

ЛЬВІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ БАНКІВСЬКОЇ СПРАВИ  
УНІВЕРСИТЕТУ БАНКІВСЬКОЇ СПРАВИ  
НАЦІОНАЛЬНОГО БАНКУ УКРАЇНИ

**ГУЗАР УЛЯНА ЄВГЕНІВНА**

**ОСОБЛИВОСТІ ТРАНСФОРМАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ПЕРІОД  
ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ**

**Монографія**

Львів – 2012

УДК 331.5 : [338.45 : 37]

**Науковий редактор**

*Семів Любов Казимирівна*, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки та управління персоналом

**Рецензенти:**

*Шевчук Любов Теодорівна*, доктор економічних наук, професор, завідувач відділу територіальних суспільних систем і просторового розвитку Інституту регіональних досліджень НАН України

*Другов Олексій Олександрович*, доктор економічних наук, доцент, заступник директора з наукової роботи Львівського інституту банківської справи Університету банківської справи Національного банку України

**Гузар У.Є. Особливості трансформації трудової діяльності в період формування економіки знань: Монографія. – Львів: ЛІБС УБС НБУ, 2012. – 205 с.**

У монографії розроблені теоретико-методологічні основи формування та здійснення на практиці господарювання трудової діяльності в новітніх умовах. Удосконалено поняття трудової діяльності та економіки знань, на основі системного підходу до дослідження трудової діяльності побудовано моделі впливу знаннєвих факторів на продуктивність праці. Велика увага приділяється побудові Концепції трансформації трудової діяльності в умовах переходу до економіки знань. Обґрунтовано головні напрямки трансформацій трудової діяльності, які можуть бути застосованими в українській реальності.

Розраховано на наукових працівників, аспірантів, управлінців, політиків, студентів економічних спеціальностей університетів та інших вузів, спеціалістів у галузі економіки праці та управління соціально-трудовими відносинами.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЗДІЙСНЕННЯ ТРАНСФОРМАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ПЕРІОД ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ</b>	
1.1. Економіка знань та специфіка її впливу на трудову діяльність.....	
1.2. Характеристика вимог до трудової діяльності для забезпечення переходу до економіки знань.....	
1.3. Підходи до дослідження особливостей здійснення трудової діяльності	
<b>РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА ОСОБЛИВОСТЕЙ ТРАНСФОРМАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В НОВІТНІХ УМОВАХ</b> .....	
2.1. Еволюційні етапи трансформації трудової діяльності .....	
2.2. Фактори формування та реалізації трудової діяльності в умовах переходу до економіки знань.....	
2.3. Трудова діяльність в умовах постіндустріального суспільства: оцінка особливостей та результативності .....	
<b>РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У НАПРЯМКУ ПЕРЕХОДУ ЕКОНОМІКИ НА ЗНАННЄВІ ЗАСАДИ</b> ....	
3.1. Адаптація зарубіжного досвіду трансформації трудової діяльності до українських умов.....	
3.2. Напрямки трансформації трудової діяльності в умовах переходу до економіки знань	
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	
<b>ДОДАТКИ</b> .....	

## ВСТУП

Одним із основних завдань сталого соціально-економічного зростання та прискорення інноваційної динаміки України сьогодні є перехід до економіки, яка базується на продуктивному використанні нових знань. Саме знання виступають фактором постіндустріального розвитку та є невичерпним суспільним благом, яке збільшується у процесі свого використання.

Хоча поняття економіки знань не є новим, сьогодні воно розкривається інноваційними гранями, котрі засвідчують, що трудова діяльність, здатна забезпечити прискорене інтенсивне соціально-економічне зростання, а активізація розвитку України як конкурентоспроможної держави є неможливою без розвитку знаннєвої економіки.

Основи економіки знань започаткували і розвинули відомі зарубіжні вчені Ф.Хаєк, Й.Шумпетер, Ф.Махлуп, П.Друкер. Серед російських вчених найбільш змістовні праці в досліджуваній сфері належать В.Іноземцеву, В.Макарову, В.Данилову, В.Полтеровичу, Г.Кошевій, А.Козирьову. Серед сучасних українських вчених проблеми економіки знань вивчали А.Чухно, С.Вовканич, В.Геєць, Л.Федулова, В.Александрова, Ю.Бажал, М.Данько, Л.Мусіна, В.Дем'яненко, І.Курило, В.Семиноженко, М. Долішній, С.Злупко, Л.Семів та інші. На тлі цих досліджень активізувалося вивчення в різних ракурсах трудової діяльності. Так, дослідженням проблем трудової діяльності в контексті вчення про формування та використання робочої сили займалися такі зарубіжні та вітчизняні учені, як А.Сміт, Дж.Кейнс, Б.Генкін, І.Маслова, Ю.Одегов, Н.Шаталова, Е.Лібанова, Г.Осовська, Є.Качан, О.Федонін. Питаннями генезису мотивації персоналу, які окреслюють особливості трудової діяльності в світлі мотиваційних теорій, займаються А.Колот, Г.Куліков, О.Кузьмін, Д.Богиня, М.Семикіна, Т.Занфірова, А.Ляшенко тощо. Вивченню факторів трудової діяльності на тлі дослідження людського капіталу присвячені праці таких відомих вчених в Україні, як Я.Вітвицький, О.Грішнова, О.Головінова, Г.Зелінська, У.Садова, Н.Слівінська, Л.Шевчук та інші. Праці згаданих вчених збагатили вітчизняну і світову науку.

Водночас треба взяти до уваги те, що в процесі формування економіки знань постійно трансформуватиметься трудова діяльність. У результаті виникатиме потреба до побудови нових теоретичних конструкцій як самої економіки знань, так і особливостей трудової діяльності населення в її умовах. А це вимагає перманентної уваги науковців до вивчення цього питання.

Усе це не тільки актуалізує подальше вивчення трудової діяльності в контексті формування і розвитку економіки знань, але й зумовило вибір теми дослідження, яка є надзвичайно потрібною та своєчасною.

Мета монографії полягає в обґрунтуванні теоретичних положень та розробленні практичних рекомендацій щодо трансформації трудової діяльності в умовах переходу до знаннєвої економіки. Для досягнення мети автором передбачалося реалізувати такі завдання: розкрити сутність та взаємозв'язок дефініцій трудова діяльність та економіка знань; окреслити вимоги до трудової діяльності для забезпечення переходу до економіки знань в контексті теоретичних знань; проаналізувати підходи до дослідження трудової діяльності; охарактеризувати еволюційні етапи трансформації трудової діяльності; проаналізувати фактори формування та реалізації трудової діяльності в умовах переходу до економіки знань; дослідити методичні підходи до оцінки трудової діяльності в умовах постіндустріального суспільства; побудувати моделі впливу знаннєвих факторів на продуктивність праці; окреслити можливості використання зарубіжного досвіду для обґрунтування трансформації трудової діяльності в умовах переходу до економіки знань в Україні; визначити підходи до формування напрямків трансформації трудової діяльності в стратегічній документації України; розробити Концепцію трансформації трудової діяльності в умовах переходу до економіки знань.

Автор обґрунтовує, що трудова діяльність в умовах економіки знань набуває інтелектуальних рис, роль працівника незмірно зростає, але працівника освіченого, який може активно створювати нові знання, використовувати ці здобуті знання у щоденній діяльності, продукувати нові ідеї, тим самим постійно удосконалюючи

процес виробництва та управління. Саме на основі знань з використанням наукомістких та інформаційних технологій відбувається зростання продуктивності праці, а отже, ставляться нові вимоги до трудової діяльності індивідів.

На основі системного підходу побудовано теоретичну модель та аналітичні моделі впливу знаннєвих факторів, розмежованих за етапами відтворювання знань, на продуктивність праці (валовий регіональний продукт на душу населення). Розрахункові параметри регресійних моделей вказують на існування значних резервів в трудовій інноваційній діяльності (етап виробництва знань), низки проблем, що пов'язані із вибором моделі економічного розвитку України, труднощами становлення національної та регіональних інноваційних систем (етап передачі та використання знань).

В процесі дослідження автором обґрунтовано поняття плинності технологій, яке запропоновано визначати через темп зміни певної технології на більш нову і досконалу, виражену в роках, що минає між однаковою фазою життєвого циклу двох технологій, які замінюють одна одну. Використання зазначеного показника дозволить аналізувати діапазон розвитку економіки знань. Також запропоноване визначення тривалості етапів еволюції трудової діяльності у ХХ – поч. ХХІ ст., в основу виокремлення яких покладено діапазон зміни структури зайнятих, що сформувалася під впливом дії низки соціально-економічних факторів.

Автором окреслено можливості використання зарубіжного досвіду для обґрунтування трансформації трудової діяльності в умовах переходу до економіки знань в Україні шляхом виділення, обґрунтування та впровадження трьох головних напрямків трансформацій, а саме: впровадження інноваційної діяльності, гнучкої організації праці та безперервної освіти. Пропонується скористатися в Україні позитивним досвідом Європейської Комісії, яка ініціювала створення єдиної Програми навчання протягом життя на 2007-2013 рр., в рамках котрої об'єднано різні освітні й навчальні ініціативи з метою прискорення розвитку знаннєвого суспільства. В Україні важливо цей досвід використати при розробці Концепції трансформації трудової діяльності в умовах переходу до економіки знань.

На основі врахування всіх раніше розроблених концепцій регулювання процесів і явищ у сфері праці, використання оцінки головних переваг, недоліків, можливостей й загроз для трудової діяльності в нових економічних умовах знаннєвої економіки автором розроблено Концепцію трансформації трудової діяльності в умовах переходу до економіки знань.

В монографії містяться результати, які мають практичне значення: вони можуть бути використані при формуванні та обґрунтуванні економічної політики держави, в управлінні розвитком міст, адміністративних районів та регіонів.

## РОЗДІЛ 1

# ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЗДІЙСНЕННЯ ТРАНСФОРМАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ПЕРІОД ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ

### 1.1. Економіка знань та специфіка її впливу на трудову діяльність

Сьогодні розбудова суспільства знань стає викликом для подальшого розвитку України як конкурентоспроможної держави. Здатність до генерації, використання та розповсюдження нових знань є основою конкурентоспроможності національної економіки та базовою передумовою прискореного інтенсивного соціально-економічного зростання [1]. Перед українським суспільством постає нагальна потреба в поступовому переході до інноваційної моделі розвитку економіки України, основою якої стають знання. Саме спроможність до продукування, накопичення та ефективного використання знань надають новітній економіці конкурентні переваги. Зменшення ваги сировинних та географічних чинників (доступ до природних джерел сировини, зручні транспортні маршрути, місткий ринок дешевої робочої сили) та зростання значення знаннєво-інтелектуальних ресурсів дозволив вийти на лідерські позиції державам, що не мають значних запасів природних ресурсів, натомість основну увагу зосередили на продукуванні знань, які стають основним економічним ресурсом. В економіці знань запорукою успіху стають інновації та підприємництво, яке ґрунтується на знаннях, розвиненій інноваційній інфраструктурі (Інтернет, бази даних, телекомунікації, мобільний зв'язок тощо).

Основою розвитку нової економіки стають знання, які формують новий вид власності - інтелектуальну власність, яка стає високоліквідним товаром, що має специфічні властивості. Як нематеріальний цей товар формує матеріальну основу розвитку країни, визначає ефективність економіки у майбутньому, а джерелом економічного зростання стає продукування ідей, на основі яких постають нові знання як конкурентоспроможний товар [2].



Концепція знаннєвої економіки сформувалася в процесі аналітичного узагальнення закономірностей економічного розвитку світової спільноти за останні 15-20 років. Цей період характеризується безпрецедентним зростанням впливу науки і нових технологій на соціально-економічний розвиток усіх країн.

Існують різні підходи до визначення суті поняття «економіка знань»:

- економіка, що створює, розповсюджує та використовує знання для забезпечення свого зростання та конкурентоспроможності. Головним виробничим ресурсом стають інформація та знання;

- економіка, яка створює, поширює та використовує знання для забезпечення свого зростання та конкурентоспроможності, застосовуючи свої знання у різноманітних формах – високотехнологічної продукції, висококваліфікованих послуг, наукової продукції та освіти [3];

- економіка, у якій головною продуктивною силою є наука, відповідає такій економіці суспільство знань, що характеризується найвищим рівнем розвитку творчого потенціалу людської особистості як носія і генератора знань [4, 52-56];

- економіка, де основною рушійною силою прогресу є знання, зосереджені у людському капіталі та інформаційному навколишньому середовищі, де людина розглядається не лише як фактор виробництва (праця), але й як його результат. Процес розвитку такої економіки полягає в акумулюванні резерву здібностей і набору потреб людини;

- принципово нове утворення, яке має прийти на зміну економіці винищення та експлуатації природи, економіці сліпого бажання людини отримати максимум прибутку. Її основою є не споживацький мотив людини, а прагнення задовольнити свої потреби таким чином, щоб не завдати шкоди природі, сприяючи при цьому її відтворенню. Економіка знань покликана задовольнити потреби вищого рівня: самореалізація, духовне зростання особистості та ін. [5];

- економіка, що створена на засадах знань (Knowledge economy), в котрій більшу частину валового внутрішнього продукту (ВВП) забезпечено діяльністю з виробництва, обробки, зберігання і розповсюдження інформації і знань [6];

• економіка, в якій джерелом зростання є як спеціалізовані (наукові), так і повсякденні знання, в результаті використання яких, поряд з природними ресурсами, капіталом і працею домінуючим фактором стають процеси накопичення і використання знань, внаслідок чого постійно зростає конкурентоспроможність економіки. Визначальним стає інтелектуальний потенціал суспільства, на який вона спирається і який є сукупністю повсякденних (буденних) і спеціалізованих (наукових) знань, наявних у свідомості людей та матеріалізованих у технологічних способах виробництва [7, 32].

Як бачимо у всіх підходах основна увага надається знанням як основі прогресивного інноваційного розвитку економіки та суспільства. Отже, *економіка знань – це наука, в якій за допомогою інтелектуальних здібностей, накопичення, самозростання і реалізації знань, передавання та зберігання інформації збагачуються усі галузі та всі учасники економічних процесів.*

До основних складових економіки знань більшість дослідників відносять [4, 53-54; 8]:

- якісну і безперервну освіту;
- економічні стимули та інституційний режим, що заохочують до ефективного використання національних і глобальних знань в усіх секторах економіки;
- ефективну інноваційну систему, що об'єднує в єдиний комплекс економіку (бізнес), наукові та різного роду дослідницькі центри і навчальні заклади. Для розвитку національної економіки необхідно створювати національну інноваційну систему, яку утворюють сукупність інститутів, що здатні забезпечити розвиток інноваційних процесів в межах країни;
- динамічну інформаційну інфраструктуру, яка надає інформаційні та комунікаційні послуги суб'єктам ринку, державним установам та всім прошаркам населення. Інфраструктура стає основою для охоплення всіх жителів планети цифровими технологіями, тобто надання універсального, стабільного і прийняттого в ціновому відношенні доступу до ІКТ для всіх, з метою забезпечення

надійного підключення і доступу для віддалених та маргіналізованих районів на національному і регіональному рівнях. Інформаційно-комунікативна інфраструктура повинна стати базою для створення інших інфраструктур. Через її розвиток можна створити єдиний простір для управління, фінансового забезпечення та інформаційного обміну;

- державу як ініціатора та координатора становлення й розвитку економіки знань.

На нашу думку, необхідний ґрунт для розвитку економіки знань зобов'язана забезпечити держава. Саме держава повинна стати ініціатором, стимулятором та координатором розвитку економіки на знанневих засадах. Ці функції можна успішно виконувати, створивши в країні відповідний інституційний режим, який повинен забезпечуватися стимулами економічного розвитку. Як зазначають науковці, для досягнення максимальних переваг інформаційного суспільства в соціальній, економічній і екологічній сферах органам державного управління необхідно створити надійне, прозоре, недискримінаційне, правове, регламентне і політичне середовище [9]. Для цього органи державного управління повинні сприяти створенню сприятливих, прозорих, сприяючих розвитку конкуренції і політичних, правових, регламентних рамок, що забезпечували б належні стимули для інвестицій і розвитку громад в інформаційному суспільстві (рис.1.1).

Наступним кроком повинно стати створення умов для здобуття якісної освіти, яка стає необхідним атрибутом професійного розвитку не лише молоді на початку трудової діяльності, але й осіб будь-якого віку і рівня інтегрованості у трудовий процес. При цьому виникає ситуація, чим вищу та відповідальнішу посаду займає особа, тим більше їй необхідно вчитися, оскільки знання, здобуті вчора, вже завтра можуть стати морально застарілими і непридатними для використання у трудовій діяльності та ефективному менеджменті. Якісна освіта стає фундаментом розвитку системи науки, від якої найбільше залежить майбутній інноваційний розвиток економіки. Наприклад, це проявляється у зростанні частки продукції галузей високих технологій в експорті продукції обробної промисловості. За цим

показником частка Фінляндії становила 5% у середині 80-х рр. минулого сторіччя, а тепер - 20%. Цей показник був відповідно у 1980 та 1998 рр.: в США – 19% і 27,5% (абсолютний обсяг високотехнологічного експорту відповідно дорівнював (у млрд. дол. США): 55 і 190); Південній Кореї – 7,7% і 24,4% (2 і 33); Китаї – 5,6% і 15,6% (1 і 27). Причому аналітики відзначають, що в малих країнах раніше експорт переважно формувала моно галузь, а тепер високотехнологічний експорт є диверсифікованим [10].

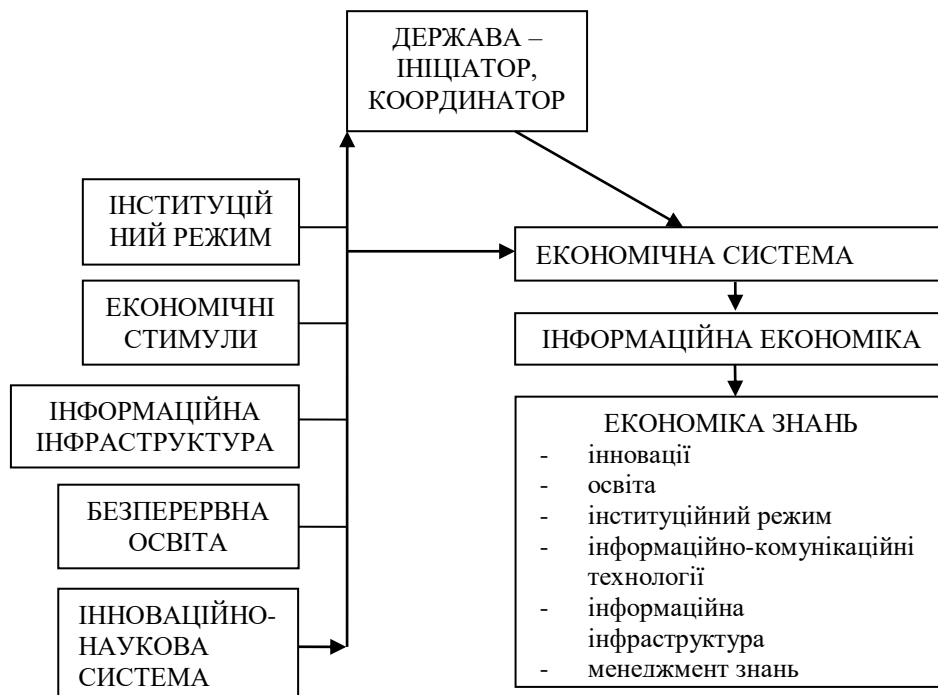


Рис 1.1. Роль держави у здійсненні трудової діяльності на етапі побудови економіки знань\*

\*Розроблено автором

Знаннєвий розвиток неможливий без створення розгалуженої інформаційної інфраструктури, основу якої складає використання інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) для створення технологічних інновацій, конвертування їх у нові товари і послуги та в цілому підвищення їх доданої вартості на усьому економічному ланцюгу – „від ідеї до товару чи послуги” [12]. Саме бурхливий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій став потужним інструментом прискорення змін для роботи з інформацією та знаннями.

Економіка знань стає підґрунтям і основою розвитку „інноваційної економіки”, фундаментом якої є продуктивні знання та якісна змістовна освіта, що обумовлюють спроможність до втілення гуманітарно-інтелектуального капіталу у результати виробничої діяльності. Головна відмінність економіки знань від так званої „товарної економіки” полягає у зміні об’єкту купівлі-продажу, що підкріплюється безперервним технологічним оновленням виробництва та самовідтворенням його „знансєвих” чинників, їх невідчуженністю в процесі економічного обміну, швидкому оновленні та відносній доступності для використання [13].

Економіка знань та інформаційна економіка мають цілий ряд особливостей, які безпосередньо формують засади їх діяльності (табл.1.1).

Таблиця 1.1

Порівняльна таблиця парадигм інформаційного суспільства та суспільства знань\*

<i>Парадигма інформаційного суспільства</i>	<i>Парадигма суспільства знань</i>
Національні і певною мірою міжнародні контексти розвитку	Світовий інформаційний контекст людського розвитку
Розвиток особистості на засадах загальної грамотності та базових знань і вмінь	Індивідуальний розвиток здібностей особистості для найкращого розкриття персонального та суспільного потенціалу
Універсальний вибір стандартів	Індивідуальні орієнтири розвитку
Зовнішній контроль і дисципліна	Внутрішній контроль та самодисципліна
Об’єктивне оцінювання за встановленими стандартами	Самооцінка і командне оцінювання
Дотримання існуючих стандартів мислення, навчання і роботи	Погоджене розуміння щодо стандартів
Адаптація до наявних методів і ресурсів	Самовизначення у навчанні та роботі
Орієнтація на авторитети керівників	Гнучкість у генеруванні нових можливостей

\*Джерело: [11]

У науковій літературі робилося чимало спроб порівняльного аналізу постіндустріального та індустріального суспільств, одна з таких спроб представлена у табл.1.2.

Таблиця 1.2

Особливості економічних систем

	Доіндустріальне	Індустріальне	Постіндустріальне
Основний виробничий ресурс	Сировина	Енергія	Знання

продовження Таблиці 1.2

Характер виробничої діяльності	Добування	Виробництво	Обробка
Технологія	Трудомістка	Капіталомістка	Наукомістка
Основний тип взаємодії	Людина - природа	Людина – перетворена людиною природа	Людина - людина

\*Джерело: [14]

На нашу думку, показані в табл.1.2 особливості економічних систем не дають повного уявлення про зміни, що відбуваються в економіці з переходом на знаннєві засади. У табл.1.3 ми спробуємо розширити та глибше розкрити особливості індустріальної та постіндустріальної економіки.

Таблиця 1.3.

Порівняльна характеристика індустріальної та постіндустріальної економіки\*

	<i>Індустріальна економіка</i>	<i>Знаннєва (постіндустріальна) економіка</i>
Продукт виробництва та продажу	Товар (матеріальна річ)	Послуга, знання
Основа виробництва	Матеріальна, вичерпна	Знаннєва, творча, нескінченна
Інфраструктура	Транспортна	Інформаційна (Інтернет, бази даних, телекомунікації)
Джерело економічного зростання	Продуктування товарів	Продуктування ідей
Ринок	Локальний, регіональний	Глобальний, віртуальний
Просторова детермінованість	Пряма	Опосередкована (мін. витрати на транспортування носіїв знань)
Економічні переваги	Сировина, транспортні маршрути, робоча сила	Інновації та інноваційне підприємництво
Експорт	товар	Знання-товар, послуга
Кількісне використання	Обмежене або одноразове	Необмежене, використання знань лише сприяє їх кількісному зростанню
Тривалість життя товару	Від кількох років до кількох десятків років	Від кількох годин до кількох років
Вимоги до освіти	Диплом	Безперервна освіта
Вміння	Вузька спеціалізація	Універсалізація діяльності, гнучкість
Особливості трудової діяльності	Віддача засвоєних знань і вмінь працівниками	Інвестиції в нові знання і вміння та їх використання у трудовій діяльності

\* Розроблено автором

Отже, основними ознаками економіки знань є: підвищення «знанне-місткості ВВП»; зростання питомої ваги нематеріальних активів (ноу-хау, інформаційних систем, патентів); зростання частки нематеріальних товарів у міжнародній торгівлі; зростання витрат на науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи; зростання інвестицій в освіту, науку, охорону здоров'я та навколишнє середовище [15].

Як уже зазначалося, невід'ємною складовою та основою розвитку економіки знань є самі знання та інформація, які в контексті дослідження потребують додаткового розгляду.

Поняття “інформація” (information) використовується в усіх галузях науки і у перекладі з латинської мови означає роз'яснення, виклад; тобто йдеться про відомості (або їх сукупність), про предмети, явища й процеси навколишнього світу. Сьогодні поняття інформація набуло багатозначності й інтерпретується залежно від сфери вживання. Найбільшого поширення набули два підходи до трактування інформації. За першим підходом інформація трактується як внутрішня глибинна основа будь-якої речі чи явища, його суть, ядро або як відомості про предмети, факти, особистості, явища і процеси, навколишній світ незалежно від форми їх представлення [16]; повідомлення про події, що відбуваються як у зовнішньому по відношенню до системи середовищі, так і в самій системі [17, 69], інформацією називають також будь-яке повідомлення або передачу відомостей про будь-що, що заздалегідь не було відоме [18, 8].

