

## Посилання на статтю

Бистров А.Г. Особливості організації праці при інноваційній діяльності / А.Г. Бистров // Управління проектами та розвиток виробництва: Зб.наук.пр. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2013 - №1(45). - С. 74-82.

УДК 331.103/001.89

**А.Г. Бистров**

### **ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ПРИ ІННОВАЦІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ**

Проаналізовані визначення поняття «організація праці», його складові елементи та визначено особливості при інноваційній діяльності. Запропоновано вдосконалену модель та визначення терміну «організація праці» з використанням методу системних триад дефініцій. Рис. 3, табл. 3, дж. 21.

Ключові слова: організація праці, інновація, творчість, стандартизація, елементи організації праці.

**А.Г. Быстров**

### **ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ПРИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Приведены и проанализированы определения понятия «организация труда» и его составные элементы. Определены особенности организации труда при инновационной деятельности. Предложена усовершенствованная модель организации труда. Уточнено понятие «организация труда» с использованием метода системных триад дефиниций.

**A.G. Bystrov**

### **FEATURES OF WORK ORGANIZATION IN INNOVATION ACTIVITY**

Definition of "work organization" and its components are analyzed. Features of work organization in innovation activity are defined. An improved model of work organization is proposed. The concept "work organization" is clarified using the system method of triads definitions.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** В умовах ринкової економіки зростає значення інноваційної діяльності, яка впливає на ефективність виробництва, так як в умовах конкурентної боротьби інноваційна діяльність стає вирішальною передумовою існування та розвитку підприємств. У той же час, навіть найсучасніше обладнання та високопродуктивна техніка не дадуть бажаного результату при низькій організації їх обслуговування і, навпаки, при ефективній організації праці можна отримати від відповідного технічного оснащення виробництва максимальний результат.

Однак потенційні можливості організації праці для підвищення ефективності інноваційної діяльності реалізуються не повною мірою. Причиною цього часто є недостатньо глибоке знання змісту поняття «організація праці», керівники не володіють інформацією про специфічні особливості організації праці при розробці та впровадженні інновацій.

У силу зазначеної причини зростає актуальність дослідження змісту організації праці, елементів організації праці і виділення її особливостей при інноваційної діяльності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанням організації праці присвячена значна кількість робіт вітчизняних і зарубіжних авторів. Однак перш ніж переходити до визначення організації праці ми пропонуємо розібратися з поняттями «організація» і «праця».

У питанні визначення поняття «організація», ми дотримуємося підходу В. П. Сладкевича, котрий дає наступне визначення: систематизоване, свідоме об'єднання людей з метою досягнення визначених цілей. Загальними характеристиками якої є: наявність спільної мети, спільна діяльність людей, ієрархія влади, наявність підрозділів, розподіл праці, формалізація правил поведінки, взаємодія з зовнішнім середовищем і залежність від нього, організаційна культура, необхідність управління [1, с. 283-284].

На сьогодні існує чимало визначень праці. Найбільш ґрунтовними, на нашу думку, є визначення А.В. Каліні. Праця – процес свідомої доцільної діяльності людей, за допомогою якої вони видозмінюють предмети природи і пристосовують їх для задоволення своїх потреб. Містить три основні моменти: доцільну працю людини – саму працю; предмет, на який спрямована праця; засоби праці, за допомогою яких людини впливає на предмет праці [1, с. 318-319].

Е. Нисибори і О'Тул виділяють три основні складові праці: творчий підхід, фізична активність, можливість спілкування [2, с. 56].

У той же час з визначенням організації праці справа складніша, оскільки немає єдиної думки в трактуванні даного поняття. Аналіз вітчизняної та зарубіжної літератури дозволив виявити наявність численних визначень організації праці.

Так, Дейнека А.В. та Жуков Б.М. визначають організацію праці як певний порядок, систему трудової діяльності людини; систему заходів, що встановлює порядок і умови здійснення трудової діяльності [3].

На думку В.М. Данюка організація праці – це процес економічно й соціально обґрунтованого поєднання в оптимальних пропорціях робочої сили, знарядь і предметів праці та створення умов для їх ефективного використання і досягнення мети виробництва. А на рівні підприємства – це приведення трудової діяльності людей до системи, що забезпечує досягнення максимального можливого корисного ефекту з урахуванням конкретних умов цієї діяльності та рівня відповідальності [4, с. 35].

