

РОЛЬ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ІННОВАЦІЙНОМУ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

© Галаз Л.В., 2008

Поряд з підвищенням ефективності виробництва і праці, досягненням максимального прибутку головною метою підприємства в сучасних умовах є підвищення його конкурентоспроможності. Трудовий потенціал, будучи одним із основних складових елементів діяльності підприємства, безпосередньо впливає на реалізацію його стратегічних цілей забезпечення інноваційного розвитку.

Ключові слова: конкурентоспроможність трудового потенціалу, самореалізація, саморозвиток.

Next to the increase of efficiency of production and labour, profit maximization the primary objective of enterprise in modern terms is an increase of his competitiveness. Labour potential, being one of basic component elements of activity of enterprise, directly influences on realization of him strategic aims of providing of innovative development.

Keywords: competitiveness of labour potential, self-realization, self development.

Постановка проблеми

Революційні зміни, які відбуваються у технології виробництва та організації праці, висувають принципово нові вимоги до трудового потенціалу підприємства. У соціально орієнтованій ринковій економіці розвиток особистості, її загальної та моральної культури, професійного та творчого потенціалу, підвищення добробуту і зміцнення здоров'я населення є найважливішою умовою й одночасно рушійною силою науково-технічного та соціально-економічного розвитку, надійною основою стабільності та процвітання суспільства.

В наш час висококваліфіковані, мотивовані, професійно мобільні працівники стають основним чинником як виробництва, так і визначальним чинником соціально-економічного прогресу на усіх рівнях господарювання. У зв'язку з цим на ринку праці загострюється конкуренція серед найманих працівників – за найвигідніші умови продажу трудових послуг, і серед роботодавців – за найефективніший людський капітал. Тому поняття конкурентоспроможності стає узагальненою характеристикою відповідності ринковим умовам і стосовно людського фактора виробництва, а визначення, достовірне вимірювання і програмоване підвищення цього показника стає важливим завданням управління людськими ресурсами на усіх рівнях господарської діяльності заради досягнення найвищої соціально-економічної ефективності людської діяльності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Концепція конкурентоспроможного трудового потенціалу знайшла своє відображення в роботах як вітчизняних, так і зарубіжних вчених-економістів. Зокрема, у дослідженнях О.Я. Кібанова та Р.А. Фатхутдінова порушується проблема конкурентних переваг персоналу, О. Грішнова та О. Шпирко обґрунтовують критерії визначення та показники вимірювання конкурентоспроможності трудового потенціалу, О.Ю. Славгородська та В.Г. Щербак класифікують конкурентні переваги персоналу підприємства. Однак, зважаючи на вирішальне значення цієї економічної категорії, комплексне теоретичне обґрунтування ролі трудового потенціалу в інноваційному розвитку підприємства залишається актуальним та визначає необхідність подальшої наукової роботи у цьому напрямку.

Постановка цілей

Для того, щоб ефективно управляти конкурентоспроможністю трудового потенціалу, необхідно досліджувати його з різних позицій використання під час виробництва. Оскільки якісний рівень трудового потенціалу, який функціонує на ринку праці України залишається все ще не достатньо високим, то ця проблема вимагає особливої уваги, вивчення та пошуку шляхів досягнення реальної конкурентоспроможності трудового потенціалу, якість якої доводилась би до світових стандартів і конкурувала б з висококваліфікованим досвідченим трудовим потенціалом розвинених країн.

Виклад основного матеріалу

Однією з передумов успішного функціонування будь-якого виробництва є раціональне використання трудового потенціалу, який розглядається як один з найважливіших стратегічних чинників, що сприяє успішності реалізації цілей підприємства. Оскільки від рівня кваліфікації, професіоналізму та інших якісних характеристик персоналу залежать конкурентні переваги підприємств на ринку і, безумовно, конкурентоспроможність галузей та економіки держави загалом, важливо розглядати в тісному взаємозв'язку зміст категорій „конкурентоспроможність робочої сили”, „конкурентоспроможність підприємств”, „конкурентоспроможність держави”.

Конкуренція як економічний процес може розглядатися на декількох рівнях: мікроекономічному (конкуренція між працівниками фірм, підприємства, організації, відділу); мезоекономічному (конкуренція регіональна, галузева, міжгалузева); макроекономічному (конкуренція на національному ринку праці). На кожному рівні розгляду конкуренції ступінь її розвиненості визначається, з одного боку, наявністю певного конкурентного середовища, з іншого, – конкурентоспроможністю учасників ринкових відносин.

