А. В. Федоренко,
аспірант, ДВНЗ "Університет банківської справи"
ORCID ID: 0000-0002-6367-2467

DOI: 10.32702/2306-6806.2020.9.105

ЗВ'ЯЗОК ІННОВАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ ПЕРСОНАЛУ І МОДЕЛЕЙ РОБОЧОГО СЕРЕДОВИЩА: МІЖНАЦІОНАЛЬНИЙ АНАЛІЗ

А. Fedorenko,
Postgraduate student, Banking University

THE RELATIONSHIP BETWEEN INNOVATIVE BEHAVIOR OF STAFF AND MODELS OF THE WORKING ENVIRONMENT: INTERNATIONAL ANALYSIS

У статті розглядається зв'язок моделей робочого середовища з інноваційною поведінкою персоналу, оскільки інноваційна поведінка співробітників є одним із вирішальних чинників конкурентоспроможності підприємства. Для досягнення завдань статті використовуються: модель вимог і контролю, модель дисбалансу зусиль і винагороди, модель балансу зусиль і оплати праці, модель задоволення робочим середовищем, модель балансу між роботою та особистим життям. Результати статті спираються на дані міжнародних досліджень у сфері робочого середовища та інноваційної діяльності в 28 країнах (зокрема, в Україні). Для визначення зв'язку між факторами робочого середовища і інноваційною поведінкою проведено кореляційний аналіз. Результати дослідження свідчать про те, що для активації інноваційної поведінки персоналу необхідна наявність високої напруги і можливість самостійно приймати рішення про графік і способи виконання поставлених завдань.

The innovative behavior of employees is one of the crucial factors in the competitiveness of an enterprise. Therefore, it is important for enterprise management to involve personnel in creating innovations at work. The demonstration of innovative behaviour at work depends on material and non-material factors that are systematically considered within the framework of working environment models.

The article discusses the relationship between working environment models and the innovative behavior of staff. To achieve the objectives of the research, the following models are used: Job demand control model, Work-life balance model, Effort-reward Imbalance model, Job satisfaction model, Pay effort incentive model.

A speciality of the study is that the analysis of the relationship between the factors of the working environment and innovative behaviour is considered not separately, but in a comprehensive manner within the framework of the working environment models.

The results described in the article are based on the data of international studies in the field of the working environment and innovation in 28 countries (including Ukraine). The total base of the research includes 52 thousand respondents, 1931 individuals were interviewed in Ukraine. To determine the relationship between factors of the working environment and innovative behaviour, a correlation analysis between a country's position in The Global Innovation Index and respondents' answers to questions in The European Social Survey was performed.

The results of the study indicate that in order to activate the innovative behavior of personnel, it is necessary for the personnel to have a high work strain and an opportunity to independently make decisions about the schedule and ways to complete the tasks. The dependence of the salary of employees on the efforts made at work negatively affects the manifestation of innovative behaviour. Employees expect the management of the enterprise to control the efforts and rewards match.

From a practical point of view, the results of the study provide the enterprise management with the opportunity to select the factors of the working environment that will help to involve personnel in innovative activities and increase the competitiveness of the enterprise.

Ключові слова: моделі робочого середовища, інноваційна поведінка персоналу, міжнародні дослідження, мотивація інноваційної поведінки працівників.

Key words: job design, models of the working environment, innovative behavior of personnel, motivation of innovative behavior of employees, JDC, ERI.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

У контексті глобальної економіки одним із важливих чинників конкурентоспроможності країни загалом і підприємства зокрема, є здатність виробляти інновації. Згідно з Глобальним Індексом Інновацій, Україна в 2019 році перебувала в рейтингу на 47 місці серед 129 країн. На перших місцях розташувалась Швейцарія, Швеція, США. Відповідно своєму інноваційному потен-

ціалу, Україна посідає місце у цьому рейтингу поряд із Російською Федерацією (46 місце) та Грузією (48 місце). Глобальний індекс інновацій (ГІІ) слугує орієнтиром для керівників державних установ та приватних компаній у своїй діяльності. Порівняння параметрів національної економіки і країн Європейського союзу допомагає виокремлювати напрями, в яких необхідно розвиватися державі, аби її економіка ставала більш конкуренто-

спроможною. Інновації є складним продуктом, що вимагають фінансових, кадрових, інфраструктурних ресурсів тощо. Одним з ресурсів, що знаходиться поза межами індексу інновацій, є мотивація персоналу, яка стимулюватиме інноваційну поведінку. Процес інноваційної діяльності вимагає наявності специфічних організаційних умов, в яких інноваційний потенціал працівника максимально реалізується.

Інноваційна поведінка на робочому місці розглядається у взаємозв'язку з певними чинниками матеріального і нематеріального характеру. Поза увагою дослідників залишаються комплекси чинників, що дають змогу вивчати поведінку людини системно. У цій статті досліджуються концепції робочого середовища, що містять у собі кілька чинників та пояснюють інноваційну поведінку людини на робочому місці.

АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Мотивація інноваційної діяльності персоналу знаходить широке відображення в роботах українських вчених. Розглядаються теоретичні та прикладні аспекти мотивації інноваційної діяльності. Колот А.М. приділяє увагу інноваційній праці в економіці знань [1], в якій трудова діяльність персоналу переважно пов'язана з інноваціями. У новій економіці людина та її творчий потенціал є чинниками конкурентної переваги на рівні підприємства і на рівні держави. Тому інноваційна діяльність потребує пильної уваги з боку держави. Семикіна М.В. розглядає особливості мотивації інноваційної діяльності та вплив корпоративної культури на інноваційну поведінку. Одним з головних чинників активізації інноваційної діяльності Семикіна М.В. пропонує вважати конкуренцію [2]. Серед причин низького рівня інноваційної діяльності називається низький рівень оплати праці персоналу в Україні, брак системи оцінювання і винагороди за творчу діяльність працівників інтелектуальної праці. У свою чергу для підвищення рівня інноваційної активності, необхідно включити в систему мотивації підприємства: мотивацію підвищення рівня освіти та кваліфікації, мотивацію інноваційної та творчої активності персоналу, забезпечення конкурентоспроможності продукції [3]. Також розглядаються певні поняття властиві інноваційній діяльності: інновації, інноваційна діяльність підприємств, інноваційний менеджмент, можливість удосконалення інноваційного управління через підвищення індексу людського капіталу [4], інструментарій для оцінювання інноваційної діяльності [5], питання матеріальної мотивації [6], вплив компенсаційної політики на активізацію інноваційної праці [7].

