

- покращення умов праці та її організації;
- залучення працівника до участі в управлінні за певні досягнення;
- фінансова допомога у вигляді надання службового транспорту, безкоштовного проїзду, соціального або медичного страхування, інших видів страхових послуг.

Звичайно, розгляд окремо взятих мотиваційних методів повинен залежати від мотиваційних потреб працівника, адже кожне підприємство окремо повинно обирати сфери впливу на трудові ресурси з метою забезпечення максимальних результатів виробництва і виявлення найбільшого впливу на виробничий потенціал підприємства.

Трудові ресурси як частина виробничого потенціалу впливає на загальний процес розвитку підприємства. Персонал займає важливе місце у здійсненні економічної діяльності. Мотиваційний потенціал є частиною трудового потенціалу і не може існувати відокремлено від нього, адже результати впливу мотиваційного потенціалу призведуть до змін у трудовому потенціалі. До основних методів заохочень відносяться: преміювання, комісійні винагороди, покращення умов праці та фінансова допомога.

Література

1 Ващенко Н. В. Роль персоналу у формуванні потенціалу для розвитку системи "підприємство" [Електронний ресурс] / Н. В. Ващенко // Стратегія і механізми регулювання промислового розвитку. - 2012. - С. 125-138. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/sim_2012_2012_12

2 Білінська О. П. "Потенціал – оцінка – саморозвиток" як пріоритетний напрям формування системи оцінки персоналу підприємств споживчої кооперації України [Електронний ресурс] / О. П. Білінська // Науковий вісник Чернігівського державного інституту економіки і управління. Серія 1 : Економіка. - 2012. - Вип. 2. - С. 161-165. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NvChdieu_2012_2_26

3 Крапівіна Г. О. Проблеми оптимізації мотиваційного та інноваційного потенціалу персоналу діяльності туристичного типу [Електронний ресурс] / Г. О. Крапівіна, Д. Г. Багдасарова // Вісник економічної науки України. - 2014. - № 1. - С. 70-73. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Venu_2014_1_18

Захарченко Ю.П., студ. гр. ОА-14

Науковий керівник: к.е.н., доц. Бугайова М.В.

Кіровоградський національний технічний університет
м. Кіровоград, Україна

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ ПОТЕНЦІАЛ: СУТНІСТЬ ТА СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ

Наразі найбільш актуальним питанням розвитку української економіки постає проблема розвитку інтелектуального потенціалу. Це зумовлено гострою потребою у висококваліфікованих кадрах, які зможуть здійснювати аналіз соціальних, економічних, екологічних проблем та шукати

раціональні шляхи їх вирішення.

Поняття інтелектуального потенціалу досліджували як вітчизняні, так і зарубіжні науковці. Серед українських вчених можна назвати таких, як: В. Куценко, О. Грішнова, І. Каленюк, А. Красовська, Ю. Канигін, К. Матусевич, С. Вовканич, Є. Панченко, В. Орищенко, М. Долішній, О. Яновський, М. Гуревичов, О. Стефанишин, Н. Городянська, В. Гунько та інші. Важливе значення проблемі розвитку інтелектуального потенціалу надали такі зарубіжні вчені: К. Беккер, Д. Белл, П. Дракер, Л. Едвінссон, М. Мелоун, О. Тоффлер, Й. Шумпетер, М. Фішер та інші.

Попри те, що інтелектуальний потенціал сьогодні активно досліджується, деякі аспекти його формування та реалізації недостатньо розглянуті та потребують додаткового опрацювання.

У сучасній економічній літературі інтелектуальний потенціал аналізується в чотирьох взаємопов'язаних аспектах:

- 1) цінність, що визначається як актив, здатний приносити дохід;
- 2) система, що являє собою сукупність взаємопов'язаних елементів;
- 3) процес, який відображає наявність відтворювальних характеристик, пов'язаних із кругообігом;
- 4) результат, що означає пріоритет у процесі споживання.

