

ний, цілісний і комплексний механізм, а й сприятиме забезпеченню соціальної пріоритетності змін, що відбуваються в реальному секторі економіки.

Література

1. Системні вади ринку праці та пріоритети його реформування : Аналіт. доп. / О. М. Пищуліна, О. П. Коваль, О. О. Кочемировська; за ред. Я. А. Жаліла. - К. : НІСД, 2010. – 72 с.
2. Соціальні індикатори рівня життя населення. Стат. збірник / Головне управління статистики у Тернопільській області. – Тернопіль, 2013. – 205 с.
3. Соціальні пріоритети ринку праці: методологія, практика, шляхи забезпечення / С. І. Бандур, Т. А. Заяць, В. В. Онікієнко та ін. – К.: РВПС України НАН України, 2005. – 261 с.

УДК 331.102.344 (477)

Петро Бабій

СОЦІАЛЬНА НЕОБХІДНІСТЬ ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЇ РОБОЧИХ МІСЦЬ У ДІЯЛЬНОСТІ КОМПАНІЙ УКРАЇНИ

Розглянуто процес інтелектуалізації робочих місць на підприємствах. Визначено основні проблеми пов'язані з якістю підготовки кадрів. Взято до уваги досвід зарубіжних країн, що полягає у збільшенні місткості інтелектуальної складової у трудовій діяльності. З'ясовано, що для розвитку вітчизняних компаній основним критерієм є не власність, а знання та освіта.

The process of intellectualization of jobs in manufacturing. The main problems related to the quality of training. In foreign countries, the intellectual component plays an important role in the labor force. In the development of domestic companies is not the main criterion of ownership, and knowledge and education.

Ключові слова: соціальний ефект, інтелектуалізація праці, інтенсифікатор, зайнятість

Keywords: social effect, intellectualization of labor, intensifiers, employment

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими і практичними завданнями. На етапі формування нового суспільства, що ґрунтується на знаннях, в якому добробут визначається сучасними технологіями та інноваційним потенціалом виникає необхідність інтелектуалізації праці на робочому місці. Новаторська діяльність вітчизняних компаній зумовлює трансформації у якісному змісті праці, спонукає до нових функцій у трудовій діяльності, прогресивного розвитку творчих здібностей персоналу. Окрім економічного ефекту нині керівники мають свідомо дбати про соціальний ефект, що дасть змогу частково запобігти шкідливим умовам праці та вирішення абсолютно нецікавих завдань. Це змінить складову та якість праці, де виробничий персонал виконуватиме більшою мірою контролюючі функції інтелектуального характеру, а меншою – займатиметься фізичною діяльністю.

Метою статті є обґрунтування необхідності інтелектуалізації робочих місць з ціллю використання у виробничій діяльності вітчизняних компаній.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. В економічній літературі [1] інтелектуалізацію праці трактують як збільшення питомої ваги розумових функцій (управління, контроль, налагодження) в структурі трудових зусиль працівника на основі науково-технічного прогресу, підвищення кваліфікаційного та культурно-освітнього рівня трудящих. В. Прошак та С. Калинюк у своїх працях [2; 3] відзначають постійне зростання ролі знань та інформації в розвитку господарської діяльності і необхідність створення в процесі праці елементу креативності, винахідливості, освіченості та таланту, тобто інтелектуальної складової. Вчені В. Іноземцев [4] та Й. Шумпетер [5] важливу

роль відводять питанням аналізу еволюційних процесів суспільства, переходу від одного технологічного способу виробництва до іншого, змін в характері засобів праці, інформаційних складових цих процесів, кількісних моделей еволюційної динаміки, які відбуваються в системі виробництва та умовами прогресу соціально-економічного розвитку суспільства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Інтелектуалізація праці як економічна категорія є не одним із виробничих факторів, а засобом, що якісно підвищує продуктивність, сприяє зародженню та впровадженню нових ідей, тобто є тільки інтенсифікатором. У нинішніх реаліях менеджери компаній прагнуть домогтися підвищення ефективності інтелектуальної праці, де інтелект виражає внутрішні складові професійної діяльності індивідуума.