У зарубіжних дослідженнях також приділяється увага загально теоретичним питанням інноваційної діяльності. Вчені фокусуються на дизайні роботи [8], на робочому середовищі, в умовах якого працівник проявляє інноваційну поведінку. Водночас у наукових працях проводиться комплексний мета-аналіз взаємозв'язків певних характеристик роботи із інноваційною поведінкою [9]. Вивчається зв'язок вимог у роботі, справедливості і винагороди з інноваційною діяльністю [10]. Крім вивчення відокремлених характеристик робочого середовища, розглядаються комплексні моделі роботи та їх зв'язок із інноваційною поведінкою персоналу. В межах моделей вчені аналізують одночасний вплив декількох чинників на інноваційну поведінку, наприклад, модель Job Demand-Control (JDC) приймає до уваги одночасний вплив вимог роботи і контролю [11]. У деяких дослідженнях спостерігається зв'язок між характеристиками роботи і очікуваною поведінкою (контроль продуктивності, інноваційною) опосередковано. Тому також приділяється увага вивченню проміжних характеристик [12], наприклад, задоволеності [13], залученості, балансу роботи і особистого життя.

МЕТА СТАТТІ

Мета роботи дослідити зв'язок моделей робочого оточення з інноваційною діяльністю працівників. У межах дослідження розглядається вплив комплексу чинників згідно з моделлю роботи JDC, моделі дисбалансу зусиль і винагороди, моделі балансу зусиль і оплати праці, моделі задоволення робочим середовищем, моделі балансу між роботою та особистим життям. Інноваційна поведінка вимірюється на основі результатів інноваційної діяльності країни, а саме значення інноваційного індексу країни.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Конкурентоспроможність підприємства і держави загалом, в 21 ст. пов'язана з розробленням нововведень, створенням конкурентоспроможної продукції. Тому важливим є залучення персоналу в інноваційну діяльність. Інновація розглядається як результат творчого процесу у вигляді нових технологій (продукції, послуг, методів), а також у значенні процесу введення нових технологій. Колот зазначає, що інноваційна праця — це трудова діяльність, для якої є характерна висока частка знаннєвої, інтелектуальної, творчої компоненти [14]. Згідно з Законом України "Про інноваційну діяльність", інноваціями є новотворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоздатні технології, продукція або послуги, а також організаційно технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і (або) соціальної сфери [15].

Серед передумов низького рівня інноваційної діяльності персоналу підприємств називається низька оплата праці, брак участі персоналу в прибутку підприємства, низький попит на кваліфіковані кадри. Спостерігається низький попит на інновації з боку підприємств, тому що українські підприємства орієнтуються на виробництво товарів і послуг з низькою доданою вартістю [2]. Також серед передумов низької інноваційної діяльності називається недосконале законодавство у сфері прав власності на винаходи, скорочення витрат на наукову діяльність тощо. Для активізації інноваційної діяльності персоналу пропонуються комплекси заходів з оцінювання персоналу, залученню до навчання, визнання заслуг співробітників, підтримка самостійності та ініціативності, стимулювання кар'єрних устремлінь, підвищення професійного рівня, гідна оплата праці [5; 6]. Важливими умовами активізації інноваційної діяльності є збільшення витрат на наукові розробки, навчання персоналу, придбання обладнання і програмного забезпечення, придбання нових технологій [15].

Для розуміння способів активізації інноваційної діяльності в Україні проводиться порівняльний аналіз характеристик країн з високим рейтингом інновацій в міжнародних рейтингах [16; 17]. Аналіз показників міжнародних рейтингів, а також робіт українських вчених в сфері мотивації інноваційної діяльності дає комплексне бачення ситуації. Загалом українські підприємства і економіка перебувають у замкнутому колі: інновації сприяють конкурентоспроможності підприємства, для їх виробництва необхідно інвестувати в наукові розробки, в навчання персоналу, придбання обладнання, що у свою чергу дозволяє підприємству заробляти фінанси для інвестицій в інновації. Однак, якщо у підприємства бракує фінансових ресурсів для інвестицій в інноваційну діяльність, то воно приречене залишатися неконкурентоспроможним. У цьому циклі одним з головних способів стимулювання інноваційної діяльності є фінансові інвестиції. На рівні персоналу це збільшення оплати праці, фінансове заохочення ініціативи і надзусиль на робочому місці. З огляду на різницю в оплаті праці між Україною та, наприклад, країнами Європейського Союзу, українські підприємства приречені на брак інноваторів. Іншим підходом у стимулюванні

інноваційної діяльності можуть стати організаційні зміни робочого середовища, що передбачають надання більше можливостей персоналу, більше автономності для самореалізації, для прояву інноваційної поведінки.

Для перевірки зв'язку робочого середовища та інноваційної поведінки в статті проводиться кореляційний аналіз між чинниками робочого середовища в різних країнах (зокрема, в Україні) і показниками ГП.

