

відбувається швидше, ніж зміна поколінь. Люди, які не навчаються та періодично або постійно не підвищують свою майстерність, стають неконкурентними на ринку праці [1, с. 44].

Сьогодні потреби ринку у фахівцях з вищою освітою не відповідають обсягам їхньої підготовки, оскільки останні зорієнтовані передусім не на запити економіки, а на необґрунтований попит молоді та їхніх батьків на певні спеціальності. Зазначимо, що чисельність студентів, які навчаються у вищих навчальних закладах I-II рівнів акредитації за кошти фізичних осіб становить близько 40 %, III-IV рівнів понад 60 %. Це призвело до таких наслідків: перевиробництво фахівців за окремими спеціальностями, що не користуються попитом на ринку; зростання рівня безробіття серед випускників ВНЗ; посилення соціальної напруженості на ринку праці [4, с. 247].

На початок 2017 р. в регіоні підготовку фахівців здійснювали 10 закладів I-II рівнів акредитації та 9 III–IV рівнів акредитації; підготовку та випуск кваліфікованих робітників 23 професійно-технічні навчальні заклади. Чисельність студентів у ВНЗ I–II рівня акредитації за останній період зменшилася на 25%, III-IV рівнів – зросла на 28 % [5].

Приймаючи рішення про вибір освіти, людина враховує альтернативну можливість заробітку протягом терміну навчання, а також прибутковість можливих інвестицій. Освіта впливає насамперед на соціально-економічні потреби, прискорюючи їхнє оновлення та умови їхньої індивідуалізації. Освіта впродовж трудового життя покликана підвищувати рівень загальних знань і розширювати можливості участі громадян у культурній, соціальній і політичній діяльності країни. Вона повинна внести вклад у подальшу демократизацію суспільства, а також сприяти посиленню позиції людини в професійній діяльності.

Освіта є провідною галуззю виробництва людського капіталу, оскільки опосередковано сприяє збільшенню капіталу здоров'я людини, поліпшенню його соціального благополуччя, що, у свою чергу, також сприяє економічному зростанню.

Вважаємо, що роль освіти має проявлятися не тільки в пізнавальній та інформаційній функції, але й практичній адаптації учнівської та студентської молоді до реальних умов ринку для можливості застосування власного інтелектуального капіталу. Тому потрібно розглядати роль освіти у формуванні та розвитку інтелектуального

капіталу у створенні ефективної системи взаємодії працедавців бізнесу та навчальних закладів; створення ефективних науково-практичних комплексів, які дають змогу наблизити критерії фаховості випускників навчальних закладів до еталонних вимог по цих критеріях, що ставлять працедавці.

Література

1. Арєф'єва О.В. *Управління розвитком людського капіталу в системі вищої освіти: монографія* / О. В. Арєф'єва, Т. В. Харчук. – К. : Вид-во Європ. Ун-ту, 2008. – 207 с

2. Потехина Н. В. *Роль человеческого капитала в экономическом росте* / Н. В. Потехин. — *Режим доступа: http://sun.tsu.ru/ mminfo / 000063105 / 295 / image / 295_207–209.pdf*.

3. Гальків Л. І. *Людський капітал: базисні поняття та концептуальні положення* / Л. І. Гальків // *Науковий вісник НЛТУ України. – 2008, – вип. 18.9. – С. 187 – 191.*

4. Прохоровська С.А. *Освітньо-професійна підготовка як чинник підвищення якості трудового потенціалу* /С.А. Прохоровська // *Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие: Сб. науч. тр. в 3-х Т. – Т.1/ НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти, ред.кол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др.– Донецк, 2006. – С. 246 –252.*

5. *Офіційний сайт Державної служби статистики України. Головне управління статистики Тернопільської області: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.te.ukrstat.gov.ua/>*

Ніколін Лілія

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Дяків О.П.)

ЯКІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ В ЕКОНОМІЦІ ЗНАТЬ

На даному етапі виникла нова тенденція формування сучасного суспільства, тобто перехід до нової економіки – економіки знань, який характеризується інформаційними технологіями та інтелектуальними

ресурсами. Ця економіка потребує насамперед високоякісної робочої сили, адже, якщо раніше якість робочої сили в економіці праці розглядали як соціальну, загально філософську категорію з невеликою прикладною цінністю, то у сьогоденні вона стала цілком реальним, структурно організованим поняттям, яке впливає на результати діяльності, визначає конкурентоспроможність, а отже, підлягає управлінню. Особливо актуальним у сучасній економіці є дослідження зміни якості робочої сили, що зумовлене збільшенням інноваційної активності, глобалізацією наукових і технічних знань.

Якість робочої сили – багатопланова категорія, що охоплює сукупність людських характеристик, які виявляються у процесі праці й об'єднують кваліфікацію та особистісні й ділові характеристики працівника: фізичні якості (стан здоров'я, вік тощо), розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійну придатність, здатність навчатися, відповідальність, дисциплінованість, працездатність тощо [1]. Робоча сила – сукупність фізичних та інтелектуальних здібностей людини, які вона використовує в процесі праці, це здатність людини до праці.

Питанням якості робочої сили приділяли увагу такі науковці, як: В. Савченко, О.Грیشнова, Д.Богиня, В. Байденко, І. Смирнов.

Якість робочої сили виражає відносини між індивідом і суспільством, працівником і роботодавцем з приводу формування та розвитку здібностей людини до праці й ступеня їх прояву в продуктивній діяльності.

Якість робочої сили – це сукупність властивостей людини, які проявляються у процесі праці та охоплюють кваліфікацію, а також особистісні характеристики працівника. Головними характеристиками робочої сили, які затребувані економікою знань, є:

- навички до адаптації, здатність генерувати нові ідеї;
- готовність до змін і ризику, суспільна активність;
- схильність до великої територіальної мобільності;
- наявність уніфікованих базових знань; володіння сучасними засобами комунікації та активне їх використання;
- зорієнтованість на досягнення результату;
- готовність до розвитку професійних навичок, зміни професії і виду

діяльності; навички пошуку інформації і саморозвитку;

Нині відомо ряд факторів, що безпосередньо впливають на якість робочої сили: зовнішні та внутрішні. Зовнішні класифікують за такими характеристиками:

- соціальні (рівень освіти, рівень професійної діяльності, соціальна політика держави, стан здоров'я);
- економічні (заробітна плата, умови праці, система оподаткування в країні);
- демографічні (чисельність населення, рівень працездатності, рівень народжуваності та смертності в країні);
- виробничі (особливості ринку праці, виробничі особливості, попит на робочу силу та її пропозиція).

Внутрішні фактори також мають свою класифікацію:

- професійно-кваліфікаційний рівень (зростання рівня освіти, підвищення професіоналізму);
- мотиваційна структура (інтерес до праці, умови праці, професійне зростання);
- інтелектуальна складова якості робочої сили (виражається у рівнях та особливостях інтелектуального розвитку особистості);
- демографічна складова «ідеальної» якості робочої сили (має відповідати вимогам оптимальності, що передбачає співвідношення між різними статевовіковими групами).

Значення якості робочої сили суттєво зростає в умовах сучасної економіки знань, адже у зв'язку з розвитком науково-технічного прогресу виникає потреба у високоякісній робочій силі, яка володіє найсучаснішими характеристиками, вміннями і знаннями.

Сучасний технологічний прогрес та перехід економіки до інноваційного розвитку потребують найефективнішого застосування знань і умінь працівників з метою поліпшення використання технологій, отримання економічних результатів праці. Роботодавець дедалі більше цінує не лише освіту, кваліфікацію, досвід, а й підприємливість, новаторські здібності, вміння працювати в команді [2, с. 254].

Інноваційній економіці з високою інформаційною та інтелектуальною «місткістю» властивий інноваційний тип зайнятості – гнучкий, динамічний, ефективний, що передбачає постійне оновлення, новий зміст, структуру, види, форми зайнятості та їхнє постійне оновлення,

підвищення якості людського капіталу, реалізацію інтелектуального і творчого потенціалу населення у сфері праці.