Інформація, – підкреслює Б.В. Бірюков, – існує там, де є розмаїття, неоднорідність. Інформація “виявляється” тоді, коли хоча б два “елементи” у сукупності різняться, і вона “зникає”, якщо об’єкти “склеюються”, “ототожнюються” [19, 9]. Під інформацією розуміють також корисний зміст про річ, явище, факт, людину, суспільство, державу тощо, тобто вилучені із них, чи про них дані.

Згідно другого підходу поняття „інформація” трактується як фундаментальне наукове (первинно-об’єктивне) *знання* про явища, властивості та закономірності

перебігу природних процесів, а також усі інші знання людства, які фактично походять від первинно-об'єктивних, здатні функціонувати в свідомості людей і в різних формах суспільного життя та історично зберігатись на інертних щодо їхнього змісту речовинно-енергетичних носіях [20]; це певні знання, відомості про когось-небудь, що-небудь, які зберігаються, передаються незалежно від місця, форми і формату їхнього завдання. Інформація – феномен, що відрізняється від майна, речі за своєю фізичною суттю [21]; це інструмент та форма знань, що являється потенційним товаром, який можна купити та продати на ринку [22, 20-22]; це не просто нове знання, а зміна знань, розширення уявлення спостерігача щодо мети і шляхів її досягнення. Інформація є величиною відносною, тому що завжди зі знаком питання, та величиною векторною – спрямована (щодо мети системи) зміна уявлення спостерігача [23, 45].

В умовах економіки знань інформація виступає як особливий об'єкт договірних відносин, пов'язаних з її пошуком, добором, збереженням, переробкою, поширенням та використанням у різних сферах людської діяльності [24, 35]. У інформації з'являються особливі риси товару, якості якого (споживча вартість, відчуження у формі купівлі-продажу тощо) проявляються поза залежністю від кількості витраченої на її вироблення розумової праці [25].

Обертаючись у економіці як товар або ресурс, інформація має певні властивості (невичерпність, відсутність чіткої локалізації, є нематеріальною, не підлягає фізичному зносу). Незважаючи на те, що інформація може виступати об'єктом власності та обміну, саме право власності не суперечить можливості її обміну і поширення, а стає джерелом доходу власника. Саме споживання інформації сприяє формуванню нового знання.

Узагальнення наведених вище підходів дозволяє стверджувати, що інформація є базовою складовою знань – інтелект на основі інформації здатний творити нові знання. Тому принципового значення набуває співвідношення знань і інформації, їхніх загальних рис і розходжень.



Знання – це адекватне відображення дійсності, осмислене та виражене у вигляді ідей (понять, уявлень про якийсь предмет чи явище). Але не всі знання стають інформацією. Тому, що інформацією стають лише знання, яким притаманний елемент новизни, корисності, ті які можуть бути корисними в контексті певної мети і набувають характеру повідомлень, сприяючи її реалізації. Таким чином, інформація – це знання для інших, автономні щодо їх первісного живого носія (генератора), що стали повідомленнями. До них належать знання, зафіксовані в статтях, книгах, патентних описах, в управлінських документах, алгоритмах, програмах і т.д. [26]. Інформація є інструментом знань, тому знанням вона бути не може. Вона залишається формою знань, стабільною, індексованою по відношенню до часу та користувача [22, 21].

Людство завжди цікавив зміст терміну «знання» у зв'язку з постійною історичною його зміною. Швидкість зміни змісту і об'єму інформації надавало знанням таких регулятивних властивостей, як швидкозмінність, відносність та нестійкість. Знання – це обізнаність у чому-небудь, сукупність відомостей з будь-якої галузі, набутих у процесі навчання, дослідження [27]. Вони характеризуються властивістю самозростати, кількісно збільшуватися у процесі їх споживання. Як економічний ресурс, знання, на думку А.Р. Вифлеємівського, являються суспільним благом, яке не зменшується у процесі його використання і характеризуються невідчуженістю та незалежністю вартості створених знань від інтенсивності їх подальшого використання [28, 283-284].

Сутнісна характеристика знання розкривається у працях таких теоретиків постіндустріального суспільства, як П. Друкера (знання – це бізнес; знання ефективно лише тоді, коли є реалізованим у світі ринків і технологій), Д. Белла (знання – „колективне благо”, оскільки за своїм характером з моменту створення стає доступним всім), Е. Тоффлера (знання – найдемократичніше джерело влади), М. Портера (знання – фактор створення конкурентних переваг) та ін. [29, 205 - 208]. Отже, знання – це результат пізнавальної діяльності людини, об'єктивізований знаковими засобами мови, має інформаційну природу та характеризується ознаками

продуктивності, структурованості та латентності. Перетворення інформації на знання є результатом інтелектуальної діяльності людини [24, 35].

Академік В.І. Вернадський під знанням розумів емпіричний факт за іншими уявленнями – відтворювальні факти, ті, які піддаються перевірці та можуть бути використані для подальшого пізнання і разом з тим є особливим видом ідеалізації.

Наукові знання відрізняються низкою особливостей: специфічністю, конкретністю, емпіричністю, перевіркою та системністю.

В умовах економіки, що заснована на знаннях, тлумачення категорії знання слід доповнити, надати їй економічного змісту, оскільки знання виступає основним товаром, засобом примноження та розвитку людського капіталу.

Знання якими володіє конкретний індивід поділяють на п'ять основних видів: практичні (професійні), інтелектуальні (задовольняють інтелектуальні потреби), духовні (спрямовані на пізнання Бога), непотрібні (залишаються поза сферою інтересів суб'єкта), буденні (задовольняють дрібну допитливість).

В економіці існують різні підходи до класифікації знань. На рис. 1.2 наводимо найбільш поширені підходи до класифікації за Базилевичем В.Д.

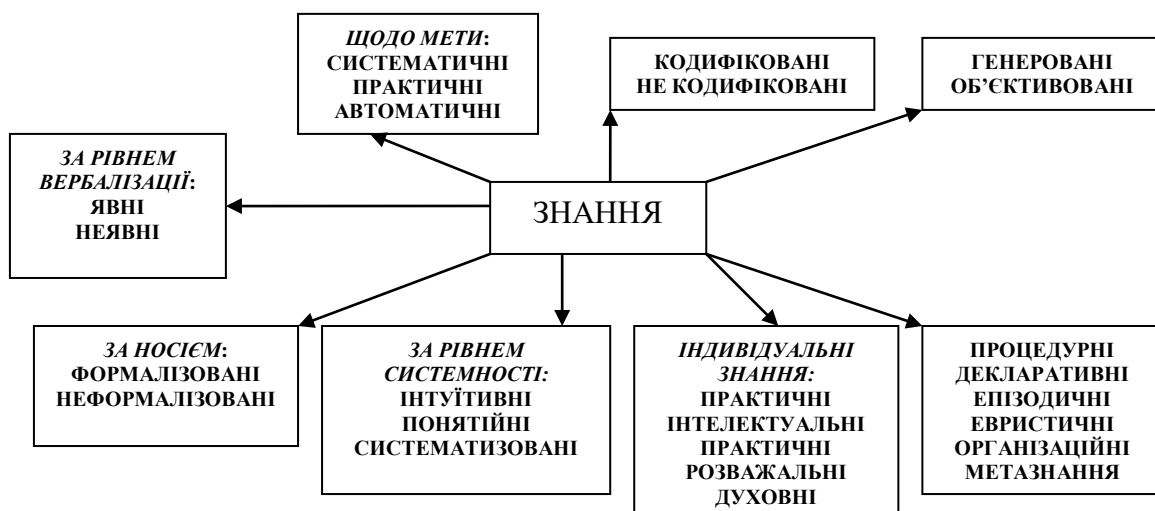


Рисунок 1.2. Підходи до класифікації знань [24, 37].

В умовах економіки знань будь-який вид індивідуальних знань особи за певних обставин може стати товаром. Практичні знання уже є товаром, оскільки за їх реалізацію або вміння і навички набуті на їх основі особа одержує плату.

Інтелектуальні знання стимулюють інтелектуальну активність індивіда, бажання самореалізації, самовдосконалення, результатом яких стає творчість, породження нового знання, яке індивід може реалізувати як товар або залишити для власного використання. Буденні та непотрібні знання в певні моменти життя особистості можуть стати товаром за умов надзвичайно стрімких змін навколишнього світу, а знання, які вчора здавалися непотрібними, сьогодні можуть стати основою для створення нових знань. Духовні знання у пересічної особистості безпосередньо не стають товаром, проте вони допомагають самоутвердженню особі, відкривати та розвивати у собі творчий потенціал, а творчість – це запорука інноваційної активності.

У літературі також зустрічається поняття типів знань, за яким знання типізуються за характером на «що», «чому», «хто», «як» та «де» (рис. 1.3).

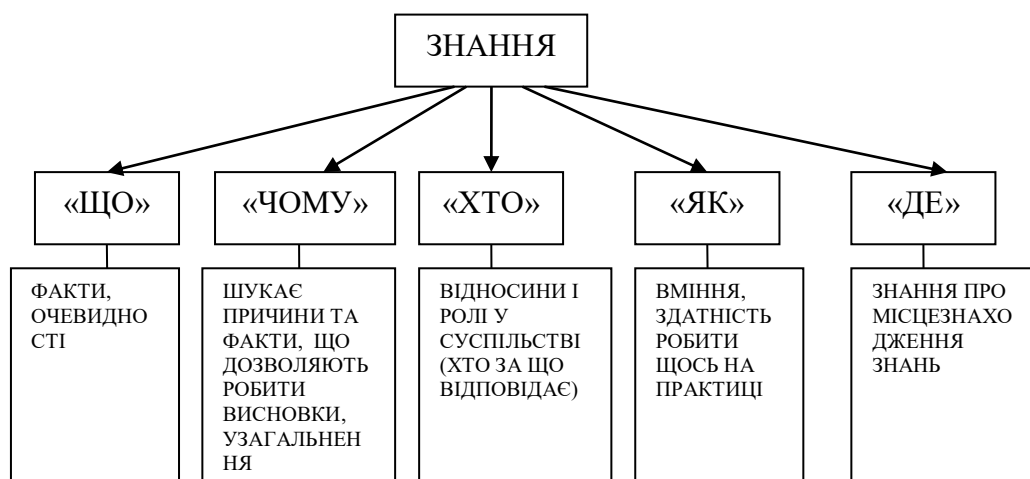


Рис. 1.3. Типи знань [Складено за: 30]

Головною особливістю знань в умовах нової економіки є набуття ними властивостей товару, тобто знання набувають властивості капіталізуватися. Капіталізацію знань розуміють як процес реалізації об'єктів інтелектуальної власності із перенесенням вартості нематеріальних об'єктів на вартість продукції, що виробляється [31].

Початковою точкою руху інновації науковці відзначають невербальні, невиражені знання, які є дуже індивідуальними, їх важко формалізувати та ще важче розповсюдити. Невербальні знання втілюються у праці на індивідуальному рівні —

специфічна професія, особлива технологія чи ринковий продукт, здатність працювати як група або команда. Такі знання частково складаються з технічних навичок (зв'язані навички — ноу-хау). Невиражені знання створюються через пізнання, практику. Для того, щоб перетворити невербальні знання у точні використовується своєрідна спіраль знань: спершу потрібно вивчити невербальні особливості досліджуваного об'єкта чи явища, тобто провести процес соціалізації знань. Пізніше необхідно перекласти ці особливості мовою точного знання, тобто проводиться їх артикуляція. Надалі ці знання стандартизуються та використовуються для створення нового продукту, одночасно збагачуючи власну базу невиражених знань, проходить процес інтернаціоналізації (використання отриманих точних знань для розширення бази власних невербальних знань) [32].

Оскільки цінність знань незмірно зростає та стає запорукою економічного розвитку суспільства явною стає вартість знань. Знання отримують чітку грошову вартість, їх купують з метою подальшого продажу, вони користуються попитом на ринку та стають запорукою одержання доходу за умови раціонального використання.

Ми вважаємо, що знання – це інтелектуальний продукт, важливий економічний ресурс інноваційного суспільства, процес набуття та закріплення якого характеризується самозростанням та невідчуженням. Знання створюється внаслідок трудової інтелектуальної діяльності та є невід'ємною рисою знаннєвого суспільства. Джерелом знань служить інформація та дані, які в процесі інтелектуальної діяльності набувають структурованого вигляду (рис. 1.4).



Рис. 1.4. Трансформація даних у знання

Таким чином, на сьогодні основним капіталом стає інтелект, сукупність носіїв якого створюють інтелектуальні ресурси, які здатні здійснювати інтелектуальну трудову діяльність, в основі якої лежить продукування нових знань. Перед Україною постає виключно важливе та непросте завдання мобілізації і розвитку інтелектуального потенціалу та активізації процесів інтелектуалізації трудової діяльності на основі формування інноваційних пріоритетів діяльності [33].

Основу розвитку будь-якої економічної системи складає трудова діяльність кожного індивіда. Економіка знань не є винятком, однак в нових соціально-економічних умовах відбувається трансформація поняття трудова діяльність, яке набуває нових рис і властивостей.

В умовах переходу економіки країни на знаннєві засади значно зростає роль освіти, трудова фізична діяльність витісняється творчою активністю, змінюється тривалість робочого дня, місце і графік роботи, вимоги до вмінь конкретного працівника, колективу вирішувати поставлені перед ним завдання. За таких умов змінюються і чинники, які впливають на мотивацію людини щодо праці. Якщо у традиційній економічній системі головними мотивами є економічні (матеріальні вигоди), то в економіці знань поряд із ними все відчутнішу роль грають “ідейні” мотиви [5].

Трудова діяльність в умовах економіки знань набуває інтелектуальних рис, роль працівника незмірно зростає, але працівника освіченого, який може активно створювати нові знання, використовувати ці здобуті знання у щоденній діяльності, продукувати нові ідеї, тим самим постійно удосконалюючи процес виробництва та управління. Саме на основі знань з використанням наукомістких та інформаційних технологій відбувається зростання продуктивності праці, а отже ставляться нові вимоги до трудової діяльності індивідів. Якщо у традиційній економіці кінцевим продуктом трудової діяльності є товар матеріальний, то в умовах економіки знань кінцевим продуктом трудової діяльності стають знання, вартість яких незмірно зростає, саме знання виставлені на ринок для продажу стають найціннішим товаром економіки знань.

В умовах прогресивного зменшення людського капіталу виникає необхідність суттєво підвищувати продуктивність трудової діяльності кожного працівника, оскільки лише активна та творча інтелектуальна трудова діяльність дозволить безперервно створювати нові знання, що сприятиме переходу економіки держави на знаннєві засади.

Для того щоб охарактеризувати вимоги до трудової діяльності в умовах переходу до економіки знань, необхідно конкретизувати значення поняття трудова діяльність. На сьогодні поняття трудової діяльності не є чітко сформульованим та дослідженим. Багато вчених в галузі економіки, соціології, філософії, психології ототожнюють трудову діяльність і працю. Тому поняття трудової діяльності потребує більш детального дослідження та обґрунтування.

Варто констатувати той факт, що категорія „трудова діяльність” в радянській літературі трактувалась як матеріальний фізичний процес перетворення предметів на продукти матеріального виробництва. На нашу думку, це було великою помилкою, оскільки призвело до ототожнення трудової діяльності лише як фізичної, як процес матеріального виробництва. Наслідком цього було неврахування ролі розумової (інтелектуальної) діяльності як більш продуктивної та соціально значущої [34]. Відповідно у структурі трудової діяльності виділяли мету, засоби праці, предмети праці, використані технології, а для характеристики трудової діяльності використовували такі параметри як ефективність, продуктивність, розподіл праці. Сьогодні ж окрім матеріальної виділяють духовну трудову діяльність, у яку включають пізнавальну, ціннісно-прогностичну та прогностичну діяльність.

У економіці під трудовою діяльністю розуміють доцільну форму професійної активності індивіда, що зумовлена техніко-технологічними засобами, які не залежать від суб'єктивних побажань. Трудова діяльність – це відносно жорстко фіксована в просторі і часі доцільна низка операцій і функцій, які виконують люди, об'єднані у виробничі організації.

Трудова діяльність пов'язана із розподілом благ, послуг, цінностей та ідей, організацією і управлінням працівниками зайнятими в суспільному виробництві;

забезпеченням обміну продуктами діяльності та їх еквівалентами, а кінцевою метою такої діяльності є: створення матеріальних благ, надання послуг різного цільового призначення, виробництво наукових ідей, збереження і передання інформації [35, 466].

Академік А. А. Чухно розмежовує поняття трудової діяльності із поняттям праці. Трудова діяльність не обмежується процесом праці. Діяльність – це специфічна форма ставлення до навколишнього світу, змістом якої є його доцільна зміна і перетворення в інтересах людей, зміна, яка містить мету, засоби, результат і сам процес [36, 292-317].

Нерідко трудова діяльність характеризується, як механічне поєднання елементарних стандартних рухів, не враховуючи психологічні закономірності їхньої регуляції. Одним із засобів впровадження прогресивних методів праці на виробництві є знаходження методів діяльності, які відповідають конкретним виробничим умовам. Трудова діяльність є частиною виробничого процесу, під якою розуміють зміни, які зазнає предмет праці і дії працівників, які спрямовані на зміну предмету праці [37].

Відносно до діапазону впливу, то трудова діяльність – це тривалий процес, який займає весь період трудового життя людини. В умовах економіки знань трудова діяльність не лише займає усе трудове життя особистості, але вимагає постійного вдосконалення своїх знань та навичок, інтелектуального самовдосконалення, розкриття та розвиток творчого потенціалу, що стає запорукою розвитку знаннєво-інноваційної економіки.

Поняття „трудова діяльність” із розвитком економіки знань зазнавало значної трансформації. Науковці трактували цей термін як доцільну форму професійної активності індивіда, зумовлену техніко-технологічними засобами; інші як структуру в якій здійснюється процес перетворення інформації та енергії, ще інші ототожнювали поняття „трудова діяльність” із поняттям „праця”.

Основною вимогою до трудової діяльності в умовах економіки знань стає необхідність безперервного продукування нового продукту – знань. Завданням

працівника, який в результаті трудової діяльності створює нове знання, стає зміна не лише себе, але з часом усього світу, адже на основі знань створюються інновації, які покликані удосконалювати те середовище де їх впроваджують.

Поняття “праця” та „трудова діяльність” тісно пов’язані між собою. О. А. Грішнова визначає працю як процес усвідомленої трудової діяльності людини, який здійснюється заради одержання корисного результату і є, з одного боку, процесом взаємодії людини із засобами, предметами праці у межах певної технології та організації, а, з іншого боку – процесом суспільної взаємодії між людьми [38, 50].

Ми вважаємо, що *праця є більш абстрактним поняттям, своєрідною дією, зумовленою прикладанням певних розумових або фізичних зусиль для досягнення власних потреб*. Праця постає процесом одноразовим, але багато повторюваним.

Більш вузким поняттям трудової діяльності є професія. Під професією (від лат. *professio* – офіційно зазначене заняття, спеціальність) розуміють рід трудової діяльності, що вимагає певних знань і трудових навичок і є джерелом існування [39, 556]. О. М. Бандурка трактує поняття “професія” як вид трудової діяльності, занять, що вимагають від людини певної підготовки і відповідних знань, умінь і навичок, набутих у результаті спеціальної підготовки [40].

Професійна спрямованість трудової діяльності набуває особливого значення, стає вузькоспеціалізованою. З’являється численна кількість нових видів професійної трудової діяльності порівняно з традиційною економікою. Професійна цінність індивіда визначається цінністю знань, яким він володіє та можливістю за допомогою отриманих знань в процесі інтелектуальної діяльності створювати нові продукти, які користуються попитом на ринку і приносять максимальні прибутки для компанії. Цінний працівник, з вузькою сферою трудової діяльності стає дуже важливим для компанії, водночас особа яка здатна творити нові продукти отримує можливості для мобільності на ринку праці і може сама вибирати кому і за скільки продавати свої знання. Тут уже не компанії диктують вимоги до трудової діяльності, а трудова діяльність диктує вимоги компаніям, оскільки створення знань – це процес творчий,



для його гармонійної реалізації потрібно забезпечити необхідні умови, за яких особа не відволікається на повсякденні клопоти, а зайнята лише процесом творення.

Науковці класифікують трудову діяльність на той чи інший вид в залежності від певних ознак. Ми розглядаємо офіційно визнане державою тлумачення трудової діяльності, яке ґрунтується на договірних відносинах.

На думку дисертанта, *трудова діяльність – це вид діяльності, який ґрунтується або на договірних відносинах між роботодавцем та найманим працівником або на базі самостійного здійснення трудової діяльності щодо виконання певних функціональних обов'язків, в процесі здійснення яких центральне місце займає особистість, її індивідуальні потреби та інтереси, а основним продуктом виступає вміння набувати, застосовувати та реалізовувати знання.*

Індивідуальним проявом трудової діяльності є трудова поведінка, яка визначається як сукупність дій і вчинків, за допомогою і в процесі яких забезпечується синхронізація інтересів і професійних здібностей людини з системою об'єктивних (організаційно-економічних та виробничо-технологічних) умов [35, 466].

Трудова поведінка – це комплекс доцільних індивідуальних та групових дій і учинків, які визначають спрямованість та інтенсивність реалізації людського фактора в процесі трудової діяльності і є одним із різновидів соціальної поведінки, тобто процесу доцільної активності, що відповідає найбільш значущим інтересам і потребам людини, соціальної групи.

Необхідність виділення поняття “трудова поведінка” пояснюється тим, що людина або група, залучена в систему трудової діяльності, не є жорстким елементом функціональної системи і між трудовими функціями, які відповідають її робочому місцю та особистісними здібностями і намірами, завжди є дистанція. Люди не є простими “виконавцями” певної виробничої функції, вони виконують її по-різному, мають відмінності у здібностях, намірах, можливостях, через це відмінність між “функціональним алгоритмом” відповідної трудової діяльності і особливостями поведінки людини або групи характеризує специфіку її трудової поведінки.

За соціологічним підходом, трудова поведінка є певним соціальним інститутом. Адже кожній соціально-економічній системі відповідає певний тип трудової поведінки, в зв'язку з чим категорія “поведінка трудова” частково збігається з категорією “трудова мораль” як системою моральних вимог, норм, цінностей, яких дотримуються люди певного суспільства у процесі виконання трудової діяльності. Розглядаючи її, треба розрізняти специфіку трудової поведінки індивіда та трудової поведінки групи. Трудова поведінка особи залежить від значної сукупності соціальних та психологічних чинників, таких як – потреби, інтереси, ціннісні орієнтації, установки, мотиви, стимули та ін. Вона свідомо регулює комплекс дій і учинків працівника, пов'язаних із синхронізацією його професійних можливостей та інтересів із функціональним алгоритмом виробничого процесу [41, 307].

Слід підкреслити – “трудова поведінка” особи за своєю сутністю є сукупністю соціально-функціональних дій та вчинків, визначених професійно-кваліфікаційними потребами, обов'язками і формами суспільно-виробничої діяльності. Вона є різновидом та формою суб'єктивної діяльності, комплексним виявом інтегрованих рис людини, її інтелектуальних, фізичних, морально-психічних та духовних особливостей.

Трудова поведінка в умовах економіки знань – це усвідомлена діяльність спрямована на отримання знань з метою їх продажу в майбутньому.

У сфері виробництва та праці поведінка є суб'єктивним боком трудової діяльності людини і визначається як спостережуваний діяльнісний вияв ставлення до своєї праці (у діях та вчинках) – до її умов, змісту та результату. Але, виходячи з того, що суть трудової поведінки людини полягає в створенні суспільно необхідного продукту, що, як результат, відображає економічний бік її суб'єктивної діяльності задля забезпечення умов життєдіяльності людини та задоволення її потреб, слід зазначити, що трудова поведінка містить у собі і економічний і соціальний характер.

Формою соціально-трудової поведінки є підприємницька поведінка, яку можна означити як діяльність, в якій людина має можливість реалізувати особистий

трудоий та творчий потенціал, приймати нестандартні рішення з метою досягнення високого соціально-економічного або морально-психологічного результату.

Деталізуючи деякі різновиди поведінки, слід зауважити, що сукупність їх складових компонентів, відповідного їм характеру суспільних відносин розкриває зміст та форму суспільного життя. Є логічним визнати, що сукупність компонентів або елементів трудової поведінки особистості, її трудової діяльності, суспільно-трудоих відносин формує трудове життя особистості як різновид або форму трудової життєдіяльності суспільства. Тобто існує певна закономірність, за якою потреби, стимули, мотиви особистості, а також суспільні потреби та інтереси зумовлюють певний тип її поведінки. Остання як система поведінкових комплексів учинків та дій детермінує відповідний вид діяльності та характер суспільних відносин, що в сукупності, в свою чергу, формує відповідний зміст, форму та вид суспільного життя. Логічним є й те, що за сучасного рівня розвитку суспільства цей цілком закономірний зв'язок має зворотний характер: певний зміст, форма та вид суспільної життєдіяльності детермінує відповідний вид діяльності та суспільних відносин, що, в свою чергу, формує поведінку особистості.