Щодо вітчизняного ринку праці, то його конкурентне середовище характеризується своєю невизначеністю, наявністю монополістичної конкуренції, можливістю впливу на рівень цін з боку роботодавців. У той самий час у працівників обмежується свобода вибору, зникає зв'язок між якістю робочої сили, результатами праці та заробітною платою, що є демотиваційним чинником.

На жаль, трансформаційні процеси, які торкнулися економіки України в останні десятиліття, не вирішили проблеми формування конкурентного середовища на ринку праці. Не останню роль у цьому процесі відіграє недосконалість законодавства, несприятливі умови для ведення бізнесу, корупція, недостатність кредитних ресурсів.

За таких умов роботодавці не поспішають залучати персонал до інноваційної діяльності, примножувати людський капітал, а, як відомо, відставання з вирішенням проблеми розвитку трудового потенціалу здатне гальмувати економічне зростання. За останні тридцять років “...жодній країні не вдалося перейти від однобічного прогресу з уповільненим людським розвитком до благодатної спіралі прогресу, в якій людський розвиток та економічне зростання взаємно сприяли б одне одному” [1].

У зв'язку з цим М. Семикіна пропонує розглядати зміст категорії конкуренції на ринку праці як системну тріаду:

– по-перше, як боротьбу за обмежений обсяг платоспроможного попиту покупців робочої сили, яка ведеться носіями робочої сили (особами, які шукають роботу) на певних (доступних) сегментах ринку праці;

– по-друге, як суперництво між роботодавцями за відбір на ринку праці найдосвідченіших працівників необхідних професій з певним рівнем кваліфікації за прийнятною ціною;

– по-третє, як суперництво між найманими працівниками (або особами, які шукають роботу) за одержання такого місця роботи (посади), яке дає змогу на вигідних умовах продажу своєї робочої сили реалізувати свої знання, професійні навички, досвід [2].

Питанням конкурентоспроможності у сфері праці приділяють належну увагу як українські, так і зарубіжні вчені. Однак поки що питання оцінки рівня конкурентоспроможності робочої сили залишаються незавершеними як в теоретичному, так і методологічному аспектах. Проте таке оцінювання має істотне практичне значення для розроблення і вдосконалення стратегії й тактики

управління персоналом підприємства в сучасних умовах. Отже, спробуємо з'ясувати, які підходи до визначення поняття “конкурентоспроможність” є найбільш повними та прийнятними для тлумачення терміна “конкурентоспроможність персоналу”.

У перекладі з латинської мови “конкуренція” (concurrere) трактується як суперництво, змагання, зіткнення. Варто зазначити, що в економічній літературі термін “конкуренція” визначається залежно від об'єкта, який вона характеризує. На погляд відомих американських економістів Кемпбелла П. Макконелла і Стенлі Л. Брю, конкуренція розглядається як “наявність на ринку великої кількості покупців і продавців і можливість для покупців і продавців вільно виходити на ринок і залишати його” [3].

Свою чергою, М. Портер визначив конкуренцію як “механізм, який спонукає підприємців слідкувати за вказівками “невидимої руки”, бо саме вона створює потужну мотивацію для учасників ринкової економіки, змушуючи тих, що виходять із власних інтересів, діяти на ринку в руслі інтересів суспільства.

Конкурентні переваги здобуваються двома способами:

- 1) забезпеченням високої якості товару, вищої, ніж в інших товарів тієї самої цінової категорії;
- 2) зниженням ціни товару порівняно з іншими товарами тієї самої якості.

За аналогією і конкурентоспроможність людського фактора можна визначити в такий самий спосіб. Проте слід зауважити, що вибір товару за показником низької ціни може здійснюватись лише в короткотерміновому періоді, оскільки в довготривалому періоді ціни на товари однієї якості мають тенденцію до вирівнювання.

Отже, конкурентоспроможність персоналу підприємства є функцією його якості та ціни. Основна увага у визначенні конкурентоспроможності має бути зосереджена на якості людського капіталу. Водночас слід оцінювати і всі витрати, пов'язані із залученням, розвитком та використанням цього капіталу на підприємстві [4].

