

ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Євроінтеграція – усвідомлений вибір мільйонів українців, які прагнуть жити та працювати в гідних умовах, бути невід’ємною частиною «європейської сім’ї». Євроінтеграційні процеси в Україні спонукають владу приймати низку важливих та необхідних реформ, підвищувати вимоги до якості людського капіталу, сприяти підвищенню його конкурентоспроможності. В контексті перспектив євроінтеграції України система освіти, виховання, професійного навчання, соціально-трудова сфера загалом потребують інноваційних змін, щоб готувати молодих людей до трудового життя в умовах конкуренції, сприйняття пріоритетів європейської культури, формування спроможності адаптуватись до підвищених вимог європейського середовища до якості знань і вмінь [1-4]. З урахуванням впливу євроінтеграційних процесів на всі сторони життя зростатиме актуальність досліджень сутності та ролі євроінтеграційних процесів [4], зокрема їх наслідків для стану конкурентоспроможності людського капіталу.

Як невід’ємна частина Європи, Україна орієнтується на діючу в провідних європейських країнах модель соціально-економічного розвитку [3]. Поділяємо думку, що євроінтеграційні процеси загалом будуть позитивно впливати на конкурентну якість людського капіталу [4]. Щоб стати конкурентоспроможним на ринку ЄС, українцям треба відповідати європейським вимогам до якості людського капіталу, однак це дуже нелегко в умовах відставання вітчизняних підприємств за рівнем техніко-технологічного розвитку та хронічного недоінвестування в людський капітал. Для України європейська інтеграція – це шлях модернізації економіки, подолання технологічної відсталості, залучення іноземних інвестицій і новітніх технологій, створення нових робочих місць, підвищення конкурентоспроможності вітчизняного товаровиробника, вихід на світові ринки, насамперед на ринок ЄС. При цьому курс України у напрямі євроінтеграції має означати готовність держави та бізнесу відповідати європейським стандартам не лише у сенсі якості та екологічності продукції, а й зростаючим вимогам європейських ринків праці до рівня знань, вмінь, компетенцій працівників, вимогам щодо якості робочих місць, умов якісного розвитку людського капіталу. В умовах загострення конкуренції у європейському просторі об’єктивно зростатиме попит на такі якості людського капіталу, як сучасні знання, комунікативні здібності, володіння комп’ютерними технологіями, мобільність, готовність до навчання та перенавчання упродовж трудового життя. Розвиток таких якостей людського капіталу потребує відповідного соціального інвестування з боку

роботодавців та держави, формування високої соціальної відповідальності соціальних партнерів за якість людського капіталу.

Огляд наукових джерел засвідчує, що не лише в Європі, а в Японії, США, Сингапурі та інших країнах нині змінюються вимоги до якості людського капіталу, наростає міждержавна конкуренція за кваліфіковані освічені кадри. Багатопрофільні знання та кваліфікація персоналу стануть основною конкурентною перевагою компаній. Зростатиме потреба у таких формах освіти, які забезпечуватимуть широкий доступ до знань будь-якій людині у будь-який період її трудового життя. Для України цей виклик може проявитись у такому аспекті: маючи поки що високоосвічені й кваліфіковані кадри, при одночасному збереженні їхньої незатребуваності та низької оплати праці всередині країни, остання зіштовхнеться з активізацією трудової міграції та постійним «відпливом мізків», зрештою опинившись у ситуації неспроможності розвиватись через втрату власного трудового потенціалу [2].

Державі необхідно забезпечити сприятливі умови для навчання, формувати готовність у молодого покоління до постійного навчання упродовж життя, що допоможе краще інтегруватися на динамічному ринку праці Європи. Не лише університети й інститути, а й школи мають готувати молодих людей до сучасних умов життя і роботи в Європі, передаючи їм знання, практичні навички й адекватне ставлення до професійного майбутнього [1].