В умовах економіки знань трудова поведінка набуває специфічних рис:

1. альтруїстичний тип трудової поведінки – проявляється у постійному накопиченні знань не з метою продажу, а для вільної та безкорисної передачі усім бажаючим;
2. меркантильний – здобуття та накопичення знань відбувається з метою одержання якнайбільшої вигоди від їх продажу у майбутньому;
3. творчий – здобуття знань виступає необхідною умовою для створення нових, а сам процес творення виступає потребою самореалізації особистості.

У сучасних умовах розвиток суспільства значною мірою залежить від використання діяльнісного потенціалу людини, її активності, ініціативи та підприємливості. Завдання підвищення активності особистості в усіх сферах суспільного життя особливо актуальне в період переходу до економіки знань. Визначальну роль у цьому процесі відіграє поведінка особистості як діяльність.

Важливим джерелом розвитку суспільства в цілому, включаючи і розвиток активності, є мотивація трудової діяльності людини. Людина, яка є біосоціальною, відносно автономною системою, що саморозвивається, активно взаємодіючи з зовнішнім середовищем, вимагає постійного задоволення певних потреб. Потреби – це відчуття фізіологічного, соціального чи психологічного дискомфорту, нестача чого-небудь, це необхідність у чому-небудь, що потрібно для створення і підтримки нормальних умов існування і функціонування людини. І саме прагнення до задоволення потреб лежить в основі мотивації трудової діяльності людей.

У загальному розумінні мотивація – це сукупність рушійних сил, що стимулюють людину до виконання певних дій. Ці сили можуть мати як зовнішнє, так і внутрішнє походження і змушувати людину усвідомлено чи не усвідомлено робити ті чи інші дії. Що стосується мотивації трудової діяльності, то різні автори представляють своє розуміння даного поняття. Це свідчить про те, що мотивація трудової діяльності – складне і багатопланове явище, що вимагає всебічного вивчення. Мотивація трудової діяльності – це сукупність зовнішніх і внутрішніх рушійних сил, що стимулюють людину до трудової діяльності, обумовлюють її поведінку, форми трудової діяльності, додають цій діяльності спрямованість, орієнтовану на досягнення особистих цілей і цілей організації. Мотивація – це сукупність усіх мотивів, що впливають на поведінку людини.

Доцільно відзначити, що нові ціннісні орієнтації знаннєвого суспільства містяться у Всесвітній доповіді ЮНЕСКО «До суспільств знань» [22]. Автори Доповіді наголошують, що у новому суспільстві посилять свій мотиваційний вплив такі цінності, як володіння інформацією та знаннями, обмін, спільне використання знань, навчання, творчість, інноваційна культура, захист інтелектуальної власності тощо. Саме усвідомлення нових цінностей в людській діяльності (через потреби та інтереси) дозволить здійснювати пошук, продукувати, обробляти, перетворювати, розповсюджувати і використовувати інформацію для отримання і застосування необхідних для розвитку людини знань [42].

У період переходу до економіки знань особливого значення набуває інтелектуалізація трудової діяльності, яка передбачає домінування інтелектуальної праці, тобто тієї розумової праці, в якій переважає інтелект, а також якісні зміни у характері, предметах, засобах та суб'єкті праці.

Інтелектуалізація праці – 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 [43]. Особливості впливу інтелектуалізації трудової діяльності дослідники (Грішнова О.А., Василик А.В.) відносять: стимулювання на всіх рівнях науково-технічної та інноваційної діяльності, лібералізацію та демократизацію сфери праці, зростання значення розвитку персоналу та інвестицій у людський капітал, утвердження нової трудової моралі, підвищення інноваційної наповненості праці тощо (не здійснюється прямий вплив на оперативну діяльність організації, а визначаються стратегічно важливі рішення); інтелектуалізація трудової діяльності супроводжує усі стадії процесу створення інноваційної продукції через якісні зміни у предметах та засобах праці, в самого агента праці, тобто вона відбувається і в системі формування, розвитку та використання інтелектуального капіталу інноваційного підприємства [44].

Підсумовуючи сказане вище, зазначимо, що економіка знань пов'язана в сучасному вимірі, перш за все, з розвитком інформаційно-комунікаційних технологій, що охопили більшість сфер людської діяльності; з включенням більшості людей в процес діяльності; з формуванням та використанням нових знань, яке виступає основним товаром на ринку, на відміну від домінуючого раніше буденного знання; з масовим використанням можливостей культурного та духовного збагачення глобалізованого світу, що несе в собі можливості нагромадження та обміну новими знаннями як науково-технічного, так і гуманітарного змісту [7, 8].

Аналізуючи тенденції, що зараз панують у найбільш розвинутих державах світу, можна дійти висновку, що вже у найближчому майбутньому суттєві

конкурентні переваги отримують країни, які створюватимуть більше додаткової інноваційної вартості. Тому для підтримки сталого економічного зростання в умовах жорсткої конкуренції необхідно безперервно шукати нові механізми генерування та впровадження інновацій, що здатні зберігати і збільшувати сукупну додаткову вартість, яку все частіше називають інноваційною [45]. Одним із основних механізмів продукування інновацій є трудова діяльність індивідів. Трудова діяльність поняття складне, а сам процес діяльності визначається низкою таких складових як знання, вміння, мотивація. Інтелектуалізація постає як обов'язкова вимога до процесу трудової діяльності в умовах економіки знань та дозволяє суттєво збільшити кількість інноваційного продукту трудової діяльності. Саме творча праця орієнтується на формування та розвиток інтелектуального капіталу в трудовій діяльності, створення і впровадження інновацій, а її результатом є не лише новий інтелектуальний продукт, а й інтелектуальний розвиток самої творчої особистості. Інтелектуалізація трудової діяльності являє собою процес, який на глобальному рівні характеризує соціально-економічну тенденцію розвитку, що призводить до зміни умов, характеру, предметів, засобів і суб'єкта праці, поширення сфер використання переважно творчої інтелектуальної праці внаслідок поступового насичення виробництва наукоємними технологіями та інноваціями [33].

## **1.2. Характеристика вимог до трудової діяльності для забезпечення переходу до економіки знань**

Знання стають визначальним чинником подальшого прогресивного розвитку суспільства, якщо матеріальні ресурси обмежені, то можливості людського інтелекту безмежні. Інтелект стає головною продуктивною силою суспільства, що забезпечує економічне зростання створюючи інновації та знання, які стають основою науково-технічного прогресу. Дослідження показали, що виробнича складова у частці ВВП розвинених країн становить лише 18 – 20%, інші 80% залежать від якості людських ресурсів. Розвиток економіки, що розбудовується на

знання є безперервний процес інвестування у людський капітал, а отже і розвиток людської особистості.

Теоретичною основою економіки знань є теорія постіндустріалізму, яку розробили американські соціологи Д.Белл, Г.Кан, політолог З.Бжезінський, економіст А.Тоффер та інші. Згідно з концепцією постіндустріального суспільства розвиток людського суспільства охоплює три стадії: аграрну (доіндустріальну), засновану на сільському господарстві, добуванні вугілля, газу, енергії, лісовій промисловості; індустріальну (домінування промисловості), яка полягала в організації машин і людей для виробництва речей та постіндустріальну, в якій переважає сфера послуг [46].

Якщо індустріальне суспільство було засноване на машинному виробництві, то для постіндустріального суспільства характерна інтелектуальна діяльність. Продукція індустріального суспільства виготовляється окремими чітко ідентифікованими одиницями, вона обмінюється, продається, споживається і зношується. Знання, навіть якщо вони продаються, залишаються з його виробником. Це „колективний товар”, який по своєму характеру стає досягненням всіх [47].

За твердженням Д.Белла в ХХ столітті вирішальне значення для економічного і соціального життя, для способів виробництва знання, а також для характеру трудової діяльності людини набуває становлення нового соціального устрою, що ґрунтується на телекомунікації. Коли знання у своїй систематизованій формі втягується в практичну переробку ресурсів (у вигляді винаходу чи організаційного удосконалення), можна сказати, що саме знання, а не праця, в процесі трудової діяльності, виступає джерелом вартості [47].

В.Л. Іноземцев стверджує, що теорія постіндустріального суспільства стає єдиною стратегічною концепцією ХХ ст., яка розглядає людський капітал, як найважливіше джерело розвитку продуктивних сил і вважає, що знання та інформація є найважливішим стратегічним і невичерпним ресурсом [48].

Економіка знань висуває до трудової діяльності та трудової поведінки особливі вимоги, що зумовлено зміною: суб'єкт - об'єктних відносин у сфері трудової

діяльності; характеру та технології виробничої діяльності, основного виробничого ресурсу. Розвиток економіки знань насамперед вимагає сформувати у інституцій влади здатність адекватно реагувати на зовнішні виклики; сформувати у політичній еліті стратегічне бачення майбутнього країни; створити ефективні механізми досягнення політичного консенсусу заради досягнення конкурентоспроможності країни; гнучка система освіти, яка ефективно реагує на потреби; структурна диверсифікація експорту на користь наукомісткої продукції; здійснити глибокі структурні і соціальні реформи; збільшити асигнування на науку і наукові розробки; створити ефективні механізми конвертування ідей у товари [49].

Здатність найманих працівників до генерації нових ідей, знань, створення на основі них нововведень, тобто інновацій у будь-якій сфері людської діяльності, прояву творчості стає найважливішим компонентом людського капіталу суспільства, що створює передумови ефективної праці, слугує перспективним джерелом зростання ВВП, поліпшення стандартів життя населення. Інноваційна активність розглядається при цьому як один із проявів трудової активності, що пов'язана із реалізацією набутих знань, творчих здібностей, професіоналізмом [50].

Постіндустріальне суспільство ставить нові вимоги до професійної діяльності індивідів, серед яких здатність створення нового товару, навчання протягом життя, вміння самостійно ставити цілі та приймати рішення, працювати в команді, володіти ІТ, розмовляти іноземними мовами [51].

Особливі вимоги характеризують підприємницьку діяльність як один із видів трудової діяльності. Основною умовою здійснення успішної підприємницької діяльності стає її інноваційність, яку можна охарактеризувати наступними ознаками: новаторськими цілями економічної діяльності, інноваційними результатами; інноваційними засобами досягнення поставлених цілей; розвинутий інноваційний менеджмент [52].

Перехід суспільства та економіки держави на якісно новий рівень знаннєвого розвитку висуватиме все вищі стандарти до трудової діяльності індивідів, оскільки в економіці знань виробнича діяльність, діяльність з надання послуг, які не



опираються на нові знання, стають нежиттєздатними, оскільки не в змозі відповідати новим умовам.

У монографії зроблена спроба аналізу тих компетенцій у трудовій діяльності, якими повинен володіти працівник для повноцінного задоволення своїх потреб (духовних та фізичних) та інноваційного розвитку економічної системи (рис. 1.5).



Рис. 1.5. Вимоги до трудової діяльності в умовах економіки знань

Основними вимогами, які ставить економіка знань до трудової діяльності виступають:

1. *Освіта, самоосвіта та навчання впродовж життя* стають обов'язковою умовою здійснення трудової діяльності у зв'язку із постійним стрімким оновленням знань та необмеженим обсягом їх накопичення. Система освіти повинна стати ключовим напрямком інвестицій, оскільки вона впливає як на попит так і на пропозицію інтелектуального капіталу. У суспільстві, заснованому на знанні метою освіти є навчити людей створювати нове знання й опанувати технологіями й способами, що дозволяють це зробити. Освіта більше не може обмежуватися кількома роками чи навіть десятиліттями на початку життя людини, оскільки безперервне оновлення інформації вимагає постійного самовдосконалення та навчання для досягнення життєвого успіху. Завданням освіти стає не лише надання певної суми знань і навичок, але в першу чергу навчити особу навчатися самостійно,

самостійно отримувати інформацію та використовувати її у повсякденній та трудовій діяльності.

Так за даними статистики, щорічно оновлюється 5% теоретичних і 20% професійних знань. Наслідком стає швидка втрата кваліфікації працівників після закінчення періоду навчання. Згідно концепції напіврозпаду знань (concept of the "half-life of knowledge") період напіврозпаду знань визначається як час після завершення навчання, протягом якого професіонали втрачають половину первинної компетентності. Сьогодні вважається, що період напіврозпаду знань у різних сферах діяльності людини може складати від декількох місяців до 5-10 років, а в результаті появи нової науково-прикладної інформації компетентність фахівця знижується на 50%. Внаслідок швидкої втрати актуальності знань важливого значення набуває освіта впродовж життя як безперервний процес накопичення та удосконалення теоретичного та практичного досвіду.

В сучасному розумінні концепція «освіта протягом всього життя» (lifelong learning) - це «не просто навчання, яке виходить за межі шкільної освіти. Освіта протягом життя включає будь-яке навчання протягом всього життя: з раннього дитинства і до глибокої старості - і в різних умовах: формально (в навчальних закладах), неформально (на робочому місці, вдома за допомогою інформаційно-комп'ютерних технологій, ЗМІ та ін. засобів) і в соціальному житті» [53, 13].

Запорукою розвитку економіки знань є якісна освіта, яка спроможна забезпечити ефективний механізм трудової діяльності, який забезпечується через насичення ринку праці економічно-активним населенням, здатною до творчої діяльності в різних професійних сферах. Реалізація такого завдання: забезпечується через: досягнення працездатним населенням більш високої освітньої підготовки, підвищення рівня та якості підготовки кваліфікованих працівників, підвищення доступності і якості вищої освіти. Трудовий процес помітно покращується, оскільки освіта, кваліфікація та професійна підготовка становлять основу якісного виконання трудових операцій. Отримуючи нові знання, досвід, розвиваючи природжені здатності, конкретний індивід збільшує свій людський капітал, підвищує його

кількісні та якісні параметри. Як і будь-який інший капітал, людський вид капіталу має приносити дохід, маса якого залежить від маси і структури капіталу та ефективності його використання [36, 292-317].

За влучним висловом Г. Сіменса, «в економіці, заснованій на знаннях, потік інформації виступає еквівалентом нафтової труби в індустріальній економіці. Створення, збереження і використання інформаційних потоків повинно бути одним з ключових елементів організаційної діяльності». Тому вміле та збалансоване відтворення та передача знань, відповідна ситуації система освіти забезпечить впорядкований характер інформаційних потоків, унеможливить їх вихід «з берегів» [54].

Навчання впродовж життя й особливо навчання дорослих має формувати активних громадян, здатних здійснювати активну трудову діяльність, особливою цінністю постає наявність у робочій силі креативного елемента — не просто накопичення нових знань та навичок у процесі трудової діяльності, а вміння їх творчо застосовувати, тобто, створювати ноу-хау. Причому йдеться не тільки про окремих працівників, а про колективи фірм, установ та закладів [55].

В основу розвитку освіти впродовж життя покладено шість пріоритетів, які визначені на Меморандумі Європейської Комісії у 2000 році, серед яких:

1. Визнання цінності знань (осмислення важливості навчання, особливо неформального і спонтанного).

2. Інформація, профорієнтація і консультування.

3. Інвестиції в навчання.

4. Наближення можливостей навчання до тих, хто навчається (розвиток дистанційного навчання).

5. Базові уміння (гарантія набуття і постійного оновлення умінь, необхідних для усталеної участі в житті суспільства, заснованого на знаннях).

6. Інноваційна педагогіка (розробка ефективних методів для навчання впродовж життя і всеосяжного навчання, яке включає формальне, неформальне і позаформальне (спонтанне) навчання [56].

У запровадженні навчання впродовж життя особливе місце повинна посісти неформальна освіта, яка не обов'язково носить організований та систематичний характер, а може здійснюватися поза межами навчальних закладів. Вихід за межі формальної освіти постає як поєднання розвитку секторів формальної освіти (дошкільної, шкільної, вищої), неформальної освіти (у вигляді різних клубів, секцій, гуртків) та інформальної освіти (яка включає інші засоби впливу на особу: ЗМІ, музеї, розважальні заклади, Інтернет тощо). Для досягнення бажаного ефекту перелічені сектори освіти повинні розвиватися у одному напрямку [57, 214].

До неформальної освіти відносять індивідуальні заняття під керівництвом тренерів чи репетиторів, тренінги та короткотермінові курси, що переслідують практичні короткострокові цілі, дистанційну освіту [58].

Для потреб інноваційного розвитку країни освіта відіграє надзвичайно важливу роль. Вона є не лише зв'язуючою, але й конструктивною ланкою в системі трьох головних складових інноваційної економіки – «наука – освіта – виробництво» [59]. В умовах економіки знань саме освічені громадяни, які здатні вести інноваційну, активну, творчу трудову діяльність по створенню знань є важливим фактором успіху, а суспільство яке не ставатиме освіченішим та винахідливішим ставатиме біднішим.

*2. Здатність до творчої інноваційної активності.* Термін «інноваційна активність» почав застосовуватися по відношенню до трудової діяльності зовсім недавно, що було пов'язано з особливостями централізованої планової економіки. Необхідними складовими інноваційної активності є освіта, професіоналізм, моральність, творчий потенціал, здатність до навчання, перенавчання, готовність до інновацій, мотивації досягнень тощо [60].

Використання інновацій у трудовій діяльності надає їй творчого характеру. Творчість, на відміну від трудової діяльності, не залежить від фізичної потреби, задовольнити яку призначений продукт праці. Творчості відповідає особливий характер розвитку суб'єкта, який передбачає рефлексію особистості в тому розумінні, що для неї вирішальним мотивом і умовою трудової діяльності стає

самооцінка та самовдосконалення. Саме на такому підґрунті виникає й розвивається потреба у творчості як вища форма духовних потреб [61].

На нашу думку, базовими рисами людини, які дозволяють забезпечити високу якість інноваційної трудової діяльності є, насамперед, розуміння потреби пізнання та продукування нових знань. Ці характеристики досягаються за рахунок високої професійної компетентності, новаторства, здатності впровадження інноваційної ідеї.

Сьогодні інноваційний розвиток більшість науковців схильні розглядати з погляду творчої інноваційної активності найманого працівника, яка має свої характерні особливості. Збаржевецька Л.Д. розглядає у своїй праці [50] особливості інноваційної активності працівників, де змішані вимоги до трудової діяльності, трудового процесу, немає чітко визначених результатів трудової діяльності. Ми вважаємо, що інноваційна активність працівників детермінує нові характеристики працівника, нову організацію діяльності, нову поведінку учасника у процесі діяльності та непередбачуваність результатів діяльності інноваційно активного працівника. Тому пропонуємо інший погляд на формування інноваційної активності працівників (рис.1.6).

Для забезпечення стабільно високої інноваційної активності працівників необхідно забезпечувати постійне інвестування в розвиток їх людського капіталу (освіта, семінари, тренінги), підвищення кваліфікації, оновлення знань та пошук доцільних методів матеріальної і моральної підтримки творчості.

Для підвищення рівня інноваційної роботи по створенню знань вводять посаду інноваторів та менеджерів знань. Інноватори – специфічна категорія працівників, яка володіє певними особливостями, зокрема ослабленою інерційністю мислення, підвищеним творчим сприйняттям оточуючого середовища, високою креативністю [62]. Саме такі працівники повинні слугувати стимулами та каталізаторами для творчого розвитку трудової діяльності не лише на рівні трудового колективу, але й на рівні суспільному [63, 361].

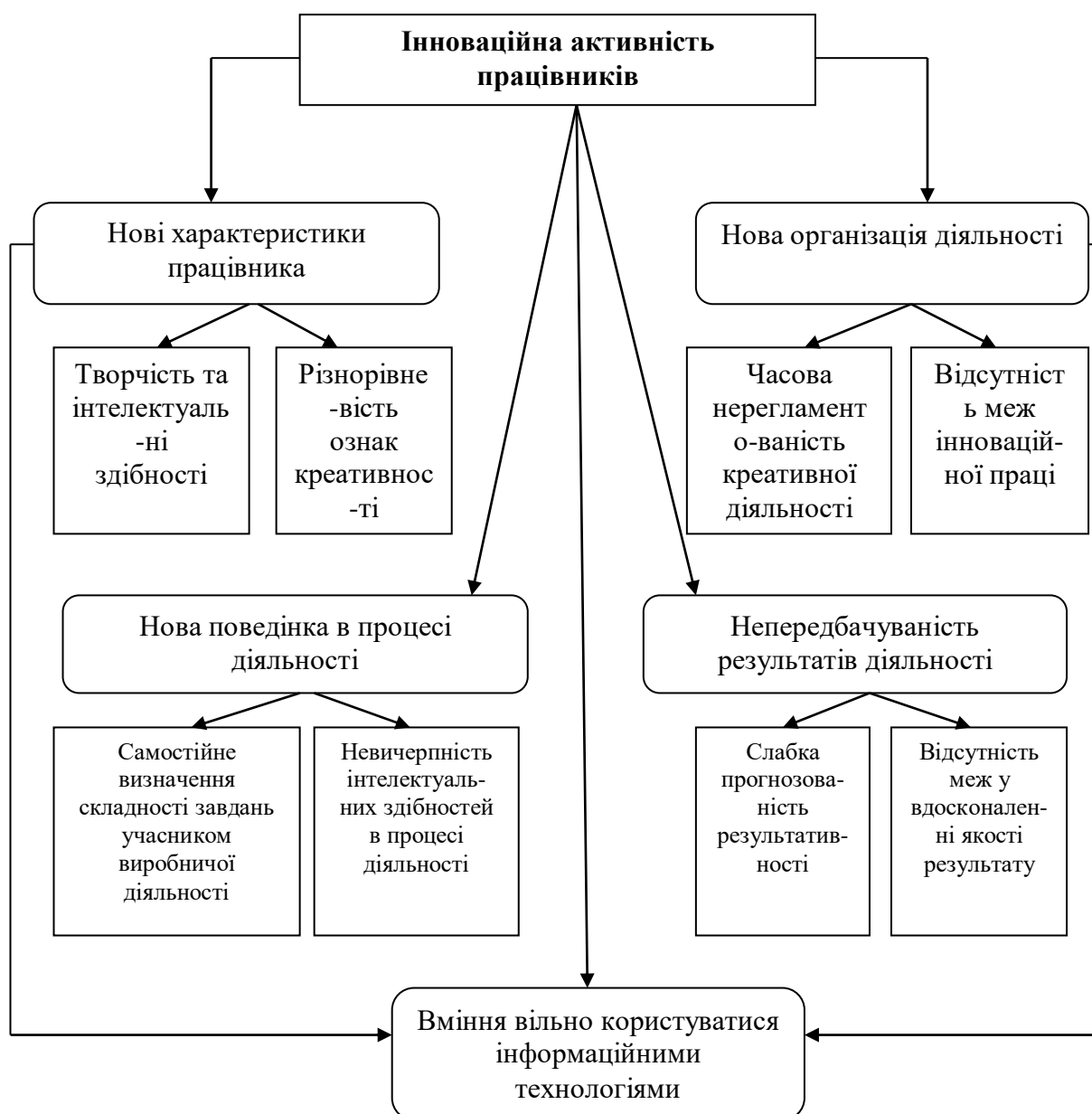


Рис. 1.6. Схема формування інноваційної активності працівників\*

\*Розроблено автором

Окрім того, для стимулювання творчо-інноваційної діяльності працівників видатні корпорації впроваджують у себе управління знаннями, вводячи посади менеджерів знань. Це дозволяє ставити і вирішувати правильні задачі, замість правильного вирішення задач самих по собі [64]. Саме менеджери знань є менеджерами майбутнього, їм належить створювати умови, за яких відбувається ефективний обмін інформацією, відкритий обмін знаннями [65].

Економіка знань потребує вдосконалення інноваційних засад трудової діяльності, тобто вона стимулює до більш повного та активного використання прогресивних наукових здобутків та результатів діяльності наукової сфери, а також спрямовує на впровадження інновацій, високих технологій та наукоємної продукції у трудовий процес [13]. Саме знання виступають автором і рушієм ноу-хау, новітніх технологій, нової інформації, виготовленням інноваційних продуктів. Працівник, створюючи новітній продукт в тій чи іншій сфері, зумовлює активний якісний ріст не лише трудової діяльності людини, але й трудового процесу в цілому.

3. Трудова діяльність стає не лише засобом індивідуального збагачення, задоволення матеріальних потреб, але насамперед внутрішньою необхідністю задоволення творчих потреб, самореалізації. В умовах економіки знань нового значення набуває *фактор мотивації трудової діяльності*, як процесу внутрішнього спонукання індивіда до активної трудової діяльності і свідомого вибору певної лінії поведінки, що ґрунтується на мотивах і стимулах [66, 59]. Підприємствам необхідно всіляко розвивати систему мотивації для кожного працівника, яка б включала матеріальне та нематеріальне стимулювання. Система мотивації повинна бути комплексною, диференційованою, гнучкою та оперативною. Завданням керівника повинне бути вміння створити умови психологічної готовності до співробітництва, за яких працівники могли б суміщати особисті та спільні цілі [67].

