

3. Армстронг Майкл, Стивенс Тина Оплата труда: практическое пособие о построении оптимальной системы оплаты труда и вознаграждение персонала / перевод с англ. За науч. ред. Т.В. Герасимовой. — Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2007. — 512 с.
4. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія / А.М. Колот, Г.К. Куліков, О.М. Поплавська; за заг. ред. А.М. Колота, Г.Т. Кулікова. — К.: КНЕУ, 2008. — 274 с.
5. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов. — 4-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство НОРМА, 2002. — 416 с.
6. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: монографія. — К.: КНЕУ, 2005. — 230 с.

Annotation. *In clause problems of increase of incomes of work and optimization of their differentiation as an obligatory condition of increase of motivation of lab our activity, and stable social and economic development as a whole are considered.*

Key words: *incomes of work, a wages, a standard of living, motivation, material motivation, forms and systems of a payment, stimulation of the personnel to work, improvement of system of a payment.*

УДК 331.101

О.В. Кондрацька, аспірант КПНУ, м. Київ

ОСВІТНІЙ ЧИННИК ІННОВАТИЗАЦІЇ ПРАЦІ

У статті досліджено вплив освітнього чинника на процес становлення інноваційної праці в Україні.

Ключові слова: *ринок праці, інноваційна праця, конкуренція на. ринку праці, інноватизація економіки.*

Сучасне постіндустріальне суспільство декларує нові цінності та прогресивні ідеї, серед яких перехід на інноваційний шлях розвитку посідає чи не найвагоміше місце. Тенденції сучасного розвитку переконливо свідчать, що застосування інноваційної та інтелектуальної праці — це шлях в майбутнє, перехід на новий етап розвитку світової економіки. В умовах активізації інноваційної діяльності особливу роль відіграє діюча система освіти, як один із факторів впливу становлення інноваційної праці. Проблемам активізації інноваційної діяльності та впровадження інноваційної праці присвячено чимало

доробок таких вітчизняних вчених як О. Амоша, В. Антонюк, А. Землянкін, Л. Лісогор, І. Петрова, М. Семикіна, Л. Федулова та інші. Разом з тим, залишаються малодослідженими та дискусійними питання впливу освітнього чинника на процес інноватизації праці.

Метою статті є дослідження впливу освітнього чинника на процес становлення інноваційної праці, а також обґрунтування новітньої концепції підготовки кадрів в контексті досліджуваного питання.

Невід'ємним атрибутом науково-технічного прогресу розвинутих країн світу є інноватизація праці. Відтак, поява нових технологій закономірно потребує застосування більш новітньої та висококваліфікованої праці, з переважанням творчих та інноваційних функцій. Техніко-технологічний розвиток передбачає використання інноваційної праці, носії якої володіють високим ступенем професійно-кваліфікаційної підготовки, творчим потенціалом, адаптивністю до нововведень та трудовою мобільністю. Окреслені завдання можуть бути вирішені за допомогою впровадження системи безперервної освіти — «life-long education» [2, с. 176]. Це дозволить оптимізувати професійно-кваліфікаційну структуру в бік збалансування ринку праці та слугуватиме одним із напрямів підвищення конкурентоспроможності національної робочої сили.

Оцінюючи дієвість механізму становлення конкурентних відносин на ринку праці, необхідно враховувати домінуючий вплив освітнього чинника, а саме ступінь адаптованості діючої системи освіти до змін кон'юнктури попиту та пропозиції на ринку праці, відповідність професійно-кваліфікаційної підготовки потребам соціально-економічного розвитку суспільства. Іншими словами, функціональні особливості освіти полягають не лише у генеруванні та передачі накопленої інформації, а й у підвищенні сприйнятливості інноваційної праці, новітніх продуктів, технологій, організаційних прийомів тощо.

Слід звернути увагу на те, що рівень освіти, здобутий у вищих навчальних закладах, перебуває у тісному кореляційному зв'язку із можливостями її практичного застосування. При цьому можливість реалізувати отримані в ході навчання знання залежить від того, як процес підготовки кадрів відповідає професійно-кваліфікаційній структурі попиту на ринку праці на певному етапі розвитку економіки. Тенденції останніх років свідчать про зростання кількості закладів вищої освіти недержавної форми власності, які проводять підготовку фахівців переважно за економічними та юридичними спеціальностями. Як наслідок, в Україні штучно деформована система підготовки кадрів, що неспроможна забезпечити наявні потреби національної економіки у кваліфікованій робочій силі згідно з запитами інноваційної перебудови технологічної структури господарства, а також забезпечити фахівцями ті сфери

економіки, які в останні роки отримали значні інвестиційні ресурси (будівництво, харчова промисловість, гірничо-металургійний комплекс та ін.). Внаслідок деформації системи підготовки кадрів відбувається аналогічна деформація ринку праці, що, в свою чергу, є негативним явищем та призводить до значного дисбалансу між попитом та пропозицією праці. Неврахування пріоритетів інноваційного розвитку та попиту на ринку праці призвело до штучного дефіциту інженерних кадрів та значного надлишку спеціалістів економічного та юридичного фаху. Вказані тенденції призводять до нераціонального витрачання коштів державного бюджету (за державним замовленням) та неефективними витратами населення на освіту.

На нашу думку, вкрай важливим при підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації кадрів є врахування перспектив та пріоритетів інноваційного розвитку національної економіки, що, між тим, є складним комплексним процесом взаємодії наукової, технічної, виробничої сфери і багаторівневої системи освіти. Активізація інноваційної діяльності та інноватизація праці сприяють зростанню попиту на підвищення кваліфікації, а також перепідготовку кадрів згідно з пріоритетними напрямками інноваційного розвитку. Окрім того, перебіг вказаних процесів посилюється завдяки прискоренню темпів оновлення професійної підготовки, а також скороченню темпів старіння знань у окремих сферах, так званого «періоду напіврозпаду» знань (у сучасних високотехнологічних сферах він становить 2-3 роки).