Важливе значення має конкурентоспроможність працівника і на особистісному рівні. Чим вищою вона є, тим більші у працівника можливості вибору на ринку праці. Адже, виходячи на ринок праці для залучення робочої сили відповідної якості, роботодавці (покупці) мають за мету примноження власного доходу із залученням працівників на найвигідніших умовах. Водночас продавці робочої сили (наймані працівники) намагаються одержати роботу та винагороду за неї відповідно до кількості, якості і складності праці, відшкодувати втрачені трудовозусилля, талант, знання, вміння і трудові навички, проявлену майстерність, одержати певний соціальний захист.

Конкурентоспроможність формується як інтегральний показник тих якостей, за рахунок яких саме конкретний працівник є кращим за інших на визначеній посаді з точки зору організації, і за рахунок яких організація надає йому перевагу. Дедалі більшої ваги набуває розуміння ролі працівників у виробничому процесі не тільки з точки зору суто технічного використання людського фактора, але і з позиції трактування складного соціально-економічного явища, яке включає задоволення потреб нематеріального характеру, соціально-трудова відносина між людьми.

У сучасній економічній теорії та практиці набувають вагомого значення гуманітарні, суспільні та особисті якості людини, тому для оцінки конкурентоспроможності персоналу доцільно застосовувати як кількісні, так і якісні показники.

Насамперед потрібно з'ясувати, що саме ми розуміємо під визначальними характеристиками якості персоналу підприємства. З цього приводу О. Грішнова зазначає, “...якість робочої сили – це сукупність людських характеристик, що проявляються в процесі праці і включають кваліфікацію й особисті ділові риси працівника: фізичні характеристики (стан здоров'я, вік тощо), розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійну придатність, здатність навчатися, відповідальність, дисциплінованість, працездатність тощо” [4]. Як бачимо, у наведеному визначенні зазначено як об'єктивні характеристики працівників, які досить чітко проявляються і можуть бути доволі точно оцінені, так і суб'єктивні, які мають складніший характер і їх вимірювання є значно важчим процесом.

У сучасних умовах зростання вимог до працівників не викликає заперечень. Під впливом формування розвинутого конкурентного середовища в Україні трудовий потенціал віддзеркалює підвищення ролі людського фактора у виробництві, зростання залежності ефективності виробництва від ступеня використання трудового потенціалу. Недооцінка значення розвитку якісних характеристик трудового потенціалу призводить до зниження продуктивності і якості праці, інертності трудової мотивації, знецінення людського капіталу.

Під впливом конкуренції певною мірою змінюється філософія мотивації праці: на зміну мотивації продуктивної праці приходять мотивація конкурентоспроможної праці. Тобто трудові мотиви працівників поступово змінюються під впливом зовнішніх чинників (стан соціально-економічного розвитку країни, рівень життя населення, соціальна захищеність, матеріальний добробут працівника, названа система мотивації праці, гострота конкуренції на ринку праці тощо) та внутрішніх чинників (особливості трудового менталітету особистості, ціннісні орієнтації, звички, рівень культури, освіта, кваліфікація тощо), зростає спрямованість на постійне оновлення своїх знань та професійних навичок, тобто виникає свідомо орієнтація трудової поведінки на розвиток конкурентоспроможності своєї робочої сили, досягнення бажаної результативності праці, оскільки від цього залежить відповідність вимогам роботодавця та задоволення актуальних потреб окремого працівника [2].

Більшість підприємств, які працюють у нових ринкових умовах господарювання, потребує спеціалістів високої кваліфікації з достатнім досвідом роботи, адже вимоги ринку диктують наявність невпинного процесу удосконалення якості продукції, відтак зміна ринкової кон'юнктури чинить вплив на професійно-кваліфікаційний рівень її виробників. Отже, якісний рівень персоналу перестає бути статичним явищем і підлягає зміні під впливом чинників, які формує ринок. В умовах конкурентного середовища роботодавці змушені, керуючись метою отримання більшого прибутку, проявляти інноваційну активність, збільшувати інвестиції в людський капітал, заохочувати творчий підхід до праці.

Кожна людина має потребу у змістовній, цікавій, корисній роботі, належних умовах праці. Вона прагне до визначеності перспектив свого професійного і творчого зростання. Саме ці чинники дають змогу більшою мірою розкрити особисті цілі і прагнення кожного працівника, тобто задіяти мотиваційний механізм підвищення якісних характеристик трудового потенціалу. Адже навіть вплив суб'єктивних характеристик, таких як комунікабельність, здатність до співпраці, орієнтація на ціль, системне мислення, активність, креативність, організаторський талант здатні в певний спосіб впливати на прийняття кадрових рішень, узгодження різних заходів управління персоналом в межах стратегії підприємства.