Інтелектуальна діяльність [6, с. 16; 7, с. 25] характеризує внутрішні процеси (засоби та способи мислення) людського розуму, які створюють функціональний механізм, елементи котрого розташовані у послідовному порядку та відповідають зворотнім видам професійної діяльності. Інтелектуальна праця включає в себе такі складові, як творчу (природні здібності, талант, натхнення, винахідливість), наукову (дослідження, аналіз, діагностика, апробація), практичну (досвід, навички, вміння), та новаторську (інстинкт, інтуїція, ризик). Автор вважає, що процес інтелектуалізації праці – це формування, накопичення та використання інтелектуальних здібностей і можливостей персоналу, підвищення їх вагомості, що можуть застосовуватися при необхідності у вигляді професійних та загальноосвітніх знань для миттєвого прийняття управлінських рішень нестандартного типу в момент постановки великої кількості завдань різного характеру з метою налагодження нормальної трудової діяльності колективу чи індивідуума. Використання нових технологій, науково-технічного забезпечення зумовлює соціально-економічний розвиток українських компаній.

Початок ХХІ століття став переломним періодом переходу від економіки, ґрунтованої на фізичній праці, до нової – економіки знань. Процес інтелектуалізації праці торкається багатьох країн світового масштабу, де він має індивідуальні підходи. На Україні, яка знаходиться у кризовій ситуації, налагодження гармонії між інтелектуалізацією праці та формуванням зайнятості відбувається досить гостро, що має негативні наслідки для суспільства. Досі владою здійснювалася не просто антиінтелектуалізація праці, але й нищилася сама система зайнятості, що спричиняло розвиток тіньового сектору праці. Це було свідомою запорукою зниження вітчизняного виробництва, надлишку висококваліфікованого персоналу, породження масового безробіття, що вело до морального та фізичного знищення інтелектуального капіталу, деградації суспільства, занепаду компаній, розвалу держави. Зараз необхідно державну політику спрямувати на розвиток трудових ресурсів.

У результаті трудових відносин працівники проявляють розуміння вагомості виробничо-господарської діяльності компанії, де виникають зв'язки між робочими місцями та їх соціальне значення у технологічному процесі. Процес інтелектуалізації суспільної праці має регулюватися державою. Ринок праці повинен поступово витіснити некваліфіковану робочу силу, яка не підлягає “оновленню”, тобто не здатна до підвищення професійного рівня за допомогою навчання й перекваліфікації. В той же час, потрібно проводити підготовку трудових ресурсів, як у системі традиційної освіти, так і в подальшій професійній підготовці кадрів.

Сьогодні розвинуті країни приділяють значну увагу освіті. Інвестиції є ефективнішими у створенні робочої сили аніж у високорентабельній виробництві. У вітчизняній практиці відслідковуються прояви занепаду у системі освіти. Україна, враховуючи внутрішню ситуацію у державі має ставити перед собою пріоритетне завдання – збільшення фінансування освіти як конвертування коштів в індивідуальний капітал. Це передуватиме збільшенню кількості фахівців на підприємствах та галузях, які примножать частку творчості у виробничо-господарській діяльності. Гострою проблемою вітчизняної професійної освіти є не дефіцит чи надлишок підготовлених кадрів, а якість їх підготовки. Якість знань, на яких базується освіта, формує інтелектуальність. Тому вища освіта потребує глобального переоснащення та модернізації, що є стратегічним завданням, вирішення якого має привести у відповідність до сучасних потреб економіки систему підготовки кадрів [8].

У процесі інтелектуалізації праці, що є трудомісткою та тривалою у часі, проходить підготовка виробничого персоналу, що надалі призводить до підвищення психічних вимог, збільшення пенсійного віку робітників та зниження фізичних показників їх здоров'я. Врахо-

вуючи особливості підготовки кваліфікованого працівника з боку витрат, то вигідніше зберегти та відновити здоров'я, розвинути психофізіологічний стан підготовлених фахівців, ніж вкладати кошти у підготовку нових [9].

При забезпеченні інтелектуалізації праці робочих місць у діяльності вітчизняних компаній слід враховувати культурні якості персоналу – адаптивність (прагнення до стабілізації, виключення непередбачених ситуацій) та ініціативність (прагнення до успіху, вміння прогресувати ідеї, знаходити шляхи їх реалізації). На процес інтелектуалізації, окрім здібностей індивідуума, мають вплив новітня техніка й технології.