Вибір бази дослідження і моделей робочого середовища продиктований трьома умовами. По-перше, в дослідженні мусять бути присутніми статистичні дані по Україні та іншим країнам для проведення порівняльного та кореляційного аналізу. По-друге, в дослідженні мають бути відображені різні моделі робочого середовища, які могли б пояснити інноваційну діяльність людини на роботі. По-третє, база дослідження має містити показники інноваційної діяльності в Україні та інших країнах. З огляду на вищевказані вимоги до проведення дослідження були відібрані The European Social Survey — 2010 [18; 19], ГП — 2010 [20]. Вибір The European Social Survey-2010 зумовлений тим, що попереднє крос-національне дослідження в сфері благополуччя і роботи відбувалося в Україні та інших країнах в 2010 році. The European Social Survey (ESS) — міжнаціональне дослідження, що проводиться академічними колами з 2001 року і, яке на сьогодні охоплює понад 30 країн. Головними завданнями дослідження є: моніторинг та інтерпретація громадських поглядів і цінностей в Європі; просування і консолідація поліпшених методів вимірювання міжнаціональних досліджень в Європі і за її межами; розроблення європейських соціальних індикаторів, зокрема індикаторів поведінки людини.

У п'ятому раунді дослідження за 2010 рік опитування охоплювало 28 країн. Загалом було опитано майже 52 тис. респондентів. В Україні опитано 1931 особа, що склало 3,7% від загальної вибірки. Темі ESS 2010 року: ЗМІ; соціальна довіра; політичний інтерес і участь; соціально-політичні орієнтації; соціальна ізоляція; національна, етнічна та релігійна приналежність; довіра до поліції і суду; демографія і соціоэкономика; робота, сім'я і благополуччя. У дослідженні використовувалися приблизно 50 основних концепцій, з яких для досягнення мети цього дослідження були відібрані: гнучкість у робочий час (Flexibility in Working hours), інтенсивність роботи (Work Intensity), трудовитрати (Work effort), тиск часу (Time Pressure), моніторинг труднощів (Monitoring difficulties), баланс зусиль і винагород (Effort-Reward Balance), задоволення від роботи (Job Satisfaction), стимулювання зусиль (Pay Effort Incentive), баланс між роботою та особистим життям (Work-life balance).

Глобальний інноваційний індекс (The Global Innovation Index) — це щорічна крос-економічне оцінювання інновацій у 130 країнах і економіках світу. У звіті ГП наявні таблиці профілів економіки різних країн. Індекс містить у собі 80 індикаторів (у 2019 році) [21], що відображають інноваційність країни, зокрема політичне середовище, освіту, інфраструктуру і розвиток бізнесу. ГП був розроблений INSEAD (Європейський інститут управління бізнесом) у 2007 році як методологічний інструмент для оцінювання можливостей країн і готовність використовувати інноваційні досягнення для збільшення конкурентоспроможності та розвитку. Індекс будується статистичних даних зібраних міжнародними організаціями, такими як Міжнародний союз електрозв'язку (МСЕ), Організація Об'єднаних Націй і Всесвітній банк, а також даних з щорічних опитувань Світового економічного форуму у кожній з охоплених економік.

ГП — 2009—2010 складався з 60 індикаторів інноваційної діяльності в 132 країнах, які були згруповані за сімома основними напрямками: 1) інститути, 2) людський капітал, 3) інфраструктура, 4) розвиток ринку, 5) розвиток бізнесу, 6) результати наукової діяльності, 7) ре-

зультати креативної діяльності та благополуччя. Із сукупності змінних 1—5 напрямів складається субіндекс ресурсів інновацій. На основі показників 6 і 7 напрямів формується субіндекс результатів інновацій. Підсумковий рейтинг розраховується як середнє цих двох субіндексів.

Серед моделей робочого середовища для дослідження були обрані: JDC, модель дисбалансу зусиль і винагороди, модель балансу зусиль і оплати праці, модель задоволення робочим середовищем, модель балансу між роботою та особистим життям.

Job demand control (JDC) — модель роботи "вимоги-контроль" (або "напруга на роботі"), модель стресу на роботі була сформульована Карасеком [22]. Модель походить від теоретичної моделі "людина-відповідне середовище", в якій віддавався пріоритет чинникам, пов'язаним з робочим середовищем в порівнянні з характеристиками окремих працівників і наголошувалося на необхідності врахування впливу факторів робочого середовища, зокрема, взаємодія вимог роботи з боку роботодавця і контролю роботи з боку виконавця. У моделі головним джерелом психосоціального ризику є поєднання високих вимог з низьким рівнем контролю. Контроль роботи визначається як діапазон свободи прийняття рішень (автономія) доступний для працівника. Модель показує, що найбільш продуктивна робота можлива в умовах високої напруги і високого рівня автономії (можливості самостійно приймати рішення, контролювати виконання роботи).

У дослідженні ESS наводиться кілька питань, що відображають концепцію JDC: інтенсивність роботи і тиск часу — відображають напругу на роботі, гнучкість робочого часу і можливість контролю з боку керівництва (моніторинг труднощів) — можливість прийняття самостійних рішень (автономії). Інтенсивність роботи належить до інтенсивності роботи з точки зору зусиль і тимчасових витрат. Спостерігається взаємозв'язок між інтенсивністю роботи і особистим благополуччям, конфліктами на роботі і в сім'ї, а також із залученням до спільноти поза роботою [23—25]. У дослідженні ESS вимірюється як міра згоди з необхідністю багато працювати на поточній роботі (Питання № 1: "Скажіть, будь ласка, до якої міри Ви погоджуєтесь чи не погоджуєтесь із кожним з наступних тверджень: На роботі мені доводиться багато та старанно працювати").

Обмеження в часі стосується інтенсивності роботи в умовах обмеженого часу. У дослідженнях відзначається зв'язок з інтенсивністю праці. Також необхідно зазначити, що ті, хто працюють в умовах обмеженого часу працюють з особливою ретельністю. В ESS вимірюється як ступінь згоди з нестачею часу на робочому місці (Питання № 2: "Скажіть, будь ласка, до якої міри Ви погоджуєтесь чи не погоджуєтесь із кожним з наступних тверджень: У мене, здається, ніколи не вистачає часу на те, щоб зробити на роботі все необхідне..."). Гнучкість в робочий час належить до контролю, який людина може здійснювати протягом робочого дня. Це має важливі наслідки для здатності поєднувати роботу і сім'ю [24]. Працівники, які користуються високим ступенем гнучкості в часі, зазвичай працюють на більш кваліфікованих роботах, де вони, як правило, мають більш високий рівень автономії, що дозволяє їм вирішувати, як організована їхня власна щоденна робота (дозволяється обирати способи або темп роботи), і більш низьким рівнем контролю з боку керівництва. Вимірюється як ступінь можливості приймати рішення про планування робочого дня (Питання № 3: "Скажіть, будь ласка, до якої міри Ви погоджуєтесь чи не погоджуєтесь із кожним з наступних тверджень: я сам(а) можу вирішувати, коли я маю починати та коли закінчувати роботу").

