

1. На підприємстві відсутня система заохочення ініціативи працівників у підвищенні ефективності як своєї діяльності, так і діяльності підрозділів, в яких вони працюють і діяльності інших підрозділів. Таку необхідно розробити та широко пропагувати.

2. Необхідно змінити відношення керівників до робітників, які проявляють ініціативу, зобов'язати їх уважно ставитися до пропозицій своїх підлеглих і допомагати у впровадженні їх пропозицій, які забезпечують підвищення ефективності виробництва.

3. Надати працівникам і керівникам підрозділів право звертатися до експертів, щодо визначення економічної ефективності пропозицій та доцільності їх впровадження у виробництво.

4. Створити групу експертів щодо розгляду пропозицій працівників підприємства та довести її склад та умови і порядок звернення до неї працівників підприємства і інших громадян.

5. В системі внутрішньофірмового навчання планувати заняття з керівниками всіх рівнів управління з теми «Роль керівника в розвитку ініціативи підлеглих».

#### Література

1. Прокофьева Н. Управление инициативой сотрудников. В сб. Руководители и владельцы бизнеса решают проблемы управления персоналом/ Авт.-сост. И.Кирий. –М.: Вершина. 2007. – 334 с.

Гулько В.І., асп.

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, м. Черкаси, Україна

### ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ СТИМУЛІВ ДО ВИКОРИСТАННЯ ТА РОЗВИТКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Ключову роль у формуванні постіндустріального суспільства відіграє інтелектуальний потенціал зайнятого населення країни, ефективність його використання та розвитку. Саме від стану цього ресурсу залежать конкурентні переваги економіки в інноваційному розвитку, зокрема, зрушення у розвитку науки, освіти, інформаційних, телекомунікаційних технологій, засобів зв'язку, новітніх виробничих технологій тощо. Для української економіки є показовим досвід зарубіжних компаній, які цінують інтелектуальний капітал, вміють його ефективно використовувати та стимулювати подальший розвиток.

Визначенню основних чинників використання та розвитку інтелектуального потенціалу приділяли увагу зарубіжні (А. Сміт [6], Л. Едвінсон, М. Мелоун [7]) та вітчизняні дослідники (С. Вовканич [1], Ю. Гава [2], О. Грішнова [3], А. Колот [4], В. Онікієнко [5], М. Семікіна [7]).

Узагальнення наукової думки доводить, що в процесі вивчення чинників використання та розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення варто враховувати всі три сфери життєдіяльності людини: людина вдома, людина на роботі, людина в суспільстві.

До стимулів використання та розвитку інтелектуального потенціалу у сфері «людина вдома» відносяться умови проживання, добробут, міра задоволення життєвих потреб, сприятливий саморозвитку та кар'єрному зростанню клімат в родині; у сфері «людина на роботі» – оплата праці, інтерес до роботи, психологічний клімат, умови праці, підвищення рівня кваліфікації, стабільність підприємства, стосунки з керівництвом; у сфері «людина в суспільстві» – захоплення, самореалізація в житті, участь у громадських та суспільних організаціях, духовний та фізичний розвиток.

Проведене нами опитування зайнятого населення підприємств м. Черкаси, стосуючись особливостей формування, використання та розвитку інтелектуального потенціалу працівників, переслідувало мету – сприяти покращенню умов та оплати праці, підвищенню ефективності формування, використання та розвитку інтелектуального потенціалу працівників, поліпшенню психологічного клімату в трудових колективах. У виконаному соціологічному дослідженні «Формування та використання інтелектуального потенціалу людини» взяли участь 124 працівників підприємств м. Черкаси.

Перша підсистема моніторингу «людина на роботі» містила 17 запитань з варіантами відповідей та можливістю надати свої варіанти та пропозиції.

Найбільш вагомими результатами проведеного дослідження у першій підсистемі вважаємо наступні: 87% опитуваних відчуває інтерес до своєї роботи, при цьому лише 30% з них витрачають значні зусилля на роботі та 65% діють залежно від ситуації; 82% респондентів задоволені психологічним кліматом в колективі та умовами праці; 61% визнали свій рівень кваліфікації середнім, що свідчить про самокритичність працівників або неможливість адекватно оцінити свої здібності вибираючи середній варіант; 70% опитаних працівників віддають перевагу складним та складним з творчим підходом завданням, що вказує на їх здатність виконувати складні та інноваційні завдання, але не достатню мотивацію працівників до їх виконання; 83% – вважають, що їх заробітна плата не відповідає трудовому внеску та 65% – що розмір заробітної плати не залежить від трудових зусиль, 60% опитаних вважають, що розмір заробітної плати залежить від рівня кваліфікації, досвіду та фінансового стану підприємства; лише 30% респондентів мають можливість впроваджувати нововведення (цей факт є негативним в процесі формування та використання інтелектуального потенціалу).

Друга підсистема моніторингу під назвою «людина вдома» містила 8 запитань з варіантами відповідей та можливістю надати свої варіанти й пропозиції. У результаті дослідження нами було встановлено, що більшість (60%) опитуваних задоволені умовами проживання; 87% – мають вплив на прийняття рішень вдома; 57% респондентів – не влаштовує міра задоволення потреб; 78% опитаних працівників мають можливість

розширення кругозору та самоосвіти; 57% – вважають, що домашні справи заважають професійному навчанню та кар'єрному зростанню; зважаючи на низькі доходи та низький рівень задоволення потреб більшість працівників, а саме 52% – не реалізували себе в родині.

