анатомо-фізіологічні особливості мозку і нервової системи, що є індивідуально-природною передумовою формування і розвитку здібностей». На основі даного визначення можна стверджувати, що інноваційні задатки працівників є лише базисом формування їх інноваційних здібностей і не зумовлюють автоматичного розвитку останніх.

Прояв інноваційних задатків відбивається у схильностях особистості (працівника) до інноваційної діяльності, підвищеній допитливості, бажанні креативно мислити, накопичувати інноваційні знання, вміння, навички. За умов наявності інноваційних задатків та впливу на працівників як на особистостей певних зовнішніх факторів може відбутися розвиток інноваційних здібностей персоналу.

Формування інноваційного потенціалу персоналу залежить від можливостей, які мають окремі працівники, трудові колективи та підприємство загалом. Зважаючи на це при розгляді сутності інноваційного потенціалу персоналу виникає необхідність з'ясування сутності поняття «інноваційні можливості персоналу».

За глумачним словником Єфремової Т.Ф. [4] можливість визначається як: 1) допустимість, здійсненність чого-небудь (як правило, за наявності яких-небудь умов); 2) наявність умов, сприятливих обставин і т. п., що сприяють здійсненню чого-небудь.

У праці Скурської В.А. [9] зазначається, що можливостями для підвищення потенціалу інноваційної діяльності персоналу є організаційні умови, технічні та кадрові ресурси, оперативне управління тощо.

Отже, зважаючи на сказане, сутність поняття «інноваційні можливості персоналу» нами розглядається як сукупність певних умов, сприятливих обставин, ресурсів, джерел тощо, що забезпечують формування і використання інноваційного потенціалу персоналу підприємства. На відміну від інноваційних здібностей, які для формування інноваційного потенціалу персоналу підприємства можна вважати внутрішнім джерелом, інноваційні можливості персоналу є, як правило, зовнішніми параметрами.

Поєднання інноваційних здібностей персоналу, формування і розвиток яких базуються на інноваційних задатках, та інноваційних можливостей здатне забезпечити ефективне формування інноваційного потенціалу персоналу підприємства. Однак це можливо лише за умови позитивного впливу середовищних факторів. Так, наприклад, інноваційні здібності і можливості персоналу, а відповідно й інноваційний потенціал персоналу підприємства можуть розвиватися та ефективно використовуватися за умови сприятливого впливу соціально-економічного, політичного, ринкового середовища, активного впливу науково-технічного прогресу тощо. За умови ж негативного впливу факторів середовища можливе не лише невикористання інноваційного потенціалу персоналу підприємства, а і його деградація, «затухання» інноваційних здібностей.

Отже, графічна інтерпретація визначення сутності інноваційного потенціалу персоналу через структурування параметрів його формування наведена на рис. 1.

Як показав попередньо проведений теоретичний аналіз, інноваційні здібності та інноваційні можливості персоналу можна розглядати як сукупність інноваційних здібностей і можливостей окремих працівників підприємства. Зважаючи на це, інноваційний потенціал персоналу підприємства є сукупністю інноваційних потенціалів його працівників.

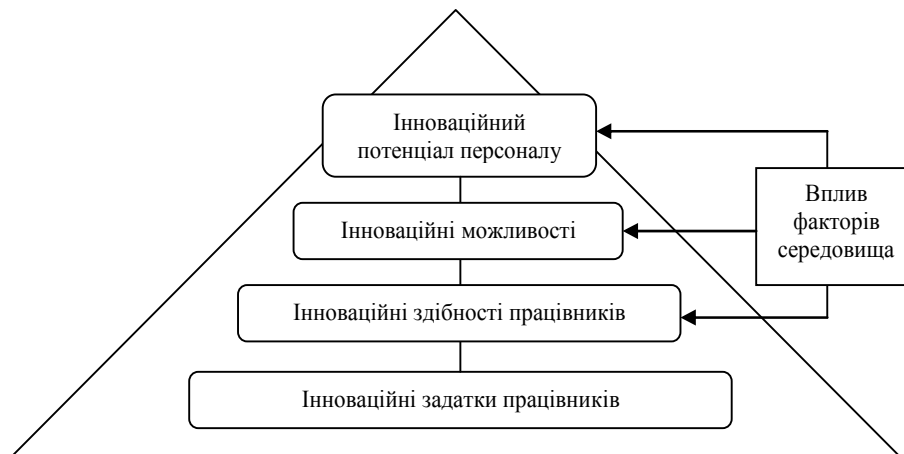


Рисунок 1 – Характеристика сутності інноваційного потенціалу персоналу через структурування параметрів його формування, (розроблено автором)

Ураховуючи попередньо викладене, на рис. 2 наведено структурно-логічну схему дослідження сутності інноваційного потенціалу персоналу підприємства через визначення інноваційних потенціалів особистості і працівника.