Необхідність здійснення функцій інтелектуальної праці в діяльності підприємств потребує від працівників високого рівня інтелекту, вмінь, професійних та загальноосвітніх знань. Тому значення освіти зростає при формуванні фахівців інтелектуальної праці та під час освоєння і впровадження нової техніки й розробки інноваційних технологій на робочих місцях, що є соціальною необхідністю для працівників і забезпечить економічний розвиток підприємства.

У державах-лідерах на професії із місткістю інтелектуальної праці припадає основний приріст зайнятості. Завдяки особливому характеру техніко-виробничої організації праці та інформаційному забезпеченню, їх трудова діяльність поступово переміщується зі спеціально створених компаній в індивідуальні помешкання працівників.

Недавній поділ працівників на так званих “світлих комірців” та “сірих рукавиць”, сьогодні вже є недостатнім, бо формується нова категорія, яка отримала назву “золотих голів” за вміння реалізовувати свої інтелектуальні здібності у системі виробничих відносин із застосуванням ініціативи та творчості.

В новому домінуючому класі головним критерієм є вже не власність, а знання і рівень освіти. Вищий менеджмент і інвестори все більшою мірою розділяють частину своєї влади з творцями інтелектуальної власності, чиї знання й ідеї є двигуном високотехнологічного інформаційного суспільства. Тому не дивно, що в деяких галузях права на інтелектуальну власність стають навіть важливішими за фінанси [10].

Висновки. Отже, у результаті нашого дослідження можна зробити висновок, що вплив інтелектуалізації праці на виробничо-господарську діяльність вітчизняних компаній проявляється у підвищенні ролі та якості людського фактору, зміні трудових відносин у робочих колективах. Інтелектуалізація діяльності, виступає необхідним етапом у розвитку теорії і практики управління підприємством, в основу якої покладено інтелектуальну активність, що підвищує ефективність функціонування всіх вкладених ресурсів. Тільки інтелектуалізація праці, що носить глобальний характер розвитку виробничих та наукових відносин, має виступати основним параметром у напрямку інтеграції України до ЄС.

Література

1. Словник іншомовних слів Мельничука [Електронний ресурс]. – Режим доступу: URL.: <http://slovopedia.org.ua/42/53382/283038.html>
2. Прошак В. В. Інтелектуальний потенціал України в умовах ринкової трансформації економіки: Автореферат дисертації на здобуття наукового звання кандидата економічних наук: 08.01.01 (В. В. Прошак) Львівський національний університет ім. І. Франка, - Л., 2002 – 21 с.
3. Каленюк І. С. Освіта в економічному вимірі: потенціал та механізм розвитку. – К.: ТОВ "Кадри", 2001. – 326 с.
4. Иноземцев В. Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспектива. – М.: Логос, 2000.
5. Шумпетер Й. Теория экономического развития. – М.: Прогресс, 1982.
6. Бабій П. С. Фінансове стимулювання інтелектуальної діяльності як чинник інноваційних процесів / П. С. Бабій та ін. // Збірник тез доповідей міжнародної конференції “Наука і сучасність: виклики глобалізації”. – Київ: Центр наукових публікацій, 2013. – С. 15-18.

7. Бабій П. С. Особливості створення інтелектуальних продуктів /П. С. Бабій, С. В. Бабій // Кримський економічний вісник. Науковий журнал №1 (08). Ч.1. – Сімферополь: Гельветика, 2014. – С. 25-27.
8. Інтелектуалізація праці як чинник стійкого економічного зростання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: – URL.: http://www.econa.at.ua/Vypusk_4/kryvoshey.pdf
9. Разумов А. Н. // Здоровье здорового человека. Научные основы восстановительной медицины / Под ред. А. Н. Разумова, В. И. Покровского. – М., 2007. – С. 9-14.
10. Інтелектуалізація праці. Освіта та професійні компетенції працівника [Електронний ресурс]. – Режим доступу: – URL.: <http://webkonspect.com/?room=profile&id=737&labelid=13781>