Г.Т. Завіновська А. М.Колот, В. М. Гриньової та Г. Ю. Шульги визначають організацію праці, як спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів [5, с. 119; 5; 7].

А.І. Рофе трактує організацію праці як певний порядок здійснення трудового процесу, який складається з виробничої взаємодії людей із засобами виробництва й один з одним і забезпечується створенням необхідних умов праці [8, с. 4].

А.Я. Кібанов вважає, що загалом суспільна організація праці є способом упорядкування і регулювання трудової діяльності у суспільстві. А у прикладному сенсі під організацією праці у суспільстві він розуміє загальнодержавну систему використання праці у суспільстві, яка зумовлюється економічною будовою суспільних відносин і регулюється законодавством [9].

В.А. Шовкун під організацією праці на підприємстві розуміє систему виробничих взаємозв'язків працівників із засобами виробництва та між собою, яка утворює певний порядок здійснення трудового процесу [10, с. 151-152].

Група авторів на чолі з В.М. Ковальовим, В.С. Рижиковим, О.Л. Єськовим та ін. вважають, що організація праці на підприємстві являє собою розподіл загального обсягу робіт і встановлення необхідних пропорцій у чисельності виконавців, розміщення працівників і досягнення узгодженості в їх діях, за якої продуктивно використовується техніка, матеріальні і трудові ресурси [11].

А.В. Каліна визначає організацію праці як систему заходів, що забезпечують необхідну виробничу обстановку та соціальний клімат, умови для раціонального використання робочої сили [1 с. 287].

Подальший перелік визначень організації праці немає сенсу продовжити, оскільки трактування поняття за своїм змістом повторюються.

**Виділення невирішеної частини проблеми.** При всій різноманітності підходів до визначення організації праці, вони не враховують особливостей інноваційної діяльності, які полягають в наступному:

– опір персоналу (інноваційна діяльність призводить до змін, які в свою чергу ведуть до опору персоналу);

– творча діяльність (в основі будь-якої підприємницької інновації лежить творча ідея, що виникла у підприємця, членів його команди чи подана ззовні. Без наявності подібної ідеї інновація не може відбутися [12]);

– складність вимірювання результатів інноваційної діяльності (пов'язано з невизначеністю результату їх комерціалізації та віддаленістю у часі одержуваних результатів);

– нестача коштів на підготовку, навчання і матеріальне стимулювання персоналу (за даними Державного комітету статистика витрати на підготовку, навчання і матеріальне стимулювання персоналу не виділяються в окрему статтю витрат підприємств, а відносяться до групи «інші витрати», що у загальному обсязі становлять 19% [13].)

**Мета статті** – виявити специфіку організації праці при інноваційної діяльності та уточнити визначення цього терміну за допомогою методу системних триад дефініцій.

**Виклад основних результатів дослідження.** Для формування поняття «організація праці» скористаємося методом, заснованим на побудові системних триад дефініцій. Метод системних триад докладно описаний у роботі В.А. Рача [14] і Р.Г. Баранцева [15]. У таблиці 1 представлені визначення поняття «організація праці» у вигляді системних триад дефініцій.

Таким чином, ми вважаємо, що визначення «організація праці» складається з наступних елементів:

Елементність – предмет праці, засоби праці, робоча сила та умови праці, які можна умовно об'єднати у системний ресурс діяльності (рис.1).

Зв'язаність – певний порядок діяльності, розподіл загального обсягу робіт, система виробничих взаємозв'язків, система заходів та інше, що визначають процес діяльності.

Цілісність – мета діяльності.

Таблиця 1

**Компоненти системних триад дефініцій, які відповідають визначенню «організація праці», даному різними вченими**

Автор, джерело	Компоненти		
	Елементність	Зв'язаність	Цілісність
Дейнека А.В., Жуков Б.М. [2]		певний порядок діяльності	
Данюк В.М. [4, с. 35]	робоча сила, знаряддя,	- процес; - приведення	мета виробництва

	умови, предмет труда	трудової діяльності людей до системи	
Завіновська Г.Т. [5, с. 119], Колот А.М. [6], Гриньова В.М., Шульга Г.Ю. [7]	виробники, засоби виробництва, умови праці	спосіб поєднання	соціально-економічні результати
Рофе А.І. [8, с. 4]	люди, засоби виробництва, умови праці	певний порядок здійснення трудового процесу	
Кібанов А.Я. [9]		- спосіб упорядкування та регулювання; - система використання праці	
Шовкун В.А. [10, с. 151-152]	працівники, засоби виробництва	система виробничих взаємозв'язків	
Ковальов В.М., Рижиков В.С., Єськов О.Л., Черненко І.М., Атаєва О.А. [11]	виконавці, працівники, техніка, матеріальні і трудові ресурси	розподіл загального обсягу робіт	
Каліна А.В. [1, с. 287]	виробнича обстановка, соціальний клімат, умови для раціонального використання робочої сили	система заходів	