Мотивація праці потребує детального врахування соціально-економічної ситуації у державі, а також дії чинників пов'язаних із переходом до економіки знань. До основних мотивів трудової діяльності належать: матеріальні, духовні, виробничо-побутові та соціальні. В умовах економіки знань особливого значення набуває, окрім матеріальної мотивації, мотивація духовна (пов'язана із задоволенням людиною власною трудовою діяльністю). Творчу працю не можна стимулювати лише матеріальними заохоченням, від творчої діяльності особа повинна одержувати, перш за все, внутрішнє самозадоволення, яке викликає потребу у саморозвитку, самовдосконаленні, які створюють умови для активної творчої діяльності. Творчі люди потребують особливого ставлення, їх не можна

обмежити чіткими часовими чи просторовими рамками, таких людей краще стимулювати, надаючи їм можливості для творчої самореалізації.

Відповідно особливого значення набуває самомотивація. Працюючи творчо, креативно особа насамперед одержує внутрішнє задоволення від здійсненої роботи, на подальші творчі зрушення її спонукають ідейні мотиви. Матеріальне заохочення стимулює людину до праці, але не є її основною метою. Під самомотивацією розуміють усвідомлення індивідом внутрішніх прагнень і бажань до певного виду діяльності, яке виникає як проактивна реакція на відповідний зовнішній вплив різних факторів. Однак потрібно зберегти відчуття внутрішньої свободи при виборі та становленні власних мотивів, яке досягається через прийняття людиною певної системи цінностей і принципів [68]. В умовах економіки знань, коли трудова діяльність індивідів набуває більш індивідуального, самостійного, саморегулюючого та самоуправляючого характеру, потрібно шукати нові методи впливу для стимулювання діяльності, оскільки традиційні підходи можуть не давати бажаного ефекту. Наприклад, якщо у ринковій економіці одним із засобів самомотивації працівника вважалася праця в колективі, оскільки соціальна природа людей спонукає їх бути корисними для оточуючих, то в умовах знаннєвої економіки працівник може і не бути знайомим з колективом, якщо трудова діяльність здійснюється дистанційно, а відповідно більшого значення набувають індивідуальні методи мотивації.

Дослідження рівня життя населення, яке проводилось у 2005 році у місті Львові українськими науковцями (Семів Л.К., Садова У.Я., Риндзак О.Т.) показало, що базовими в сучасній ієрархії потреб та мотивів є елементи матеріального добробуту [42]. Наступними є цінності, які визначають формування та використання людського капіталу та умов людського розвитку (стану здоров'я, можливостей інтелектуального, духовного розвитку, рівня отриманої освіти тощо). Останні місця посідають потреби якісно нового плану, які пов'язані із зростанням ролі інформаційно-комп'ютерних технологій, участі людини в обміні інформацією.



Доцільно відзначити проведене соціологічне опитування щодо значущості та задоволеності базовими та новітніми цінностями серед представників інтелектуальної еліти. Для експертів у галузі освіти та науки такі важливі постіндустріальні цінності, як участь в обміні інформацією, її розповсюдження та доступ і використання ІКТ, знаходяться в середині рейтингового ряду, поступившись особистій безпеці в суспільстві, безпеці праці. Найбільшу відповідність мають рівень отриманої освіти, можливість кар'єрного і професійного зростання, владні амбіції. Основними цінностями для студентської молоді стали здоров'я, освіта, кар'єра, міцна сім'я, а такі важливі постіндустріальні цінності, як участь в обміні інформацією, її розповсюдження та можливість брати участь у студентському самоврядуванні опинились в кінці рейтингового ряду. Дане дослідження показало, що у представників інтелектуальної еліти в умовах трансформації українського суспільства спостерігається нереалізований потенціал таких складових людського капіталу, як інтелект, креативність, ерудиція [42].

Сьогодні, в Україні, в умовах побудови економіки знань, сучасний працівник повинен здійснювати трудову діяльність за рахунок реалізації власних здібностей, незважаючи на рівень заробітної плати. Здатність самостійно приймати рішення, культурний та професійний ріст, самонавчання, участь у різних видах суспільних організацій набувають масового характеру та рівня значущості для здійснення трудової діяльності [69].

“Локомотивом” активної трудової діяльності, його головною ланкою має стати система мотивації праці. Побудова ефективної системи мотивації праці повинна опиратись на зростаючій ролі особистості працівника, розумінні його мотиваційних установок, здатності їх формувати і скеровувати для досягнення цілей організації [70].

4. *Інтелектуалізація трудової діяльності.* Інтелектуалізація праці – (від латин, *intellect-tualis* - розумовий) – збільшення питомої ваги розумових функцій (управління, контроль, налагодження) в структурі трудових зусиль працівника на

основі науково-технічного прогресу, підвищення кваліфікаційного та культурно-освітнього рівня [71].

Інтелектуалізація трудової діяльності передбачає домінування інтелектуальної праці, тобто тієї розумової праці, в якій переважає інтелект, а також якісні зміни у характері, предметах, засобах та суб'єкті праці. В умовах економіки знань інтелектуальна трудова діяльність стає важливим фактором успіху, оскільки зростає частка зайнятих задіяних у галузях економіки, що мають відношення до інформаційних технологій: телекомунікацій; дизайну комп'ютерних систем та послуг, які з ним пов'язані; інформаційними послугами та обробкою даних; кабельними мережами й продажем програмного забезпечення [72].

Інтелектуальну працю можна поділити на репродуктивну, алгоритмічну та творчу. Найвищим рівнем є творча інтелектуальна праця, яка дозволяє трансформувати здобуті знання для використання у практичній діяльності для вирішення нових соціально-економічних завдань, удосконалювати наявні методи прийняття рішень. Творча праця є доцільною інтелектуальною діяльністю, що є реакцією людини на зовнішнє середовище, результатом якої є новий інтелектуальний продукт [73]. В умовах інтелектуальної економіки ефективність розвитку економіки залежить від інноваторів.

Інтелектуалізація трудової діяльності не здійснює прямого впливу на оперативну діяльність, а визначає стратегічно важливі рішення, що приймаються менеджментом. З іншого боку, інтелектуалізація трудової діяльності супроводжує усі стадії процесу створення інноваційної продукції через якісні зміни у предметах та засобах праці, тобто вона відбувається і в системі формування, розвитку та використання інтелектуального капіталу інноваційного підприємства [44].

Інтелектуальна праця є постійною діяльністю, що характеризується методологічними і методичними розробками, новими ідеями, дослідженнями, комбінуванням, удосконаленням, винахідливістю, цим самим стимулюючи прогрес та інтенсифікацію виробництва й гальмуючи об'єктивну дію закону спадної віддачі ресурсів [74], а також специфічними рисами, серед яких: імовірнісний характер

інтелектуальної трудової діяльності; творчий характер із використанням інтелектуальних здібностей; часовий інтервал між результатами та підвищенням ефективності виробництва [75].

С. Біляцький, Т. Мірошніченко, А. Хахлюк пропонують впроваджувати політику інтелектуалізації трудової діяльності на основі досвіду розвинених країн, де важливими напрямками такої політики є: поступове вивільнення з народного господарства некваліфікованої робочої сили; вирівнювання загальної трудової освіти та підвищення її до рівня молодшого коледжу (технікуму); утвердження принципу індивідуального розвитку особистості в системі освіти і підготовки кадрів; закріплення в економічній політиці концепції першочергової цінності людського творчого потенціалу, а в соціальних відносинах — принципу консенсусу; поширення в економіці характерних для творчої діяльності методів і форм організації та стимулювання праці [55].

На особливу увагу заслуговує той факт, що на Заході одним із важливих складових політики інтелектуалізації трудової діяльності є принцип залежності заробітної плати від рівня освіти і кваліфікації працівників.

Позитивним моментом на сьогоднішній день є те, що Україна володіє унікальним інтелектуально-трудовим ресурсом. Щорічно в Україні вищі навчальні заклади випускають 50 тисяч ІТ-спеціалістів (включаючи математиків). Україна займає четверту позицію у світі після США (194 тис.), Індії (145 тис.) та Росії (68 тис.) за кількістю сертифікованих програмістів. В Україні є всі належні передумови для того, щоб пропонувати інтелектуальні послуги на світових ринках [76].

*5. Готовність до здійснення трудової діяльності.* Готовність – це первинна, фундаментальна умова успішного виконання будь-якої діяльності. Важлива складова її формування – наявність відповідних якостей і, в першу чергу, схильностей та здібностей особистості до майбутньої діяльності. Готовність розвивається на основі засвоєння загальних та професійних знань, формування умінь і навичок, вдосконалення сформованих професійно важливих якостей особистості. Готовність до того чи іншого виду діяльності – це цілеспрямований

вияв особистості, що включає її переконання, погляди, мотиви, почуття, вольові та інтелектуальні якості, знання, настановлення [77].

На нашу думку, готовність працівника до трудової діяльності є однією з важливих характеристик успішного трудового процесу. Готовність до діяльності є складним особистісним утворенням, своєрідною багаторівневою системою рис і властивостей, що у своїй сукупності дає можливість суб'єкту успішно здійснювати конкретну діяльність. Після отримання спеціального професійного навчання людина спроможна здобувати практичні навички, підвищувати рівень своєї готовності.

Проблема готовності до здійснення трудової діяльності набуває особливої актуальності в умовах економіки знань, оскільки відбувається швидке старіння професійних знань. Випускник чи спеціаліст, який не розпочав активну трудову діяльність за обраним фахом, за короткий проміжок часу втрачає кваліфікаційні навички та стає не конкурентоздатним на ринку праці. В мовах економіки знань дуже важливо удосконалити систему профорієнтації молоді, щоб забезпечити вихід на ринок праці готового до активної трудової діяльності працівника, який зможе забезпечити розвиток свого творчого потенціалу, що сприятиме розвитку економіки загалом.

Схема готовності людини до діяльності в умовах знаннєвого суспільства включає: мотиваційний компонент – мотиви, які спонукають до діяльності, які полягають передусім у прагненні до саморозвитку та самоактуалізації; когнітивний компонент – сформованість умінь, необхідних для виконання функцій у знаннєвому суспільстві; полягає у формуванні компетентності, тобто здатності пристосовуватися до нових технологій (здійснювати рецепцію і трансфер технологій) за рахунок рівня освіти; емоційно-вольовий компонент – відчуття, пов'язані з виконанням роботи та реалізацією рішень, які приймає індивід; полягає у відчуттях, пов'язаних з діяльністю та прийняттям рішень у сфері знаннєвого суспільства.

Виникнення стану готовності до діяльності починається з постановки мети на основі потреб і мотивів (або усвідомлення людиною поставлених перед нею

завдань). Далі йде вироблення плану настанов, моделей, схем майбутніх дій. Потім людина приступає до втілення готовності, яка виникла, в предметні дії, застосовує певні засоби і способи діяльності, порівнює хід і проміжні результати з поставленою метою, вносить корективи [78].

В.І.Куширець виділяє три рівні готовності до праці: професійний, передпрофесійний та непрофесійний [23, 139]. Перший полягає у здійсненні працівником певної спеціальної діяльності завдяки спеціальному навчанню і досвіду. Якщо його досвід достатньо великий, а діяльність відзначається високою якістю – це і є рівень професійної майстерності, реалізований у процесі підготовки використання знань. Непрофесійний пов'язаний з тим, що суб'єкт на підготовлений до виконання поставлених перед ним завдань, не володіє теоретичною базою знань і не має досвіду практичної діяльності. Його активність не має істотного значення в інтелектуальному процесі трудової діяльності.

Підготовку до здійснення трудової діяльності необхідно розпочинати із дошкільного та шкільного віку, тобто з раннього дитинства. Лише у такому випадку, трудова діяльність розглядатиметься як закономірний процес еволюції особистості, розвитку знань, умінь та навичок. У нових соціально-економічних умовах необхідно підготувати учнів до трудової діяльності, формувати готовність вирішувати виробничі завдання, брати активну участь у вдосконаленні та освоєнні нової техніки та технологій, активно розвивати творчий потенціал учнів, залучаючи їх до винахідницької, раціоналізаторської та дослідницької діяльності [79].

Знання виступають своєрідним джерелом, яке надає людині інформацію про те, що являє собою трудова діяльність, які чинники впливають на неї, як можна застосувати набуті знання у практиці, задовольнивши власні потреби та використавши свої здібності.

6. Перевагою трудової діяльності в умовах знанневого суспільства є можливість нівелювання категорії відстані, чому сприяє *розвиток інформаційно-комунікаційних технологій*. Водночас, розвиток ІКТ у сфері обміну інформацією та знаннями вимагає від кожного працівника опанування навичками їх досконалого володіння.

В умовах становлення економіки знань та розвитку інформаційного суспільства людина може повноправно брати участь в економічній діяльності, знаходячись далеко від великих економічних центрів. У новій економіці значно зменшується значення бюрократичного управління економічною діяльністю, і працівники при виконанні своїх основних функцій стають більш самостійними, а кожна організаційна одиниця являє собою окремий модуль, направлений на вирішення конкретного завдання чи завдань [52]. Цьому сприяє поява нових форм підприємницької діяльності, які не вимагають фізичної присутності підприємця, а свою діяльність він може здійснювати за тисячі кілометрів від місця праці, одержуючи при цьому набагато вищий прибуток за осіб, які змушені цілий день сидіти на робочому місці. Прикладом цього стає Інтернет-підприємництво як один з видів інноваційної діяльності який набуває все більшого поширення.

З'являється поняття «дистанційної трудової діяльності» (ДТД), яка одержує широкі перспективи в умовах інтелектуалізації праці, оскільки підприємство, яке використовує ДТД отримує ряд переваг серед яких: зростання ефективності використання трудового потенціалу персоналу; зростання показників продуктивності праці; оптимізація витрат на відбір персоналу; підвищення рівня задоволеності працею серед працівників; оптимізація складу робочих колективів; покращення психологічного клімату в колективі; скорочення витрат на організацію та підтримку робочих місць та соціальне забезпечення персоналу [80]. На здійснення ДТД працівником впливають психолого-фізіологічні (стать, вік, стан здоров'я, ціннісні орієнтації), професійні (здатність самостійно контролювати та розподіляти робочий час, рівень освіти, спеціальної підготовки, досвід роботи, інтелектуальний потенціал та творчі здібності), соціально-побутові (сімейний стан, обсяги житлової площі) фактори. Для здійснення ДТД працівникові створюється відповідний інформаційно-трудоий простір. Інформація може надходити від дистанційного роботодавця, централізованої бази даних підприємства чи з додаткових джерел. До особливостей ДТД відносять: гнучкий режим робочого часу, ізолюваність від робочого колективу, відсутність постійного переміщення до

стаціонарного місця роботи, відсутність безпосереднього чи постійного контролю керівництва, самостійність, постійний розвиток творчої інтелектуальної праці [81].

*7. Професіоналізація трудової діяльності.* В умовах економіки знань незмірно зростає кількість нових видів професійної трудової діяльності. Сьогодні за різними даними у світі нараховується від 30 до 60 тис. професій, а процеси поділу праці досягли таких розмірів, що держави вживають спеціальних заходів щодо управління ними. Водночас здатність до продукування новітніх форм професійної трудової діяльності визначає можливості інноваційного розвитку економіки країни, оскільки саме поява інноваційних типів трудової діяльності вказує на розвиток нової економіки.

Поняттям професіоналізація позначається складний комплекс процесів, які змістовно визначають функціонування та розвиток професійної сфери суспільства, професії. Обсяг цього поняття включає саморозвиток професії (виокремлення стійкого виду суспільно корисної праці, процеси безпосереднього відтворення професійної діяльності за встановленими зразками, механізми формування та передачі професійного досвіду, створення системи організації праці, робочих місць, спеціалізація, технологізація та інтелектуалізація праці, удосконалення змісту та форм професійної діяльності відповідно до запитів суспільства тощо), низку забезпечувальних соціальних технологій, які дістали назву інститутів професіоналізації (профорієнтація, профвідбір, профнавчання, профадаптація, профрозвиток, що мають на меті відтворення професії через індивідуальну професіоналізацію, формування у людини таких якостей, як професіоналізм, профпридатність, професійна свідомість), професійне середовище, в якому виникає та закріплюється ціннісно-нормативний комплекс професії, зразки професіоналізму, відбуваються професійна комунікація, професійна рефлексія, що є ключовими факторами розвитку професії, створюють мотиваційний потенціал професіоналізації. Оскільки професіоналізація неможлива без актуалізованих та сприйнятих професійним середовищем суспільних потреб стосовно даного виду

трудової діяльності, доцільно долучити до опису явища суспільне замовлення на певний продукт, відповідні інструменти коригування змісту та форм діяльності.

Економіка знань висуває до трудової діяльності індивідів вимоги, які не були притаманні економічним системам в інші періоди розвитку, оскільки основним стратегічним економічним ресурсом стають інформація та інтелект. Цьому ресурсу немає заміни уже сьогодні і навряд чи буде заміна у майбутньому [82].

В період розвитку економіки заснованої на знаннях необхідно розвивати мотиваційний, вольовий, орієнтаційний, професійний, оцінювальний компоненти трудової діяльності. Окрім того, теоретичні дослідження показують, що рівень ефективності трудової діяльності за рахунок розвитку економіки знань підвищується на основі:

- розвитку якісної, доступної та безперервної освіти;
- формування ціннісних установок особистості (волі, наполегливості, відповідальності) та мотивації працівника;
- орієнтації на накопичення та застосування набутих знань;
- самооцінювання рівня своєї підготовленості та виконання професійних завдань;
- інноваційності трудової діяльності.

У період, коли основна увага зосереджується на якості людського капіталу, для здійснення ефективної та інноваційної трудової діяльності не достатньо лише здобути якісну освіту, необхідністю постає її постійне удосконалення та оновлення навичок трудової діяльності, як необхідна умова розвитку економічної системи нового типу.

### **1.3. Підходи до дослідження особливостей здійснення трудової діяльності**

Трудова діяльність як достатньо широке поняття вивчається багатьма дисциплінами, внаслідок чого сформувалося кілька підходів до дослідження



особливостей трудової діяльності, зокрема філософські, нормативно-правові та державно-класифікаційні.

Філософський підхід розкриває найбільш загальні особливості трудової діяльності засновані на теоретичних знаннях, що спираються на розуміння суті людського буття та місця трудової діяльності в ньому. Дослідженням суті процесу діяльності займалися філософи починаючи ще від Аристотеля. Пізніше поняття діяльності як принципу людського буття знайшло відображення у роботах Е.Канта, Й.Фіхте, Г.Гегеля, К.Маркса, С.Керкергофа, Е.Гусерля, М.Вебера, Т.Парсонса та ін.

У філософії під діяльністю розуміють будь-яку доцільну активність людини, що відображає спосіб соціального буття, а трудова діяльність постає взаємодією між людиною та природою, в результаті якої за допомогою доцільного впливу людини на природу відбуваються зміни у предметі праці. Окрім того, під час трудової діяльності формуються зв'язки між людьми в суспільстві, що сприяє формуванню соціальної солідарності людей, ціннісних орієнтацій, волі, світогляду [83].

Філософський підхід до дослідження трудової діяльності нами структурується на діяльнісний, синергетичний, деонтологічний, духовний (рис. 1.7).



Рис. 1.7. Структура філософського підходу до дослідження трудової діяльності

**Діяльнісний підхід.** Людські потреби та можливості, стан життя суспільства, особистий інтерес індивіда як суб'єкта національної суспільної системи, його культура, свідомість і мислення є головними чинниками і настановами поведінки та форми діяльності людини. Діяльність, як суттєва визначеність способу буття людини в світі, є вираженням активного ставлення особистості до навколишнього світу з метою його перетворення. Вона є категорією соціальної філософії, має властиві їй мету, засіб, результат і відбувається у відповідній формі.

Залежно від сфер прикладання розрізняють матеріальну, духовну, трудову діяльність, з точки зору творчої ролі – репродуктивну (відтворення відомого) і продуктивну, або творчу (утворення нового). Слід відрізнити діяльність як пояснювальний принцип від діяльності як предмету дослідження. Сутністю діяльності як принципу є те, що на цій основі вдається побудувати послідовну систему уявлень (теорію), здатну пояснити факти, що здавалися нічим не пов'язаними. Як пояснювальний принцип поняття “діяльність” утвердилось, починаючи з німецької класичної філософії, коли було створено передумови для розгляду діяльності як основи культури. У найбільш розвинутому вигляді принцип “діяльність” дістав втілення у філософії Гегеля, де центральне місце посідає пояснююча і раціоналізуюча робота духу. На основі цього зроблено багато важливих відкриттів феноменів функціонування свідомості, культури. Діяльність як принцип має універсальне значення для аналізу будь-яких явищ, пов'язаних з людиною як активним суб'єктом, і для вирішення низки філософських, соціологічних, психологічних проблем.

Діяльність невід'ємна від людини. Суттєвий аспект її дослідження дістав відображення у філософських працях, де її розуміють як спосіб буття людини і як суспільно-історичний процес. Згідно з морфологічним аспектом аналізу діяльності, розглядаються складові її елементи і закони їх зв'язку, тобто структура цілого – потреби, мотиви, вчинки, дії, функції тощо. Це дістало відбиття і в теорії соціальної дії (М.Вебер, Ф.Знанецький, Т.Парсонс, Ю.Габермас) [84, 188; 85].

Уточнення поняття діяльності з позиції її полісистемності детально здійснив професор В. М. Колпаков, згідно з яким:

1. Раціоналізація трудової діяльності може бути розглянута як рефлексія — аналіз здійсненої діяльності, спрямований на виявлення причин та ускладнень і коригування засобів діяльності.

2. Рефлексія дає змогу людині модернізувати навколишній світ та уявити себе в цьому світі. Рефлексія організує наш час і простір.

3. Розрізняють два рівні діяльності, що характеризуються відповідно життєдіяльністю (внутрішньою волею, стихійним типом буття у природному та соціальному середовищі) та діяльністю, визначеною організаційно-функціональною структурою суспільства та його культурою. У життєдіяльності основою активності людини є потреби, у діяльності — норма, визначена суспільством. У діяльності людина спрямована на зміни в інтересах суспільства. Вищий рівень вимог до діяльності людини походить від організаційної культури суспільства. Основним видом людської діяльності є праця.

4. Досліджувати діяльність як полісистемний об'єкт доцільно за допомогою системного підходу, що відповідає типу конкретної діяльності.

У формалізованому вигляді трудову діяльність можна уявити як динамічну структуру, що здійснює перетворення інформації та енергії.

**Деонтологічний підхід.** Виходячи із синергетичних принципів, вплив на людську свідомість, на нашу думку, можливо здійснювати у такій «точці», як управлінська деонтологія. Остання з'явилася нещодавно та кореспондує із такими поняттями, як «професійна культура», «професійна етика», «професійна мораль». Термін «деонтологія» походить від грецького – «вчення про потрібне та належне» (deon – обов'язок, logos – вчення). І.Бентамом у своїй праці «Деонтологія або наука про мораль» визначає деонтологію як науку про професійні обов'язки, зокрема про внутрішній імператив обов'язку. Деонтологія відображає внутрішні процеси ставлення особи до реальної дійсності, що найбільший вияв знаходить у процесі здійснення інтелектуальної праці (прийняття рішень, аналіз процесу роботи, спілкування, надання інформації, передача знань). Обов'язок є вирішальним чинником деонтології, оскільки в ньому основну роль відіграють внутрішні процеси – думки. Він являє собою усвідомлення особою безумовної необхідності виконання того, що заповідає моральний ідеал. Таким чином, деонтологічний підхід дає змогу розглядати людину, як «двигуна» здійснення трудової діяльності на основі сформованої професійної культури, моралі, етики [86].

**Духовний підхід.** Основу для діяльності закладає духовна сфера особистості. В процесі здійснення трудової діяльності між інтелектуальною та духовною сферами існує тісний зв'язок. Інтелект є інтегративним проявом здібностей, знань та вмінь людини. Рівень розвитку інтелекту визначається системою знань та характером їхнього прояву в процесі освоєння нової техніки і технології. Духовні здібності формуються на основі природних задатків, суспільного та батьківського виховання та є однією з якісних характеристик трудового потенціалу, оскільки від духовної сфери особистості залежить ступінь готовності до виконання діяльності, якість виконаної роботи та готовність працівника активізувати внутрішні мотиви до здійснення діяльності [87]. Без духовних засад неможливо здійснювати творчі види діяльності, які пов'язані з розробкою новітніх технологій, виробництвом ноу-хау та якісно впливають на свідомість та інтелект людини. В процесі праці створюються нові знання та збагачується інтелектуальна сфера. Таким чином, знання людини стають духовними тоді, коли набувають особистого змісту. На основі духовних цінностей формуються мотиви поведінки людей та дії.

