

Література

1. Закон України «Про правовий статус іноземців».
2. Правила в'їзду іноземців в Україну, їх виїзду з України і транзитного проїзду через її територію // Галицькі контракти. — № 30. — 1999.
3. Інструкція про умови і правила проведення підприємницької діяльності (ліцензійні умови) з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном та контроль за їх дотриманням // Затверджено Наказом Ліцензійної палати України, Державного центру зайнятості від 22 лютого 1999 р. № 19/15.

Стаття надійшла до редакції 16.05.2007

УДК 331

В. П. Думанська,

Тернопільський національний економічний університет

ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЯ ПРАЦІ — ПРІОРИТЕТНИЙ НАПРЯМ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

АНОТАЦІЯ. У статті окреслено проблему інтелектуалізації праці на вітчизняних підприємствах, які у своїй діяльності використовують інноваційні підходи. Інтелектуалізація праці сьогодні обумовлена стратегічним курсом України на шляху до впровадження інноваційної моделі розвитку економіки з урахуванням формування національної інноваційної системи.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Інтелектуалізація праці, інноваційна модель розвитку економіки, інноваційна праця, мотивація інноваційної праці.

Після тривалих вагань щодо геополітичного позиціонування Україна обрала курс європейської інтеграції. Саме тому визначальними рисами її внутрішньої та зовнішньої політики став «Європейський вибір». Для входження до ЄС необхідно змінити стратегічні пріоритети розвитку вітчизняної економіки, переорієнтувати її на інноваційну модель розвитку, визначальними факторами якої є широкомасштабне відтворення в усіх галузях національної економіки, що ґрунтується на запровадженні інноваційних процесів. Євроінтеграція вимагає підвищення ефективності використання інтелектуальних ресурсів у виробничих процесах. Для цього доцільно шляхом синтезу досвіду розвинених країн та національних надбань сформувати практичний методичний інструментарій інтелектуалізації праці.

Як зазначає І. Чамара, важливою тенденцією розвитку світової економіки на сучасному етапі виступає процес інтелектуалізації та формування на цій основі knowledge based society (суспільства, заснованого на знаннях), в якому економічний добробут визначається високими технологіями, інноваційними можливостями та рівнем інтелектуального розвитку суспільства [7].

Проблеми людського розвитку, генезису ринку праці постійно знаходяться в полі зору наукової спільноти як за кордоном, так і вітчизняних вчених. Серед зарубіжних науковців, що займаються дослідженнями проблем інтелектуалізації праці, слід виділити таких, як К. Маркс, А. Маршалл, Ф. Тейлор, Г. Форд, Ф. Хайєк, Й. Шумпетер та інші.

Суттєві надбання в дослідженні цих проблем мають вітчизняні вчені, такі як С. Біляцький, В. Геєць О. Білоус, П. Гайдучкий, О. Грішнова, М. Долішній, А. Колот, Е. Лібанова, Т. Мірошніченко, О. Стрижак, А. Хахлюк, А. Чухно, І. Чамара, О. Шиманська та інші.

Відзначаючи цінність та значимість проведених наукових досліджень, ми вважаємо, що в умовах сучасного трансформаційного періоду в економіці України потреба у більш оперативній системній та комплексній розробці даної проблематики значно посилюється. На сьогодні відбувається процес становлення економічної системи знань, де першочергову роль відіграють якісні параметри трудового потенціалу, ефективність його використання. Назріла необхідність дослідження сучасних тенденцій інтелектуалізації праці в контексті розвитку вітчизняних підприємств та національної економіки.

Метою цієї статті є дослідження процесу інтелектуалізації праці, виявлення його впливу на розвиток вітчизняної економіки в контексті світових тенденцій.

Варто зазначити, що ряд вітчизняних науковців при розгляді процесів інтелектуалізації праці паралельно досліджують процеси інформатизації, автоматизації, а також інтелектуалізації виробничих систем. Думаємо, така єдність предмету дослідження зумовлена тим, що в інноваційному суспільстві ці процеси відбуваються одночасно, тобто реалізація одного зумовлює розвиток іншого. Академік НАН України В. Геєць виділив систему ключових принципів розвитку економіки з метою забезпечення процесів підвищення інтелектуального потенціалу населення в умовах інформатизації суспільства [3, с. 7]:

- ✓ свобода творчості;
- ✓ недоторканості інтелектуальної власності;

- ✓ непротиставлення інтелектуалізації суспільства загальній ході прогресивних змін, їх синхронізація і взаємодоповнення;
- ✓ взаємоув'язання інтелектуалізації та інформатизації;
- ✓ надання нового змісту його структурним утворенням;
- ✓ активне включення до міжнародного поділу праці.