Європейський вибір України відкриває нові перспективи співробітництва з розвинутими країнами континенту, надає можливості економічного розвитку, зміцнення позицій України у світовій системі міжнародних відносин. Але які б зміни не відбувалися на державному, правовому, економічному рівнях, перш за все треба змінювати свідомість кожного українця у напрямі формування особистої відповідальності за власне життя, за свій трудовий вибір, конкурентоспроможність свого людського капіталу.

Література

1. Європейська інтеграція [текст] навч. посіб. / за ред. М. І. Макаренка, Л. І. Хомутенко ; [М. І. Макаренко, Л. І. Хомутенко, І. І. Д'яконова та ін.]. – К. : «Центр учбової літератури», 2014. – С. 208.

2. Кіндзерський Ю.В. Промисловість України: стратегія і політика структурно-технологічної модернізації : монографія / Ю.В. Кіндзерський ; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозів. НАН України». – К., 2013. – С.125-126.

3. Сучасний стан і перспективи української євроінтеграції [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=1209:suchasnij-stan-i-perspektivi-ukrajinskoji-evrointegratsiji&catid=8&Itemid=350

4. Семикіна М.В. Конкурентоспроможність людського капіталу на молодіжному ринку праці / М.В. Семикіна, А.В. Семикіна, С.С. Голбанос //

УДК 331.5

Маклаков С.М., аспірант
Центральноукраїнський національний технічний університет

ПОНЯТІЙНИЙ АПАРАТ МОТИВАЦІЙНИХ ТЕОРІЙ ТА ЙОГО РОЗВИТОК

Проблеми економічного зростання та інноваційного розвитку змушують сучасних менеджерів звертатися до поглибленого вивчення мотиваційних теорій та праць, присвячених мотивації трудової поведінки персоналу. Формування ефективного мотиваційного менеджменту на підприємстві потребує обізнаності керівників в питаннях мотивації, її понятійного апарату.

Аналіз літератури свідчить, що мотивація праці виступає складним соціально-економічним і психологічним явищем і потребує вивчення з позицій міждисциплінарного підходу. Категорії мотиваційного менеджменту набули змін в результаті еволюції наукової думки. Проведений нами аналіз наукових праць А. Маслоу, К. Альдерфера, Д. Мак-Клелланда, Д. Мак-Грегора та інших дослідників довів, що уявлення про мотивацію праці змінювалися майже одночасно з розумінням змісту й природи людських потреб, еволюцією суспільного розвитку в цілому. В Україні найбільш відомими дослідниками проблем мотивації вважаються А. Колот, Д. Богиня, М. Семикіна, Т. Костишина, Г. Куліков, С. Цимбалюк та ін.

Погоджуємося з висновками авторів [1-6], що саме потреби грають ключову роль у розумінні сил, що спонукають людину до праці. Розмір необхідних потреб та засоби їхнього задоволення уявляють собою продукт історії і в значній мірі залежать від культури. По мірі розвитку людства потреби безперервно збагачуються, стають різноманітними, набувають якісно нового стану. Виробництво, задовольняючи потреби людей, водночас ініціює нові потреби, надаючи нові можливості для їх задоволення. Велика різноманітність потреб у разі їх усвідомлення формує відповідні мотиви трудової поведінки людини на різних етапах трудової діяльності, які гнучко змінюються зі зміною потреб. Іншими словами, є підстави бачити тісний діалектичний зв'язок: розвиток потреб – збагачення форм і методів мотивації праці – економічне зростання економіки, поява можливостей інноваційного розвитку. При цьому у теоретичних підходах дослідників та науковців підходи до визначення сутності мотивації не були і не є тотожними.

Систематизація наукових підходів до визначення основного понятійного апарату у сфері мотивації праці зводиться до такого: мотивація – це сукупність мотивів або впливових чинників [1, с.73]; мотивація – це стан індивіда, який відображає поєднання певних потреб, інтересів, ціннісних