Духовна діяльність є процесом цілеспрямованого відображення дійсності, який виконує низку функцій (рис. 1.8):

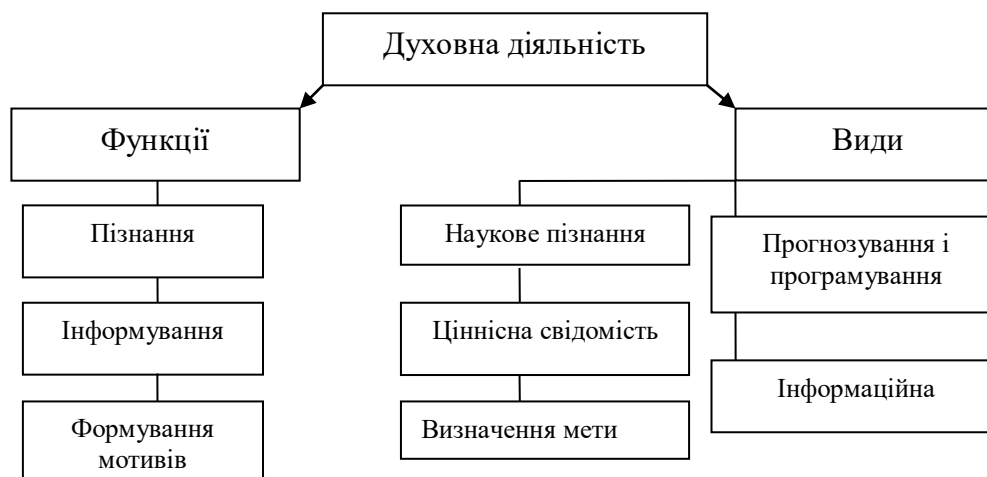


Рис. 1.8. Функції та структура духовної діяльності

Духовність в певній мірі визначається за якістю праці. Тельнов А.С., Решміділова С.Л. вважають, що необхідною є активізація розвитку духовних здібностей працівників в процесі трудової діяльності за рахунок використання

колективних форм та методів навчання. Автори стверджують, що управління знаннями дозволяє скоротити дефекти праці, стимулює обмін ідеями та досвідом [87]. Духовно розвинена людина виконує свої професійні обов'язки на основі справедливості та довіри. При цьому її дії регулюються та є визначені певною системою норм і цінностей, а якість праці стає усвідомленою потребою. Таким чином, духовні цінності індивідуума дозволяють людині у своїй трудовій діяльності орієнтуватись на цілеспрямовані та позитивні дії та ефективно будувати взаємозв'язок з іншими людьми і досягати високих якісних результатів праці.

Досягнення вищого рівня духовності стає можливим, коли людину не обмежують матеріальні турботи. Особистість має право прагнути не тільки до духовного, але й до матеріального розвитку, якщо це сприяє її само актуалізації, не знищує духовність. Кожна особистість повинна проаналізувати, яким чином формуються духовні цінності. Слід зазначити, що динамічним і найбільш досконалим є такий поетапний підхід до формування духовності: *пріоритет матеріальних цінностей* → *еклектичне поєднання матеріальних і духовних цінностей* → *пріоритет духовних цінностей над матеріальними* = **духовні цінності** [88].

Надзвичайно важливою та основоположною умовою підвищення ефективності трудової діяльності є духовна єдність працівників. Духовний зв'язок членів колективу забезпечує сприятливий соціально-психологічний клімат, ділові та емоційні контакти. Як стверджують згадані вище науковці, соціальна взаємодія впливає на розвиток пізнавальних процесів, які мотивують прагнення людини до пізнання навколишнього світу, самого себе, економічних, соціальних та технічних явищ, взаємовідносин з іншими людьми. Чим ширша та різноманітна система соціальних взаємозв'язків, тим вищий духовний розвиток колективу. Пізнавальні потреби активізують прагнення до духовного та інтелектуального удосконалення: зацікавленість працівників у нових прийомах та методах підвищення якості продукції, послуг, створенні нових видів матеріальних і духовних благ. Таким чином, прагнення людини до постійного удосконалення, визначає ступінь прояву її

активності, наявність творчих елементів в роботі, посилення потреби у праці [46, 398-399]. У контексті духовного підходу також варто відзначити дослідження філософів про надзвичайну трудоголізацію діяльності людини. Якщо раніше людина працювала, щоб задовольнити певні фізіологічні потреби, то сьогодні все частіше праця стає сенсом людського буття, витісняючи на другий план істинні людські цінності. Ця проблема лише поглиблюватиметься із переходом до економіки знань у якій переважає праця інтелектуальна, оскільки під час фізичної діяльності, якщо втомлюється тіло, то розум залишається чистим і відкритим до сприйняття світу, а втомлений розум не сприяє духовному вдосконаленню особистості. Тут необхідно пам'ятати, що праця створена для людини, а не людина для праці [66].

**Синергетичний підхід.** Аналіз літературних джерел [87; 89; 90] з проблем синергетики свідчить, що вона стає предметом вивчення широкого кола вчених-економістів. Синергетика (від грецького *synergetikos* – спільний, погоджений, сумісно діючий) – це науковий напрямок, що вивчає зв'язки між елементами структури (підсистемами), які утворюються у відкритих системах завдяки інтенсивному обміну речовинами, інформацією та енергією з навколишнім середовищем за нерівноважних умов. Використовуючи теорію синергетики, яка виникла в результаті стереотипного лінійного мислення [91, 31-34], можна дослідити процес здійснення трудової діяльності. Синергетика демонструє нам, яким чином і чому хаос може постати як джерело, яке творить конструктивний механізм еволюції. В певні моменти – моменти несталості – малі збурення, флуктуації можуть розростатися в макроструктури. Водночас в моменти несталості дії кожної людини можуть впливати як на мікро- так і на макросоціальні процеси. Звідси виникає необхідність усвідомлення кожного працівника своєї величезної відповідальності за свою ділянку роботи та всього процесу виробництва. Теорія синергетики свідчить, що для складних завдань є, як правило, декілька альтернативних шляхів розвитку. Вибір шляху (здійснення процесу трудової діяльності) проявляється у точках галуження (біфуркації), де розчленовується принаймні на дві криві: виконавча (фізична) праця та творча (інтелектуальна).

Синергетика дає знання про те, як ефективно оперувати складними системами (завданнями) і ефективно керувати ними на основі правильної топологічної конфігурації, архітектури впливу. Правильно організовані впливи на складні системи є надзвичайно ефективними (слабке перемагає сильне, тихе перемагає гучне) [89; 92].

У синергетичному підході людські здібності є капіталом, національним багатством лише в процесі інтелектуалізації праці, що свідчить про входження інтелектуального капіталу у структуру людського. З позицій синергетики людський капітал, як базова категорія інтелектуально-інноваційного розвитку розвивається через зародження нових системних якостей, які здійснюються на основі парадигми самоорганізації. У системі рушійних сил інтелектуально-інноваційного розвитку головними умовами є інтелектуальні здібності людей, їхня інноваційна якість та інноваційна культура [89]. Синергетичний ефект у сфері управління трудовою діяльністю виникає тоді, коли для виконання якогось завдання вдається зібрати односторонців, котрі доповнюють один одного і разом досягають високих результатів. Однією з теорій синергетики є теорія Х-ефективності, яка базується на чотирьох основних постулатах [93]:

1. Базова одиниця прийняття рішень – це людина.

2. При прийнятті на роботу важко передбачити усі дії працівника в різних ситуаціях. Людина сама для себе вибирає види діяльності, а також темп і якість виконання роботи, навіть за умови укладання контракту.

3. У кожної людини існують сфери інерції. Кожен стан працівника асоціюється для нього з певним рівнем корисності, якщо існує інший стан. За інших однакових умов чим більша група, тим ширша інертна сфера групи.

4. Людина вибірково раціональна.

На основі обґрунтування синергетичного, деонтологічного, діяльнісного та духовного підходів здійснення процесу трудової діяльності, пропонуємо розглянути схему, яка відображає філософський підхід до обґрунтування підвищення ефективності трудової діяльності (рис.1.9).

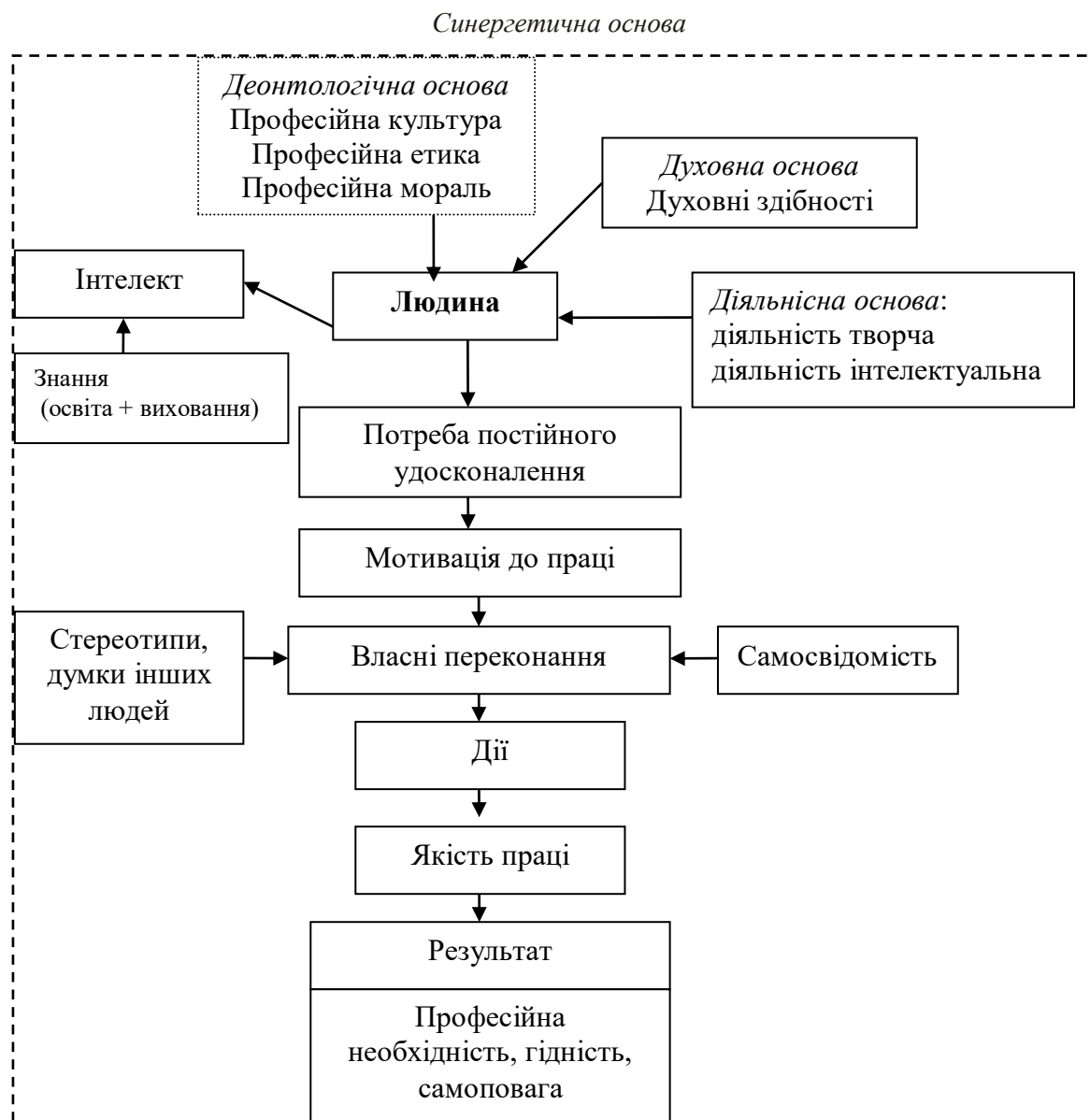


Рис. 1.9. Філософський підхід до обґрунтування підвищення ефективності трудової діяльності\*

\* Розроблено автором на основі : [87]

Філософський підхід до обґрунтування процесу підвищення ефективності трудової діяльності полягає в тому, що діяльність людини мотивується можливістю спільної роботи, яка основана на деонтологічному та духовному зв'язках працівників. Специфіка такої взаємодії полягає у створенні атмосфери взаєморозуміння, довіри, прихильності та присутності почуття обов'язку і відповідальності. На основі таких принципів засобом самовдосконалення працівника є його творча активність. Творчість є гуманістичною компонентою



синергетичної діяльності, тому розглядається, як активний процес, який зумовлений тісною взаємодією духовного, деонтологічного факторів із інтелектуальною сферою трудового потенціалу. Творча активність працівника сприяє потребі постійного удосконалення, навчання та збагачення інтелектуального світу людини.

Під впливом духовних та деонтологічних чинників здійснюється мотивація діяльності, яка завдяки розвиненій інтелектуальній сфері має усвідомлений характер. Діяльність людини набуває творчого характеру і направлена на дослідження інноваційних методів забезпечення якості продукції та послуг. Великого значення для виконання якісної праці відіграє почуття обов'язку та усвідомлення відповідальності за результати. Усвідомлена діяльність побудована на знаннях, власних переконаннях та духовних цінностях людини. Переконання є результатом самосвідомості, які формують також думки інших людей та стереотипи. Таким чином, у свідомості формується програма діяльності, яка містить набір дій, спрямованих на підвищення якості праці новими методами на основі духовних, деонтологічних принципів та інтелектуальній сфері. Результат високої якості праці формує у працівника почуття власної гідності, професійної необхідності, самоповаги. Усі ці основи, зв'язки між якими утворюються за допомогою інтенсивного обміну інформацією, знаннями, творять якісний результат трудової діяльності та формують її синергетичну основу.

Характеристика базових понять трудової діяльності в економіці знань, обґрунтування таких економічних категорій, як людський капітал, інтелектуальний капітал, людський потенціал, трудовий потенціал та їх суміжність між собою, поклали принципово новий погляд для ствердження, що передумовами економічного прогресу країни і кожного підприємства зокрема, є людина, її потреби і розвиток.

Сьогодні головним креативним промотором побудови ефективного суспільства, інтелектуальної економіки, стабільного розвитку будь-якої економічної інституції стає творча особистість. Наше дослідження дозволяє об'єктивно та логічно стверджувати, що сьогодні людство не повністю знаходиться на «території»

інтелектуальної економіки, тому що не всі країни світу у центрі своєї соціальної політики поставили людину та її потреби.

В активізації процесу трудової діяльності в економіці знань головне місце належить людському капіталові, який в економіці розвинених країн став, а в Україні повинен стати наскрізною вартісною оцінкою сучасної робочої сили, духовно-інтелектуальних зусиль працівників, які зайняті творенням інтелектуального продукту й економіки знань.

Сьогодні головним джерелом багатства суспільства, нації стають знання, інтелект, завдяки яким у процесі генерування і використання нових ідей, нестандартних рішень і технологій виникає додана вартість [2]. Тільки створення вартості у знаннємісткій економіці може сприяти підвищенню ефективності трудової діяльності та конкурентоспроможності вироблюваного продукту, а сила розуму спроможна визначати все та продукуватись у найбільш ефективну інтелектуальну модель економіки.

**Нормативно-правовий підхід.** Нормативно-правові документи покликані регулювати основи здійснення трудової діяльності між працівником та працедавцем на законодавчому рівні. Право на здійснення трудової діяльності є основним конституційним правом громадян України. Воно проголошене ст. 43 Конституції України, визнається за кожною людиною і становить собою можливість заробляти на життя діяльністю, яку людина вільно обирає або на яку погоджується. Право на працю реалізується різними шляхами. Одні громадяни займаються індивідуально-трудою діяльністю, інші – створюють або влаштовуються в кооперативні чи акціонерні товариства. Переважна більшість громадян влаштовуються на роботу шляхом укладення трудового договору як наймані працівники на підприємства, незалежно від їх форм власності.

Механізм правового регулювання відносин трудової діяльності включає систему норм різних галузей права і методів, форм юридичного впливу на суб'єкти та об'єкти управління з метою досягнення ефективної діяльності. Правове забезпечення системи управління трудовою діяльністю спрямоване на:

- 1) регулювання трудових відносин між працівником та роботодавцем;
- 2) захист прав та законних інтересів осіб, що здійснюють трудову діяльність;
- 3) дотримання, виконання та використання норм діючого законодавства в області праці, трудових відносин;
- 4) розробку, затвердження локальних нормативних та ненормативних актів організаційного, організаційно-розпорядчого та економічного характеру;
- 5) підготовку пропозицій щодо зміни діючих або відміни застарілих, що фактично втратили силу нормативних актів з питань трудових ресурсів [94, 29].

Державне регулювання трудової діяльності здійснюють Міністерство праці та соціальної політики України, Центр продуктивності Мінпраці та Науково-дослідний інститут соціально-трудова відносин (досліджує проблеми економіки праці на прикладному рівні та займається розробкою механізмів регулювання сфери соціально-трудова відносин).

У правовій практиці трудова діяльність розглядається з позиції взаємовідносин між працедавцем та працівником, особою, яка виконує певний вид трудової діяльності за відповідну винагороду. Трудові відносини регулюються Конституцією України, Трудовим кодексом, Кодексом законів про працю, законами України «Про зайнятість населення», «Про колективні договори і угоди», «Про охорону праці», «Про відпустки», «Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)» та ін., постановами Верховної Ради України, указами і розпорядженнями Президента України, постановами і розпорядженнями Кабінету Міністрів України, наказами міністерств та інших органів державної влади України.

Сторонами трудових відносин згідно трудового законодавства є працівник та роботодавець. Працівником є фізична особа, яка вступила в трудові відносини на підставі трудового договору.

Для реального здійснення громадянами права на трудову діяльність держава створює певні умови, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми створення робочих місць, професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки працівників відповідно до суспільних потреб.

Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються Кодексом законів про працю України.

До методів правового регулювання праці, зокрема, належать:

- договірний порядок виникнення трудових відносин;
- рівноправність сторін трудового договору;
- державно-нормативний характер регулювання;
- участь працівників у правовому регулюванні праці через свої представницькі та профспілкові органи.

Необхідною умовою здійснення трудової діяльності є укладення трудового договору. Трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [95]. Трудовий договір як правило укладається в письмовій формі і може бути:

- 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;
- 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;
- 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому обумовлюються строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору.

Працівник має право реалізовувати свої здібності до трудової діяльності шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях.

Працедавець може встановлювати строк випробування при прийнятті на роботу, який, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках — шести місяців. Працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі.

Згідно трудового законодавства трудова діяльність полягає у виконанні робіт за трудовим договором – угодою між працівником і власником, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначеною цією угодою, а власник зобов'язується виплачувати заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін [95]. Трудова діяльність може здійснюватись також на підставі цивільно-трудоного договору, згідно якого працівник бере на себе обов'язок передати замовнику результат роботи. Відмінність між цивільно-правовим та трудовим договорами полягає у тому, що цивільно-трудогий договір укладається заради досягнення результатів праці, працівник не прив'язаний до місця роботи, має вільний та гнучкий графік. Трудогий договір регулює сам процес праці, працівник працює під керівництвом іншої сторони, яка зобов'язана організувати працю та має право давати вказівки щодо послідовності проведення робіт [96, 113]. Основним документом, який засвідчує трудову діяльність працівника є трудова книжка, в яку вносяться записи про прийняття працівника на роботу, переведення та звільнення [95].

У законодавстві України також визначається просторовий критерій трудової діяльності. Йдеться про укладення трудового договору з так званими „надомниками”, особами які виконують роботи вдома особистою працею з матеріалів і з використанням знарядь і засобів праці. Трудогий договір про роботу вдома укладається, як правило, у письмовій формі із зазначенням основних та додаткових умов праці [96, 123-124].

У вітчизняній літературі, вперше згадується про трудогий договір у «Положенні о наймь на сельскія работы», у якому говориться про «договір найму». В ньому вказуються порядок укладення договорів, умови «найму», обов'язки

«рабочихъ и служителей», умови розірвання договору (ліниство, п'янство, грубість, крадіжка, користування державним майном, виявлення важкої хвороби, неспроможність працівника виконувати поставлену перед ним роботу) [97, 7].

Окрім правового, трудова діяльність супроводжується також нормативно – методичним та нормативно-правовим забезпеченням. Нормативно – методичне забезпечення являє собою сукупність документів організаційного, організаційно-методичного, організаційно-розпорядчого, технічного, нормативного, техніко-економічного та економічного характеру, які встановлюють норми, правила, вимоги, характеристики, що використовуються при вирішенні завдань щодо управління трудовою діяльністю і затвердженні у встановленому порядку компетентними відповідними органами [94, 30]. Нормативно-методичне забезпечення дозволяє здійснювати ефективний процес підготовки, прийняття та реалізації рішень з питань управління трудовою діяльністю персоналу.

Нормативно-правове забезпечення — це комплекс внутрішніх нормативних документів, які широко використовуються в менеджменті персоналу для регулювання трудової діяльності. Такими документами є:

1. колективний договір організації;
2. правила внутрішнього трудового розпорядку;
3. положення про структурні підрозділи;
4. посадові інструкції;
5. правила експлуатації технологічного та іншого устаткування;
6. норми й правила з охорони праці та техніки безпеки.

Важливим документом, що регулює трудову діяльність працівника є посадова інструкція, яка включає вимоги до працівників, які займають дану посаду, їх обов'язки, права та відповідальність. Посадова інструкція — це організаційно-правовий документ, що регламентує трудову діяльність особи. Оскільки стандартної форми посадової інструкції не існує, кожна організація розробляє власну або використовує чийсь досвід.

Створення умов для належного регулювання відносин трудової діяльності покладається на державу. Саме держава в особі її уповноважених органів відповідно до закономірностей розвитку і потреб суспільного життя встановлює загальні засади (принципи, цілі, завдання, межі) і розробляє основні засоби правового регулювання трудової діяльності. Це робиться передусім шляхом формування системи законодавчих та інших нормативних правових актів з відповідних питань. Завдяки цьому правове регулювання означених відносин набуває таких рис, як всезагальність, обов'язковість, конкретність, державна примусовість, стабільність, прогнозованість та гарантованість [98].

Державні органи повинні забезпечити контроль за дотриманням усіх законодавчих актів у сфері здійснення трудової діяльності. Нажаль, сьогодні у нашій державі ще не сформувалися засади верховенства права, а тому нормативно-правові акти не у повній мірі виконують своє призначення, що спричиняє до численних порушень трудового законодавства та ускладнює здійснення трудової діяльності.

**Державно-класифікаційний підхід.** Дослідниками виділяються групи ознак, що відрізняють той або інший вид трудової діяльності, до них належить характер та зміст праці; предмет та продукт праці; засоби та способи праці; умови праці; міра абстрагування; регламентованість та інноваційність (рис.1.10).

Б.М. Генкін трудовий процес розглядає як поєднання трьох компонент регламентованої, новаційної та духовної праці ( $\alpha$ ,  $\beta$ ,  $\gamma$ ). Під регламентованою працею розуміється діяльність, за якої працівник має діяти у чіткій відповідності до заданої технології (наприклад виконання виробничих операцій на конвеєрі, виконання інструкцій чиновником). Результат такої праці (обсяг продукції) можна збільшити лише за рахунок збільшення тривалості або інтенсивності роботи.

Новаційною, творчою називається діяльність, за якої працівник є зайнятий створенням нового в науці, техніці, економіці, мистецтві та ін. сферах. Результат такої діяльності визначається насамперед творчими здібностями до певного виду

діяльності, мотивованістю, активністю людини та умовами їх реалізації у суспільстві загалом та на робочому місці зокрема.

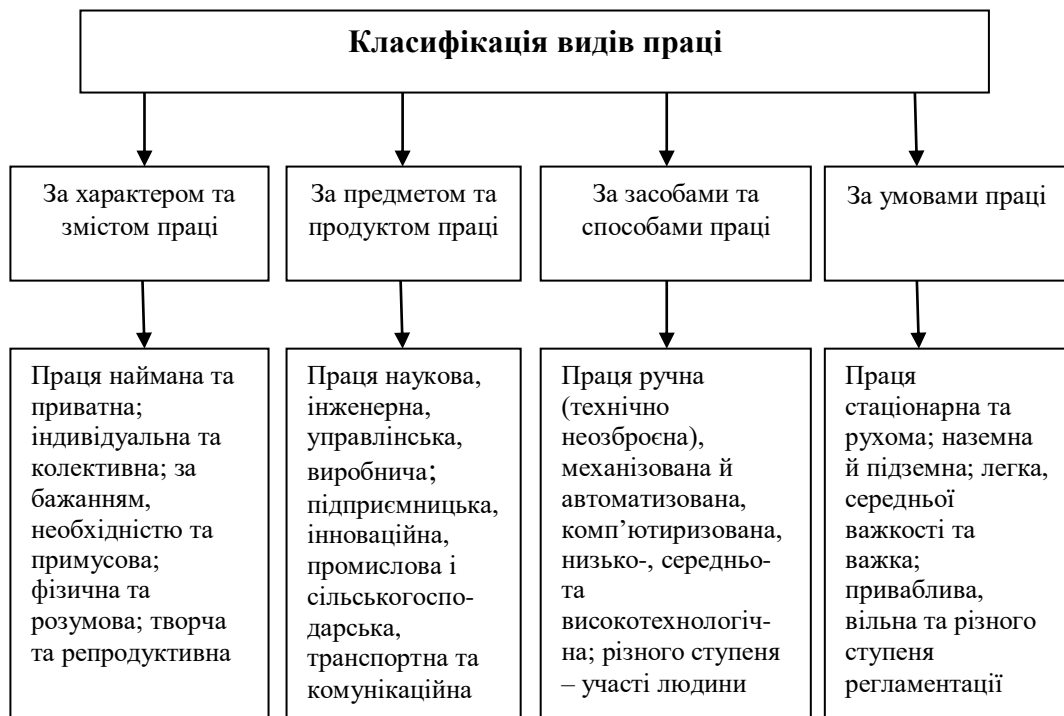


Рис. 1.10. Класифікація видів праці\*

\*Джерело: [99]

Духовною працею називається діяльність, метою якої є вплив на моральні основи людського існування. Позитивна духовна діяльність створює правові та естетичні умови для зростання продуктивності та покращення відносин між людьми, а негативна духовна діяльність веде до деградації людини, природи, суспільства [38, 56].