Керівники багатьох вітчизняних підприємств усвідомлюють необхідність оновлення виробництва, застосування новітніх технологій, освоєння виготовлення нових видів продукції. Проте у гонитві за нарощуванням виробничого та фінансового капіталу вони практично не приділяють уваги інтелектуальному. Інтелектуальний капітал набуває все більшого значення в системі факторів виробництва.

Приєднуємось до думки О. Стрижак, що інтелектуалізація діяльності людини в процесах виробництва є передумовою для матеріалізації інформації та знань і допомагає набутти їм властивостей капіталу. З розвитком суспільства праця як фактор виробництва трансформувалась в переважно інтелектуальну діяльність з виробництва, розвитку, засвоєння, збереження, поширення й практичного використання інформації та знань [6].

Дослідження процесів інтелектуалізації праці на підприємствах доцільно розпочати з основних напрямів політики інтелектуалізації суспільної праці. Ряд авторів виділяє наступні шляхи підвищення інтелектуалізації суспільної праці [2]:

- поступове вивільнення народного господарства від некваліфікованої робочої сили;
- утвердження принципу індивідуального розвитку особистості в системі освіти й підготовки кадрів;
- закріплення в економічній політиці концепції першочергової цінності людського творчого потенціалу, а в соціальних відношеннях — принципу консенсусу;
- поширення в економіці характерних для творчої діяльності методів і форм організації та стимулювання праці.

Інтелектуалізація економіки в Україні потребує новітніх форм і засобів стимулювання, адже суспільна свідомість ще не досягла рівня усвідомлення індивідуумами необхідності саморозвитку. Це зумовлено тим, що основна частина працездатного населення України виховувалась в дусі комуністичної ідеології, що базувалась на принципах рівності, неактивності, заниженні значення людини у суспільстві. Такий підхід до персоналу зазнає поступових змін. Працівники поступово долучаються до глобальних тенденцій інтелектуалізації з метою підвищення своєї конкурентоздатності на вітчизняному або й зарубіжному ринку праці.

Світові тенденції на ринку праці свідчать про появу нової економічної категорії «інтернаціональна робоча сила». Аналізуючи її зміст, О. Шиманська наголошує, що вона є таким логічним поняттям, яке відбиває тип економічних зв'язків техніко-економічної підсистеми економічної структури суспільства. Якщо вся економічна структура є органічною єдністю техніко-економічних, соціально-економічних та організаційно-економічних її компонентів, то дана категорія є абстракцією лише техніко-економічної підсистеми. Тим самим вона отримує загальноекономічний характер, а тому є спільною для країн з різними соціально-економічними системами і не залежить від розмаїття глибинних соціально-економічних і поверхневих організаційно-економічних відносин. На поверхні економічних явищ зміст категорії «інтернаціональна робоча сила» розгортається цілою низкою новітніх властивостей робочої сили. Залишаючись за своєю суттю глибоко національною, робоча сила, водночас, набуває нової якості, якій притаманний елемент наднаціональності, тобто здатність адаптуватись у процесі виробництва до інонаціональних чинників [5, с. 20]. Зокрема, найманий працівник незалежно від його місця проживання, отримує доступ до уніфікованих освітніх програм, стандартизованих програм фахової і кваліфікаційної підготовки, набуває навичок європейського та світового міжкультурного менеджменту, отримує можливість опанувати основи міжкультурної кооперації та бізнес-комунікації. Не є проблемою і подолання мовних бар'єрів. Нині на міжнародному ринку праці висувуються високі вимоги щодо загальноосвітнього рівня, спеціальної підготовки і кваліфікації робочої сили, оскільки діючі умови найму працівників підпорядковані інтересам підвищення загального рівня наукоємності світового суспільного виробництва. Якість людського капіталу на міжнародному рівні включає характеристики, які меншою мірою притаманні національній робочій силі, зокрема — знання культури міжнародного спілкування і засвоєння міжнародного суспільного досвіду.

Важливою рисою будь-якого міжнародного спеціаліста є вміння працювати на рівні світових стандартів і вимог. Разом із професійними знаннями, вміннями і навичками, він повинен володіти здатністю швидко оцінювати зміни у політичних і соціально-економічних умовах життя окремих країн і світу в цілому.