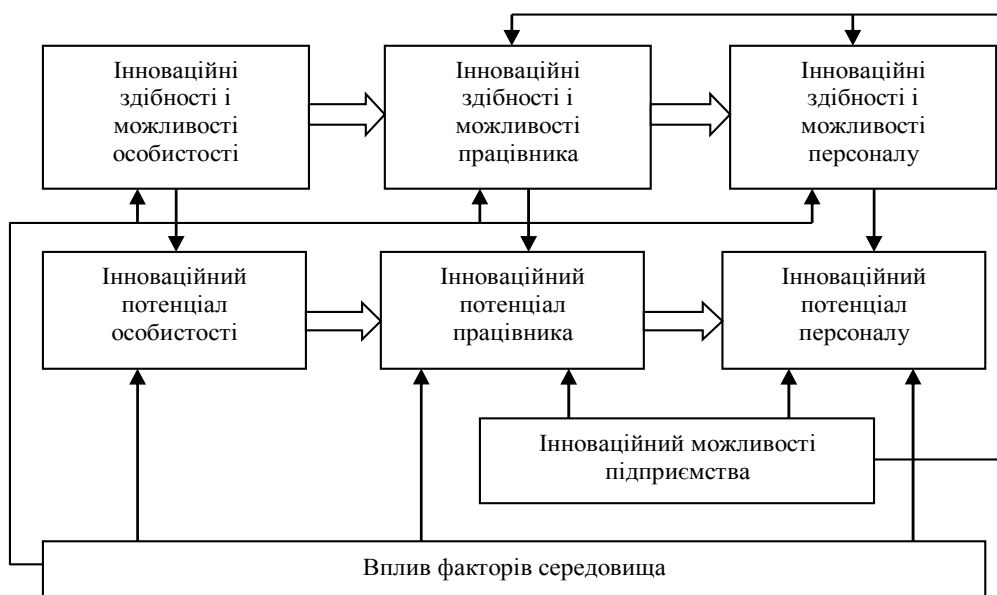


Рисунок 2 – Структурно-логічна схема дослідження сутності інноваційного потенціалу персоналу підприємства через визначення інноваційних потенціалів особистості і працівника, (розроблено автором)

Логіка такого дослідження полягає у наступному. Будь-яка людина, особистість має власний потенціал, складовою якого є інноваційний потенціал. Дослідження інноваційного потенціалу особистості – прерогатива психології та педагогіки. За визначенням Власенко Ю.А. [1], інноваційний потенціал особистості розглядається як динамічна, поліфункціональна та складна система, яка характеризує здібності особистості до диференційованої, осмисленої, перебудовної активності на різних рівнях взаємодії з навколишнім середовищем. Отже, рівень інноваційного потенціалу особистості залежить від її інноваційних здібностей та можливостей, а також впливу на них навколишнього середовища. Інноваційний потенціал особистості є основою формування інноваційного потенціалу працівника. Будь-яка людина з моменту народження і до отримання першого робочого місця розвиває свої задатки і здібності, навчається, формує власний інноваційний потенціал. Отримавши роботу, людина стає працівником підприємства (організації, установи). Відповідно з цього моменту починається формування інноваційного потенціалу працівника.