Підвищення конкурентоспроможності персоналу є процесом, до якого повинні прагнути і самі працівники, і організація, в якій вони працюють. Розвиток навичок і кваліфікації, набуття досвіду роботи відбувається об'єктивно і змінити можна тільки термін перебігу цього процесу. Тому для підвищення конкурентоздатності працівник повинен прагнути розширювати свої знання і кваліфікацію як у цій сфері діяльності, так і в інших сферах.

Ринку праці України на сучасному етапі притаманна низка проблем. Це насамперед: невідповідність між темпами розвитку економіки і зайнятістю, незбалансованість попиту на працю, нераціональна структура зайнятості в галузях національної економіки, загострення проблем працевлаштування, невідповідність рівня заробітної плати рівню вимог до кваліфікації працівників (інколи заробітна плата не виконує навіть своєї відтворювальної функції), соціальна незахищеність працівників порівняно з розвинутими країнами, поширення неформальної та тіньової зайнятості населення, індивідуалізація трудових відносин, недостатньо ефективна діяльність профспілок [5; 6]. Ці проблеми гальмують трансформаційні процеси, посилюють складність запровадження цивілізованих інституціональних засад державного регулювання зайнятості та формування національного ринку праці, сприяють зростанню соціальної напруги в суспільстві, що, зрештою, призводить до втрати наукового, економічного і трудового потенціалу країни [6]. Саме тому в умовах тривалої політичної та економічної кризи в Україні під впливом особливостей поведінки економічно активної частини населення та фактичних проблем у сфері зайнятості збільшується

кількість суб'єктів господарювання, які заради економії ресурсів і часу, зниження ризиків та збільшення поточних прибутків не хочуть брати на себе витрати за підготовку своїх кадрів та кадрового ресурсу, переклавши цю функцію на економічно активне населення.

За цих обставин посилюється процес саморозвитку населення. На думку С. Сардака, "...Саморозвиток – це здатність людини самостійно шукати та сприймати інформацію і за допомогою неї впливати на свою особистість з метою вдосконалення продукту своєї праці. Саморозвиток є складовою частиною таких категорій, як: самоорганізація, саморегуляція, самореалізація, самоосвіта, самоуправління, самомотивація, самоменеджмент, самомаркетинг, самозайнятість, самовираження, самопізнання, самовдосконалення – та узагальнено уособлює постійне прагнення людини розвиватися, навчатися, підвищувати свою кваліфікацію з власної ініціативи" [7].

Процес саморозвитку відбувається у більшості людей протягом усього життя. Проте здатність до саморозвитку не завжди усвідомлюють й ефективно використовують люди. На здатність використовувати саморозвиток як інструмент підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу вплинуло багато чинників: історичні, політичні, соціальні, економічні, які не завжди доводили пересічному громадянину необхідність відповідальності за власну долю. У сучасних економічних умовах важливість саморозвитку населення обумовлюється економічними та морально-психологічними чинниками. Наприклад, зараз ми бачимо, що, незважаючи на усі позитивні заходи державної політики, спрямованої на підтримку безробітних (грошова допомога, професійне навчання, підвищення кваліфікації, надання тимчасових робочих місць), частина з них не може знайти собі місця праці в нових умовах і професійно та соціально деградує.

Питання активізації саморозвитку населення вимагає вирішення ще й з причини істотного прискорення науково-технічного прогресу. Якщо знання випускників на початку ХХ століття знецінювалися через 30 років, наприкінці століття – через 10, то сучасні спеціалісти повинні перенавчатись через 3–5 років [8].

Наявність великої кількості кваліфікованих кадрів на підприємствах України визначається з боку експертів однією з сильних сторін економіки нашої держави. Не можна не враховувати той факт, що Україна належить до держав, чий рівень економічного розвитку не відповідає сучасному ступеню науково-технічного розвитку та освітнього потенціалу. Склалася парадоксальна ситуація, за якою залежність економічної діяльності підприємства від кваліфікації спеціаліста є очевидною, проте неефективна система управління, відсутність мотивації до творчої активності, винахідництва, праці інноваційного змісту не сприяють продуктивному використанню трудового потенціалу.