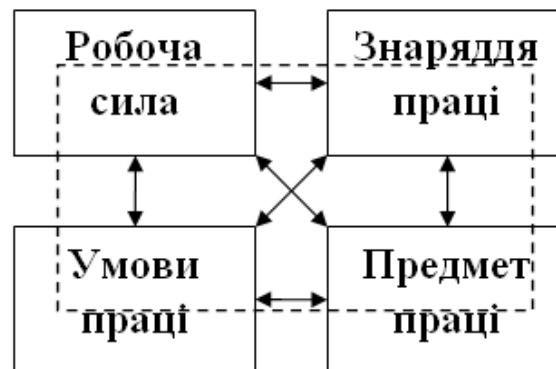


Рис. 1. Модель системного ресурсу діяльності

З таблиці 1 видно, що всі автори, визначаючи поняття «організація праці», розглядають його як процес, але в той же час лише деякі акцентують увагу, що мета ініціює даний процес, а результат досягається за рахунок узгодженої взаємодії системних ресурсів діяльності.

Найбільш повним, ми вважаємо визначення, дане В.М. Данюком, який враховує всі складові організації праці.

А.І. Рофе, В.А. Шовкун, В.М. Ковальов, В.С. Рижиков, О.Л. Єськов, І.М. Черненко, О.А. Атаєва та А. В. Каліна у своїх роботах не визначають мету організації праці.

У визначеннях А.Я. Кібанова, А.В. Дейнеки та Б.М. Жукова організація праці розглядається як цілісний процес праці, де мета праці та системний ресурс праці не виділяються у окремі елементи.

А будь-яка діяльність, включаючи працю, носить цілеспрямований характер: діяльність призводить до руху до мети, якщо нема мети – немає діяльності. Свідомо сформульована ціль є основа праці.

Ефективна організація праці можлива лише при злагодженій взаємодії усіх її елементів. Графічно організація праці представлена на рис. 2.

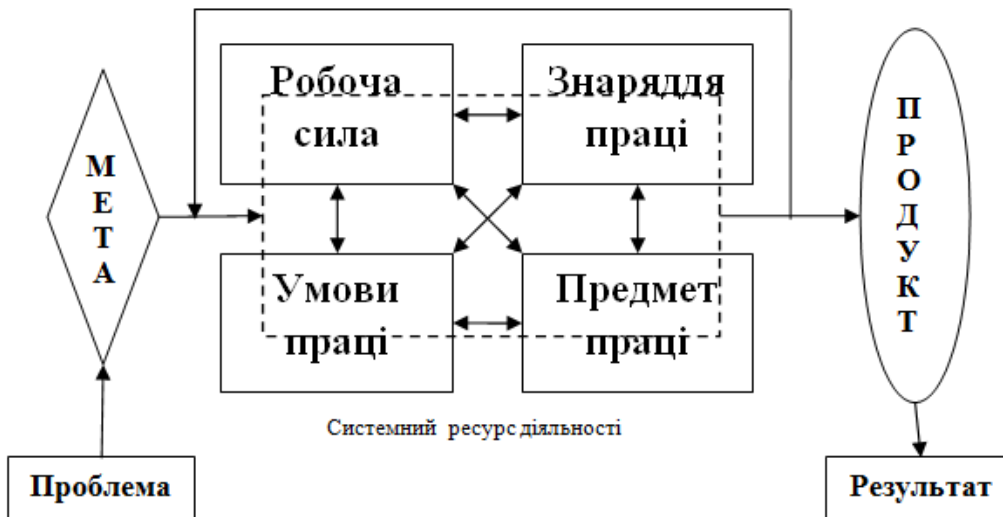


Рис. 2. Модель організації праці

Дана структура організація праці універсальна і може бути використана всіма типами підприємств, однак вона не враховує особливостей інноваційної діяльності.

Для визначення особливостей інноваційної діяльності розглянемо поняття «інноваційна діяльність» та «інновація».

