

такими індивідуальними особливостями, як: налаштованість на професійний успіх, кар'єрне планування, лояльність до компанії, впевненість в особистісній ефективності та інтернальність.

Підвищенню мотивації також сприяють: послідовний внутрішній піар щодо освітніх програм, позитивний зворотній зв'язок від колег, які вже пройшли навчання, довіра до організатора навчання та подолання основних заперечень та пересторог на етапі відбору учасників освітньої програми.

В той же час, численні дослідження фіксують наступні зовнішні та внутрішні демотиваційні аспекти: надмірне навантаження працівника, негативні особистісні обставини, відсутність підтримки від безпосереднього керівника, низький рівень заробітної плати, консерватизм, ригідність, тривожність та стресове навантаження, нерозуміння або несприйняття місії, цінностей та стратегічних цілей компанії, усвідомлення того, що, незважаючи на результат, жодних змін у подальшій професійній діяльності не відбудеться.

Наведені чинники доводять, що підвищення мотивації персоналу до корпоративного навчання можливе за умов регулярного моніторингу мотиваційного середовища організації, перегляду та коригування персональних профілів співробітників, що мають включати особистісний, професійний та мотиваційний профілі, адже суттєві структурні трансформації в компанії щодо стратегічних орієнтирів, системи стимулювання, умов праці, зміна особистісних умов безпосередньо впливають на рівень мотивації до навчання та його результативність. Управління мотивацією працівників дозволяє не лише скеровувати та розвивати їх у потрібному напрямку, а й згуртовувати для спільного досягнення корпоративних цілей.

УДК 658.567

Колядич О.І.,
канд. екон. наук, доцент,
Погорелов С.Б.
ст. викладач,
кафедра історії та теорії господарства,
ДВЗН «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

РИЗИКИ СФЕРИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА НЕТЕХНОЛОГІЧНІ ІННОВАЦІЇ

Економічний розвиток індустріальних суспільств тривалий період визначали технологічні інновації, проте поширення процесів механізації, автоматизації та роботизації в постіндустріальних економіках з подальшим

скороченням робочих місць у виробництві та сфері послуг, зумовили поширення нетехнологічних інновацій.

Футурологи давно обговорюють надлишкову природу людської праці і наслідки того, що машини поступово будуть витіснити людей з традиційних робочих місць. «Індустрія 4.0» тільки посилює ці страхи. Побоювання йдуть від необґрунтованих до цілковито підкріплених прогнозами: за 20 років у сучасному економічному світі будуть автоматизовані 47% робочих місць, отже мільйони робочих залишаться без роботи [1].

Теоретики постіндустріального суспільства покладають чималі надії на розширення зайнятості за рахунок нових виробництв, однак технологічний прогрес кількісно не відтворює робочі місця відповідно їх зникнення. Працівники, які потрапили під скорочення, залишаються за межами постіндустріальної економіки. Нові робочі місця (наприклад, спеціаліст з інформаційних технологій, молекулярний біолог) є недосяжними для працівників промислових підприємств, сільського господарства. Більше того, під загрозою зникнення опиняються і висококваліфіковані робочі місця. Так, відомий технологічний футуролог Р.Курцвел прогнозує наступ робототехніки зазначає, що вже до кінця 2020 років «експоненціальне зростання обчислень забезпечить комп'ютерні системи більш потужні, ніж людський мозок. Ми закінчимо зворотну розробку людського мозку, щоб отримати програмні алгоритми, таємниці, принципи роботи того, як працює людський інтелект». Проголошення змагання штучного інтелекту з людським є не чим іншим, як посиленням змагання за робочі місця [2].

Вчений, президент Фонду досліджень прискорення (Mountain View, CA) Дж. М. Смарт сумнівається в здатності людини у майбутньому наздогнати розвиток «штучного інтелекту». Так, дослідник зазначає: «ми визнали повільність людської біології в порівнянні з нашим технологічним потомством. Наші машини все частіше перевершують нас при виконанні все більшого числа завдань, починаючи від напрямку таких об'єктів, як ракети або супутники, закінчуючи збіркою інших машин. Вони зближуються з нами все тісніше і вивчають, як переналаштувати нашу біологію в нових і більш швидких технологічних галузях» [3].

Саме такі песимістичні прогнози зумовлюють активізацію впливу та конструктивної дії «нетехнологічних інновацій». Такий вид інновацій як нетехнологічні, їх активний розвиток та впровадження зможе зберегти значну частку робочих місць та пролонгувати використання людського капіталу в сучасних економіках. Отже, розвиток і впровадження нетехнологічних інновацій в сучасні організації стає важливим фактором конкуренції людини з машинами.

З урахуванням сучасних тенденцій розвитку економіки відкриті нетехнологічні інновації є способом оптимізації і вдосконалення управлінських та організаційних процесів, а також взаємодії зі зовнішнім середовищем. Основною концептуальною базою при розробці відкритих нетехнологічних інновацій є управління людським капіталом, залучення

працівників до процесу формування інноваційно-активної внутрішньо-організаційної поведінки, обмін ідеями, використання досвіду і знань партнерів, конкурентів і споживачів. Крім того, управління відкритими нетехнологічними інноваціями формує гнучкість організації, яка необхідна в умовах високої невизначеності зовнішнього середовища та підвищення швидкості поширення інформації.

В умовах непередбачуваності середовища майбутнього фірмам доводиться мати справу з мінливими ринками. Встановлюється дуже високий темп змін всередині самої організації, якій необхідно відповідати на виклики навколишнього середовища. Тому, враховуючи недостатнє використання ресурсу інновацій в сфері взаємодії із зовнішнім середовищем (маркетинг, екологія, право, соціальне середовище), а також врахування вимог працівника, його думки як фахівця щодо безпосереднього впливу на ці сфери, разом з використанням напрацювань партнерів, конкурентів і споживачів, в сукупності може призвести до збільшення ефективності виконання процедур і процесів, а також до збільшення лояльності персоналу.

Таким чином, розвиток і впровадження нетехнологічних інновацій в сучасні організації стає важливим фактором конкуренції людини з машинами, а сама можливість управління відкритими нетехнологічними інноваціями обумовлена розвитком наукових підходів до таких категорій як «управління персоналом», «управління людськими ресурсами», «управління людським капіталом».

Література

1. Хель, И. (2015). Индустрия 4.0: что такое четвертая промышленная революция? // Hi-news [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://hi-news.ru/business-analitics/industriya-4-0-что-такое-четвертая-промышленная-революция.html>
2. Ray Kurzweil (2005). «What the Future Will Bring» // Kurzweil accelerating intelligence [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kurzweilai.net/what-the-future-will-bring>
3. Дж. М. Сمارт «Technology and Human Enhancement» // Kurzweil accelerating intelligence [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kurzweilai.net/technology-and-human-enhancement>

УДК 331

Панкратов О.М.,
канд. техн. наук, доцент,
кафедри регіоналістики і туризму
ДВЗН «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

**ОЦІНКА «ВАРТОСТІ» ЛЮДИНИ ЯК ПОКАЗНИК СТАНУ
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ КРАЇНИ**