В якості матеріальної передумови інтернаціональної робочої сили виступає розпочатий процес трансформації «традиційної» в «нову економіку». В різні історичні епохи людство визначало різні пріоритети економічного розвитку. Прийнято виділяти три

основні періоди суспільного розвитку: доіндустріальний, індустріальний та постіндустріальний періоди.

Класичні фактори виробництва поступово втрачають свою актуальність. Домінування природних ресурсів та землі замінили фактори праці та капіталу. Для сьогодення особливої ваги набувають знання та інтелектуальний капітал. Як зазначає О. Білоус, постіндустріальне суспільство переходить в еру інтелектуалізації розвитку в напрямі його «ноосферизації» [1]. Ключовим елементом успішного підприємства цієї ери є людський капітал, передусім його інтелектуальна складова.

Дослідження показують, що у постіндустріальному суспільстві використовується робоча сила, якій притаманний значний набір якісних характеристик. В умовах індустріального суспільства переважно застосовувалась важка, монотонна некваліфікована фізична праця. З переходом до постіндустріального суспільства ситуація докорінно змінилася. Застарілі форми праці суперечать вимогам нової техніки та технології, стають непродуктивними [8].

Якщо «традиційна економіка» базувалась на організації взаємної залежності та ефективному використанні факторів праці, капіталу і землі, то «нова економіка» є такою системою, в якій підприємства, організації, окремі особи та суспільство загалом ефективно генерують, освоюють, передають і використовують знання, сприяючи динамічному розвитку суспільства. Інакше кажучи, «нова економіка», через розвиток глобалізованих світо господарських зв'язків формує інтернаціональний характер сучасної робочої сили.

Темпи інноваційних змін нечувано зростають, змінюються цінності, соціальні орієнтації, світогляд людей, збільшуються психологічні навантаження в процесі творчої діяльності, яка потребує неперервного накопичення нових знань, нових навичок, ідей, досвіду, організації взаємодії персоналу з їх реалізації. Усе це спонукає керівництво до застосування різноманітних економічних і морально-етичних стимулів, які б підтримували зв'язок між якістю творчої роботи новатора, з одного боку, і рівнем мотивації, з іншого.

До прямих методів стимулювання відносять, перш за все, розмір заробітної плати. Матеріальна складова є визначальним пріоритетом для більшості працівників, адже вона виступає можливістю задоволення значної кількості потреб особистості, у тому числі й потреби самореалізації.

Застосування опосередкованих методів стимулювання в Україні ще не набуло значного поширення. Склалась загально

прийнята думка, що гроші вирішують все, тоді як названі методи можуть вважатися перспективними за умов формування нового економічного мислення та переорієнтації свідомості працівників. Вітчизняні підприємці зловживають методами негативного стимулювання, тим самим несвідомо занижують продуктивність праці, зацікавленість у її результатах працівників.

Надзвичайно важливим для української економіки є західний досвід найбільш повного використання професійного потенціалу співробітників, що супроводжується зростанням рівня демократизації виробничих відносин. Цей процес поступово закріплюється і стає одним із необхідних умов життєдіяльності бізнесу. На зміну жорсткому менеджменту, який потребує беззастережного виконання наказів і розділяє виробничий колектив на командирів та підлеглих, поступово приходить демократично «м'яке» управління працею, що заохочує ініціативу і пошук.

Практика діяльності підприємств довела, що одним з ключових факторів конкурентоздатності стає людський капітал. Активна участь персоналу в організаційних і фінансових інноваціях, розвиток організаційної культури підприємств, націленої на постійні нововведення і на пошук ефективних шляхів вирішення щоденних проблем — все це стало не тільки засобом стабілізації колективу підприємств, але і його стійкою конкурентною перевагою.

Нині особливо цінується наявність у робочій сили креативного елемента — не просто накопичення нових знань та навичок у процесі трудової діяльності, а вміння їх творчо застосовувати, тобто, по суті, створювати ноу-хау. Основними шляхами активізації та інтенсифікації творчих зусиль спеціалістів можуть бути наступні:

- підвищення наукоємності виробництва;
- розвиток нових технологій, форм організації та ергономічних режимів трудової діяльності;
- розширення використання в економіці новітніх досягнень різних галузей науки;
- зростання уваги до аналізу поточного стану справ фірми;
- виявлення причин матеріальних та комерційних втрат;
- розроблення оперативних заходів і стратегічних програм розвитку виробництва.

Отже, можна зробити наступні висновки.