Усі види праці та трудової діяльності вносять певну частку у економічний розвиток суспільства. Галузей трудової діяльності, де трудові ресурси можуть зреалізувати свій трудовий потенціал є дуже багато, тому на державному рівні для спрощення обліку та контролю за трудовою діяльністю, залежно від сфери використання застосовують різні класифікації: економічні (Класифікація видів економічної діяльності, Класифікація інституційних секторів економіки, Номенклатура продукції промисловості), соціальні (Класифікатор професій), юридичні (Класифікація організаційно-правових форм господарювання).



Для ведення статистичного обліку економічної діяльності використовують різні системи класифікації, зокрема для ведення ЄДРПОУ та статистичних реєстрів використовують класифікацію видів економічної діяльності (КВЕД), класифікацію організаційно-правових форм господарювання (КОПФГ), класифікатор об'єктів адміністративно-територіального устрою (КОАТУУ), класифікацію органів державного управління (КОДУ) та ін. [100].

Важливим компонентом інфраструктури державної статистики України є єдиний державний реєстр підприємств та організацій України (ЄДРПОУ). Єдиний державний реєстр підприємств та організацій України – це автоматизована система збирання, накопичення та опрацювання даних про юридичних осіб всіх форм власності та організаційно-правових форм господарювання, відокремлені підрозділи юридичних осіб, що знаходяться на території України, а також відокремлені підрозділи юридичних осіб України, що знаходяться за її межами [101]. ЄДРПОУ ведеться з метою забезпечення:

1. єдиного державного обліку та ідентифікації суб'єктів;
2. класифікації суб'єктів для отримання статистичної інформації у формалізованому вигляді;
3. проведення спостережень за структурними змінами в економіці щодо видів діяльності, створення, реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) та ліквідації суб'єктів;
4. удосконалення статистичного обліку суб'єктів та створення й ведення реєстрів респондентів статистичних спостережень (статистичних реєстрів);
5. взаємодії з інформаційними системами інших органів державної влади.

В Центральній статистичній класифікації об'єктами класифікації є види продукції (товарів та послуг), створені в результаті економічної діяльності.

Центральна статистична класифікація складається з Класифікації видів економічної діяльності (КВЕД, ДК 009:2005) та Статистичної класифікації продукції (СКП).

Центральну статистичну класифікацію розроблено у вигляді співставлення двох взаємопов'язаних та взаємодоповнюючих класифікацій: КВЕД та СКП. Причому, в Центральній статистичній класифікації кожне угруповання видів економічної діяльності має відповідне угруповання продукції, яка створюється в результаті їх здійснення. Коди класифікацій, зазвичай, співпадають на рівні секція-клас. Статистичні класифікації видів економічної діяльності та продукції утворюють взаємоузгоджену трирівневу (світовий, європейський та національний рівні) систему класифікацій, яка базується на відповідності категорій “діяльність-продукція”.

Згідно КВЕД види діяльності поділяють на секції, підсекції, розділи, групи, класи та підкласи. Класифікатор охоплює діяльність людини в усіх галузях виробництва та сфери послуг, дозволяє спростити ведення статистичного обліку та перевести його на загальноєвропейський масштаб, що дозволяє здійснювати економічні співставлення розвитку національного господарства України та європейських країн.

КВЕД є складовою системи національних класифікаторів. За методологічними засадами, принципами побудови та призначенням КВЕД є статистичною класифікацією, створеною як інструментарій для систематизації та групування економічної та соціальної інформації у стандартний формат, який дає змогу обробляти та аналізувати значні обсяги інформації. Об'єктами класифікації в КВЕД є види економічної діяльності статистичних одиниць (юридичних осіб, відокремлених підрозділів юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців тощо), які на вищих рівнях класифікації групуються у галузі.

КВЕД побудовано за ієрархічною системою кодування із застосуванням літерно-цифрового коду. Загальне кодове позначення об'єктів КВЕД має таку структуру: секція (літери латинської абетки від А до Q) – нараховується 17 (сільське господарство, мисливство, лісове господарство; рибальство, рибництво; добувна промисловість; переробна промисловість; виробництво та розподілення електроенергії, газу та води; будівництво; торгівля; ремонт автомобілів, побутових

виробів та предметів особистого вжитку; діяльність готелів та ресторанів; діяльність транспорту та зв'язку; фінансова діяльність; операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям; державне управління; освіта; охорона здоров'я та надання соціальної допомоги; надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту; діяльність домашніх господарств; діяльність екстериторіальних організацій); підсекція (є лише у секціях "С" та "D") – нараховується 16; розділів нараховується 62; груп – 514; підкласів – 620 [101].

Класифікація видів економічної діяльності (КВЕД) призначена для кодування різних галузей, тобто суспільно організованих видів економічної діяльності, спрямованих на виробництво товарів чи послуг. КВЕД не охоплює певні економічні дії або фінансові операції з перерозподілу доходу, зокрема, погашення позик, сплату процентів тощо, а також діяльність, що не належать до економічної сфери.

Статистична класифікація продукції (СКП) класифікує товари та послуги, що є результатом економічної діяльності, або такі, що при їх використанні мають зменшену вартість. СКП описує товари й послуги з різних боків (виробництво, торгівля, використання). У центрі статистичного обліку перебувають статистичні одиниці, що класифікуються за видами економічної діяльності і є виробниками товарів і послуг.

Державний класифікатор "Класифікація організаційно-правових форм господарювання" (КОПФГ) призначений для використання органами державного управління та іншими користувачами для обліку, збирання й обробки статистичної та адміністративної інформації щодо державної реєстрації, аналізування та узагальнювання результатів економічної діяльності суб'єктів господарської (зокрема підприємницької) діяльності, ведення державних реєстрів: Єдиного державного реєстру підприємств та організацій України (ЄДРПОУ), Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців, Реєстру корпоративних прав держави та інших. Об'єктом класифікації є визначені чинним законодавством організаційно-правові форми юридичних осіб та їх відокремлені підрозділи: філії,

представництва, а також підприємці - фізичні особи, які не мають статусу юридичної особи [102].

Класифікатор професій (КП). Професії класифікуються за наступними ознаками:

- рівень освіти (перший рівень класифікації - розділи професій);
- спеціалізація (другий, третій, четвертий рівні класифікації - підрозділи, класи та підкласи професій);
- кваліфікаційний рівень робіт, що виконуються (п'ятий рівень класифікації - групи професій).

Класифікатор професій забезпечує інформаційну підтримку щодо вирішення наступних завдань:

- розрахунок чисельності працівників, обліку складу і розподілу кадрів за професійними угрупованнями різних рівнів класифікації, планування додаткової потреби в кадрах тощо;
- систематизації статистичних даних з праці за професійними ознаками;
- аналізу та підготовки до публікації статистичних даних, а також розроблення відповідних прогнозів стосовно зайнятості, доходів, охорони праці, освіти, перепідготовки кадрів, що вивільняються, тощо;
- підготовки статистичних даних для періодичних оглядів із статистики праці, що розробляються Міжнародною організацією праці (МОП);
- вирішення питань контролю та аналізу міжнародної міграції, міжнародного набору та працевлаштування працюючих [103].

Основними завданнями, які покликана виконувати класифікація інституційних секторів економіки України є:

- облік підприємств і організацій за інституційними секторами економіки у ЄДРПОУ та статистичних реєстрах;
- аналіз та поширення даних державних статистичних спостережень щодо економічної діяльності підприємств і організацій за інституційними секторами (підсекторами) економіки;

- класифікація видів науково-технічної діяльності забезпечує групування видів науково-технічної діяльності під час визначення пріоритетних напрямів розвитку науки, техніки та освіти, фундаментальних і прикладних досліджень і розробок, розроблення державних науково-технічних програм розвитку освіти та науки;
- проведення досліджень та розробок у галузі статистики, координацію робіт з підготовки наукових кадрів;
- визначення взаємозв'язку між видами економічної та науково-технічної діяльності згідно з “Переліком спеціальностей наукових працівників”, який затверджується наказами ВАК України.

Загалом державні класифікатори покликані допомогти органам державного управління у координації дій та оптимізації процесу прийняття управлінських рішень, що повинно стати основою для покращення умов здійснення трудової діяльності.

Як бачимо, кожен підхід до розуміння трудової діяльності має свої особливості, сферу використання та впливу (табл.1.4).

Таблиця 1.4

## Оцінка підходів до вивчення трудової діяльності

Підхід	Особливості застосування	Результати застосування
Філософський	Науково-теоретичний, що дозволяє об'ємно, багатовимірно дослідити трудову поведінку працівника в теоретичному аспекті, що сприяє одержанню оригінальних практичних результатів	Сприяє розвитку теоретичних основ наукового знання з різних дисциплін економіки, права, державного управління та ін.
Нормативно-правовий	Призначені для використання будь-якою особою (фізичною, юридичною), що здійснює трудову діяльність	Сприяє формуванню основ правового врегулювання трудової діяльності працівників. Покликаний забезпечити формування належних умов для здійснення трудової діяльності, врегулювання відносин між працедавцем та працівником

продовження Таблиці 1.4

Державно-класифікаційний	Призначені для спрощення ведення статистичного обліку видів діяльності, в тому числі і трудової діяльності	Призначені для використання органами державного управління та іншими користувачами для обліку, збирання й оброблення статистичної та адміністративної інформації, аналізу та узагальнення результатів економічної діяльності суб'єктів господарської (зокрема підприємницької) діяльності, ведення державних реєстрів: ЄДРПОУ й Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців (ЄДР)
--------------------------	--	--

Таким чином, в дослідженні розкрито основні підходи до відображення особливостей трудової діяльності. Розглянуто синергетичний, деонтологічний та духовний підходи до розуміння трудової діяльності. Запропоновано схему синергетичного обґрунтування підвищення ефективності трудової діяльності. Трудова діяльність як складний процес розглядається різними галузями знань з різних позицій. Відносини між працівником та працедавцем покликані врегулювати нормативно-правові відносини, які особливого значення набуватимуть в економіці знань, де основний предмет праці поступово втрачає матеріальну основу. На державному рівні з метою спрощення ведення статистичного обліку використовують різні класифікації, які дозволяють групувати види діяльності за певними ознаками залежно від цілей подальшого використання класифікатора.

## РОЗДІЛ 2

# ОЦІНКА ОСОБЛИВОСТЕЙ ТРАНСФОРМАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В НОВІТНІХ УМОВАХ

### 2.1. Еволюційні етапи трансформації трудової діяльності

Проаналізувавши сучасні світові тенденції трансформації сфери зайнятості, можна виділити три головні напрямки трансформації трудової діяльності в умовах переходу до економіки знань:

- 1) модифікація існуючих професій;
- 2) заміна певних професій автоматизованими системами;
- 3) поява нових професій.

Нижче розглянемо їх детальніше.

Трудова діяльність, як ми уже з'ясували, поняття широке та неоднозначне. Трудова діяльність тісно залежить від економічного розвитку держави, а тому зміна та розширення видів трудової діяльності відбувається разом із еволюцією економічної системи.

Е. Тоффлер у своїй праці “Третя хвиля” (1980 р.) запропонував схему суспільного розвитку, яка складалася з трьох “хвиль”: сільськогосподарська цивілізація – існувала до Нового часу; індустріальна цивілізація; епоха інформації і знань (з кінця ХХ ст.). Основною метою трудової діяльності в епоху розвитку аграрної та індустріальної цивілізацій, на думку Тоффлера, було необмежене економічне зростання та нарощування матеріальних благ. В основу третьої хвилі покладено принцип обмеженого, збалансованого зростання. Перехід до цієї стадії розвитку суспільства обумовлений гуманізацією всіх сфер життя людини на основі впровадження новітньої комп'ютерної техніки, що дозволяє максимально індивідуалізувати суспільні процеси та трудову діяльність індивідів [104].

В. Іноземцев у своїй фундаментальній роботі “За межами економічного суспільства” поділяє історію розвитку цивілізації на три епохи, кожній з яких був

притаманний певний тип трудової діяльності. У доекономічну епоху основним типом діяльності була дотрудова активність, що дозволяла людині протистояти природі і боротися за виживання. Економічна епоха заснована на праці як доцільній діяльності зі створення благополуччя, матеріальних цінностей і безпечного середовища для людської життєдіяльності. В останні два десятиріччя ХХ ст. почали з'являтися ознаки постекономічної діяльності. На думку В. Іноземцева, їх проявом були якісні зміни характеру діяльності людей. Цю діяльність автор називає творчістю, що за своїми сутнісними характеристиками принципово відрізняється від трудової діяльності в її традиційному розумінні [105]. Еволюція періодів у порівнянні поглядів Е.Тофлера та В.Іноземцева відображена автором у вигляді блок-схеми на рис. 2.1.

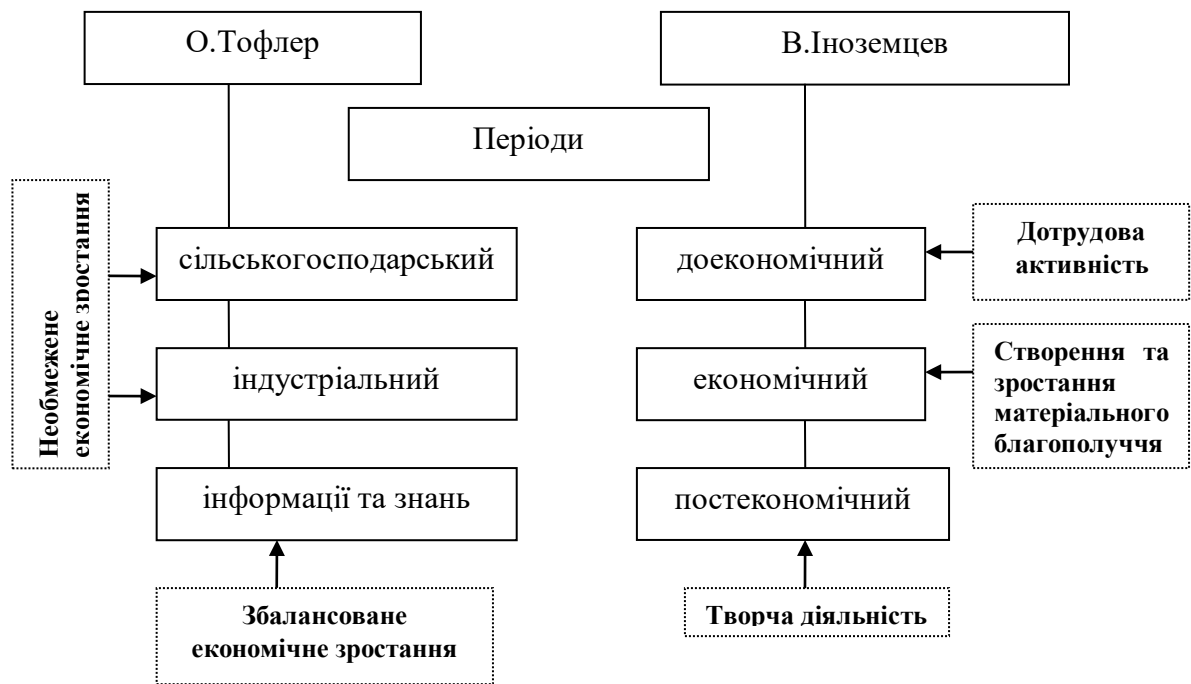


Рис.2.1. Еволюція періодів у порівнянні поглядів Е.Тофлера та В.Іноземцева

Основною умовою виробництва та здійснення трудової діяльності стає знання. Традиційні "фактори виробництва" (природні ресурси, робоча сила і капітал) не зникли, але перетворилися в другорядні. Ці ресурси можна використовувати, причому без особливих витрат праці, якщо є необхідні знання. Знання в новому його розумінні означає реальну корисну силу, засіб досягнення соціальних і економічних



результатів. Наприклад, промислова революція проникла в усі сфери життя і набула всесвітнього масштабу за 100 років (від середини XVIII до середини XIX століття); революція в продуктивності праці досягла такого самого широкого масштабу за сім десятиріч (від 1880 р. до кінця Другої світової війни); революція в управлінні продемонструвала ті самі результати менш ніж за 50 років ( від 1945 по 1990 рр.) [106].

Оскільки зміна та поява нових видів трудової діяльності найбільш інтенсивніше почала відбуватися у XX ст., тому у своєму дослідженні ми спробуємо прослідкувати еволюцію видів трудової діяльності саме в цей період.

На нашу думку у XX ст. слід виділити наступні періоди еволюції трудової діяльності в Україні у XX ст. – поч. XXI ст. (табл. 2.1)

Таблиця 2.1.

## Еволюція трудової діяльності в Україні у XX ст. – поч. XXI ст.\*

<i>Період</i>	<i>Часові межі</i>	<i>Структура зайнятих</i>
розвиток індустріальної епохи	поч. XX ст. – до 30-хх рр.	74% – с/г, 11% – промисловість, 9% – торгівля і транспорт, 6% – інші галузі
розквіт індустріальної епохи	30-ті рр. – кін. 70-х рр.	42,7 % – с/г, 38,8 % – промисловість (70% у важкій промисловості), 18,5% – сфера торгівлі, послуг, державного управління
занепад індустріальної епохи	поч. 80-х рр. – сер. 90-хх рр.	20,1% – с/г, 40,2% – промисловість, 40% – сфера обслуговування
перехідна постіндустріальна епоха	сер. 90-хх рр. – поч. XXI ст.	15,5% – с/г, 17,6% – промисловість, 63 % – сфера послуг (торгівля, транспорт, державне управління, освіта, охорона здоров'я, фінансова діяльність), 4 % – інші галузі

\*Джерело: розроблено автором на основі опрацьованих джерел [107; 108; 109]

Розвиток індустріальної епохи розпочався із широкого впровадження здобутків науково-технічного прогресу, зміни структури та професійної зайнятості населення. Наприкінці XIX ст. структура зайнятих виглядала приблизно наступним чином: біля 74% населення було зайнято у сільському господарстві, 11% у промисловості, 9% у торгівлі і транспорті та 6% припадало на зайнятість у інших

галузях [107]. Аналогічна структура зайнятості була характерна і для інших регіонів України з незначною диференціацією на промислові райони, де зростала частка зайнятих у промисловому виробництві. Основна частина населення здійснювала трудову діяльність, яка не вимагала специфічних знань, а необхідні навички передавалися із покоління в покоління або здобувалися в процесі роботи. Це було характерно як для селян, де діти з раннього дитинства привчалися до сільськогосподарської роботи, так і для людей які здійснювали кустарне промислове виробництво у власних цехах чи майстернях. Лише із початком науково-технічного прогресу та промислової революції, що супроводжувалися укрупненням промислових підприємств, постала потреба у кваліфікованій робочій силі, яка здатна управляти виробничими процесами та керувати новими механізмами.

Напередодні першої світової війни та після неї у сільській місцевості переважав розвиток дрібних селянських господарств, які займалися виробництвом зернової продукції. На долю селянських господарств припадало виробництво понад 71 % хліба на ринок та експорт. Тотальна колективізація, яка розпочалася у 1920-х рр. здійснила негативний вплив на індивідуальну трудову діяльність селян, оскільки значно знизилась продуктивність праці. Запровадження п'ятирічок, інтенсивна індустріалізація та колективізація не досягла бажаного ефекту, не були виконані завдання із виробництва валової продукції промисловості, а щодо продуктивності праці при запланованих 110 % було досягнуто лише 41 % [110].

Починаючи з 20-х рр. розпочався процес активної індустріалізації, а вже наприкінці 30-х р. внаслідок індустріалізації Україна посіла друге місце в Європі (після Німеччини) з виплавки чавуну, четверте місце у світі з видобутку вугілля. Інтенсивний розвиток промисловості досягався за рахунок масового залучення трудових ресурсів, особливо із сільських територій. Саме в цей період починають виникати нові види трудової діяльності пов'язані з промисловим виробництвом та інтенсивним видобутком корисних копалин.

Розквіт індустріальної епохи розпочався після II світової війни і супроводжувався процесами інтенсивної індустріалізації. Так на початку 1950-х

рр. у промисловості, будівництві, на транспорті було зайнято уже 38,8 % працівників, продовжувала зберігатися висока частка зайнятих у сільському господарстві – 42,7 %, а у сфері торгівлі, послуг, державного управління кількість працюючих залишалася незначною – 18,5%.

При швидких темпах розвитку промисловості (34,6 % щорічно) перевага надавалася базовим галузям: паливній, металургійній, електроенергетичній, машинобудівній. Було відбудовано та побудовано понад 2 тис. підприємств, серед яких і електростанції, шахти, доменні і мартенівські печі. У паливній промисловості було створено нові галузі – газову, буро-вугільну. Розширилася мережа газопроводів. Важлива роль в індустріальному комплексі належала машинобудуванню та металообробці, середньорічні темпи зростання яких становили у 50-х роках 16,5%. За цей час було створено понад 17 тис. зразків нових типів машин, устаткування, приладів, зокрема гідротурбін, турбогенераторів, крокуючих екскаваторів, магістральних тепловозів, електровозів, трансформаторів, автоматичних ліній, електронних машин, телевізорів, магнітофонів, мотовелосипедів, холодильників, пральних машин, пилососів. Розвиток нових галузей промисловості сприяв появі нових видів діяльності насамперед кочегар, машиністи різного профілю, оператор, гірник, слюсар, машиніст електровоза, токарі, а також професії пов'язані із випробування свердловин, добування нафти, газу та конденсату, з дослідження свердловин, з експлуатації лінійної частини трубопроводів, з експлуатації та ремонту машин і механізмів та ін..

До середини 60-х років було освоєно виробництво синтетичних алмазів, великовантажних машин, автобусів власної конструкції, малолітражок, авторефрижераторів, автотранспорту, танкерів, риболовецьких траулерів, літаків. Прискореними темпами розвивалася хімічна промисловість (16,7 % середньорічних у 1960-1965 рр.). З другої половини 50-х років було розпочато механізацію та автоматизацію виробничих процесів. На машинобудівних підприємствах почали застосовувати автоматику та напівавтоматику електрозварювання, нові технологічні способи прискорення обробки металу [108].

Інтенсивний розвиток промислового виробництва потребував залучення великої кількості робочої сили та сприяв поширенню нових видів трудової діяльності, які здебільшого були пов'язані із розвитком нових галузей та впровадженням нових технологій у промисловості, а сам процес трудової діяльності вимагав великих фізичних затрат.

Впровадження нових промислових виробництв потребувало не просто великої кількості робочої сили, а робочої сили із певними освітніми та кваліфікаційними навиками. Уже в цей період починає розвиватися профтехосвіта, яка була спрямована на швидку підготовку кваліфікованих працівників, які за мінімальний термін здобували основи професійної трудової діяльності.

Негативним показником було повільне впровадження досягнень науково-технічного прогресу. Винахідництво недостатньо стимулювалося матеріально, практично не існувало патентного права. Спостерігався дисбаланс у розвитку різних галузей, оскільки найшвидше зростали фондоємні галузі важкої промисловості. Не задовольняла потреби населення у повному обсязі сфера послуг, відставали від потреб зв'язок, житлове будівництво.

За даними перепису населення 1959 р., питома вага селянства зайнятого у колгоспному виробництві, у структурі зайнятого населення республіки знизилась до 44,7%. У цілому до 1989 р. серед зайнятого населення України відносна чисельність колгоспників скоротилася у 3,4 рази, що частково було пов'язано із найнижчою матеріальною винагородою за трудову діяльність серед селян. Інтенсивний розвиток промисловості у 50-60-і рр. ХХ ст. спричинив стрімке зростання абсолютної та відносної чисельності робітників: з 1959 по 1970 рр. кількість робітників збільшилася на третину і серед працюючого населення вони становили вже 51,8 %. У 1960-70-х рр. швидшими темпами відбувалося зростання відносної чисельності робітників в аграрних областях.

Одночасно із зростанням частки зайнятих у промисловості у загальній структурі зайнятості понад 70 % працівників було зосереджено у важкій промисловості, 41,3 % у машинобудівній та електротехнічній, 39 % у військово-

промисловому комплексу, одночасно на легку промисловість припадало лише 10,6 %, а на харчову 9,6 % [109].