Література

1. Антонюк В.Н. *Людський капітал та якість робочої сили як чинники інноваційного розвитку економіки* /В. Антонюк. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу:file:///C:/Users/%D0%9E%D0%BB%D1%8C%D0%B3%D0%B0/Downloads/Vnyua_etp_2013_3_25.pdf

2. Дяків О.П. *Сучасні особливості трансформації форм зайнятості в регіоні та перспективи їх розвитку* / О. Дяків // *Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Соціально-трудова сфера: сучасні виклики, новітні тенденції, домінанти інноваційного розвитку» 2 жовтня 2014 року: зб.наук.праць. – Соціально-трудова відносини: теорія і практика. – К.:КНЕУ, 2014. –Т.1. – С. 252–259.*

Островська Катерина

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Овсянюк-Бердадіна О.Ф.)

ПРОБЛЕМА МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Людина – головний і найцінніший актив будь-якого підприємства, а однією з найважливіших функцій менеджменту є досягнення максимальної ефективності людських ресурсів. Мотивацію можна розглядати як процес створення певних умов, які впливають на поведінку людини або групи людей і дають можливість залучити їх до активної праці. Досконала система мотивації дозволяє не лише активізувати потенціал людини у напрямі досягнення мети, але й приносить задоволення працівникові в процесі праці через задоволення його потреб та забезпечує безпечні умови діяльності всього підприємства [1, с. 111]

Нехтування мотиваційним фактором призводить до зниження показників продуктивності праці, якості продукції, трудової дисципліни на кожному підприємстві, а ігнорування проблеми мотивації праці в Україні призвело до тяжких наслідків: загострення економічної кризи, падіння

рівня життя, погіршення якості трудового потенціалу, масової дискваліфікації кадрів і підвищення напруженості на ринку праці. Тому, на мою думку, керівникам вітчизняних підприємств дуже важливо розуміти ці проблеми і намагатися вирішувати їх.

Сьогодні на багатьох українських підприємствах використовують лише окремі елементи системи мотивації, тому така система не має комплексного характеру. Ще одним недоліком є те, що вона має поточний, короткотерміновий характер та не націлена на майбутнє, так як на більшості вітчизняних підприємствах керівництво не приділяє стратегічної уваги розробці системи мотивації.

Одночасно особливістю і проблемою мотивації в Україні є те, що більш дієвою завжди була система санкцій, а не заохочень. Вітчизняні підприємства найчастіше використовують погрози звільнення, штрафи, тобто працівників скоріше карають за погану роботу, ніж винагороджують за хорошу. Переважання таких стимулів є для організацій небезпечним, оскільки стає перепоною для підвищення трудового потенціалу працівників.

Ще однією проблемою є те, що багато керівників надають перевагу моральній мотивації, а працівники навпаки – матеріальній, так як перші прагнуть заохочувати максимально економно, а другі вбачають у ній єдине задоволення власних потреб. Звичайно, не для усіх працівників матеріальні стимули стоять на першому місці, варто врахувати ще гендерну та вікову ознаку, так як вплив стимулів виявляється по-різному у чоловіків і жінок, у молодого і старшого покоління, тому процес мотивації, на мою думку, варто здійснювати на основі індивідуального підходу до винагородження.

Сьогодні питанням мотивації певною мірою захопилися не лише керівники, а й працівники. Постійне очікування певного зовнішнього стимулювання своєї праці, негативно впливає на саму діяльність працівників, або і взагалі її відсутність.

Проблемою є і недосконалі методи мотивації на вітчизняних підприємствах, оскільки майже не використовуються такі економічні (прямі) методи як оплата навчання, виплата за максимальне використання робочого часу. Щодо економічних (непрямих) методів, то рідко надають пільги на користування житлом, транспортом. Соціальні (негрошові) методи мотивації теж є проблемними, адже досить рідко на