Концепція моніторингу труднощів [26] передбачає, що робочі місця, які важко контролювати, будуть більш високооплачуваними (заробітна плата, можливості кар'єрного зростання), оскільки роботодавець використо-

вує високий рівень винагороди в якості стимулу за трудові зусилля персоналу під час відсутності моніторингу їх роботи. Цю концепцію використовують для вимірювання автономії працівника. Багато завдань "білих комірців" (працівників інтелектуальної праці), наприклад, не підходять для безпосереднього спостереження, але результати роботи "білих комірців" можуть бути легко спостережувані (наприклад, написання звітів). Концепція моніторингу труднощів вимірюється як ступінь можливості керівника контролювати працівника під час виконання його функціональних обов'язків (Питання № 4: "Як Ви вважаєте, наскільки складно або легко Вашому безпосередньому керівнику оцінити обсяг Ваших зусиль на роботі?"). Отже, для вимірювання рівня напруженості (вимог роботи) використовуються питання № 1—2, для вимірювання автономності (рівня контролю) використовуються питання № 3—4.

Вимірювання задоволеності роботою широко використовується в якості зведеного показника якості роботи в національних і міжнародних джерелах. Дослідники [27] і міжнародні організації концептуалізували якість роботи з точки зору задоволеності працівників своєю роботою і вона практично стала синонімом якості роботи. Пропонований підхід багато в чому підтверджується обсягом досліджень з доказами емпіричних зв'язків між питаннями про міру задоволеності роботою і різними типами поведінки на ринку праці (наприклад, звільнення). Вчені довели, що незадоволеність роботою є більш сильним фактором, ніж заробітна плата під час добровільного рішення працівника звільнитися від роботодавця [28]. Аналогічним чином, висока незадоволеність роботою пов'язана з прогулами та ухиленням від роботи. Низька задоволеність роботою часто корелює з поганим психічним здоров'ям і більш високою ймовірністю серцевих захворювань, в той час як висока задоволеність роботою пов'язана з більш високою тривалістю життя. Задоволеність роботою є одним з найбільш часто використовуваних суб'єктивних показників якості роботи [29, 30]; показником емоційного благополуччя, пов'язаного з роботою. У деяких дослідженнях вимірюється задоволеність роботою за допомогою агрегації низки більш конкретних показників, інші — за допомогою одного показника. Перевагою узагальнення задоволеності роботою в один показник є широке охоплення всіх аспектів роботи. У такий спосіб, враховуються навіть ті чинники, які не становлять інтересу для тих, хто складає анкету. Ще однією перевагою узагальнення є значна економія з точки зору місця в опитувальнику і часу на проведення анкетування. Було виявлено, що задоволення роботою щільно пов'язано з внутрішніми характеристиками роботи (автономність роботи, можливості для використання знань і навичок, різноманітність на роботі). У дослідженні ESS пропонується концепція вимірюється як ступінь задоволеності основною роботою (Питання № 5: "Наскільки Ви задоволені Вашою основною роботою?").

Модель дисбалансу зусиль і винагороди (Effort-Reward Imbalance — ERI) [31] побудована на важливості взаємності зусиль і винагороди для благополуччя працівника. Дисбаланс між трудовими зусиллями і винагородою від роботи порушує норму взаємності і тягне за собою негативні наслідки для фізичного і психологічного здоров'я працівників. Ключовим наслідком моделі є важливість забезпечення справедливості винагороди під час зростання вимог до роботи. У моделі ERI зусилля трактуються насамперед з точки зору нестачі часу (тобто тривалості і складності виконання робіт у відведений для виконання завдання час). Модель також підкреслює важливість особистої схильності до досягнень, коли у людини існує сильна тенденція до досягнень, що призводить до дуже великого робочого навантаження. Так само висока робоча напруга може або безпосередньо погіршити стан здоров'я, або до невикористовування високого рівня робочих зусиль. У дослідженні

ESS концепція ERI вимірюється як ступінь, в якій співробітники згодні з тим, що винагорода відповідає зусиллям і досягненням (Питання № 6: "Наскільки Ви погоджуєтесь або не погоджуєтесь з наступним твердженням: Моя зарплата відповідає витраченим зусиллям та успіхам, яких я досяг у своїй роботі").

Модель залежності заробітної плати від докладених зусиль (Effort-Wage — EW) [32] підтверджує наявність на робочому місці платіжної системи, що винагороджує певних співробітників за зусилля, які вони вкладають у свою роботу. Очікується, що інтенсивність роботи буде вище, якщо заробітна плата працівника безпосередньо пов'язана з його зусиллями. Загальна гіпотеза щодо впливу грошових стимулів на зусилля і результати роботи полягає в тому, що стимули призводять до більших зусиль, ніж було б у разі їх відсутності. У дослідженні ESS ця модель вимірюється як ступінь згоди з наявністю залежності заробітної плати від зусиль на роботі (Питання № 7: "Наскільки Ви погоджуєтесь або не погоджуєтесь з наступним твердженням: Моя заробітна плата залежить від обсягу зусиль, які я вкладаю в роботу").