Найважливішими є умови, процеси у яких формувалась і розвивалась особистість. Вони і є тими рушійними факторами формування і розвитку інтелектуального потенціалу. Відомо, що в процесі розвитку на особистість впливають три групи факторів, а саме: природні, економічні та інституційні.

До природних умов відносяться: творчі здібності, здоров'я людини, демографічна ситуація та стан навколишнього середовища. Економічні – це ті, що безпосередньо беруть участь у становленні особистості як такої, формують її подальший напрям розвитку, наприклад якість системи професійно-кваліфікаційної підготовки. До третьої групи факторів належить нормативно-правове середовище, у якому особистість перебуває у процесі свого існування.

В залежності від впливу на особистість, фактори поділяють на фактори прямої та не прямої дії. Якщо освіта – є фактором прямого впливу, то непрямого, очевидно, будуть виступати такі: середовище, у якому формувалась особа, мотиваційні чинники, які спонукали або не спонукали її до певних дій. Як правило, саме соціальне становище спонукає особистість до «нестандартного мислення», яке часто приводить до нових відкриттів, ноу-хау, що і є, по великому рахунку, проявами інтелектуального потенціалу. Таких прикладів чимало, а саме розвиток таких особистостей як: Г. Форд, Б. Гейц, М. Вебер та інші [2].

Інтелектуальний потенціал існує як реалізований, так і нереалізований та той, що не підлягає реалізації.

У структурі інтелектуального потенціалу реалізований потенціал, а саме реалізовані знання і здібності, представлений інтелектуальним капіталом, що є, в свою чергу, багатством людини, його активом, який

використовується, продається і обов'язково приносить вигоду у вигляді результатів інтелектуальної діяльності та інтелектуальної власності [3].

Сьогоднішні умови, в яких відбувається формування інтелектуального потенціалу особистості, є досить складними. Трансформаційна криза в Україні зумовила руйнацію науково-технологічної та підірвала духовно-моральну складову національного інтелектуального капіталу. За роки незалежності по всій території України поширилися процеси депопуляції населення, зменшення народжуваності й зростання смертності, у тому числі й серед населення працездатного віку.

Величезних втрат продовжує завдавати інтелектуальному капіталу та науково-технічному потенціалу України міграція висококваліфікованих кадрів. Витрати на освіту в Україні неухильно зростають, водночас за величиною фінансових 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 [1].

Таким чином, для того, щоб інтелектуальний потенціал набув достатнього рівня розвитку, потрібно здійснити ряд змін, передусім на макрорівні. Насамперед, зміна моделі соціально-економічного розвитку держави дасть змогу зосередитися на належному використанні інтелектуального потенціалу особистості. Також пріоритетною діяльністю має стати інноваційна, в умовах якої українське суспільство відтворюватиме свій інтелектуальний капітал.

Література

1. Андрейчиков О.О. Аналіз значення інтелектуального капіталу в сучасному світі / О.О.Андрейчиков // Системи обробки інформації. Випуск 5(86) Харків-2010. – 283 с. Режим доступу: URL <http://scip.org.ua/2010/09/08>
2. Бузько І.Р. Дослідження чинників, що впливають на формування і розвиток інтелектуального потенціалу / І.Р. Бузько, Н.Г. Агафонова // Прометей. – 2010. – №3 (3). – С. 59-63.
3. Титова Е.В. К вопросу об инновационном развитии и ценности интеллектуального потенциала / Е.В. Титова // Экономические науки. – 2010. – № 12(73). – С. 7-12.

Іванова І.О., студ. гр. ФК-12

Науковий керівник: к.е.н., доц. Іщенко Н.А.

Кіровоградський національний технічний університет
м. Кіровоград, Україна

ШЛЯХИ ОПТИМІЗАЦІЇ ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВА

Головною метою діяльності підприємства є прибуток, оскільки він визначає пріоритетні напрямки його розвитку та в повній мірі залежить від