До кінця 70-х рр. ХХ ст. відбулося зменшення темпів росту чисельності кваліфікованих робітників, передусім серед зайнятого населення. Уповільнення темпів росту кількості зайнятих робітників супроводжувалося зростанням абсолютної і відносної чисельності службовців, що було наслідком прискореного розвитку нематеріальних сфер виробництва. У 1989 р. кількість службовців збільшилась до 26,5% від усього населення УРСР, і вони становили майже третину усіх осіб, працюючих на виробництві. Особливо швидко відбувалося зростання кількості виробничо-технічної інтелігенції [111]. Загалом за період від 1920-х рр. до 1960-х рр. ХХ ст. спостерігалось зростання працезатратних видів діяльності, які вимагали значної фізичної витримки та мінімум знань. Поширеними були гірничі спеціальності (гірник, гірник підземний), столяр, муляр, електрогазозварник, автослюсар, електрослюсар, газорізальник, машиністи різної кваліфікації, бурильники, сталевари. У 60-70-ті рр. почали поширюватися професії пов'язані із науковою діяльністю. Саме в ці роки відбувається масовий розвиток провідникового зв'язку, радіо та телемереж та набувають популярності професії пов'язані з їх ремонтом та обслуговуванням (теле-, радіо майстра, звукорежисер та ін.).

Готували фахівців робітничих професій переважно у закладах професійно-технічної освіти. Відбулося збільшення кількості професійно-технічних навчальних закладів та випускників у них. У період з 1959 по 1989 рр. відбулося зростання кількості осіб, що мали неповну вищу освіту, - з 55 до 179 осіб (у розрахунку на 1000 населення). Натомість кількість осіб з вищою освітою у 1959 р. становила лише 21 особа на 1000 населення.

З переходом до ринкових відносин починає зменшуватися кількість осіб із неповною вищою освітою, натомість зростає кількість працівників із повною вищою освітою. З 1989 по 2001 рр. кількість осіб з неповною вищою освітою зменшилась від 179 до 177 осіб. У міських поселеннях цей показник скоротився з 218 до 204 осіб, в сільських поселеннях відбулось зростання цього показника - з 101 до 119

осіб. Цей процес пояснюється тим, що у період економічної кризи 90-х рр. у країні попит на робітничі професії, а відповідно і професійно-технічну освіту знизився. Зниження такого попиту, відсутність нормативно-правової бази, яка б дозволила швидко зреагувати на мінливі умови, призвели до зниження питомої ваги цього виду освіти [112].

Занепад індустріальної епохи. Із переходом до ринкових відносин у 90-ті рр. популярності починають набирати нові види діяльності економічного, фінансового та юридичного спрямування. Також, в цей же час престижною стає професія журналіста. Адже до цього, в ХХ ст., для того, щоб стаття була опублікована, журналістам доводилося пройти схвалення не тільки редактора, але і цензора, а за політично некоректні вислови цілком можна було потрапити у в'язницю.

Разом із розпадом Радянського Союзу Україна успадкувала деформовану структуру зайнятості. У 1990 р. у виробничому секторі було зайнято 73,8 % працюючого населення, а на не виробничу сферу припадало лише 26,2% зайнятих. Найшвидшими темпами зростала зайнятість у промисловості починаючи від 38,8% у 1980р. до 40,2% у 1990р., натомість у інших галузях економіки кількість зайнятих збільшувалась повільніше або навпаки зменшувалася. Такі диспропорції спричинили складність переорієнтації робочої сили та пристосування трудової діяльності до нових економічних реалій.

У 1990 рр. у сільському господарстві було зайнято 20,1% працюючого населення, у промисловості 40,2% та ще 40% припадало на сферу обслуговування (Рис.2.2). У економіці нашої країни спостерігались суттєві диспропорції у структурі зайнятості, оскільки у той же час у промислово розвинутих країнах кількість зайнятих у сільському господарстві становила 9%, у промисловості 33%, а на сферу послуг припадало 58% [109].

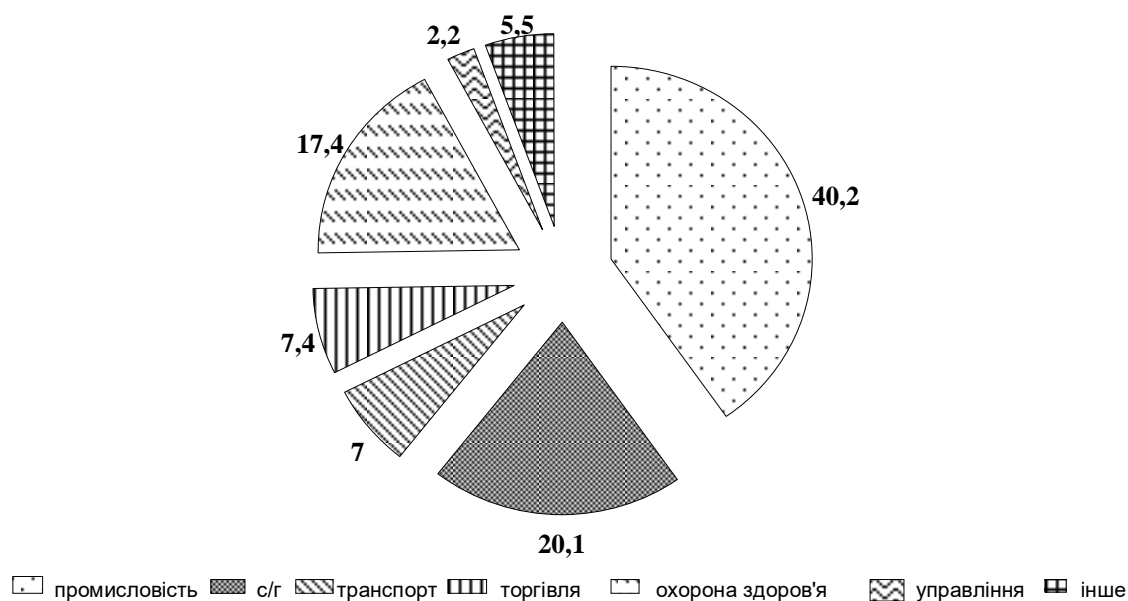


Рис. 2.2. Структура зайнятих у 1990р., % [113].

В умовах ринкової економіки попит і пропозиція на ринку праці на певний вид трудової діяльності почали визначатися глобальними тенденціями розвитку економіки та надзвичайно швидким інформаційно-технологічним прогресом. В Україні у зв'язку зі становленням ринкової економіки, ростом комерційних структур (банків, страхових і рекламних компаній, промислових, будівельних і торговельних холдингів, приватних туристичних агенцій тощо) відбулася поява нових професій. В управлінні й адміністративно-виробничому забезпеченні зафіксовано створення робочих місць для банківських працівників, аудиторів, брокерів і дилерів, менеджерів-управлінців, державних службовців нового покоління. На рівні робочих професій у сфері послуг відбулося масове створення робочих місць для охоронців, інкасаторів, експедиторів тощо. Активний розвиток сфери торгівлі, управління та інформаційного обслуговування сприяв поширенню таких видів діяльності як комерційні агенти, агенти з нерухомості, туризму, банківські працівники, менеджери із персоналу, маркетингу, реклами, фінансові менеджери, офіс-менеджери. Зменшилась затребуваність на масові професії індустріального типу, зокрема інженерно-технічний персонал [114].

Перехідна постіндустріальна епоха. У кінці ХХ століття розпочався якісно новий етап розвитку людської цивілізації – перехід від індустріального до

інформаційного суспільства. Стрімкий технологічний прогрес спричинив зникнення багатьох спеціальностей, зокрема професій пов'язаних із обслуговуванням застарілих інформаційних засобів, наприклад, друкарка, телефоніст, друкарський складач. Натомість особливо актуальними стають професії пов'язані із розвитком комп'ютерної техніки та інформаційних технологій. Попит на ІТ спеціальності та спеціальності пов'язані із обробкою інформації стрімко зростає. Наприклад, популярними стали менеджер інформаційних систем, мережеві адміністратори, адміністратори баз даних, фахівці із мереж та телекомунікацій, системні аналітики [115]. За прогнозами експертів на найближчі п'ять років найбільш затребуваними будуть спеціальності ІТ-спеціалісти, фахівці в області туризму, фахівці в області страхування, інженери, медики, рекламисти, івент-менеджери, фахівці в області консалтингу, технологи по пошиттю одягу і взуття, будівельні спеціальності. Зростання галузі інформаційних технологій в Україні дуже динамічне, темпи зростання ринку програмного забезпечення очікуються на рівні 17% в рік. Таким чином, в найближчі 5 років в ІТ-сфері прогнозують створення більше 30 тис. нових робочих місць [116]. Сьогодні Україна входить в п'ятірку країн з найбільшим кадровим потенціалом із комп'ютерних наук, а за рівнем підготовки кадрів з обслуговування інформаційних технологій тримає лідерство в Європі. Щорічно ВУЗи в Україні випускають близько 50 тис. спеціалістів в області високих технологій, а за кількістю сертифікованих програмістів займає четверту позицію в світі після США, Індії і Росії [117]. Суб'єктами сфери діяльності, в яких творчість поєднується з практичною роботою з реалізації її результатів стають працівники, які займаються пошуком і прийняттям рішень при виконанні інноваційних, інформаційних, організаційних і соціальних функцій на підприємстві (керівники, менеджери, спеціалісти). Суб'єктами сфери безпосереднього здійснення виробничих процесів є працівники, які зайняті творчим пошуком не за своїми посадовими обов'язками, а з власної ініціативи (робочі-новатори, раціоналізатори, винахідники) [118].



Процес переходу від ринкової економіки до економіки, заснованої на знаннях, супроводжується глибокими змінами у способах господарювання, що породжує виникнення нових видів діяльності пов'язаних із виробництвом, застосуванням та впровадженням нових знань у суспільне виробництво.

Зростає потреба у спеціалістах, які обслуговують складну техніку. Нова електронна технологія, яка широко впроваджується майже в усі види економічної діяльності, змінює структуру попиту на робочу силу в основному внаслідок виникнення та поширення нових, більш складних професій. Комп'ютеризація виробництва зобов'язує працівника до самостійності у прийнятті рішень, продукуванні ним власних ідей, що передбачає необхідність постійно аналізувати інформацію, грамотно втручатись у перебіг виробництва, планувати свої дії, передбачати і швидко вирішувати нестандартні ситуації [114]. Особливо починає цінуватися наявність креативного елемента у робочій силі, що розуміється не просто як накопичення нових знань та навичок у процесі трудової діяльності, а вміння їх творчо застосовувати, тобто створювати ноу-хау. Причому йдеться не тільки про окремих працівників, а про колективи фірм, установ та закладів [55].

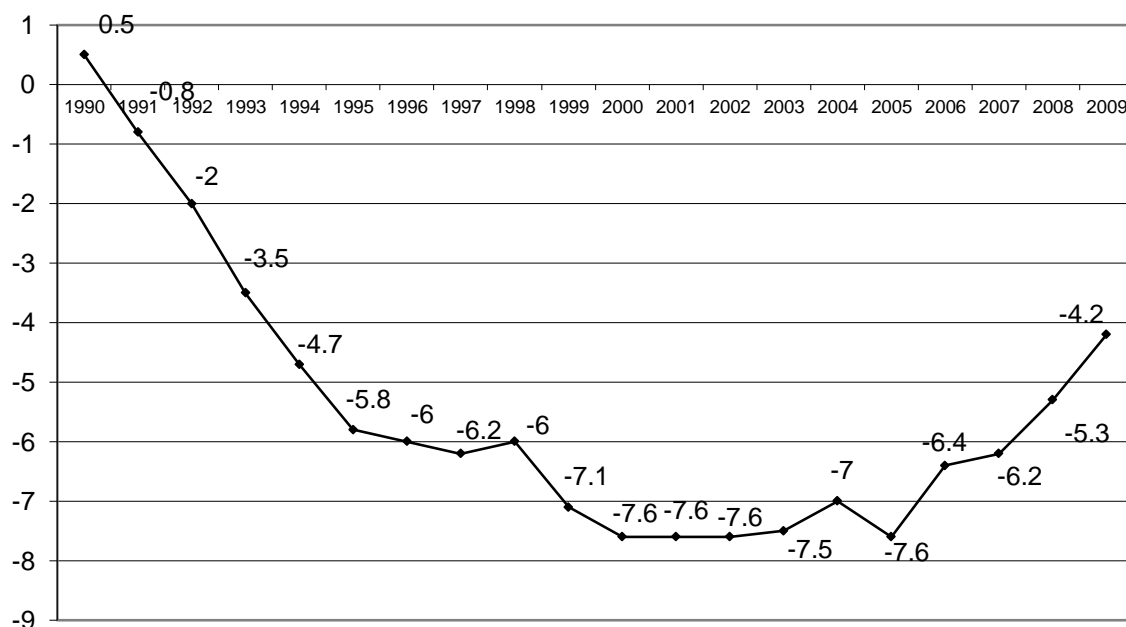


Рис. 2.3. Динаміка природного приросту населення України за період 1990 – 2009 рр. [100]

На сучасному етапі розвитку економіки держави зменшується загальна кількість зайнятого населення, що пов'язано із процесами депопуляції та інтенсивної трудової міграції, які розпочалися у 1990-х рр. (рис. 2.3).

Зменшення кількості зайнятих супроводжується деформацією структури зайнятості за секторами економіки. Так, у 2008 р. у промисловому виробництві було зайнято 17,1% працівників, а у сільському господарстві – 4,7% (рис. 2.4). Така структура зайнятості вказує на постіндустріальні тенденції розвитку економіки держави, а з іншого боку, свідчить про недостатній розвиток промислового сектора економіки.

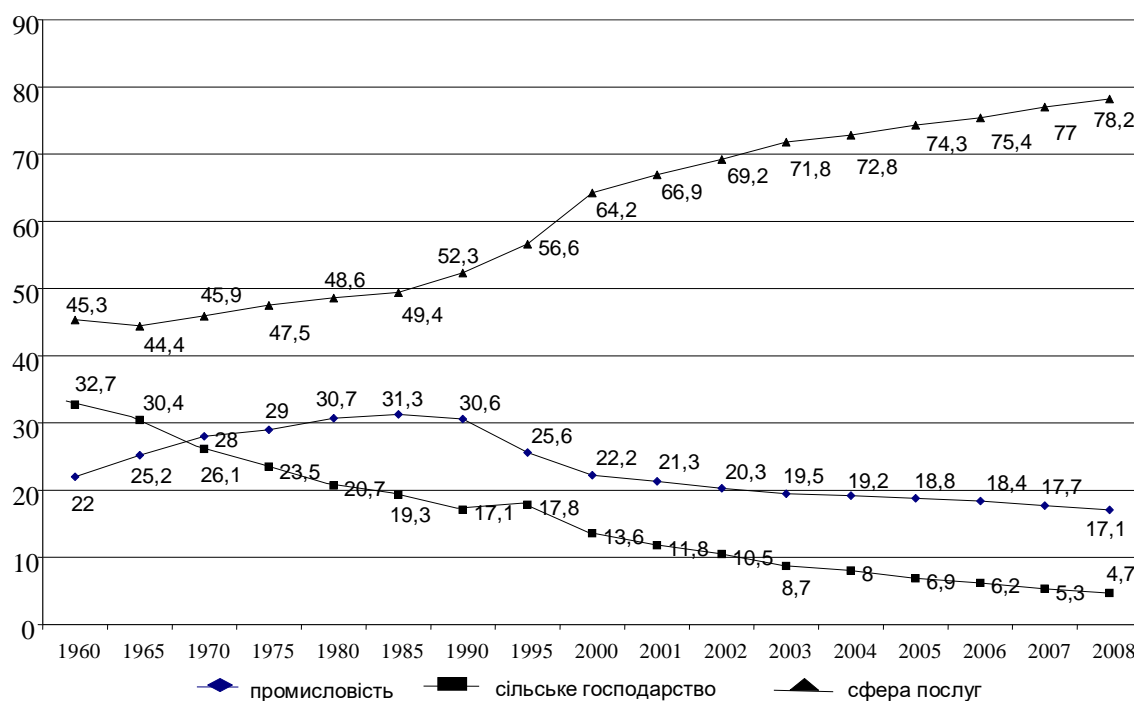


Рис. 2.4. Динаміка зміни зайнятості населення (1960-2008 рр.), %

[119, 364]

В економіці України спостерігаються певні тенденції на шляху переходу до постіндустріального суспільства, зокрема відбувається поступове зростання попиту на інтелектуальних та високопрофесійних робітників одночасно із зниженням попиту на працю у галузях промисловості, сільського господарства та будівництва (рис. 2.5). Поступово зростає кількість зайнятих у державному управлінні, потреба у

менеджерах вищої на найвищій ланки, збільшується кількість зайнятих у фінансовій сфері, освіті та медицині.

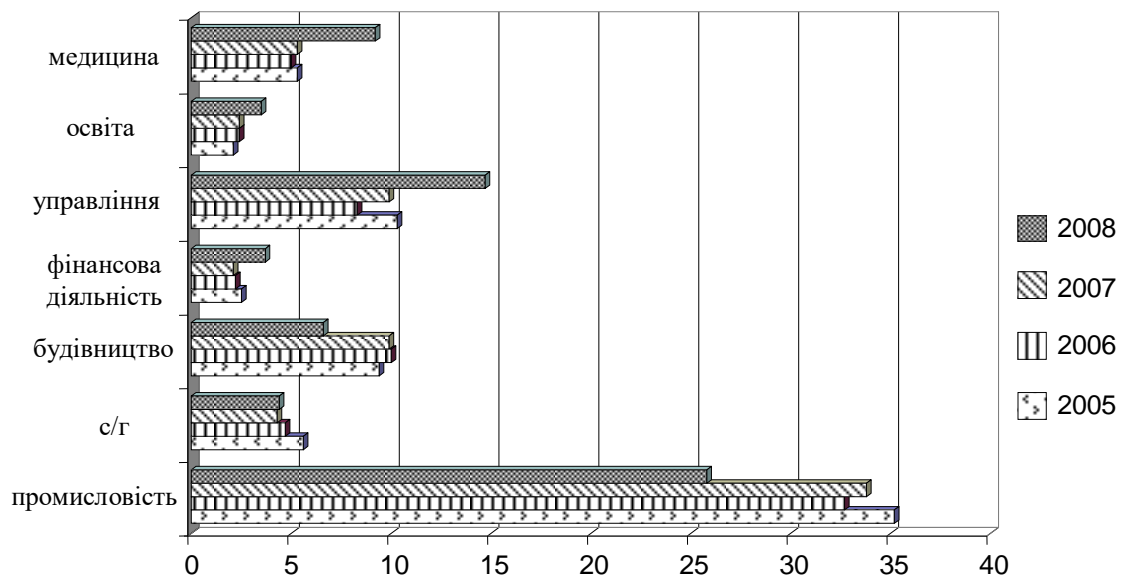


Рис. 2.5. Попит на робочу силу, % [119, 373].

Процес інтелектуалізації праці супроводжується вивільненням низькокваліфікованих працівників, яким важко піднятися з соціального дна. Як бачимо з рис. 2.6., найвища пропозиція на ринку праці є серед робітників технологічного обладнання, працівників найпростіших професій та кваліфікованих робітників з інструментом, кількість незайнятих яких порівняно з 2008 роком зменшилась відповідно на 40%, 52% та 33%. Хоча конкуренція на ринку праці зростає, однак серед працівників, які володіють вищими кваліфікаційними навиками та здобули відповідну освіту можливість працевлаштування зростає. Серед професійної групи – професіонали, можливість працевлаштування мають 22 % незайнятих, серед фахівців – 18 %, серед державних службовців – 12 %. Частині робітників, особливо низькокваліфікованих, насамперед тим, хто вміє виконувати лише рутинну, шаблонну працю, важко стає знайти місце праці, особливо в тих галузях, де переважають високі технології. Люди, які не в змозі вільно читати складні креслення та обробляти інформацію з допомогою комп'ютера, а тим паче програмувати, опиняються серед функціонально непридатних працівників [55].

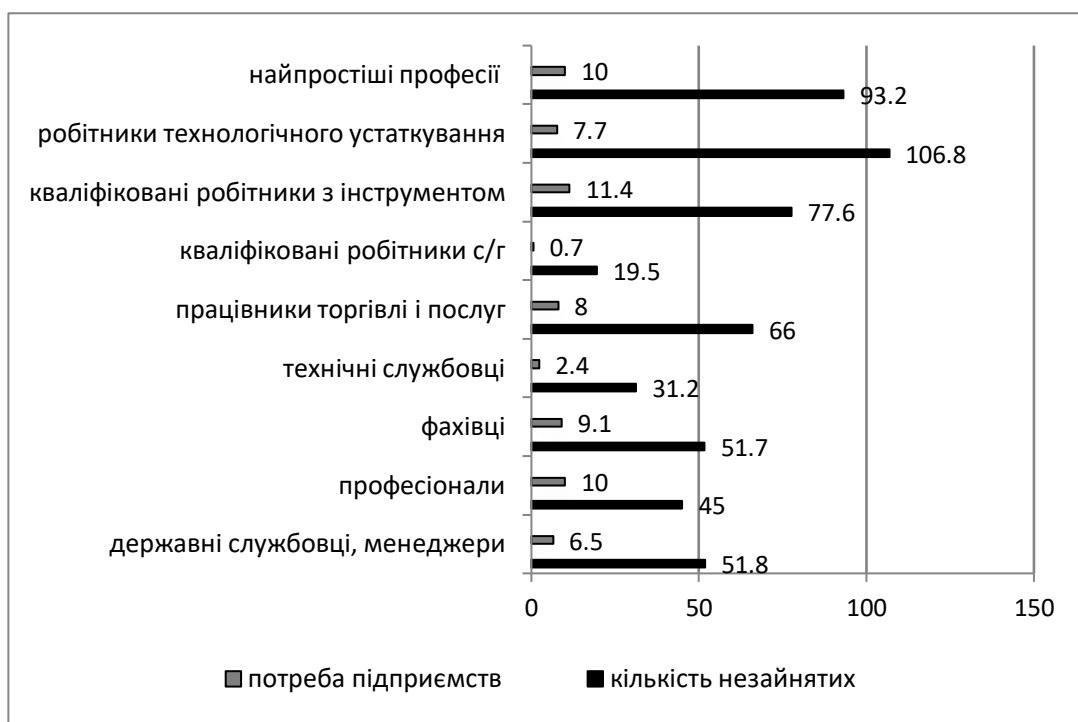


Рис. 2.6. Попит і пропозиція робочої сили на зареєстрованому ринку праці у 2009 р., тис. [120]

Однак, незважаючи на появу попиту на нові види діяльності і досі затребуваними у суспільстві залишаються найпростіші види трудової діяльності, які не вимагають високих інтелектуальних здібностей. Із рис.2.6 видно, що у 2009 р. потреба на підприємствах у працівниках найпростіших професій та професіоналах є однаковою – 10 тис. осіб. В умовах економіки знань у зв'язку із поглибленою технологізацією та комп'ютеризацією виробництва потреба у працівниках найпростіших професій ймовірно дещо зменшиться, але не зникне.

З переходом до економіки знань в Україні спостерігається тенденція до інтелектуалізації праці, зростає попит на інтелектуальну трудову діяльність. Інтелектуальний трудовий потенціал – це особлива категорія працівників, які виконують переважно творчу працю з високим ступенем складності і різноманітності, продуктом якої є інновації, нові знання, процеси в сфері виробництва. Інтелектуальною є праця дослідників, вчених, педагогів, інженерів, конструкторів, менеджерів, організаторів виробництва. Їх праця відрізняється пошуковим характером, необхідністю прийняття складних рішень при виконанні різних інноваційних, організаційних, технологічних, соціальних функцій

виробництва. Одним з показників формування сфери інтелектуальної праці є кількість працівників з вищою освітою у загальній структурі зайнятих. В українській економіці серед усіх зайнятих – 24,2% мають неповну та базову вищу освіту, 31,3% здобули вищу освіту та ще 44,5% працівників мають нижчі освітньо-кваліфікаційні рівні (рис. 2.7).

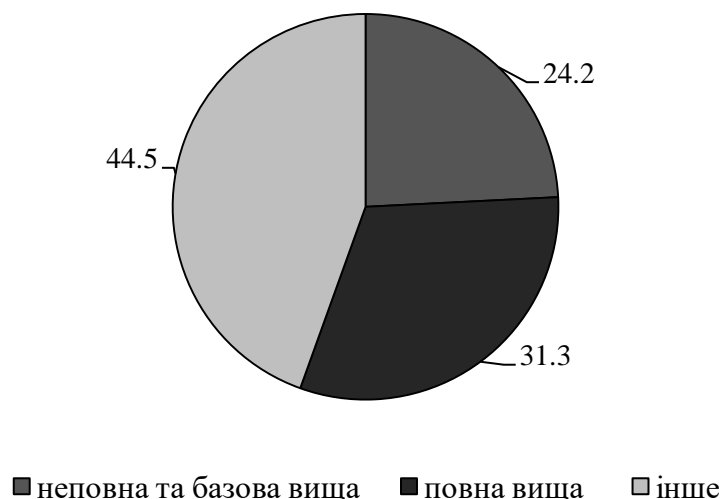


Рис. 2.7. Рівень освіти найманих працівників у 2009 р., % [120]

В розрізі видів економічної діяльності найбільша кількість зайнятих з вищою освітою працює у сфері державного управління – 64%, фінансової діяльності – 63,9%, авіаційному транспорті – 54,1% та освіти – 51,8%. Натомість менше 20% працівників з вищою освітою зайняті у сільському господарстві, рибальстві, промисловості, будівництві, готельному та ресторанному бізнесі, транспортному секторі. Позитивною тенденцією є збільшення кількості зайнятих з вищою освітою в усіх сферах економіки, оскільки збільшення кількості зайнятих з вищою освітою у різних видах трудової діяльності є необхідною умовою розвитку економіки нового типу (рис.2.8).