Говорячи про моделі робочого середовища, треба розуміти, що робота є однією зі сфер інтересів людини. Поведінка людини на роботі залежить не тільки від робочого середовища, а й від його благополуччя загалом, зокрема, від балансу між роботою та особистим життям (work-life balance) [23; 24]. Наявність балансу передбачає, що людина має можливість вільно планувати свій час, який вона приділяє на роботу і на інші сфери діяльності. Баланс між роботою та особистим життям досягається, коли людина сприймає свої головні життєві сфери і різні ролі сумісними одна з одною [25]. Задоволеність балансом між роботою і життям, як і інші концепції задоволеності життям, містить у собі потреби і очікування респондентів, а також їх об'єктивну ситуацію. Сфери життя не вказані конкретно, тому концепція містить в собі сім'ю, дозвілля, соціальне життя, навчання тощо. Баланс роботи та особистого часу в дослідженні ESS вимірюється як задоволеність респондента цим співвідношенням (Питання № 8: "Наскільки Ви задоволені співвідношенням між тим часом, що витрачаєте на роботу, та тим часом, що Ви присвячуєте іншим сторонам свого життя").

За результатами кореляційного аналізу були розраховані коефіцієнти кореляції (таблиця № 1) між Глобальним індексом інновацій в 2010 році і результатами відповідей на питання по кожній з моделей оцінювання робочого середовища, представлених в ESS за 2010 рік.

Позитивна кореляція індексу інновацій спостерігається в питаннях:

— Питання № 1: "Скажіть, будь ласка, до якої міри Ви погоджуєтесь чи не погоджуєтесь із кожним з наступних тверджень: На роботі мені доводиться багато та старанно працювати" — 0,38 (помірна кореляція).

— Питання № 3: "Скажіть, будь ласка, до якої міри Ви погоджуєтесь чи не погоджуєтесь із кожним з наступних тверджень: я сам(а) можу вирішувати, коли я маю починати та коли закінчувати роботу" — 0,68 (помітна кореляція).

Зважаючи на кореляційні коефіцієнти можна говорити про те, що за умови напруженої праці і достатньої автономії, буде проявлятися інноваційна поведінка, що підтверджує модель JDC.

Також позитивна кореляція відзначається в концепціях задоволеності роботою і балансу роботи і особистого життя. Отже, можна говорити, що чим вище задоволеність людини своєю поточною роботою, тим вище ймовірність того, що вона буде проявляти інноваційну поведінку. Позитивна оцінка балансу роботи і особистого життя сприяє прояву інноваційної діяльності.

— Питання № 5: "Наскільки Ви задоволені Вашою основною роботою?" — 0,82 (висока кореляція).

— Питання № 8: "Наскільки Ви задоволені співвідношенням між тим часом, що витрачаєте на ро-

боту, та тим часом, що Ви присвячуєте іншим сторонам свого життя" — 0,63 (помітна кореляція).

Негативна кореляція спостерігається в питаннях:

— Питання № 2: "Скажіть, будь ласка, до якої міри Ви погоджуєтесь чи не погоджуєтесь із кожним з наступних тверджень: У мене, здається, ніколи не вистачає часу на те, щоб зробити на роботі все необхідне..." — "-0,53" (помітна).

— Питання № 4: "Як Ви вважаєте, наскільки складно або легко Вашому безпосередньому керівнику оцінити обсяг Ваших зусиль на роботі?" — "-0,13" (слабка кореляція).

— Питання № 6: "Наскільки Ви погоджуєтесь або не погоджуєтесь з наступним твердженням: Моя зарплата відповідає витраченим зусиллям та успіхам, яких я досяг у своїй роботі" — "-0,75" (висока кореляція).

— Питання № 7: "Наскільки Ви погоджуєтесь або не погоджуєтесь з наступним твердженням: Моя заробітна плата залежить від обсягу зусиль, які я вкладаю в роботу" — "-0,55" (помітна кореляція).

Залежність інноваційної поведінки від можливості контролю з боку керівника (питання № 4) має слабку кореляцію.

Напрямок кореляції (питання № 2) вказує на те, що чим більше тиск часу на роботі, тим більше проявляється інноваційна діяльність в країні. Отже, чим вище напруга на роботі, тим частіше працівники виявляють інноваційну поведінку. Але необхідно враховувати зв'язок цього чинника з наявністю можливості самостійно планувати свій час для виконання функціональних обов'язків. Модель зусиль (досягнення) — винагорода (питання № 6) сприяє прояву інноваційної поведінки. Наявність механізму залежності заробітної плати від зусиль (питання № 7) не мотивує до прояву інноваційної поведінки. На перший погляд, модель балансу зусиль (досягнень) — винагорода і модель зусиль-заробітна плата дуже близькі за своєю суттю. Згідно з моделлю зусиль-заробітна плата (EW), вища оплата праці мусить стимулювати працівника докладати більше зусиль, аби отримувати більш високу оплату праці. І це щільно перетинається з моделлю зусиль-винагорода (ERI). Наявність негативної кореляції може бути пояснена тим, що не дивлячись на високі зусилля, людина не може заробити оплату праці, якої вона гідна, яку вона вважає справедливою для свого рівня знань і навичок, а також її досягнень. Тому наявність в системі мотивації механізму залежності заробітної плати від зусиль на робочому місці має враховувати фактор справедливості. Що знаходить своє відображення в концепції зусиль (досягнення) — винагорода (ERI).

Розглянемо найбільш щільний зв'язок між концепціями. У моделі JDC напруга на роботі (питання № 1) та задоволення роботою (питання № 5) — 0,46 (помірна кореляція). Чим менше напруженість на роботі, тим вище показник задоволення роботою. Тиск часу (питання № 2) і залежність зусиль та зарплати (питання № 6) — 0,49 (помірна кореляція). Чим менше обмежені терміни виконання роботи, тим більш справедливим працівник оцінює баланс між зусиллями і заробітною платою. Гнучкість планування часу (питання № 3) та задоволення роботою (питання № 5) — 0,60 (помітна кореляція). Чим більше можливість планувати робочий час (автономія), тим більше задоволений працівник своєю поточною роботою. Моніторинг керівника (питання № 4) має максимальну кореляцію з моделлю балансу роботи та особистого життя (питання № 8) — 0,26 (слабка кореляція). Щільність кореляції не є значущою. Коефіцієнт кореляції між задоволенням роботою (питання № 5) і балансом роботи та особистого життя (питання № 8) становить 0,83 (висока кореляція). Чим більше збалансована робота і особисте життя, тим більше задоволе-

