

витрат на душу населення вона поступається більшості країн світу, займаючи, зокрема, в Європі одне з останніх місць, до того ж інтелектуальний потенціал України практично не трансформуються у виробництво; низький рівень фінансування сфери охорони здоров'я та сфери культури. Виходячи з цього, в процесі формування національного інтелектуального капіталу виникають певні суперечності.

Завдання, що постають перед Україною сьогодні, полягають у реальній (а не формальній) зміні моделі соціально-економічного розвитку, яка має ґрунтуватися на формуванні та використанні інтелектуального капіталу, надання українському суспільству умов для відтворення його інтелектуального капіталу, пріоритеті інноваційної діяльності.

Література

1. Бутнік-Сіверський О.Б. Інтелектуальний капітал: теоретичний аспект // Інтелектуальний капітал. – 2004, № 1. – С. 16-27.
2. Вакульчик О.М. Формування економічної категорії «інтелектуальний капітал» в умовах стратегічного розвитку підприємства / О.М. Вакульчик, Г.Л. Ступнікер // Механізм регулювання економіки. – Дніпропетровськ, 2007. – №2. – С. 60-64.
3. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал: ключ к успеху в новом тысячелетии / Э. Брукинг. – Санкт-Петербург, 2001. – 286 с.

Притула В.М., студентка
(науковий керівник – докт. екон. наук.,
проф. Семикіна М.В.)
Центральноукраїнський національний
технічний університет
м. Кропивницький

ВАЖЛИВІСТЬ ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

У цивілізаційному процесі людина поступово, але неухильно долає залежність від природи, набуваючи свободи дій. Цілком інший економічний зміст набуває поняття «праця», що чітко проявляється при зміні стадій розвитку суспільства. Якщо у доіндустріальну, аграрну епоху провідною сферою зайнятості вважалось сільське господарство і діяльність людини повністю визначалась сезонним характером, то в індустріальну – промисловість, що породжувала залежність людини від ринку і спиралась на виробництво матеріальних благ. Масова освіта готувала робітників до рутинної праці, тоді як сучасний розвиток економіки супроводжується зростаючою індивідуалізацією праці, тому що стрімко зростають кваліфікаційні та інтелектуальні вимоги. При цьому, інтелектуальна праця перетворюється на самостійний елемент інформаційного ринку праці, який створює і визначає пропозицію робочої сили вищої кваліфікації. Це дає підстави говорити про посилення видової різноманітності форм зайнятості та престиж розумової праці.

При цьому слід зазначити, що науково-технічний прогрес прискорив моральне старіння не тільки основного капіталу, але й професійних знань,

особливо вищої кваліфікації. Статистичні дослідження дають можливість прослідкувати такі зрушення: щорічно оновлюється 5% теоретичних і 20% професійних знань. Прийнята у США одиниця виміру старіння знань спеціаліста – «період напіврозпаду компетентності» (зниження компетентності на 50%) в результаті появи нової інформації – показує, що у багатьох професіях цей поріг настає менш ніж через 5 років, тобто раніше, ніж закінчиться період навчання у ВНЗ. У міру зростання технічного рівня виробництва відбувається неперервний процес заміни однієї сукупної робочої сили іншою, більш якісною, з більш досконалою та прогресивною структурою, в якій якісний аспект переважає над кількісним [2].

В умовах економіки знань яскраво вираженою тенденцією повинне стати не екстенсивне розширення кількості працівників, а підвищення якості їх підготовки. Зростаюче значення праці фахівців вищої кваліфікації, відповідно до нових інформаційних вимог, відображається у швидкому зростанні освітнього потенціалу суспільства, що знаменує перехід формування людини, яка є не лише активним споживачем нових знань, а й їх генератором. Вирішення цієї проблеми вбачається у перманентному оновленні інтелектуального капіталу через самоосвіту, професійну перепідготовку, подеколи – кардинальну зміну профіля роботи, професійної належності тощо.