При визначенні інноваційної діяльності ми дотримуємося думки організації економічного співробітництва та розвитку (Керівництво Осло), яка вважає, що інноваційна діяльність включає всі наукові, технологічні, організаційні, фінансові та комерційні кроки, які фактично або за задумом ведуть до реалізації інновацій [16, с.23].

Щодо поняття «інновація» для нас представляє інтерес визначення дане В.Г. Шубаєвою:

Інновація є кінцевою стадією практичного впровадження розробленого творчого рішення. Звідси випливає, що тільки втілене в життя творче рішення, в основі якого лежить творча підприємницька ідея, має називатися інновацією.

В основі будь-якої підприємницької інновації лежить творча ідея, що виникла у підприємця, членів його команди чи подана ззовні. Без наявності подібної ідеї інновація не може відбутися [12].

Також, інновація як результат творчості, втілення створених ідей (новий / покращений продукт / послуга, процеси, методи, технології) розглядається в роботах М.А. Веста, Х. С. Якобсена, Ф. Гетса, С.О. Ребсдорфа та ін [17; 18].

Таким чином, ми вважаємо, що однією з основних відмінних особливостей інноваційної діяльності є його творча складова.

Г.В Щокін визначає творчість як діяльність, результатом якої є створення нових матеріальних і духовних цінностей. Передбачає наявність у особистості здібностей, мотивів знань та умінь, завдяки яким створюється продукт, що вирізняється новизною, оригінальністю та унікальністю [1, с. 396].

Творчість є здатністю індивіда створювати ідеї, по-новому і оригінально приймати рішення; процес розвитку та створення ідей, який слід заохочувати і який закінчується створенням чогось нового [19, с.11].

З урахуванням наведених визначень організація праці виступає не тільки умовою ефективності комерціалізації інновації, але і фактором розвитку творчості, яка веде до генерації ідей та розробки інновації. Графічно даний процес представлений на рис. 3.

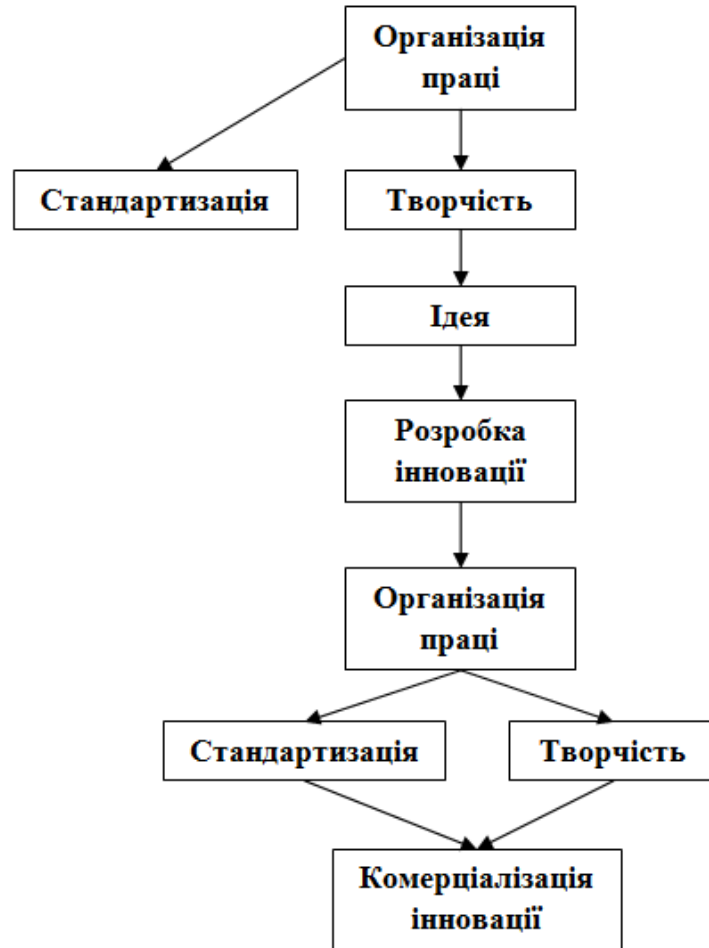


Рис. 3. Значення організації праці при впровадженні інновацій

Як видно з рисунка 3 творчість є зв'язуючою ланкою між організацією праці, розробкою інновацій та їх комерціалізацією. Однак не всі складові організації праці повинні використовувати творчий підхід, так мета і результат праці повинні бути стандартизовані.