Таблиця 1. Коефіцієнти кореляції між питаннями № 1-8 та індексом інновацій

Номер питання	№ 1	№ 2	№ 3	№ 4	№ 5	№ 6	№ 7	№ 8
№ 2	- 0,10	1,00						
№ 3	0,40	- 0,19	1,00					
№ 4	0,25	0,14	- 0,05	1,00				
№ 5	0,46	- 0,36	0,60	0,09	1,00			
№ 6	- 0,41	0,49	- 0,27	- 0,16	- 0,64	1,00		
№ 7	- 0,16	0,45	- 0,06	- 0,20	- 0,53	0,66	1,00	
№ 8	0,40	- 0,32	0,40	0,26	0,83	- 0,61	- 0,45	1,00
Індекс інновацій	0,38	- 0,53	0,68	- 0,13	0,82	- 0,75	- 0,55	0,63

Джерело: власні розрахунки автора за [18—20].

ний працівник. Баланс зусиль (досягнень) та зарплати (питання № 6) і залежність зарплати від зусиль (питання № 7) — 0,66 (помітна кореляція). Чим більше спостерігається дисбаланс між зусиллями (досягненнями) і заробітної платою, тим більше залежить заробітна плата від зусиль. Іншими словами, чим більше заробітна плата залежить від прикладених зусиль, тим більше працівник вважає, що йому платять несправедливо.

ВИСНОВКИ

У статті ставилася мета визначити чинники робочого оточення, які сприяють прояву інноваційної поведінки персоналу з використанням крос-національного дослідження ESS і Глобального індексу інновацій. На основі проведеного кореляційного аналізу можна зробити висновок, що кожна з представлених моделей пов'язана з інноваційною поведінкою персоналу. Модель JDC у дослідженні представлена 4 питаннями, і загалом підтверджує зв'язок вимог і автономії з інноваційною поведінкою. Чим більше надається автономії персоналу і вище напруга (зокрема, тиск часу), тим більш можливий прояв інноваційної поведінки з боку персоналу. Під час розгляду певних факторів цієї моделі тільки два (питання № 2, 3) з чотирьох демонструють помітний зв'язок з індексом інновацій. Це свідчить про те, що розгляд окремих факторів як предикторів інноваційної поведінки некоректний, більш точні результати дає використання комплексної моделі, що складається з декількох пов'язаних між собою чинників. У контексті моделі JDC — напруги і автономії (контролю). Також комплексними можна назвати й інші моделі представлені в дослідженні: модель дисбалансу зусиль і винагорода, модель залежності заробітної плати від докладених зусиль. Моделі балансу роботи і особистого життя, задоволення на роботі, відповідності зусиль винагороді є складними оцінками. У вступі висувається припущення, що інноваційна поведінка в Україні залежить не тільки від матеріальної зацікавленості працівників. Результати дослідження підтверджують цю гіпотезу. Наявність системи залежності заробітної плати від докладених зусиль працівником негативно впливає на інноваційний рейтинг країни. Для працівників важливим є не зв'язок заробітної плати з зусиллями, а відповідність винагороди зусиллям і досягненням. Іншими словами, для працівника є важливим справедливості винагороди, рівність зусиль і досягнень з винагородою.

Необхідно зупинитися на зв'язку задоволення від роботи з іншими моделями. Попри високий коефіцієнт кореляції не можна точно сказати, що саме задоволь-

няє людину в робочому оточенні — заробітна плата, автономія, велика кількість прикладених зусиль або якийсь інший чинник. В інших концепціях існує дуальність факторів: напруга і автономія, робочий і особистий час, зусилля і винагорода. У випадку з задоволенням складно визначити який саме чинник викликає це задоволення.

Отже, можна говорити про те, що умовами прояву інноваційної поведінки є високий рівень напруги і висока ступінь автономії, яка проявляється як у плануванні робочого дня, так і загалом у балансі роботи і особистого життя. Під час створення механізмів матеріальної зацікавленості працівника в інноваційній поведінці необхідно враховувати не стільки залежність заробітної плати від докладених зусиль, скільки відповідність винагороди до знань, навичок, вкладу в отриманні результати.

Сильною стороною цього дослідження є використання крос-національної бази даних, яка містить у собі відповіді респондентів у межах різних моделей робочого середовища. До слабких сторін дослідження можна віднести опосередкований зв'язок показників Глобального інноваційного індексу країни і інноваційної поведінки працівників у кожній з досліджуваних країн. ГІІ країни відображає суму кількісних показників інноваційної поведінки держави загалом, однак, не відображає безпосередньо інноваційну поведінку окремої людини. Проте результати проведеного аналізу можуть служити початком в подальших дослідженнях чинників, що сприяють прояву інноваційної поведінки персоналом.

Література:

1. Колот А.М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А.М. Колот // Глобальна економіка ХХІ століття: людський вимір: монографія / [Д. Г. Лук'яненко, А.М. Поручник, А.М. Колот, Я.М. Столярчук та ін.]; за заг. ред. Д.Г. Лук'яненка, А.М. Поручника; М-во освіти і науки України, ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана". — Київ: КНЕУ, 2008. — С. 93—104.
2. 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.
3. Швиданенко Г.О., Ніколайчук, О.А. Напрями вдосконалення мотивації інноваційної діяльності підприємств в умовах інтелектуалізації економіки / Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки — 2016. — № 1 (75).
4. Денисенко М.П.; Будакова О.Ю. Підвищення індексу людського капіталу-важлива складова інноваційної кадрової політики підприємств. Економіка та держава. 2019. № 4. — С. 11—17.
5. Гончар В. В. Оцінка ефективності мотиваційного механізму інноваційної діяльності персоналу підприємств. Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія: Економічні науки. — 2017. — № 33. — С. 101—108.
6. Єлєць О.П. Мотивація інноваційної діяльності персоналу. Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. — 2016. — № 2. — С. 78—83.
7. Семикіна М.В. Компенсаційна політика як важелі активізації інноваційної праці / М.В. Семикіна, Т.І. Жеребченко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. пр. — К., 2014. — № 2 (8). — С. 97—102.
8. Hackman J.R., and Oldham G.R. (1976), "Motivation through the design of work: test of a theory", *Organizational Behavior and Human Performance*, 16 (2), 250—279.
9. Hammond M.M., Neff N.L., Farr J.L., Schwall A. R., and Zhao, X. (2011), "Predictors of individual level innovation at work: A meta-analysis", *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5 (1), 90—105.
10. Janssen, O. (2000), "Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour" *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73 (3), 287—302.
11. De Spiegelaere S., Van Gyes G., De Witte H., and Van Hootegem G. (2015), "Job design, work engagement and innovative work behavior: A multi-level study on Karasek's learning hypothesis", *Management revue*, 26, (2), 123—137.
12. De Spiegelaere S., Van Gyes G., De Witte H., Niesen W., and Van Hootegem G. (2014), "On the relation of job insecurity, job autonomy, innovative work behaviour and the mediating effect of work engagement", *Creativity and innovation management*, 23 (3), 318—330.
13. Bysted R. (2013), "Innovative Employee Behaviour: The Moderating Effects of Mental Involvement and Job Satisfaction on Contextual Variables", *European Journal of Innovation Management*, 16(3).
14. Про інноваційну діяльність: закон України // Відомості Верховної Ради України (ВВР). — 2002. — № 36. — Ст. 266. Із змінами та доповненнями
15. Інноваційний розвиток промислових підприємств у регіонах: проблеми та перспективи / О.І. Амоша, Л.М. Саломатіна // Економіка України. — 2017. — № 3. — С. 20—34. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/EkUk_2017_3_3
16. Нагорний Є.І., Сагер А.Ю., Сигида А.О. Порівняльний аналіз показників інноваційної активності України та інших країн світу. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент. — 2017. — № 27 (2). — С. 23—27.
17. Павленко І. Методичні інструменти аналізу інноваційного розвитку на глобальному, національному та регіональному рівнях / Павленко І., Лаврененко В., Петренко А. // Information aspects of socio-economic systems" development: series of monographs faculty of architecture, civil engineering and applied arts / Katowice School of Technology; ed. by: A. Ostenda, T. Nestorenko. — Katowicach: Wyd. Wyższej Szkoły Technicznej, 2016. — Monograph 5. — P. 53—62.
18. ESS Round 5: European Social Survey (2018): ESS-5 2010 Documentation Report. Edition 4.2. Bergen, European Social Survey Data Archive, NSD — Norwegian Centre for Research Data for ESS ERIC.
19. ESS Round 5: European Social Survey Round 5 Data (2010). Data file edition 3.4. NSD — Norwegian Centre for Research Data, Norway.
20. Index G. I. (2010). Index 2009-2010. INSEAD. URL: <http://www.globalinnovationindex.org/gii/main/reports/2009-10/FullReport>, (Accessed 11 may 2020).
21. Dutta S., Lanvin B. and Wunsch Vincent S., red. (2019), *Global Innovation Index 2019. Creating Healthy Lives — The Future of Medical Innovation*, 12th ed., WIPO, Geneva, Switzerland. 451 p.
22. Karasek R. (1979), "Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign", *Administrative Science Quarterly*, 24 (2), 285—308.
23. McGinnity F. and Calvert E. (2009) "Work-Life Conflict and Social Inequality in Western Europe", *Social Indicators Research*, vol. 93, 3.
24. Gallie D. and Russell H. (2009), "Work-Life Conflict and Working Conditions in Western Europe", *Social Indicators Research*, vol. 93, 3, 445—467.
25. Steiber N. (2009), "Reported levels of time-based and strain-based conflict between work and family roles in Europe. A multilevel approach", *Social Indicators Research*, vol. 93, 3.
26. Goldthorpe, John H. and McKnight Abigail (2004), *The economic basis of social class*. CASEpaper (80). Centre for Analysis of Social Exclusion, London School of Economics and Political Science, London, UK.
27. Clark A. E. (2005), "Your money or your life: Changing job quality in OECD countries", *British Journal of Industrial Relations*, 43: 377—400.

28. Green, F. (2010), "Well-being, job satisfaction and labour mobility", *Labour Economics*, vol. 17, No. 6, pp. 897—903.

29. Sutherland J. (2014), *Job Control, Job Demands and Job Satisfaction in Britain: Trends and Inter-relationships*. The University of Sheffield.

30. Bysted, R. (2013), "Innovative employee behaviour: the moderating effects of mental involvement and job satisfaction on contextual variables", *European Journal of Innovation Management*, 16(3), 268—284.

31. Siegrist Johannes, et al. (2004), "The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons", *Social science & medicine*, 58.8: 1483—1499.

32. Bonner Sarah E.; Sprinkle Geoffrey B. (2002), "The effects of monetary incentives on effort and task performance: theories, evidence, and a framework for research", *Accounting, organizations and society*, 27.4-5: 303—345.

References:

1. Kolot, A. M. (2008), *Innovatsiina pratsia ta intelektualnyi kapital u systemi faktoriv formuvannia ekonomiky znan* [Innovative labor and intellectual capital in the system of factors of knowledge economy formation], *Hlobalna ekonomika XXI stolittia: liudskiy vymir*, KNEU, Kyiv, Ukraine.

2. Semykina, M. (2012), *Innovatsiina pratsia: diahnostyka problem, vazheli aktyvizatsii* [Innovative work: diagnostics of problems, levers of activation], *MAKLAUT*, Cherkasy, Ukraine.

3. Shvydanenko, H. O. and Nikolajchuk, O. A. (2016), "Directions of improvement of motivation of innovation activity of enterprises in the conditions of intellectualization of economy", *Visnyk Zhytomyr'skoho derzhavnoho tekhnolohichnoho universytetu*, vol. 1 (75), pp. 130—134.