Декларування інноваційного курсу розвитку економіки об'єктивно потребує висококласних фахівців-професіоналів у сфері реалізації та управління цим процесом у всіх ланках економічної системи. Однією із перешкод на шляху становлення інноваційної праці є відсутність інноваційного мислення та культури у суспільстві, брак сучасних креативних знань, невідповідність наявних знань керівників викликам світової економіки. Вирішення цих проблем можливе у тому випадку, коли вища школа формуватиме та впроваджуватиме у життя новітні категорії інноватики, за рахунок пристосування принципів академічності та методичної практичності. Досвід розвинених країн свідчить щодо необхідності переходу на новітні освітні технології, які інтегрують потенціал академічної науки та вищої школи.

Формування конкурентних відносин на ринку праці та становлення інноваційної праці потребують впровадження нової концепції підготовки кадрів, основу якої становлять наступні принципи:

- 1) розвиток, самовдосконалення та самореалізація творчої особистості;
- 2) спрямованість на пошук та розробку перспективних науково-технічних нововведень, а також шляхів та методів їх практичного застосування;

- 3) підготовка висококваліфікованих та високоінтелектуальних спеціалістів основних агентів інноваційної діяльності;
- 4) орієнтація навчання та підготовки кадрів на перспективні зрушення у структурі економіки України;
- 5) широке використання творчого та інноваційного потенціалу, орієнтація на створення високоефективних нововведень, моніторинг соціально-психологічних аспектів впровадження інновацій;
- 6) створення широкомасштабної системи безперервного навчання та підвищення професійно-кваліфікаційного рівня кадрів, задіяних у інноваційних секторах економіки;
- 7) співпраця вищих навчальних закладів з інноваційно-орієнтованими підприємствами, співробітництво у сфері розробки навчально-методичного забезпечення, видання фахових підручників та посібників з перспективних науково-інноваційних напрямів [3, с. 168].

Об'єктивність та наукова обґрунтованість стратегічного планування підготовки кадрів повинні лягти в основу таких заходів, як: формування державного замовлення на підготовку кваліфікованих кадрів; проведення профорієнтаційних заходів серед молоді; пришвидшення темпів розвитку освітнього потенціалу інженерно-технічної та природничої освіти з метою якнайшвидшого подолання існуючого дисбалансу на ринку праці та негативних тенденцій, які його супроводжують; спрямування потоку трудових ресурсів у ті сфери, в яких найактивніше відбувається інноваційний та науково-технічний розвиток, що прискорить формування інноваційно активної економіки [1].

Інноватизація праці є закономірним процесом розвитку економіки та багато в чому залежить від освітнього чинника. Відтак, кадрове забезпечення інноваційного розвитку повинно здійснюватися шляхом формування науково обґрунтованого державного замовлення на підготовку фахівців відповідно до потреб національної економіки. Одним із шляхів вдосконалення діючої системи освіти є впровадження новітньої концепції підготовки кадрів, орієнтованої на пріоритетні напрями розвитку економіки, прогностичний стан ринку праці, майбутній попит на фахівців окремих категорій, здатних забезпечити розвиток перспективних напрямів економічної діяльності. В цілому, освітній чинник відіграє ключову роль у становленні інноваційної праці та потребує особливої уваги не тільки школи, але і на загальнодержавному рівні.

Список використаних джерел:

- 1 Гусев В.О. Підтримка інноваційного розвитку національної економіки сферою вищої освіти (за матеріалами www.nbuv.gov.ua).

- 2 Лісогор Л.С. Формування ринку праці в Україні (мон) / Відповід. ред. д.е.н., проф. Д.П. Богиня. — К.: Ін-т економіки ПАНУ, 2003. — 296 с.
- 3 Національна інноваційна система України: проблеми формування та реалізації. / Упор. Г.О. Андрощук, М. М. Шевченко. — К.: Парламентське вид-во, 2007. — 304 с.

Annotation. *In the article is investigated the influence, of educational factor on the process of establishment, of innovational labour In Ukraine.*

Key words: *labour market, innovational labour, competition on labour market, innovatization of economic.*

УДК 005.95:005.935

Лусак В.Ю., аспірант Національного університету харчових технологій, м. Київ

РОЛЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

Розглядається процес управління персоналом підприємств суть функції та шляхи покращення роботи з трудовими ресурсами на сучасному етапі розвитку управлінської діяльності.

Ключові слова: *трудові ресурси, людський капітал, людський фактор, мотивація, персонал, управлінська діяльність, управління персоналом, кадри, кадрова політика, професійна придатність.*

Достатньо складні економічні умови, що склалися на початку 80-х років на підприємствах Америки і Західної Європи, сприяли подальшому розвитку теорії управління персоналом і появі нового підходу до персоналу організацій. У ці роки в теорії управління організаціями відбувається зміна загальної парадигми управління. Персонал починає розглядатися як основний ресурс фірми, формуючи, в першу чергу, її економічний потенціал та успіх діяльності всієї організації. Одночасно посилюється увага до стратегічних питань управління діяльністю організацій. На зміну теорії, що розглядає персонал як витрати, які треба скорочувати, з'явилася теорія управління людськими ресурсами, відповідно до якої персонал є одним з ресурсів фірми, яким треба грамотно управляти, створювати умови для його розвитку, вкладаючи в нього значні кошти.

Саме кадри та кадровий потенціал стає головним чинником в соціально-