

можливість прояву власних здібностей, взаємини з керівництвом та соціально-психологічний клімат у колективі. Найпривабливішим для даної категорії працівників є усвідомлення факту значущості їхньої праці.

Відповідно можна зробити висновок, що для створення ефективної системи мотивації персоналу машинобудівних підприємств необхідно враховувати саме ті цінності, які є найбільш привабливими для тієї чи іншої вікової групи трудового потенціалу галузі.

Безперечно, в сучасних економічних умовах, формування систем мотивації та стимулювання трудової діяльності вимагає посилення їх державного регулювання шляхом впливу на відтворення та розвиток трудового потенціалу за рахунок соціально-економічних, законодавчих та адміністративних важелів.

### **Література**

1. Тужилкіна О. В. Підвищення вагомості нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні / О.В. Тужилкіна // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 9. – С.37-41.

2. Петрович Й.М. Мотиваційні аспекти удосконалення використання трудового потенціалу промислових підприємств / Й.М. Петрович, Л.В. Галаз // Вісник Національного університету “Львівська політехніка”: Проблеми економіки та управління. – 2012. – № 725. – С. 339-345.

**Сторожук О.В.**, к.е.н., доцент, Кіровоградський національний технічний університет,  
м. Кіровоград

**Немченко Т.А.**, асистент, Кіровоградський національний технічний університет,  
м. Кіровоград

## **ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ПРАЦІВНИКІВ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Зважаючи на спрямованість сучасності до економіки знань, інтелектуалізація основних факторів виробництва та формування потужного інноваційного потенціалу визначають економічне зростання та підвищення конкурентоспроможності як всієї країни в цілому, так і окремих її галузей, зокрема машинобудування.

На відміну від вичерпних резервів зростання національної економіки не інноваційної природи, інтелектуально-інноваційні фактори, що формуються невичерпними джерелами творчої людини набувають на сьогоднішній день більшої перспективи. Так, за дослідженнями вчених [1, 2], нові знання, втілені в товарах, технологіях, освіті, інноваційному менеджменті, культурі виробництва, становлять у розвинених країнах близько 90% їхнього ВВП та дедалі потужніше впливають на рівень якості життя населення. Зростання ролі інтелектуального капіталу як чинника інноваційного розвитку робить його одним із пріоритетних об'єктів дослідження.

Питаннями дослідження інтелектуального капіталу займалося багато вітчизняних вчених, серед них: Грішнова О.А., Колот А.М., Левченко О.М., Лібанова Е.М., Семикіна М.В., Шаульська Л.В., Щербак В.Г. та ін. Враховуючи результати проведених досліджень, вважаємо, що питання розвитку інтелектуального капіталу в машинобудівній галузі, як фактору підвищення результативності праці, є актуальним в сучасних умовах господарювання.

Як показують дослідження наукової літератури, інтелектуальний капітал має надзвичайно складну сутність та багатогранність прояву. На нашу думку, з врахуванням специфіки машинобудівної галузі, доречним є застосування наступного визначення інтелектуального капіталу: сукупність інтелектуальних ресурсів людини, які можуть бути втілені в об'єкти інтелектуальної власності, приносять додаткову вартість та забезпечують конкурентні переваги машинобудівної галузі.

Невід'ємною складовою інтелектуального капіталу є інтелектуальний потенціал, який складається з людських ресурсів (інтелектуальної сили) та інтелектуальних ресурсів (інтелектуального продукту). При цьому інтелектуальна праця – це сутнісна основа процесу створення інтелектуального продукту і відтворення інтелектуального капіталу [3].

Тобто, можемо зробити висновок, що інтелектуальний капітал – це ефективно застосований в діяльності організації інтелектуальний потенціал, виражений через інтелектуальну працю, втіленням якої є наукові дослідження, технологічні розробки (патенти, ліцензії, програми), організаційно-економічні розробки (інструкції, бізнес-плани, сценарії), а також персональна інноваційна діяльність (авторські права, інтелектуальна власність, тощо).