Формування розвинутого конкурентного середовища в Україні проходить період свого становлення. Результатом його функціонування має стати реальна свобода трудового вибору, тісний зв'язок між результатами праці, якістю робочої сили, оплатою та стимулюванням праці з боку роботодавців.

Натомість в економічно розвинутих країнах провідні підприємства приділяють значну увагу професійному навчання працівників, вимагаючи від них безперервної освіти протягом усього трудового життя. Так, в Японії на деяких фірмах працівник протягом тижня повинен витратити 4 години робочого і 4 години особистого часу на підвищення кваліфікації [8].

Механізм конкуренції на ринку праці виглядає так: в результаті перевищення пропозиції робочої сили над попитом, дефіциту нових робочих місць, на ринку праці суперництво між працівниками об'єктивно загострюється. Може виникати невідповідність між робочими місцями і наявним трудовим потенціалом; посиленню конкуренції також сприяє те, що значна частина безробітних спеціалістів і фахівців займає вичікувальну позицію і не прагне якимось змінити свій статус. Можливість досягнення кількісного збігу попиту і пропозиції не обов'язково дасть позитивні результати, тому незаповнені робочі місця будуть існувати, тоді як частина громадян намагатиметься знайти роботу. За таких умов можлива поява свідомого прагнення працівника до саморозвитку.

Оскільки державних коштів на поширення системи державної освіти та перепідготовки економічно активної частини населення бракує, то саморозвиток як складова навчання, що

відбувається на власні кошти громадян, є можливістю відтворення особистісного та суспільного наукового потенціалу завдяки інноваціям та підвищенню ефективності використання виробничих ресурсів. Можна навіть припустити, що індекс людського розвитку, який формується показниками тривалості життя, ВВП на душу населення та рівнем освіти населення, багато в чому залежить від уміння громадян країни оперувати інструментами саморозвитку.

Розробляючи політику зайнятості органам державної влади, слід розвивати концепцію необхідності та доцільності саморозвитку у свідомості населення, що дасть змогу підвищити конкурентоспроможність трудового потенціалу та збільшить підприємницьку діяльність. Дієвість цієї політики забезпечуватиметься допомогою з боку держави шляхом створення умов населенню для оволодіння інструментарієм її опанування, визначення особистісних цілей, використання методики пошуку інформації, набуття мінімально необхідних економічних знань, професійних навичок, які допоможуть людині протягом усього життя витримувати зміни і знаходити форми зайнятості під час формування своєї професійної кар'єри та соціального статусу, що опосередковано впливатиме на трудовий потенціал країни.

Державні заходи щодо поширення саморозвитку повинні враховувати й інтереси провідних осіб серед економічно активного населення, які вже відбулись як вдалі учасники ринку праці. Передусім це підприємці та кваліфіковані фахівці, які вже набули навичок саморозвитку. Зважаючи на вищий рівень оплати праці за кордоном, а також зі спрощенням процесу міграції, набуває поширення еміграція підприємницького ресурсу та вивезення капіталу з країни. Так, за експертними оцінками, зараз за межами України працює понад 5 млн. її громадян, і ця цифра має тенденцію до зростання у зв'язку із задекларованою потребою об'єднаної Європи у робочій силі. Якщо буде дієвою так звана „голуба карта”, що уможливорює легітимне проживання та працевлаштування в країнах Європейського Союзу, то це може стати поштовхом до подальшого відпливу робочої сили та інтелектуального потенціалу на Захід на фоні низького рівня середньої заробітної плати в Україні та існування багатьох чинників, що перешкоджають самореалізації на батьківщині.

Наслідком поширення еміграції може бути: скорочення податкових надходжень через зменшення кількості платників податків; поширення відпливу інтелекту, що призводить до уповільнення темпів зростання науково-технічного прогресу та культурного рівня країни; старіння трудових ресурсів; посилення проблеми реадптації робітників, які повертаються після роботи за кордоном; виникнення проблем соціального характеру через тривалу роз'єднаність сімей. Тому громадяни, які мають підприємницький, управлінський, науковий досвід, повинні мати можливість самореалізуватися не тільки у професійній діяльності, а й у науці, соціальному спілкуванні.