На нашу думку, попередньо проведені дослідження логічно це підтверджують, інноваційний потенціал працівника формується на основі його інноваційних здібностей, інноваційних можливостей як самого працівника, так і підприємства, на якому він працює, а також під впливом факторів середовища. Зважаючи на це, нами пропонується під інноваційним потенціалом працівника розуміти його здатність використовувати сукупність власних інноваційних здібностей і можливостей, а також можливостей підприємства, що дозволяють активно продукувати, сприймати, впроваджувати і використовувати інновації з метою отримання позитивного ефекту та досягнення як власних цілей, так і цілей підприємства. Оскільки персоналом підприємства є всі його працівники, то інноваційний потенціал персоналу необхідно розглядати як сукупність інноваційних потенціалів працівників. Відповідно його формування здійснюється за тими самими параметрами, що і формування інноваційного потенціалу працівника. Як показали попередньо проведені дослідження, інноваційний потенціал персоналу підприємства має багатоаспектний характер. Ураховуючи це, можна виділити різноманітні його види та класифікувати за різними ознаками. Розглядаючи формування інноваційного потенціалу персоналу підприємства залежно від інноваційних здібностей нами виявлено, що всі вони поділяються на вроджені і набуті. Відповідно до цього інноваційний потенціал персоналу підприємства за природою його формування, нами пропонується поділяти на вроджений і набутий, рис. 3.

Формування вродженого інноваційного потенціалу персоналу підприємства базується на певних вроджених природних, інтелектуальних, творчих, креативних та комунікативних задатках окремих працівників, наявність яких, за умови подальшого розвитку, впливає на успішність їхньої інноваційної діяльності. Наявність вроджених інноваційних задатків визначається генотипними факторами, сполученням вроджених фізіологічних, психологічних та інших біохімічних властивостей людини, у результаті розвитку і застосування яких можна очікувати активність особистості в інноваційній сфері.

Формування набутого інноваційного потенціалу персоналу підприємства ґрунтується на сукупності набутих інтелектуальних, творчо-креативних, комунікативних, організаційно-трудова, підприємницьких, мотиваційних, адаптивних здібностей, формування і розвиток яких обумовлені впливом середовищних факторів – виховних, культурно-педагогічних, соціальних, економічних та інших. Ці фактори, впливаючи на людину з моменту її народження, формують особистість, наділену певними здібностями, знаннями, вміннями, навичками, які можуть бути використані в інноваційній діяльності підприємства.

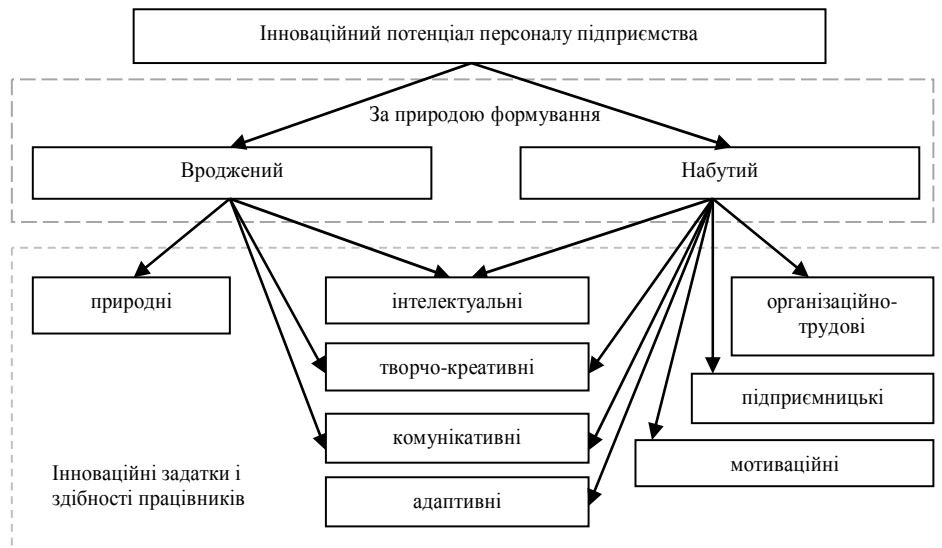


Рисунок 3 – Класифікація інноваційного потенціалу персоналу підприємства за природою його формування відповідно до інноваційних здібностей працівників

Отже, вроджені задатки і здібності людини за умови їх постійного розвитку та удосконалення є базою інноваційного потенціалу персоналу підприємства. Їх виявлення є відправною точкою для формування і розвитку набутих здібностей, навчання творчості, креативності, що забезпечує підвищення рівня інноваційності персоналу підприємства. Однак необхідно зауважити, що розвиток і прояв вроджених та набутих здібностей працівників, що можуть бути використані в інноваційній діяльності підприємства, можливий за умови позитивного впливу середовищних факторів (виховання, культури, праці тощо), а також завдяки самонавчанню і саморозвитку кожного працівника як особистості.