В.П. Сладкевич трактує стандартизацію як діяльність щодо визначення стандартів. Стандарт – зразок, еталон, з яким порівнюють інші подібні об'єкти. Діяльність щодо визначення стандартів – стандартизація [1 с. 386].

Для формування ефективної організації праці, яка сприятиме розробці та впровадженню інновацій, ми пропонуємо розділити елементи організації праці на творчі і стандартизовані. Для цього в таблиці 2 ми наводимо основні елементи організації праці з позиції різних вчених.

Таблиця 2

**Елементи організації праці згідно з дослідженнями різних науковців**

Елементи ОП	Автори								Кількість елементів ОП
	Дейнека А.В., Жуков Б.М. [3]	Решміділова С.Л., Мул Н.А., Зелена М.І. [20, с. 68]	Рофе А.І. [8, с. 10-13]	Гриньова В.М., Шульга Г.Ю. [7]	Кібанов А.Я. [9]	Шовкун В.А. [10, с. 151-152]	Ковальов В.М., Рижиков В.С., Єськов О.Л. та ін. [11]	Балдін І.В., Ясников Г.Е. [21]	
Розподіл праці	+	+	+	+	+	+	+	+	7
Кооперація праці	+	+	+	+	+	+	+	+	7
Організація робочого місця		+	+	+		+	+	+	6
Організація обслуговування робочого місця		+	+	+		+	+	+	6
Прийоми і методи праці			+	+			+	+	4
Нормування праці	+	+	+		+	+		+	6
Планування, облік і аналіз праці			+	+	+	+		+	5
Створення безпечних і здорових умов праці	+	+	+	+	+	+		+	7
Підбір, підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників		+	+	+	+	+		+	6
Організація оплати та матеріального стимулювання праці	+	+	+	+	+	+			6
Дисципліна праці			+	+		+		+	4
Контроль за якістю роботи	+	+					+		3

На нашу думку, стандартизованими повинні бути постановка мети роботи, а також вимоги щодо виконання робіт, що забезпечують безпечні умови праці і якість виробленої продукції (табл. 3).

Таблиця 3

**Класифікація елементів організації праці**

Творчість	Стандартизація
Розподіл праці	Мета праці

Кооперація праці	Створення безпечних і здорових умов праці
Нормування праці	Організація робочого місця
Підбір, підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників	Організація обслуговування робочого місця
Організація оплати та матеріального стимулювання праці	Дисципліна праці
Планування, облік і аналіз праці	Результат праці
Прийоми і методи праці	
Контроль за якістю роботи	

У той же час, ми вважаємо, що стандартизовані методи і засоби, що використовуються в роботі, повинні доповнюватися творчим підходом, що призведе до залучення людей в роботу, дозволить реалізувати творчий потенціал працівника, знайти найкращі методи виконання робіт, підвищити кваліфікацію робітників. Використання творчого підходу до організації праці дозволить вирішити основні проблеми інноваційної діяльності: подолати опір персоналу, стимулювати персонал до інноваційної діяльності, тощо.

Таким чином, на підставі проведеного дослідження, взявши за основу метод системних триад, визначення «організація праці» можна представити в наступному вигляді:

Організація праці – творчий процес узгодженої взаємодії системних ресурсів діяльності, для досягнення поставленої мети.

**Висновки та напрями подальшого дослідження.** Проведене дослідження дозволило зробити висновок, що існуючі трактування поняття «організація праці» не враховують особливостей інноваційної діяльності. Використання творчості при організації праці в інноваційній діяльності, дозволить вирішити ряд проблем, пов'язаних з розробкою і впровадженням інновацій: подолати опір персоналу (залучення персоналу до розробки інновацій, реалізація творчого потенціалу); підвищити інноваційну активність підприємств (творчість веде до генерації ідей); мотивувати персонал .

