

Коваленко М.А.

*д. е. н., професор кафедри фінансів, банківської справи та страхування,
Херсонський національний технічний університет
м. Херсон, Україна*

Житченко Г.О.

*к. е. н., викладач другої категорії,
Новокаховський політехнічний коледж
Одеського національного політехнічного університету
м. Нова Каховка, Україна*

ЗНАННЯ – ОСНОВНИЙ РЕСУРС РОЗВИТКУ ВИРОБНИЦТВА

За всю історію на планеті нагромаджено величезний запас знань, потенціал якого не піддається виміру. Зараз людство переживає третій, після появи писемності і друкарства, інформаційний переворот – народження могутніх інтелектуальних систем, заснованих на комп'ютерній і сучасній телекомунікаційній техніці. Історична значимість і соціальні наслідки цього перевороту залежать від нового світорозуміння, пов'язаного з новою гносеологією і новою онтологією. Інформаційний сектор економіки є основою для поступової трансформації традиційних форм господарювання в економічну систему нового типу – економіку знань.

За даними спеціальних наукових досліджень, проведеними незалежно у декількох країнах, знання швидко застарівають. І темпи оновлення знань прискорюються. Спостерігається «обвальне» нарощування знань: період подвоєння обсягу наукової інформації і знань у XIX столітті становив близько 50 років. Протягом XX століття цей термін скоротився до 5 років і демонструє тенденцію до подальшого скорочення.

В основі системи характеристик сучасного працівника лежать знання – фундаментальний показник якості інтелектуального капіталу. Загальновизнаною стала думка про те, що сьогодні тільки через знання можна створити і розвивати економіку, здатну бути конкурентоспроможною і забезпечувати сучасний рівень життя населення. Це стосується економіки всіх рівнів – підприємств, галузей, регіонів, країн.

В умовах економіки знань формується суспільство нового типу. В його основі – людина, її власний інтелектуальний капітал, під яким зазвичай розуміють:

- накопиченні корисні знання, інтелектуальний матеріал, який сформований, закріплений за підприємством і використовується для виробництва ціннішого майна. Розум стає майном, коли під впливом сили мозку створюється щось корисне, що має певну форму: перелік відомостей, база даних, опис процесу тощо;

- знання, інформацію, досвід, організаційні можливості, інформаційні канали, які можна використовувати, щоб створювати багатство. Це знання, які можуть бути конвертовані у вартість, іншими словами, це сума всього того, що

знають і чим володіють працівники, а також того, що формує конкурентоспроможність підприємства;

– економічну цінність двох категорій невідчутного майна підприємства: організаційний (структурний) капітал і людський капітал. До структурного капіталу відносяться власні системи програмного забезпечення, організація дистрибуційно-мережевої роботи, канали збуту і постачання. До людського капіталу відносяться людські ресурси всередині підприємства (ресурси персоналу), а також зовнішні людські ресурси підприємства (ресурси покупців і постачальників);

– капітал, створений людським і/або машинним штучним інтелектом та представлений інтелектуальними ресурсами [1, с. 10].

Сутність економіки знань – це інновації на основі знань – фундаментального показника якості інтелектуального капіталу. Оскільки базовим чинником виробництва, замість традиційно прийнятого фінансового, матеріалізованого капіталу підприємства є інтелектуальний капітал.

Знання, інтелектуальний капітал в недалекому майбутньому перетвориться в основне джерело багатства підприємства, будуть запорукою його прибутковості і конкурентоспроможності. Динамічні зміни в економіці, високі темпи розвитку прикладної науки додатково вимагатимуть від майбутнього фахівця безперервного оновлення своїх знань і готовності навчатися впродовж усього професійного життя.

В нинішніх умовах господарювання на перший план виходить людина як основний і безпосередній носій знань. Відбувається розширення використання інтелектуальної праці та стрімкий кількісний та якісний розвиток середнього класу, роль якого постійно підвищується. Тому майбутнє України слід пов'язувати з прискореними темпами розвитку на основі збереження існуючого інтелектуального капіталу, забезпечують швидке практичне втілення нових знань у нову продукцію, виробничі та організаційні схеми, системи, структури тощо.

Причому у розвинених країнах компанії-лідери створюють системи управління знаннями, які охоплюють процеси генерування та здобуття знань, їх формалізацію, засвоєння, накопичення, передачу, збереження, захист і використання. Для створення та підтримання конкурентних переваг і високої ефективності діяльності компаній важливим стало постійне навчання персоналу. Це змушує їх забезпечити більш швидке навчання, ніж у конкурентів, і більш швидке, ніж зміни, що відбуваються у зовнішньому середовищі, навчатися усередині (один у одного та груп) і ззовні організації (у постачальників і споживачів), навчатися у галузях, раніше не відомих, створювати сценарії й навчатися за їх допомогою тощо [2, с. 30].

Поняття «економіка знань», або «економіка, заснована на знаннях», виражає спосіб виробництва матеріальних благ, що набуває важливого значення в новому тисячолітті. Економіка знань – це економіка, яка створює, розповсюджує та використовує знання для забезпечення свого зростання і конкурентоспроможності. Вона не тільки використовує знання в різноманітній

формі, але й створює їх у вигляді науково-технічної та високотехнічної продукції, висококваліфікованих послуг і освіти.