Зростаюча кількість людей за необхідності втягується в безпрецедентне розмаїття інформаційно орієнтованих типів робіт. Наукові й технічні працівники збирають і продукують інформацію, менеджери й фахівці опрацьовують її, викладачі й працівники комунікаційної сфери поширюють її. Дедалі більше суспільство усвідомлює, що змінюється основна субстанція економіки – головними стають знання, інформація, на яких базуються всі галузі світового господарства.

Серед чинників, що модифікують кількісно-якісну картину зміни видів трудової діяльності, велике значення має трудова активність, зміна масштабів якої зумовлена різним рівнем соціально-економічного розвитку та наявністю професійно-кваліфікаційного дисбалансу між потребами ринку праці й підготовкою кадрів. Процес інтелектуалізації суспільної праці зміщує вектор переміщень у сфери, пов'язані з інноваційною діяльністю, особливо у регіони, що притягують висококваліфіковану робочу силу. Спостерігається своєрідна професійна міграція на рівні не тільки спеціалізації, але й спеціальностей і навіть видів професійної діяльності. Це створює надзвичайно значущу проблему звільнення ринку праці від соціально інертних, нездатних піднятися з професійного дна низькокваліфікованих працівників, що зайняті рутинною, одноманітною працею, з низьким рівнем доходів.

Для української економіки, в структурі якої 10% займають особи найнижчої кваліфікації, особливого значення набуває не проблема вивільнення таких функціонально непридатних працівників із загального авангарду робочої сили, а випуск молодих фахівців.

На жаль, ситуація, яка на сьогодні спостерігається в Україні, ставить під загрозу якість підготовки кадрів. Так, середньосписковий працівник сфери матеріального виробництва має надзвичайно тривалий термін перепідготовки чи підвищення кваліфікації (у середньому 13-15 років), тоді як у розвинених країнах – 3-5 років. Проведені дослідження свідчать, що кожні два з трьох роботодавців

вважають, що рівень підготовки робітничих кадрів не відповідає потребам виробництва. Як наслідок, вакансії заповнюють ті, хто не здобув відповідної підготовки.

Вся система освіти України готує лише приблизно 3% фахівців постіндустріальних спеціальностей. У той же час у розвинених країнах на професії, де є перевага інтелектуальної праці, припадає основний приріст зайнятості: 85% – у США, 89% – у Великій Британії, 90% – у Японії. В Україні впровадження інновацій поки що залишається на недостатньому рівні, бо за останні роки знизився рівень інноваційної активності.

Крім зазначених трансформацій, О.А. Грішнвою було виявлено ще одну тенденцію впливу інтелектуалізації праці на суспільний розвиток. В Україні можна говорити про появу «інтелектуальної пустелі» та «інтелектуального болота» [1]. Ці нові економічні категорії можна трактувати у двох аспектах: з одного боку, інтелектуалізація праці та запровадження новітніх технологій, що здебільшого відбувається у великих промислових центрах (Київ, Дніпропетровськ, Харків, Львів), тобто тут акумулюється висока концентрація інтелекту, тоді як провінція залишається осторонь від більшості суспільно-політичних та економічних процесів; з іншого – названі категорії можна застосувати до галузей національної промисловості, а саме: в Україні відбувається швидкий розвиток тимчасово прибуткових галузей поряд з необґрунтованим занепадом перспективних.

Головними причинами зниження творчої активності українських працівників слід вважати відсутність необхідних матеріальних стимулів і гарантій соціального захисту, досконалої системи оцінки результатів професійної діяльності та заохочень до творчості. В Україні мотиваційний потенціал оплати інтелектуальної праці використовується недостатньо. За даними дослідження, за обсягом «втечі інтелекту» Україна посідає 52 позицію серед 60 країн. Поряд із «втечею назовні» спостерігається і внутрішня, тобто перехід найбільш здібних молодих фахівців зі сфери досліджень до сфери бізнесу, внаслідок чого престижними стають ті види діяльності, які легко приносять дохід і не потребують високого освітньо-кваліфікаційного рівня.