Незважаючи на очевидну доцільність саморозвитку населення, в державі існують істотні перешкоди, що гальмують цей процес:

- по-перше, відсутність державної соціально-економічної підтримки щодо стимулювання та заохочення класу національних підприємців до реалізації соціальних проєктів, метою яких є розвиток заможності і подолання бідності населення шляхом створення умов зростання трудового потенціалу, самовдосконалення та зростання зайнятості населення;

- по-друге, зменшення кількості підприємств, які займаються впровадженням інновацій. Така ситуація призводить до зменшення можливостей працівників набувати досвіду, підвищувати кваліфікацію; відбувається зменшення попиту на інтелектуальну працю, пов'язану із розробленням та впровадженням нововведень, в належний спосіб не оцінюється праця інноваторів-раціоналізаторів, винахідників, авторів нововведень в усіх сферах трудової діяльності;

- по-третє, деградує мотиваційна сфера трудових відносин. Існує відхід від уявлення про працю як форму людського існування, самовираження і саморозвитку до праці як засобу забезпечення існування, виживання. Причина цього криється у низькій ціні робочої сили;

- по-четверте, істотна політична, економічна і соціальна нестабільність у країні призводить до частих змін законодавства, оподаткування та умов господарювання, що негативно впливає на розширення зайнятості.

Оскільки самореалізація та саморозвиток працівників є важливою проблемою сьогодення, то визріває необхідність розгляду цих категорій в узгодженні з процесом підвищення інноваційного

потенціалу. Інноваційна модель структурної перебудови економіки вимагає підбору працівників-інноваторів, ефективність діяльності яких тісно пов'язана з творчим характером праці, мотивацією досягнення успіху, індивідуальними особливостями інтелекту (його гнучкістю, дослідницькою спрямованістю), високою потребою в самореалізації. Представники інтелектуальної праці особливо цінують можливість власної професійної самореалізації, кар'єрного просування, відносної самостійності та творчості у праці; зміст роботи для них виступає значущим фактором суб'єктивного відчуття успішності, високого соціального статусу.

Зважаючи на успіхи сучасної економічної динаміки розвинутих країн, незаперечним виявляється факт того, що саме виробництво наукових знань та інформації, впровадження нових організаційно-технічних та технологічних рішень, а також активні інституційні зміни є рушійними силами, які сприяють процесу досягнення високих кінцевих результатів господарсько-економічної діяльності. Реалізація ж можливостей інноваційної інтенсифікації, які ще зберігаються в Україні, так чи інакше „замикається” на людських ресурсах і потребує нарощування науково-технічного потенціалу, накопичення (оновлення) інтелектуального капіталу. Погоджуючись з Дж. Грейсоном та К. О'Деллом, які вважають, що “саме людський капітал, а не заводи, обладнання і виробничі запаси є наріжним каменем конкурентоспроможності, економічного зростання й ефективності” [9], що економічне зростання можливе лише за умови генерування нових знань, використання цінної інформації, яка створюється високоінтелектуальними працівниками, свідомо долучаючись до процесу європейської інтеграції, а отже, – прагнучи до стрибка в постіндустріальну інформаційну глобальну економіку, ми, водночас, досі розраховуємо на забезпечення конкурентних переваг нашої продукції, насамперед за рахунок дешевизни робочої сили. Однак тільки підвищення ефективності виробництва та адекватне зростання трудових доходів є абсолютно необхідними передумовами для тих прогресивних змін у мотиваційній сфері, за яких можна отримати додаткові ефекти, пов'язані з зацікавленістю працівника у підвищенні вартості свого інтелектуального капіталу, набутті професійного досвіду та власного соціально-професійного сходження.

У сучасних умовах держава, інвестуючи в інтелектуальний капітал, забезпечує національну безпеку й конкурентоспроможність, роботодавець має прагматичні цілі підвищення ефективності виробництва, індивід – створює умови для вихідної соціальної мобільності й набуває тієї рідкісної властивості, яку не можна відібрати, – знань і умінь.