Формування суспільства, в якому ключові позиції займають знання та інтелектуальна праця, повинно стати пріоритетним напрямом розвитку України. Потрібно розробити довгострокову

національну стратегію, в основу якої покласти інноваційно-інтелектуальний, випереджальний принцип розвитку.

Незважаючи на слабкий розвиток ринкових відносин у вітчизняній економіці й незважаючи на перевагу неринкових механізмів конкурентної боротьби, у результаті загострення конкуренції на вітчизняному ринку проявляються приблизно ті ж фактори конкурентоздатності, що й у країнах з розвинутою ринковою економікою.

Інформатизація та інтелектуалізація суспільства обумовлюють відповідні зміни в господарюванні, що характеризуються розвитком нематеріального сектору економіки, розширенням сфери застосування комунікаційних систем, зростанням питомої ваги витрат на інформацію та знання в собівартості більшості видів продукції. Інтелектуальний капітал як фактор виробництва поступово набуває все більшого значення у порівнянні з землею, працею та фінансовими ресурсами. У постіндустріальному суспільстві досягнення конкурентних переваг українськими підприємствами як на вітчизняному, так і на зарубіжному ринках можливе лише за умови ефективного використання інтелектуальних ресурсів, впровадження сучасних наукомістких технологій, розробки якісно нової продукції, створення інновацій.

Проведене дослідження дозволяє дійти висновку, що вплив процесу інтелектуалізації праці на систему виробничих відносин проявляється наступним чином: змінюється роль та якість людського капіталу, відбуваються зміни в суспільному поділі праці; формується висока інноваційна здатність робочої сили; змінюється характер трудових відносин.

Подальші дослідження в даному напрямку необхідні з огляду на те, що саме інтелектуалізація праці, виступаючи глобальною характеристикою сучасного розвитку виробничих сил і виробничих відносин, повинна визначати основні параметри, зміст та напрями інтеграції нашої країни в новий світовий економічний простір.

Література

1. Білоус О. Цивілізаційні межі атлантичної глобалізації та проблеми інтелектуалізації розвитку // Економічний Часопис-XXI. — 2005. — № 1.
2. Біляцький С., Мірошніченко Т., Хахлюк А. Ресурси трудових ресурсів // Віче. — 2005. — № 15 (<http://viche.info/index.php?action=archive&id=313>)
3. Геєць В. Характер перехідних процесів до економіки знань // Економіка України. — 2004. — № 4. — С. 4—14.

4. *Грішнова О. А.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. — К.: Знання, 2006. — 559 с.

5. *Давыдов А. П.* Развитие рабочей силы в условия интернационализации производства // Народы Азии и Африки. — 1990. — № 5. — С. 15—23.

6. *Стрижак Олена Олегівна.* Формування інтелектуального капіталу підприємства: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Харківський держ. економічний ун-т. — Х., 2004. — 20 с.

7. *Чамара І.* Інтелектуалізація праці як найважливіша умова економічного розвитку (<http://experts.in.ua/baza/analitic/detail.php?ID=10927&print=Y>)

8. *Чухно А.* Зміна характеру та структури зайнятості в умовах постіндустріального суспільства// Економічний Часопис-XXI.- 2 —02. — № 1 <http://www.soskin.info/ea.php?pokazea=zmist&n=1&y=2002>

9. *Шиманська Оксана Петрівна.* Формування міжнародних економічних відносин управління процесом трудової еміграції в умовах України: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.05.01 / Тернопільська академія народного господарства. — Т., 2003. — 19 с.

Стаття надійшла до редакції 19.04.2007

УДК 331.5.024.5

О. П. Дяків, канд. екон. наук, доц., THEU

В. М. Островерхов, канд. екон. наук, доц., THEU

ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ РОБОТИ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ В РЕГІОНІ

АНОТАЦІЯ. Розкрито основні складові активної політики зайнятості населення. Особлива увага приділена працевлаштуванню безробітних у регіоні; створенню нових робочих місць; організації громадських та сезонних робіт; професійному навчанню та перенавчанню безробітних. Розраховано показники попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Активна політика зайнятості, безробіття, пасивна політика зайнятості, попит на робочу силу, пропозиція робочої сили, ринок праці, рівень безробіття, служба зайнятості.

Становлення ринкової економіки в Україні актуалізує питання функціонування ринку праці. В цьому контексті необхідне глибше і всебічне дослідження економічних закономірностей демографічного розвитку, руху і використання робочої сили, у розкритті рушійних сил, причин і механізмів цих закономірностей.