Сьогодні концепція економіки знань стала основною теоретичною базою політики економічного зростання. Вона розкриває нову роль і місце інтелекту людини в інформаційному суспільстві, вплив інформації як головної продуктивної сили і суб'єкта виробництва на розвиток економічних систем [3, с. 9].

Нові знання дозволяють знаходити нові нетрадиційні можливості розвитку, освоювати нові природні ресурси, що забезпечує сумарне скорочення затрат і вирішення багатьох проблем на новому якісному рівні. Система знань дозволяє моделювати технології, засоби праці, виробництво у цілому, соціальні процеси, здійснювати оптимізацію їх параметрів і на цій основі створювати реальні технічні, соціальні та інші об'єкти й системи.

Для економіки, яка базується на знаннях, головною сировиною є інформація, а головним ресурсом – люди. З розвитком економіки в умовах дефіцитності багатьох видів ресурсів на перший план виходить людина. Вона завжди створювала матеріальні та духовні цінності і одночасно була і є кінцевим їх споживачем. З поступовим переходом до суспільства знань роль людини зростає. Саме людина генерує, тиражує та використовує знання для виробництва продукції, виконання робіт і надання послуг, нарощування ефективності виробництва та підвищення ефективності самих знань, які без людини не існують і самі по собі нічого не варті. Тому саме людина, причому людина розвинена, високоінтелектуальна, розглядається як головний елемент системи суспільного виробництва, який повинний постійно знаходитися в центрі уваги і який мусить розвиватися в першу чергу. І саме людині, а не виробництву в цілому повинна приділятися головна увага. Принципові зміни, які характеризують світову економіку на черговому переломному етапі її розвитку – це зміна капіталу, як найважливішого засобу економіки, на знання [4, с. 526].

За прогнозами вчених, у розвинутих країнах у XXI ст. практично всі додаткові робочі місця створюватимуться для фахівців з вищою освітою. Нині у США, Японії, ФРН кваліфіковані робітники – це ті, що вчилися щонайменше 15 років. Як видно, розвинутих країнам притаманний більш високий освітній кваліфікаційний рівень робочої сили, що, безперечно, забезпечує й вищу продуктивність праці та конкурентоспроможність продукції.

Таким чином, відбуваються принципові зміни як у пропорціях виробництва, так і в зайнятості населення. А також відбувається її реструктуризація згідно з основними напрямками інноваційної політики, та створюється певний резерв робочої сили. Дослідниками доведено, що справжнє багатство економічно розвинених країн – це розвинений інтелектуальний і духовний потенціал їх населення. Безумовно, правильною реакцією на виклик, обумовлений освоєнням нових технологій і посиленням глобалізації, є підвищення рівня освіти й поліпшення професійної підготовки робочої сили.

Список літератури

1. Фінансові інновації і шляхи підвищення компетентностей фахівців з фінансів: колективна монографія / [Під наук. ред. д.е.н., професора М. А. Коваленка]. – Херсон: ХНТУ, 2017. – 138 с.
2. Бажан І. Економічна сутність та функції інтелектуального капіталу / І. Бажан // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 2. – С. 30–35.
3. Стрижак О. О. Формування інтелектуального капіталу підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.06.01 «Економіка, організація та управління підприємствами» / О. О. Стрижак. – Харків. – 2004. – 23 с.
4. Дойль П. Маркетинг, менеджмент и стратегии. 4-е изд. / Пер. с англ. / П. Дойль, Ф. Штерн. – СПб.: Питер, 2007. – 544 с.

Кожерко Є.А.

Науковий керівник: **Семенова Л.Ю.**, к. е. н. доцент,
*Університет митної справи та фінансів
м. Дніпро, Україна*

ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ ПЕРСОНАЛУ

Характерною рисою сучасного управління на підприємстві є визнання зростаючої ролі людського чинника в системі виробництва і розвитку нових форм і методів управління персоналом, в першу чергу на рівні підприємств і фірм. Персонал є найбільш значним ресурсом будь-якого суспільства, будь-якої країни і будь-якої організації. Організації створюють спеціальні методи і системи управління професійним розвитком, кар'єрою, підготовкою резерву керівників.

В сучасних реаліях актуальним є не просто використовувати працю персоналу для задоволення потреб організації, а створити всі умови для його професійного та кар'єрного розвитку, вдало управляти кар'єрою персоналу, щоб потім вдало використати це для розвитку підприємства. Головний сенс управління кар'єрою персоналу полягає в тому, щоб все цінне, чим володіє або може мати людина організації, а саме його здатності до професійної діяльності, було ефективно використано для досягнення цілей підприємства та задоволення інтересів особистості. Тому, важливим є вміння вдало управляти кар'єрою персоналу, тобто зробити це управління ефективним для підприємства.

Перш ніж оцінювати ефективність управління кар'єрою, визначимось що ж таке «кар'єра». Дослідження сутності поняття «кар'єра» пов'язане з іменами багатьох відомих науковців. Деякі вчені прирівнюють поняття «кар'єра» з поняттям ділової кар'єри, оскільки враховується тільки її професійний аспект. Є науковці, які в поняття кар'єри включають як професійну кар'єру, так і кар'єру домогосподарок, дружин, чоловіків, успішних людей, тобто соціальну [4]. Підсумовуючи визначення понять «кар'єра», які надають різні вчені, можна зробити висновок, що кар'єра являє собою процес професійного, соціально-економічного розвитку людини, який проявляється у її просуненні по сходинках посад, кваліфікацій, статусів, винагороджень і фіксується у певній