4. Denisenko, M. P. and Budiakova, O. Y. (2019), "Enhancing human capital index-important complex of innovative personnel policy", *Ekonomika ta derzhava*, vol. 4, pp. 11—17.

5. Honchar, V. V. (2017), "Assessing the efficiency of motivation mechanism of enterprise staff's innovative activity", *Visnyk Pryazovskoho derzhavnoho tekhnichnoho universytetu. Seriya: Ekonomichni nauky*, vol. 33, pp. 101—108.

6. Yelets, O. P. (2016), "The motivation of innovation activity of personnel", *Ekonomichniy visnyk Zaporizkoi derzhavnoi inzhenernoi akademii*, vol. 2, pp. 78—83.

7. Semykina, M. V., and Zherebchenko, T.I. (2014), "Compensation policy as a lever for activation of innovative work", *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka — Social-labor relations: theory and practice*, vol. 2 (8), pp. 97—103.

8. Hackman, J. R., and Oldham, G. R. (1976), "Motivation through the design of work: test of a theory", *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 16 (2), pp. 250—279.

9. Hammond, M. M. Neff, N. L. Farr, J. L. Schwall, A. R. and Zhao, X. (2011), "Predictors of individual level innovation at work: A meta-analysis", *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, vol. 5 (1), pp. 90—105.

10. Janssen, O. (2000), "Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 73 (3), pp. 287—302.

11. De Spiegelaere, S. Van Gyes, G. De Witte, H. and Van Hootehem, G., (2015), "Job design, work engagement and innovative work behavior: A multi-level study on Karasek's learning hypothesis", *Management revue*, vol. 26, (2), pp. 123—137.

12. De Spiegelaere, S. Van Gyes, G. De Witte, H. Niesen, W. and Van Hootehem, G. (2014), "On the relation of job insecurity, job autonomy, innovative work behaviour and the mediating effect of work engagement", *Creativity and innovation management*, vol. 23 (3), pp. 318—330.

13. Bysted, R. (2013), "Innovative Employee Behaviour: The Moderating Effects of Mental Involvement and Job

Satisfaction on Contextual Variables", *European Journal of Innovation Management*, vol. 16 (3).

14. The Verkhovna Rada of Ukraine (2002), *The Law of Ukraine "On Innovative Activity"*, *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy-Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine*, vol. 36.

15. Amosha, O. and Salomatina, L. (2017), "Innovative development of industrial enterprises in the regions: problems and prospects", *Economy of Ukraine*, vol. 3 (664), 20—34.

16. Nahornyi, Ye. I. Saher, L. Yu. and Syhyda, L. O. (2017), "Comparative analysis of innovation performance in Ukraine and other countries of the world", *Naukovyi visnyk Mizhnarodnoho humanitarnoho universytetu. Seriya: Ekonomika i menedzhment*, vol. 27 (2), pp. 23—27.

17. Pavlenko, I. and Petrenko, L. (2016), "Methodological analysis tools of innovation development at the global, national and regional levels", *Information aspects of socio-economic systems" development: series of monographs faculty of architecture, civil engineering and applied arts, Katowice School of Technology, Katowice, Poland*, pp. 53—62.

18. Norwegian Centre for Research Data (2018), *ESS Round 5: European Social Survey. ESS-5 2010 Documentation Report. Edition 4.2*. Bergen, European Social Survey Data Archive, NSD — Norwegian Centre for Research Data for ESS ERIC, Norway.

19. Norwegian Centre for Research Data (2010), *ESS Round 5: European Social Survey Round 5 Data. Data file edition 3.4*, NSD — Norwegian Centre for Research Data, Norway.

20. Index, G. I. (2010), "Index 2009-2010. INSEAD", available at: <http://www.globalinnovationindex.org/gii/main/reports/2009-10/FullReport> (Accessed 11 may 2020).

21. Dutta, S. Lanvin, B. and Wunsch Vincent S. (2019), *Global Innovation Index 2019. Creating Healthy Lives — The Future of Medical Innovation*, 12th ed., WIPO, Geneva, Switzerland.

22. Karasek, R. (1979), "Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign", *Administrative Science Quarterly*, vol. 24 (2), pp. 285—308.

23. McGinnity, F. and Calvert, E. (2009), "Work-Life Conflict and Social Inequality in Western Europe", *Social Indicators Research*, vol. 93, no. 3.

24. Gallie, D. and Russell, H. (2009), "Work-Life Conflict and Working Conditions in Western Europe", *Social Indicators Research*, vol. 93, no. 3, pp. 445—467.

25. Steiber, N. (2009), "Reported levels of time-based and strain-based conflict between work and family roles in Europe. A multilevel approach", *Social Indicators Research*, vol. 93, no. 3.

26. Goldthorpe, John H. and McKnight, Abigail (2004), *The economic basis of social class. CASEpaper (80)*, Centre for Analysis of Social Exclusion, London School of Economics and Political Science, London, UK.

27. Clark, A. E. (2005), "Your money or your life: Changing job quality in OECD countries", *British Journal of Industrial Relations*, vol. 43, pp. 377—400.

28. Green, F. (2010), "Well-being, job satisfaction and labour mobility", *Labour Economics*, vol. 17, No. 6, pp. 897—903.

29. Sutherland, J. (2014), *Job Control, Job Demands and Job Satisfaction in Britain: Trends and Inter-relationships*, The University of Sheffield, Sheffield, UK.

30. Bysted, R. (2013), "Innovative employee behaviour: the moderating effects of mental involvement and job satisfaction on contextual variables", *European Journal of Innovation Management*, vol. 16 (3), pp. 268—284.

31. Siegrist, J. (2004), "The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons", *Social science & medicine*, vol. 58.8, pp. 1483—1499.

32. Bonner, S. E. and Sprinkle, G. B. (2002), "The effects of monetary incentives on effort and task performance: theories, evidence, and a framework for research", *Accounting, organizations and society*, vol. 27.4—5, pp. 303—345.

Стаття надійшла до редакції 28.08.2020 р.