На сучасному етапі здійснення інноваційного розвитку в Україні не може бути ефективним без активної ролі держави. Збільшення вкладень в науку і освіту, збільшення доходів носіїв інтелектуального капіталу, організація фундаментальних наукових досліджень, створення вигідних умов для інноваційної діяльності у підприємстві, розвиток високотехнологічних виробництв, підвищення суспільного престижу науково-інноваційної діяльності, – ось далеко не повний перелік напрямків подолання інституційної кризи та виходу країни на траєкторію інноваційного економічного розвитку. У цьому процесі головною рушійною силою має стати сформований новий середній клас. Будучи фундаментом добробуту і соціальної стабільності у розвинених країнах, середній клас (національна буржуазія) в Україні ще недостатньо сформований. “Суспільство не ставиться шанобливо до своїх громадян, які демонструють приклади економного господарювання і економної поведінки, які не розкошують, а витрачають зароблені гроші на розширення своєї справи і творення повсюдного багатства. На жаль, сьогодні відсутня соціально-економічна політика з боку держави, яка стимулювала б і заохочувала клас національних підприємців до реалізації соціальних проектів, мета яких розвиток заможності...” [10]. Не викликає сумнівів той факт, що для опанування найбільших досягнень науково-технологічної та інформаційної революції, потрібне формування сучасної національної буржуазії, тобто “нового середнього класу” освічених працівників, інноваторів, носіїв інтелектуального капіталу.

Висновки

Підсумовуючи сказане, зазначимо, що до вирішення складних суспільних проблем потрібно передусім формувати державні механізми суспільно-економічного реформування. Проте очевидним є те, що сьогодні держава не може вирішити усі проблеми щодо виходу країни на інноваційно-

постіндустріальну орбіту. Зокрема, необхідним інструментом подолання соціально-економічної кризи є механізм реалізації синергічного ефекту групової взаємодії. Шумпетер обґрунтував, що перехід до якісно нового стану економічної рівноваги (тобто вихід із кризи) пов'язаний із груповою взаємодією наділених інноваційними якостями осіб – підприємців, у результаті якої наростаючим темпом відбувається процес впровадження нововведень (появи нових, ефективніших форм використання обмежених ресурсів).

Традиційне „ядро” системи економічних відносин – відносини власності на засоби виробництва (фізичний капітал) поступаються своїм місцем і значущістю соціально-трудовим відносинам із приводу використання знань, практичних навичок, компетентностей працівників, тобто інтелектуального капіталу. Тому ефективне функціонування економіки дедалі більше залежить від інноваційної активності носіїв інтелектуального капіталу, від того, наскільки працівники зацікавлені (матеріально й морально) у досягненні високих кінцевих результатів. Досвід показує, що це є основною передумовою підвищення інноваційної активності високоосвічених та професійних працівників, приведення людського капіталу в активний стан, у дію.

Перспективи подальших досліджень

Перспективним напрямом подальших досліджень є обґрунтування системи показників трудового потенціалу, яка б дала змогу об'єктивно оцінити можливості підприємства у сфері використання трудових ресурсів, а також цілеспрямовано керувати процесом залучення до виробничої діяльності працівників-інноваторів. Як свідчить практика, більшість підприємств не знають можливостей трудового потенціалу своїх працівників, тому проблема цілісної оцінки трудового потенціалу вимагає подальшого розроблення та обґрунтування.

1. Экономический рост и развитие человеческого потенциала: Доклад о развитии человека за 1996 год / По заказу ПРООН. – Нью-Йорк: Оксфорд юниверсити пресс, 1996. 2. Семикіна М. Філософія мотивації праці в умовах формування конкурентних відносин // Україна: аспекти праці. – 2004. – №4. – С.33. 3. Макконелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика: В 2-х т. / Пер. с англ. – М.: Дело, 1992. 4. Грішнова О., Штирко О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: критерії визначення та показники вимірювання // Україна: аспекти праці. – 2004. – №3. – С.3. 5. Гуць М. Оцінка стану ринку праці в умовах реформування економіки України // Україна: аспекти праці. – 2005. – №2. – С. 13–14. 6. Богиня Д. Трансформаційні процеси в системі формування національного ринку праці: інституційний аспект // Україна: аспекти праці. – 2005. – №1. – С.3–8. 7. Сардак С. Особливості функціонування ринку праці України та використання потенціалу саморозвитку для підвищення зайнятості населення // Україна: аспекти праці. – 2006. – №7. – С.8–12. 8. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом. Навч. посібник. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Кондор, 2005. 9. Грейсон Дж.К., О'Делл К. Американський менеджмент на порозі ХХІ века. – М.: Экономика, 1991. 10. Соскін О. Карнавальна Україна // Експрес. 17–18 лист. – 2007. – С.18.