У ході подальших досліджень планується розглянути можливість розвитку творчого потенціалу працівника фізичної праці для підвищення ефективності інноваційної діяльності.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Управління людськими ресурсами: (Понятійно-термінол. слов.): навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / За ред. Щокіна Г.В., Антонюка О.В., Головатого М.Ф. та ін. – К.: МАУП, 2006. – 496 с.
2. Мотивация персонала. Ключевой фактор менеджмента: Под ред. Йосио Кондо. Пер. с англ. Е.П.Марковой / Научное редактирование В.А. Лapidус, М.Е. Серов. – Нижний Новгород, ООО СМЦ «Приоритет», 2007. – 206 с.
3. Дейнека А.В. Современные тенденции в управлении персоналом: учебное пособие / А.В. Дейнека, Б.М. Жуков // Издательство "Академия Естествознания", 2009. – 621 с.
4. Данюк В.М. Організація праці менеджера / В.М. Данюк. – К.: КНЕУ, 2006. – 267 с.
5. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посібник / Г.Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2006. – 300 с.
6. Колот А.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / А.М. Колот [та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук., проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
7. Гриньова В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини / В.М. Гриньова, Г.Ю. Шульга. – К.: Знання, 2010. – 310 с.
8. Рофе А.И. Организация и нормирование труда / А.И. Рофе. – М.: Изд-во «МИК», 2011. – 408 с.
9. Кибанов А.Я. Экономика и социология труда: учебник / Государственный ун-т управления / А.Я. Кибанов (ред.). – М.: ИНФРА-М, 2007. – 583 с.



10. Шовкун В.А. Організація праці: теоретичні та інституційні аспекти [Електронний ресурс] / В.А. Шовкун // Збірник наукових праць ВНАУ Серія: Економічні науки. – №1. – 2011. – С. 150-157. – Режим доступу: <http://econjournal.vsau.org/files/pdf/484.pdf>.
11. Економіка праці і соціально-трудові відносини. Навчальний посібник / За ред. В.М. Ковальова. – К: Центр навчальної літератури, 2006. – 256 с.
12. Шубаева В.Г. Сущность и взаимосвязь творчества и инновационных процессов в предпринимательстве [Электронный ресурс] / В.Г. Шубаева // Креативная экономика. – 2007. – № 1 (1). – С. 76-79. – Режим доступа: <http://www.creativeconomy.ru/articles/4054/>
13. Наукова та іноваційна діяльність (1990-2012pp.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/ni/ind\\_rik/ind\\_u/2002.html](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/ni/ind_rik/ind_u/2002.html).
14. Рач В.А. Стратегічний потенціал підприємства в умовах нової економіки / В.А. Рач // Управління проектами та розвиток виробництва: Зб.наук.пр. – Луганськ: вид-во СЧУ ім. В.Даля, 2002. – №1(4). – С. 5-9.
15. Баранцев Р.Г. Дефиниция асимптотики и системные триады / Р.Г. Баранцев // Асимптотические методы в теории систем. – Иркутск, 1980. – С. 70-81.
16. Руководство Осло. Рекомендации по сбору и анализу данных по инновациям // Совместная публикация ОЭСР и Евростата. – 3-е изд.; пер. на рус. яз. – М.: ГУ «Центр исследований и статистики науки», 2006. – 192 с.
17. Jakobsen, H.S., Gertsen, F., Goduscheit, R.C., & Rebsdorf, S.O. (2008). Impact of measurement and evaluation on innovation level. Paper presented at International CINet Conference - Radical Challenges in Innovation Management, Valencia, Spain.
18. West, M.A. (2002), Sparkling Fountains or Stagnant Ponds: An Integrative Model of Creativity and Innovation Implementation in Work Groups. *Applied Psychology: An International Review*, 51: 355-387. doi: 10.1111/1464-0597.00951.
19. Аткичуниене З. Взаимодействие творчества и инноваций в организации: международный аспект [Электронный ресурс] / З. Аткичуниене, И.В. Кулакова // Инновационные образовательные технологии. – №3. – 2011. – Режим доступа: [http://media.miu.by/files/store/items/iot/27/iot\\_27\\_2011\\_02.pdf](http://media.miu.by/files/store/items/iot/27/iot_27_2011_02.pdf).
20. Решміділова С.Л. Організація праці на підприємстві: основні завдання та напрями удосконалення [Електронний ресурс] / Решміділова С.Л., Мул Н.А., Зелена М.І. // Вісник хмельницького національного університету, 2009. – № 4. – Т. 3. – С. 66-69. – Режим доступу: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/VChnu/ekon/2009\\_4\\_3/066-069.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/VChnu/ekon/2009_4_3/066-069.pdf).
21. Балдин И.В. Менеджмент: пособие / И.В. Балдин, Г.Е. Ясников. – Мн.: БГЭУ, 2007. – 306 с.

Рецензент статті  
д.е.н., проф. Калінеску Т.В.

Стаття надійшла до редакції  
11.03.2013 р.