Досліджуючи інтелектуальний капітал в машинобудуванні України варто зазначити про його досить високий рівень. Так, в 2005 році питома вага всіх наукових та науково-технічних робіт, виконаних власними силами наукових організацій машинобудівної галузі становила 70,26% від загальної кількості робіт, виконаних у промисловості. У 2010 році цей показник сягнув 75,14%, в 2011 році дещо зменшився і склав 72,43%. В 2012 році даний показник склав знизився на 17,41% та становив 55,02%. У 2013 році питома вага машинобудування в обсязі наукових та науково-технічних робіт склав 82,98%, однак варто зазначити, що в добувній промисловості інновації в цьому році були відсутні. Тож, можна зробити висновок, що основна маса інноваційних розробок здійснюється саме у машинобудуванні, що ще раз підкреслює важливість розвитку даної галузі для економіки країни [4]. Кількість створених передових технологій в машинобудуванні в 2012 році є досить високою. Так, в порівнянні з промисловістю, частка машинобудування становить 41,96%, а з кількістю високих технологій, створених загалом в країні – 16,67%. Загалом кількість створених передових технологій в машинобудуванні складала 81, з яких 92,59% є новими для України, а решта – принципово новими. Варто зауважити, що за державним контрактом було розроблено лише 3, тобто 3,7%. Зазначені показники є досить малими, адже уряд країни повинен бути зацікавленим в розвитку даної галузі, зокрема,

виділяючи кошти на державні замовлення. На жаль, досліджуючи статистичні дані, такої тенденції нами не виявлено.

Зважаючи на вагомий внесок машинобудування в інноваційний розвиток економіки країни, робимо висновок про необхідність забезпечення ефективного управління формуванням, розвитком та використанням інтелектуального капіталу галузі як джерела підвищення її конкурентоспроможності. На нашу думку цьому будуть сприяти заходи спрямовані, перш за все, на розвиток робітничого, інженерно-конструкторського та управлінського персоналу за рахунок поєднання ефективної освітньо-професійної діяльності, механізму мотивації праці, застосування програм навчання та підвищення кваліфікації, орієнтування працівників на самовдосконалення та самовираження, залучення їх до управлінської діяльності.

### Література

1. Вовканич С. Людський та інтелектуальний капітали в економіці знань [Електронний ресурс] / С. Вовканич, Л. Семів // Вісник Національної академії наук України . – 2008. – № 3. – С. 13-23. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/vnanu\\_2008\\_3\\_2.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/vnanu_2008_3_2.pdf) .
2. Левченко О.М. Професіональний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку. Монографія. – Кіровоград: КОД, 2009. – 375 с.
3. Ковтуненко К.В. Основні підходи до формування інтелектуального капіталу: зміст та роль в інноваційному розвитку підприємства / К. В. Ковтуненко // Економіка розвитку. – 2013. – № 3. – С. 59-62. – [Електронний ресурс] Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ecro\\_2013\\_3\\_17.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ecro_2013_3_17.pdf).
4. Наукова та інноваційна діяльність в Україні за 2013 рік. Статистичний збірник. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

**Сторожук О.В.**, к.е.н., доцент, Кіровоградський національний технічний університет,  
м. Кіровоград

## ОСОБЛИВОСТІ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ КІРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛАСТІ

У сучасній економіці знань людський потенціал країни є її головною конкурентною перевагою. Саме він дає можливість здійснювати інновації, адаптуватися до умов глобалізації світової економіки, досягати високої конкурентоспроможності. Виходячи з цього, якісний людський потенціал є важливою умовою соціально-економічного розвитку країни, визначаючи, зрештою, його рівень. При цьому, саме на рівні регіонів стає можливим створення максимально сприятливих умов для перетворення людського потенціалу, що відображає сформовані можливості індивіда, на людський капітал, який є джерелом доходу індивіда та суспільства в цілому.

Існування низки чинників низького рівня розвитку людського потенціалу України, зокрема таких, як незадовільна якість життя, недостатнє фінансування людського розвитку, втрата позицій у розвитку людського потенціалу країни (у 2013р. порівняно із 2005 р. Україна перемістилася з 70-го