Третя підсистема моніторингу під назвою «людина в світі» містила 6 запитань з варіантами відповідей та можливість надати свої варіанти та пропозиції. У результаті отриманих відповідей нами було встановлено, що: 82% опитуваних мають хобі; виявлено, що 74% працівників мріють про іншу професію; 52% – підтримує вислів «Я самореалізував себе у житті» (маю роботу, поважні стосунки в родині та з колегами, серед оточуючих людей); варто зазначити, що 83% респондентів оплату своєї праці по відношенню до вартості життя в Україні в сучасних умовах вважають не справедливою.

Проведене анкетування дозволяє зробити такі висновки:

- для більшості працівників головним мотиваційним чинником виступає заробітна плата;
- серед працівників більшість знаходиться на межі бідності, тому існує низький рівень задоволення потреб;
- доходи працівників не відповідають складності роботи, трудова активність не заохочується з боку керівництва ні матеріально, ні морально, як наслідок низький рівень трудової активності працівників, а отже втрати підприємствами своїх доходів та державою можливих податкових відрахувань;
- більшість працівників хотіли б отримати іншу освіту, а отже і іншу професію. Це говорить про незадоволеність виконуваною роботою або низьку їх оплату, погані умови праці, відсутність або низький рівень соціального забезпечення працівників, отже, про відсутність базових умов для стимулювання до розвитку інтелектуального потенціалу, яке мало б відбуватися на всіх рівнях економіки засобами державної підтримки малого та середнього бізнесу, сприяючи людському розвитку, підняттю соціальних стандартів для населення.

Висвітленими результатами проведеного моніторингу за участю працівників підприємств м. Черкаси в черговий раз засвідчено відсутність підґрунтя для ефективного застосування стимулів розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення, що змушує спрямовувати науковий пошук на віднайдення методів та засобів для його створення, без чого розвиток інтелектуального потенціалу може виявитися черговою декларацією намірів замість системи, здатної перетворити розвиток інтелектуального потенціалу у цілеспрямовано керований процес формування інноваційної культури.

#### Література

1. Вовканич С. Й. Розбудова інноваційного суспільства в контексті демографічного розвитку України / С. Й. Вовканич, Х. Р. Копистянська, С. О. Цапок // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – №8. – С.115–129.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник / О. А. Грішнова. – [3-тє вид., випр. і доп.] – К. : Т-во «Знання», КОО, 2007. – 559 с.
3. Гава Ю. В. Інтелектуальний капітал – шлях до економічного зростання України / Ю. В. Гава // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – №4. – С.129–134.
4. Колот А. М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. - №4. – С. 4–9.
5. Онікієнко В. В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / В. В. Онікієнко, Л. М. Ємельяненко, І. В. Терон ; за ред. В. В. Онікієнка. – К. : РВПС України НАН України, 2006. – 480 с.
6. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народа. – М. : Соцэґиз, 1962. – 684 с.
7. Семикіна М. В. Інтелектуальний капітал: мотиваційні основи розвитку // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. Збірник наукових праць. – Маріуполь: ПДТУ, 2008. – С. 70-73.
8. Эдвинсон Л. Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании. В книге «Новая постиндустриальная волна на Западе» / Л. Эдвинсон, М. Мэлоун. – М. : Academia, 1999. – 589 с.

Гуцалюк О.М., асп.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

### ПРОБЛЕМИ ВИКОРИСТАННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПРОМИСЛОВИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ УКРАЇНИ

В умовах динамічних змін у сучасному економічному середовищі результати діяльності всіх підприємств суттєво залежить від належних змін у системі управління. Використання сучасних управлінських технологій на рівні держави вже досить тривалий час визнано ключовим фактором успіху, сталого економічного розвитку та важливою конкурентною перевагою. Проте питання вибору та ефективного використання технологій управління на рівні окремого підприємства залишається поза увагою вчених, що і зумовлює актуальність досліджуваного питання.

Значний внесок в дослідження проблем управлінських технологій здійснили провідні вітчизняні та зарубіжні вчені: Бобильова А.З.[1], Кравченко Т.К. і Пресняков В.Ф.[2], Останкіна Н.В.[4], колектив авторів під керівництвом Іванова В.Н.[5], вітчизняні вчені Воронкова А.Е., Козаченко Г.В., Рамазанов С.К, Хлапенів Л.Є. [6], Товажнянський Л.Л. [7], Шарапов В.М., Шарапова О.В.[8]. Аналіз праць зазначених авторів показав, що найбільше уваги у наукових розробках приділено:

- 1) інформаційним технологіям управління, що пояснюється тотальною інформатизацією не тільки економіки, а й усіх сфер суспільства;
- 2) технологіям управління не діяльністю підприємства в цілому, а окремою сферою: матеріальними потоками [6, с. 41-74], фінансами підприємства [1; 6, с. 85-126], персоналом [2; 5] тощо;
- 3) деталізації окремої управлінської технології, яка пропонується для вирішення окремих поточних питань, але вибір якої не обґрунтовується.