Висновки та перспективи подальших досліджень. За результатами проведених досліджень набуло подальшого розвитку визначення сутності економічної категорії «інноваційний потенціал персоналу» з таких позицій: як здатності персоналу використовувати сукупність існуючих інноваційних здібностей та можливостей, які дозволяють активно продукувати, сприймати, впроваджувати і використовувати інновації у трудовій діяльності та у діяльності підприємства; як сукупності інноваційних потенціалів працівників підприємства. Саме беручи цей аспект за базу, доцільно проводити подальші дослідження щодо оцінки формування і використання інноваційного потенціалу персоналу підприємства.

1. Власенко Ю.А. Психологический анализ инновационного потенциала личности : дис. канд. психол. наук : 19.00.04 / Ю.А. Власенко. – О. : Одеський нац. ун-т, 2003. – 187 с.

2. Головин С.Ю. Словарь практического психолога / сост. С.Ю. Головин. – Минск : Харвест, 1998. – 800 с.

3. Горшенин В.П. Управление инновационным потенциалом персонала корпорации: монография / В.П. Горшенин. – Челябинск : ЮУрГУ, 2006. – 287 с.

4. Ефремова Т.Ф. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный / Т.Ф. Ефремова. – М. : Русский язык, 2000.
5. Лега К.А. Формирование механизма управления инновационным потенциалом персонала корпорации : дис... канд. экон. наук : 08.00.05 / К.А. Лега. – Челябинск, 2008. – 194 с.
6. Мясичев В.Н. Психология отношений / В.Н. Мясичев; под ред. А.А. Бодалева. – М. : Изд-во «Институт практической психологии», 1995. – 356 с.
7. Палій А.А. Диференціальна психологія : навч. посіб. / А.А. Палій. – К. : Академвидав, 2010. – 432 с.
8. Полозов А.А. Инновационная модель структуры личности: психологические аспекты управления инновациями / А.А. Полозов // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2013. – № 1. – С. 138-149.
9. Скурська В.А. Формування мотиваційного механізму активізації інноваційної діяльності персоналу / В.А. Скурська // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – № 4, Т. 1. – С. 148-151.
10. Теплов Б.М. Избранные труды: в 2-х т. / Б.М. Теплов. – М. : Педагогика, 1985. – Т.1. – 329 с.
11. Філософський словник / за ред. В.І. Шинкарука. – К. : Голов. ред. УРЕ, 1986. – 468 с.
12. Хадасевич Н.Р. Формирование инновационного потенциала персонала организации : дис. канд. экон. наук : 08.00.05 / Н.Р. Хадасевич. – Сургут, 2008. – 152 с.

М.В. Адаменко, канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры финансов субъектов хозяйствования и инновационного развития ГВУЗ «Криворожский национальный университет»

Инновационные способности и возможности работников как важные составляющие инновационного потенциала персонала предприятия

В статье на основе обобщения взглядов ученых приобрело последующее развитие определение сущности инновационных способностей и инновационных возможностей персонала предприятия. Предложена структурно-логическая схема сущности инновационного потенциала персонала предприятия через определение инновационных потенциалов личности и работника. Предложено усовершенствование классификации инновационного потенциала персонала предприятия относительно природы его формирования в соответствии с инновационными способностями работников.

Ключевые слова: инновационный потенциал персонала предприятия, инновационный потенциал работника, инновационные способности, инновационные возможности.

M.V. Adamenko, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Finance of Business Entities and of Innovative Development of Higher Educational Institution «Kryvyi Rih National University»

Innovative capabilities and possibilities of workers as important constituents of innovative potential of enterprise's personnel

The aim of the article. The article deals with generalization of scientific views on the study of the essence of the concepts of «ability» and «opportunities». The author defined the essence of «innovative capacity» and «innovative opportunities».

The results of the analysis. The innovative abilities of the personnel of enterprise are defined as a set of individual psychological characteristics of workers who express their willingness to mastering innovative knowledge, skills for successful implementation of innovative activity at the enterprise. Formation of innovative abilities of employees is based on innovative factors (natural conditions, physical and psychological inclinations). Subject to availability and the impact on workers of certain environmental factors (education, culture and society) is the development of innovative capacities of the staff. The innovative capabilities of the personnel of enterprise are interpreted as a set of certain conditions, circumstances, resources, sources that provide the realization of the innovation capabilities of workers in the course of innovative activity.