Подальша орієнтація на вкрай низьку оплату праці, що не відповідає складності та рівню інтелектуалізації, є несумісною з практичною реалізацією сучасних вимог до утвердження інноваційного характеру праці, піднесення її ролі й статусу у суспільстві. Необхідно зупинити як еміграцію значної частини талановитої молоді, так і масовий перехід її у сфери комерційної діяльності, де часто задля більшого заробітку здібні, творчо обдаровані люди працюють не за покликанням і не за спеціальністю, втрачаючи фах. Треба більше коштів вкладати в освіту, науку та інноваційне перетворення економіки, стимулювати творчість, конструкторську і винахідницьку діяльність, вміння знаходити неординарні рішення і брати на себе відповідальність за їх практичне втілення.

Отже, формування суспільства, в якому ключові позиції займають знання та інтелектуальна праця, повинно стати пріоритетним напрямом розвитку України. Потрібно розробити довгострокову національну стратегію, в основу якої покласти інноваційно-інтелектуальний, випереджальний принцип розвитку.

Література

1. Грішнова О.А. Інтелектуалізація праці – визначальна ознака постіндустріального суспільства / О.А. Грішнова // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: Зб.наук.пр. – Маріуполь: Вега-Принт, 2009. – С. 135 – 139.
2. Гук Н.А. Посилення інтелектуалізації праці та тенденції її структурних зрушень в Україні// Актуальні проблеми економіки. – 2011. – №2 (116). – С.127
3. Сардак С.Е. Інтелектуалізація міжнародного руху людських ресурсів як провідний засіб вирішення глобальних проблем і викликів економічного розвитку / С.Е. Сардак // Вісник Криворізького економічного інституту КНЕУ. – 2010. – № 4. – С. 6-11.

Пустовойт А.С.
Черкаський національний університет
імені Богдана Хмельницького
м. Черкаси

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ У СФЕРІ ПОСЛУГ

В сучасних умовах сфера послуг стає однією із найприбутковіших сфер економіки. Головним механізмом, який забезпечує функціонування цього сектора економіки є людина. Саме тому надзвичайно важливо забезпечення високої продуктивності праці у сфері послуг. Досягнення цієї мети можливе завдяки правильній організації мотивації працівників. Адже, якщо людина має стимул до праці, то вона чітко й старанно йтиме до своєї мети. Саме тому, дослідження шляхів удосконалення процесу мотивації у сфері послуг є актуальним.

Вивченням проблем мотивації працівників займалися такі вчені, як М.І. Мурашко, В.А. Рульєв, С.О. Гуткевич, В.М. Зайцева, Л.Є. Басовський, І.М. Герчикова, Л.П. Дядечко, Н.В. Дикань, Н.І. Кабушкін та інші. Незважаючи на актуальність теми, все-таки залишається мало дослідженим питання мотивації саме у сфері послуг.

Основним і визначальним фактором будь-якої діяльності є людина з її потребами та можливостями задоволення їх, рівнем соціальної й інтелектуальної свідомості, ціннісними орієнтирами. Тому проблему мотивації необхідно розглядати через призму людини з її вимогами, психологією і філософією життя, життєвим кредо. Тобто початковим пунктом управління є орієнтація на мотиви працівників [1, с. 235].

Мотивація – це процес спонукання людей до праці, який передбачає використання мотивів поведінки людини для досягнення особистих цілей або цілей організації. Поведінка людини визначається мотивами.

Мотив – це внутрішня спонукальна сила, яка примушує людину до здійснення певних дій або вести себе певним чином.

Мотиви проявляються у вигляді реакції людини на фактори його внутрішнього стану або впливу зовнішнього середовища, зовнішніх обставин, ситуацій, умов. Мотиви справляють вплив на поведінку людини, направляють її діяльність в необхідну для організації сторону, регулюють інтенсивність праці, трудовитрати, спонукають проявляти сумлінність, наполегливість, старанність в досягненні цілей. Мотиви починають діяти під впливом стимулів [2, с. 197].

Стимули – це всі ті засоби, які змушують людину діяти (працювати) для того, щоб досягти певної мети.