

патентності підприємства, включаючи систему, структуру, вміння, знання та навички, змінюється поведінка персоналу (норми, поняття, цінності, моделі). Це є можливим при дотриманні низки принципів: регулярного підвищення кваліфікації працівників, генерування та впровадження креативних ідей, відстеження змін потреб споживачів.

Література

1. Кузьмін О. Є. Креативний потенціал підприємства як чинник формування інноваційних технологічних процесів / О. Є. Кузьмін, С. В. Князь, В. Й. Жежуха, Н. В. Савіцька. — Львів: Видавництво «Три-ада плюс», 2012. — 464 с.
2. Дорошенко О. С. Креативна економіка як стратегія підвищення економічної конкурентоспроможності / Кримський економічний вісник. — 2013. — № 1 (01). — Ч. II. — С. 180—183.
3. Майкл Л. Джордж. Стремительные инновации / Л. Джордж Майкл, Воркс Джеймс, Вотсон-Хемфилл Кимберли: пер. с англ. — К.: Companion Group, 2006. — 350 с.

В. А. Петренко, к. е. н., доцент, завідувач кафедри економіки,
Мелітопольський державний педагогічний університет
імені Богдана Хмельницького
e-mail: petrenko_vl@ukr.net

І. С. Верховод, к. е. н., доцент кафедри економіки,
Мелітопольський державний педагогічний університет
імені Богдана Хмельницького
e-mail: nataniel77@yandex.ua

ЗВ'ЯЗОК ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЇ І ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

**Петренко Владимир,
Верховод Ирина**
Связь интеллектуализации
и продуктивности труда

**Vladimir Petrenko,
Irina Verkhovod**
Connection of intelektualization
and productivity of labour

Складні й суперечливі зв'язки інформатизації й інтелектуалізації економічної діяльності з іншими рисами національної моделі суспільної взаємодії вимагають дослідження специфіки вітчизняних економічних, соціальних, культурних, політичних та інших інститутів, які впливають на характеристики процесів інтелектуалізації економіки.

Неспроможність ринкових механізмів саморегуляції узгодити пропорції розподілу загальної чисельності молоді за напрямками

підготовки із професійно-кваліфікаційною структурою потреби підприємств в послугах праці відзначається в роботах В. Антонюк [1] та О. Грішнєвої [2].

Інтелектуалізація праці розглядається багатьма дослідниками як одна з форм прояву інформатизації національного виробництва, що виражає зміни під впливом інформатизації змісту праці та всього комплексу організаційно-економічних відносин, які виникають із приводу включення індивідуальної праці людини в систему поділу праці підприємства (організації) та в систему комунікації і взаємодії її співробітників. Визначено, що сама інтелектуальна праця більшістю вітчизняних дослідників пов'язується із творчістю та інновацією. Проте ці риси є недостатніми, не лише для класифікації індивідуальних процесів праці за ознакою належності до класу «інтелектуальна» та відношенням до процесів інформатизації, а й для розуміння ролі такої праці в системі функціонального поділу праці. Творчість та інноваційність властиві і фізичній праці, проте не пов'язують інформатизацію виробництва із поширенням такої праці.

До особливих ознак інтелектуальної праці віднесено те, що її предметом і продуктом є інформація, при цьому в процесі праці, застосовуються спеціальні методи її обробки. Взаємодія учасників таких процесів праці регламентована за правилами організації руху інформації на підприємстві, що дозволяє забезпечувати якісні особливості створюваної інформації на відміну від сукупності вхідних інформаційних сигналів. На виході процесу інтелектуальної праці одержуються параметри господарської діяльності підприємства, й управлінські рішення, що дозволяють здійснювати процеси трансформації з більш високою ефективністю.

Інформація, створювана в процесі інтелектуальної праці набуває форми знань, тобто кодифікується таким чином, щоб потенційні споживачі могли раціоналізувати свою діяльність, скориставшись певною процедурою розкодування. Зростання значущості інтелектуальної праці для визначення добробуту суспільства нерозривно пов'язано із інформатизацією виробництва і є формою прояву інформатизації щодо змісту праці. Інтелектуалізація може розглядатись на трьох рівнях — як процес, що проявляється в загальносуспільних змінах, як оновлення характеристик праці й структури персоналу організації, нарешті як зміни, що відбуваються з окремою особистістю і стосуються змісту її праці та способу залучення до економічної діяльності.

Загрозливо виглядають тенденції пристосування вітчизняних процесів інформатизації виробництва та інтелектуалізації праці до специфічних чинників конкурентоздатності підприємств в

економіці України. Диференціація показників питомої ваги працівників з вищою освітою за видами економічної діяльності не корелює із диференціацією показників продуктивності праці і розмірів заробітної плати, що свідчить про низький суспільний ефект, який у вітчизняних умовах має насичення виробництва працівниками із вищою освітою. Така ситуація не вписується в класичне бачення залежності між показниками інтелектуалізації праці і рівнем ефективності господарської діяльності.

У вітчизняній економіці складається цілісна, здатна до самовідтворення система «низька якість освіти — низька продуктивність праці — низький приріст доходів, забезпечений одержанням освіти — низькі інвестиції в людський капітал через одержання вищої освіти — низька якість освіти».

Таким чином, інформатизація, що проявляється в насиченні персоналу працівниками із вищою освітою, набуває формального характеру, не супроводжується зростанням продуктивності праці й поліпшенням добробуту суспільства.

Література

1. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза / [Амоша О. І., Новікова О. Ф., Антонюк В. П., Шаульська Л. В., Шамілева Л. Л.]; НАН України; Інститут економіки промисловості. — Донецьк : ІЕП, 2006. — 208 с.

2. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / Грішнова О. А. — К.: Т-во «Знання», 2001. — 254 с.

І. О. Продан, аспірантка кафедри менеджменту,
Тернопільський національний економічний університет,
e-mail: manager7@i.ua

ФОРМУВАННЯ НОВІТНЬОЇ ПАРАДИГМИ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Продан Ирина
Формирование новейшей
парадигмы в управлении
персоналом

Prodan Iryna
Formation of new paradigm
in hr management

Джек Уелч, колишній генеральний директор компанії «Дженерал Електрик», із притаманною йому лаконічністю одного разу сказав: «Знайдіть потрібних людей. Призначте їх на відповідні