On the basis of the definition of essence of innovative capabilities and possibilities the author developed the theory of the essence of innovation personnel potential. Innovative potential of the enterprise personnel is considered as a set of innovative potentials of individual employees. The author

suggests the innovative potential of an employee to be considered as complex of its own innovative capacities and possibilities, as well as the opportunities that give the employee the opportunity for active perception, development, introduction and use of innovations by enterprise. The basis for the formation of innovative potential of the worker is the innovative potential of personality. On the basis of the conducted studies and own developments of the author structural-logic diagram study of the essence of innovation potential of personnel is formed.

Conclusions and directions of further researches. Basing on the research of innovative potential of personnel depending on the nature the author suggested the formation of innovative capacities of the staff and its classification. The proposed classification allocates congenital innovative potential of the staff and the innovative potential of the personnel. Formation of congenital innovative potential of the staff of the enterprise is based on the intrinsic natural, intelligent, imaginative, creative and communicative inclinations individual workers, the presence of which, subject to their further development, influences the success of innovative activities. The formation of the acquired enterprise's innovation potential is based on a set of acquired intellectual, creative, creative, organizational and labor, business, motivational, adaptive and communicative abilities, appearance and development of which is due to the influence of environmental factors.

Keywords: innovative potential of enterprise's personnel, innovative potential of worker, innovative capabilities, innovative possibilities.

1. Vlasenko, Yu.A. (2003). Psikhologicheskii analiz innovatsionnogo potentsiala lichnosti [A psychological analysis of the innovation potential of the individual]. *Candidate's thesis*. Odessa: Odessa National University [in Ukrainian].
2. Holovin, S.Yu. (1998). *Slovar prakticheskogo psikhologa [Dictionary of Practical Psychology]*. Minsk: Kharvest [in Belarussian].
3. Horshenin, V.P. (2006). Upravlenie innovatsionnym potentsialom personala korporatsii [Management of innovative potential of personnel of corporation]. *Doctor's thesis*. Chelyabinsk: YuUrGU [in Russian].
4. Efremova, T.F. (2000). *Novyi slovar russkogo yazyka [New dictionary of Russian]*. Moscow: *Russkii yazyk* [in Russian].
5. Leha, K.A. (2008). Formirovanie mekhanizma upravleniia innovatsionnym potentsialom personala korporatsii [Forming of mechanism of management innovative potential of personnel of corporation]. *Candidate's thesis*. Cheliabinsk: YuUrGU [in Russian].
6. Miasishchev, V.N. (1995). *Psikhologiiia otosheniia [Psychology of relations]*. A.A. Bodalev (Ed.). Moscow: Institut prakticheskoi psikhologii [in Russian].
7. Palii, A.A. (2010). *Diferentsialna psikhologiiia [Differential psychology]*. Kyiv: Akademvydav [in Ukrainian].
8. Polozov, A.A. (2013). Innovatsionnaia model struktury lichnosti: psikhologicheskii aspekt upravleniia innovatsiiami [Innovative model of personality structure: psychological aspects of innovative management]. *Marketynh i Menedzhment Innovatsii – Marketing and Management of Innovations, 1*, 138-149 [in Ukrainian].
9. Skurska, V.A. (2011). Formuvannia motivatsiinoho mekhanizmu aktivizatsii innovatsiinoi diialnosti personalu [Formation of the motivational mechanism activation of innovative activity of the personnel]. *Marketynh i Menedzhment Innovatsii – Marketing and Management of Innovations, 1*, 148-151 [in Ukrainian].
10. Teplov, B.M. (1985). *Izbanie trudi [Select Papers]*. Moscow: Pedagogika [in Russian].
11. Shynkaruk, V.I. (Ed.). (1986). *Filosofskiy slovnyk [Philosophical dictionary]*. Kyiv: Holov. red. URE [in Ukrainian].
12. Khadasevich, N.R. (2008). Formirovanie innovatsionnogo potentsiala personala orhanizatsii [Forming of innovative potential of personnel of organization]. *Candidate's thesis*. Surgut: HOU VPO Surgutskiy state university [in Russian].

Отримано 16.09.2013 р.