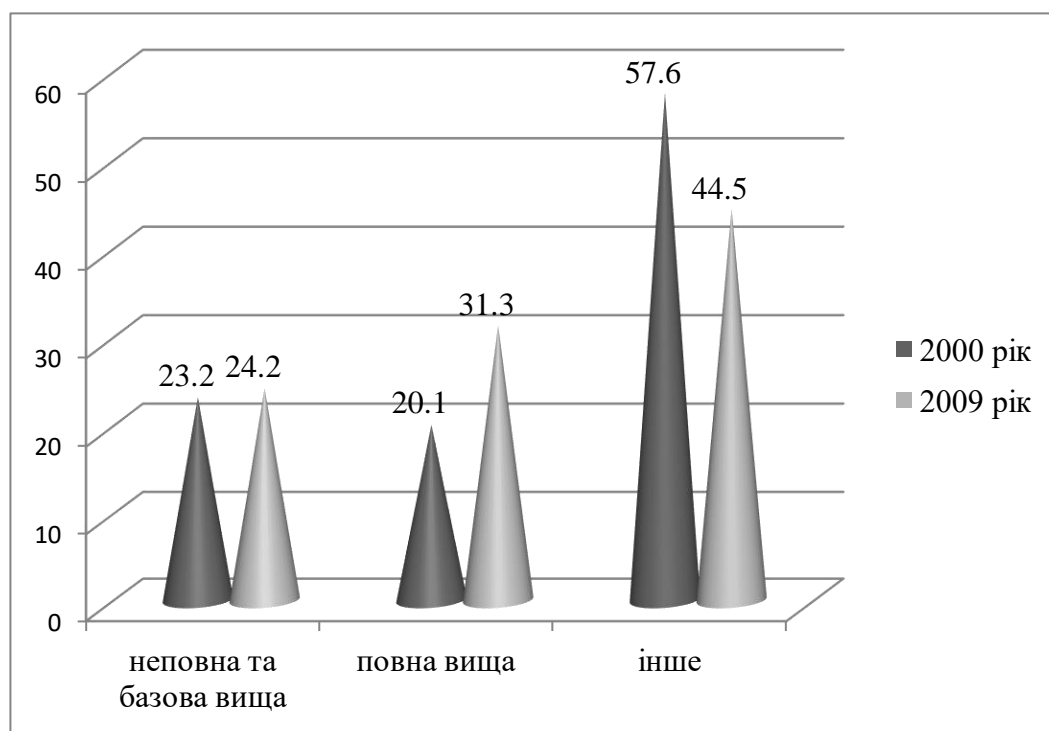


Рис. 2.8. Розподіл найманих працівників за рівнем освіти у 2000 та 2009 рр., %  
[120; 121]

Працівники з вищою освітою надають перевагу трудовій діяльності в сфері послуг над галузями, що виробляють матеріальну продукцію. Проблема підготовки професійно-компетентного працівника стала на стільки актуальною, що в розвинутих країнах світу державні органи активізують зусилля для модернізації освіти [122].

Трудова діяльність та розбудова ринку праці на знаннєво-творчих засадах є на сьогодні однією з головних умов конкурентоспроможного розвитку економіки держави. Якщо у попередні періоди велася боротьба за території, природні багатства, а основні зусилля держави спрямовувалися на нарощування промислового та військового потенціалу, то сьогодні основна конкуренція ведеться за кращий інтелектуальний капітал, носіїв унікальних знань та навичок. Серед глобальних тенденцій на ринку праці сьогодні основними є: підвищення ролі фаху і знань в якості головних чинників виробництва; еволюція самої природи сучасних капіталістичних відносин, підвищення значення нематеріальних чинників виробництва, зростання вартості „розумової праці”, брендів, підвищення значення технологічних ресурсів конкурентоспроможності [123].

Перехід від технократичної до антропоцентричної організації виробництва і праці супроводжується заміною вузької спеціалізації працівників підготовкою до діяльності в умовах універсалізації. Потреба інтеграції в систему виробництва висококваліфікованих та ініціативних працівників вимагає переходу від підтримуючого типу навчання до інноваційного типу освіти.

Підсумовуючи, слід зазначити, що на кожному виокремленому автором етапі трудова діяльність у постіндустріальному суспільстві не зможе бути повністю відмінною від трудової діяльності у індустріальному суспільстві, так само, як і трудова діяльність у знаннєвому суспільстві не зможе абсолютно відрізнитися від трудової діяльності у індустріальному чи постіндустріальному суспільствах. Оскільки, на кожному новому етапі відбувається і буде відбуватися накладання нових соціально-економічних явищ на попередні, спостерігатиметься виникнення нових видів економічної діяльності та модифікація окремих традиційних видів економічної діяльності, що в кінцевому результаті приведе до зміни характеру і особливостей трудової діяльності. Хоча знаннєве суспільство приходить на зміну індустріальній системі так само, як вона прийшла на зміну аграрній, це не означає, що виробництво матеріальних благ припиниться, а отже в певній мірі збережеться характер праці у таких видах економічної діяльності, як промисловість, сільське господарство. Отже, можна стверджувати, що нові постіндустріальні явища, тенденції, утворення не заміщують попередні суспільні форми як стадії соціальної еволюції. Вони часто співіснують, поглиблюючи комплексність суспільства і природу соціальної структури. Набуваючи нової ролі у виробничому процесі, змінюються методи управління інтелектуальними робітниками (з огляду на те, що робітники виступають в якості фактичних власників знань, ними приходиться керувати таким чином, як якщо б вони були членами добровільних організацій). Вирішальним чинником підвищення якості інтелектуальної праці є саме професійно-освітній рівень працівників і постійне поновлення знань. В освіті реалізуються не тільки пізнавальні потреби людей, а й соціальні потреби, у духовному, інтелектуальному розвитку.

В умовах науково-технічного прогресу три основні елементи виробничого процесу: праця, засоби праці й предмети праці – якісно змінюються, що має наслідком не тільки виникнення нових методів виробництва і якісно нових матеріалів, але й швидко зростаючі вимоги до якості працівників, що є головним фактором виробничого процесу. Ріст наукоміскості виробництва приводить до підвищення його "інтелектуалізації", до підвищення складності праці. Ця тенденція виражається не тільки в збільшенні питомої ваги вчених, конструкторів і розроблювачів у промисловому персоналі, але й в істотних змінах функцій частини робітників, інженерно-технічного персоналу й службовців. У ході налагодження й освоєння нового обладнання, нових технологічних процесів від робітників, у процесі трудової діяльності вимагаються такі якості, як сприйнятливість до нового, підвищений рівень аналітичних здатностей, широта технічного кругозору. Всі ці якості розвиваються у процесі освіти та самовдосконалення.

## **2.2. Фактори формування та реалізації трудової діяльності в умовах переходу до економіки знань**

Трудова діяльність людини в умовах постіндустріального суспільства відрізняється високою динамічністю, що зумовлена значним ускладненням змісту праці, поступовою інтелектуалізацією трудової діяльності, що сприяє виникненню нових професій та інноваційно-знанневих видів діяльності. Змінюється вплив та структурна вага факторів, що визначають формування та можливості реалізації трудової діяльності, збільшується свобода та необхідність самостійного вибору діяльності, оскільки не лише матеріальна винагорода стає основою для здійснення трудової діяльності. В умовах економіки знань відбувається поступова трансформація ставлення до праці. Праця розуміється не лише як можливість здобувати засоби для життя, а як щоденна життєва потреба, як самоціль людського існування. Відбувається трансформація життєвих інтересів працівників зі сфери безпосереднього споживання матеріальних благ у сферу самореалізації і всебічного



розвитку особистості, що збагачує зміст і характер праці творчими елементами. Окрім того національні господарства потребують професійно мобільних фахівців, здатних успішно і ефективно реалізовувати себе в мінливих економічних умовах [124].

В умовах переходу до економіки знань особливої значущості набуває аналіз факторів, які впливають на формування навиків та реалізацію трудової діяльності.

До чинників, що впливають на формування трудового потенціалу суспільства та здійснення трудової діяльності дослідники найчастіше відносять: а) стан здоров'я населення (фізичний та психологічний); б) якість загальної і професійної освіти; в) можливості для реалізації трудового потенціалу в процесі трудової діяльності; г) загальні соціально-економічні умови в країні (регіоні); д) правове та інституційне поле для здійснення трудової діяльності у державі; е) фінансово-економічне забезпечення результату трудової діяльності [125].

В умовах переходу до економіки знань, фактори, що впливають на трудову діяльність, поділяються на стимулюючі (позитивні) та стримуючі (негативні). Стимулюючі фактори, за своєю природою націлені на розвиток постіндустріального суспільства, підвищення інтелектуального рівня трудових ресурсів та гармонійний розвиток економіки в цілому [126]. Групування факторів наведено у рис.2.9.

На нашу думку, одним із визначальних факторів, що впливає на формування трудового потенціалу суспільства та здійснення трудової діяльності є стан здоров'я індивідів. Саме стан здоров'я населення зумовлює швидкість та якість відтворення трудового потенціалу країни, що є основою економічного розвитку держави. Стан здоров'я населення — одна з найважливіших характеристик трудового потенціалу, довге та здорове життя є запорукою розвитку людини і забезпечує передумови для реалізації людського потенціалу в різноманітних сферах діяльності, зокрема і трудовій. В умовах економіки знань особливу увагу слід звертати на профілактику захворюваності серед населення, популяризацію здорового способу життя, оскільки поширення малорухомого способу життя та подальше забруднення довкілля

сприяють погіршенню здоров'я населення, що суттєво знижує якість трудових ресурсів та перешкоджає активній трудовій діяльності.

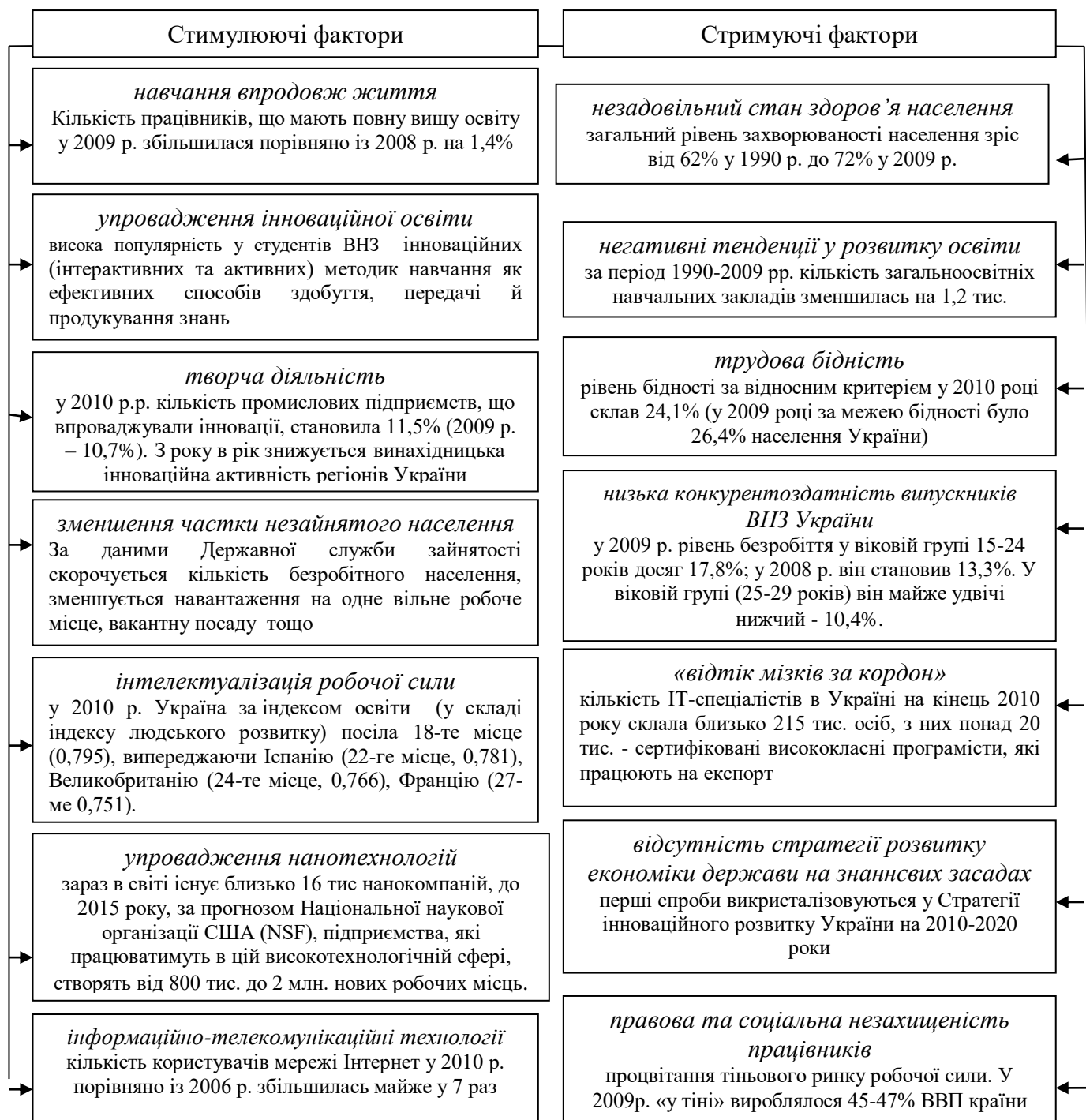


Рис.2.9. Фактори впливу на трудову діяльність на етапі переходу до знаннєвої економіки в Україні\*

\*Розроблено на основі використаних джерел [127; 128; 129; 130; 131; 132; 133; 134; 155; 159]

Найчастіше стан здоров'я населення (осіб переважно працездатного віку) держави характеризується за такими показниками, як середня тривалість життя,

частка інвалідів, смертністю за віковими групами та причинами смертності, витратами на охорону здоров'я. На жаль, усі перелічені показники здійснюють негативний вплив на трудову діяльність населення.

Починаючи із 1990 р. кількість населення невпинно зменшується і разом з тим постійно зростає рівень його захворюваності (рис. 2.10).

Загальний рівень захворюваності населення зріс від 62% у 1990 р. до 71,9 % у 2009 р. Швидко зростає кількість вперше виявлених випадків захворювання, особливо на такі недуги як злоякісні новоутворення (кількість захворювань зросла в 1,3 рази), кількість захворювань системи кровообігу зросла у 2 рази, сечостатевої системи у 1,7 рази (за період 1990-2009рр.). Крім цього, катастрофічними є: епідемічні показники захворюваності на туберкульоз, які в 10–12 разів перевищують показники в розвинених країнах, та споживання алкоголю по 12 л на особу щороку, коли відомо, що за даними Всесвітньої організації здоров'я, при щорічному споживанні, яке перевищує 8 л, відбувається поступова деградація суспільства.



Рис. 2.10. Динаміка зміни кількості постійного населення та рівня захворюваності [127]

За період незалежності України спостерігається стрімке зменшення кількості населення (кількість населення зменшилась на 5,8 млн. осіб.), деформація його вікової структури на фоні зростання рівнів захворюваності та смертності серед населення працездатного віку, що негативно відображається на процесі трудової діяльності, оскільки обмежує можливості для її реалізації та суттєво скорочує трудовий потенціал економіки держави. До 2050 року прогнозна чисельність населення України скоротиться більш як на третину: з 46 до 29 мільйонів осіб. 2025 року близько чверті населення України буде старше 60 років, тоді як 2050 року – вже майже третина. Причинами такої тенденції, є: низька середня тривалість життя в Україні (за статистикою у 2010 році середня тривалість життя українців складає – 68 років, що вперше за 100 років збільшилася на 1,3 року. Це 150 місце у рейтингу тривалості життя серед країн світу [135]; значний рівень дитячої смертності – вдвічі вищий за середній в Європі, один з найнижчих рівнів народжуваності у світі [136].

В нових економічних умовах відхід від трудової діяльності через різноманітні захворювання, навіть на короткотривалий період негативно позначається на здійсненні трудової діяльності працівника та на конкурентоздатності економіки держави. Після періоду хвороби працівникові необхідний певний час на відновлення не лише здоров'я, але й трудових навичок, а це знижує його конкурентоспроможність на ринку праці через надзвичайно швидкі зміни у соціально-економічному середовищі країни.

Окрему проблему становить тенденція до інвалідизації працездатної частини населення. Близько 5 % населення сьогодні є інвалідами. Проблема інвалідності включає багато аспектів, серед яких і економічний. Під ним розуміється втрата можливості для вільного вибору професії та здійснення трудової діяльності через обмежені функціональні можливості інваліда. Це спричиняє фінансові втрати особистості, сім'ї та зниження конкурентоздатності економіки держави, як за рахунок скорочення кількості працівників, так і за рахунок збільшення соціальних виплат на утримання непрацездатних громадян. Одним з принципів цивілізованого гуманного суспільства є створення умов для трудової самореалізації інвалідів.

Роботодавець зобов'язаний до 5 % робочих місць виділяти для осіб з обмеженою конкурентноздатністю на ринку праці, однак на практиці проблеми працевлаштування інвалідів вирішується дуже важко, як наслідок інваліди складають значну частку економічно неактивного населення.

За даними Державного комітету статистики України, на початок 1999 р. в Україні налічувалося понад 2,5 млн. осіб офіційно визнаних інвалідами, тобто близько 5% усього населення країни. Якщо на початку 1990-х рр. загальна кількість інвалідів у країні становила трохи менше 3% населення (близько 1,5 млн. осіб) [137], то на 1 січня 2010 р. вона перейшла 5 %-й рубіж і дорівнювала 2 млн. 639 тис., а Львівська область щодо кількості інвалідів зайняла друге місце (169,9 тис. осіб) після Донецької (259,3 тис. осіб). До того ж, щоб реально уявляти кількісний аспект проблеми, слід мати на увазі, що 18 % інвалідів становлять інваліди I групи і діти-інваліди, тобто ті, хто значною мірою потребує обслуговування іншими людьми. Щодо чисельності працюючих інвалідів, то станом на 01.10.2010 вона становила 602,7 тис. осіб, тобто працює майже кожний другий інвалід працездатного віку або майже кожний четвертий інвалід від їх загальної кількості [138].

Для ефективного розвитку економіки на знаннєвих засадах необхідною умовою є зменшення частки непрацюючих інвалідів серед населення працездатного віку та широке залучення їх до активної трудової діяльності. В умовах економіки знань для людей інвалідів необхідно створювати доступні умови для трудової самореалізації. Оскільки новий економічний продукт (знання) є досить специфічним, а для його виробництва можна і не покидати помешкання, необхідно мати лише відповідне комп'ютерно-інформаційне забезпечення, то для людей з обмеженими можливостями (особливо фізичними вадами) це є можливістю для здійснення активної трудової діяльності.

Наявність у суспільстві значної кількості людей з особливими потребами породжує низку специфічних проблем у економіці держави, через зростання частки витрат на медичні послуги, соціальні служби і заклади, виникненні потреби у

виробництві специфічних приладів, препаратів, спеціальній продукції, пристосуванні архітектурного простору та транспорту до потреб людей з обмеженими можливостями. Однак слід розуміти, що задоволення потреб інвалідів не обмежується лише фізичним аспектом, але стосується також економічної та соціальної сторони життя, серед яких і потреба у самореалізації та здійсненні трудової діяльності. Забезпечення сприятливих умов для повноцінної реабілітації та соціальної адаптації людей з функціональними обмеженнями відповідає інтересам не лише їх самих та членів їхніх родин, а й соціально-економічним інтересам держави і суспільства [139].

Особливої цінності в економіці знань набуває інтелектуальна праця, яка може активно використовувати здобуті знання для створення нового знаннєвого продукту, що стає запорукою розвитку економіки нового типу, а освіта стає основою успішного здійснення трудової діяльності в нових економічних умовах.

В умовах знаннєвої економіки особливої актуальності набуває “інноваційне навчання”, яке спрямоване не на просте накопичення певної кількості знань та вироблення навичок, а передбачає формування у тих, хто навчається, здібностей до проектної детермінації майбутнього, творчої інтерпретації знань. Застосування знань в процесі трудової діяльності постає як творче завдання, яке кожного разу вирішується в неповторній ситуації, людина опиняється перед невизначеною проблемою, коли готові рішення, як правило, відсутні, тому перед освітою постає завдання виховати самостійно творчо мислячу особу [140].

Як вважає Г. Назарова, освіта виступає гарантом індивідуального розвитку людини та підґрунтям формування та використання трудового потенціалу людини, а також реалізації трудової діяльності [141, 23]. Так, Д. Белл назвав освіту віссю, навколо якої суспільство структурується [47, 96]. Н. Ушенко зазначає, що освіта впливає практично на всі сфери життя суспільства і є вагомим рушієм у досягненні високих темпів економічного зростання й добробуту суспільства [142].

Впродовж незалежності України було прийнято ряд законодавчих документів, які передбачають розвиток освіти в Україні. Першим із таких документів була

Державна національна програма «Освіта» («Україна XXI століття») затверджена Постановою Кабінету міністрів України від 03.11.1993 № 896. У Програмі наголошується на тому, що Україна з моменту перетворення на самостійну державу повинна докорінно змінити систему освіти. Остання повинна стати основою відтворення інтелектуального, духовного потенціалу народу, виходу науки, культури, техніки на світовий рівень, національне відродження, а не спотворювати цілі та функції освіти, знецінювати соціальний престиж освіченості та інтелектуальної діяльності [143]. Ще одним важливим документом розвитку освіти в Україні була Національною доктриною розвитку освіти, яка передбачала становлення освіти відповідно до вимог сучасності: перетворення економіки України на економіку знань, зокрема у напрямі розвитку системи безперервної освіти та навчання протягом життя; створення індустрії сучасних засобів навчання, підготовки кваліфікованих кадрів, здатних до творчої праці, професійного розвитку; впровадження та освоєння наукомістких та інформаційних технологій, конкурентоспроможних на ринку праці. Доктрина наголошує на фінансуванні освіти, як пріоритетного напрямку видатків бюджетів усіх рівнів [144]. Освіта стає вирішальним фактором збереження та примноження знань, а кінцевим носієм, виробником та споживачем стає людина, яка здатна проектувати, виробляти, застосовувати та споживати знаннємісткі товари і послуги [57, 210]. Якісна освіта на думку міжнародної спільноти вважається сьогодні однією з необхідних умов успішного розвитку будь-якої країни.

Дуже часто уряд України виділяє у своїх програмах питання важливості розвитку освіти. Так Кабінет міністрів України під керівництвом Ю.Тимошенко у своїй програмі «Назустріч людям» наголошує на забезпеченні доступності високоякісної середньої і вищої освіти, введенні системи державної підтримки для одержання вищої і середньої фахової освіти. Чиновники вважають за необхідне сприяти становленню інформаційного суспільства з використанням нових технологій, тому що це дозволить створити нові можливості для реалізації громадянських прав, самореалізації, одержання нових знань [145].

Найбільшої уваги заслуговує Закон України «Про освіту», який у червні 2010 року зазнав 29 по кількості зміни. У документі говориться, що освіта є основою інтелектуального, культурного, духовного, економічного розвитку суспільства і держави, а вища освіта забезпечує фундаментальну наукову, професійну та практичну підготовку. За допомогою освіти людина розвивається як особистість, удосконалює та примножує свої таланти, розумові та фізичні здібності. Освіта в Україні діє на основі таких принципів, як доступність, рівність, незалежність освіти, інтеграція з наукою і виробництвом, безперервність і різноманітність освіти та ін. [146]. Сьогодні новий уряд, створивши «нове» Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України (від 09.12.2010) зробив перший крок в напрямку розвитку економіки знань, а саме надав нові медіа-можливості створивши портал «Єдине освітнє інформаційне вікно України», який розпочав свою роботу у жовтні 2010 року та став для учнів, молоді, батьків, освітян, громадсько-активних людей джерелом необхідної інформації. На сторінках порталу знаходиться найповніша база українських шкіл, вищих навчальних закладів та профільно-технічної освіти, електронна бібліотека шкільних підручників, оновлена нормативно-правова база, новини, інтерв'ю, статті про особливості освітнього процесу в Україні та світі, фото- та відео звіти. У найближчих планах порталу – можливість інтерактивного спілкування [147].

Нажаль, завдання які ставляться в державних документах, часто носять декларативний характер, а замість інноваційного розвитку в освітньому просторі України спостерігаються негативні тенденції, що не сприяють розвитку освітньої сфери та людського ресурсу, а відповідно і підвищенню якості трудової діяльності, серед яких: скорочення кількості дошкільних закладів та збереження низького рівня охоплення дошкільною освітою; скорочення мережі загальноосвітніх навчальних закладів, низький рівень їх матеріально-технічного забезпечення; скорочення кількості професійно-технічних навчальних закладів та кількості випущених робітників.



За період 1991-2009 рр. відбулося зниження рівня охоплення дітей дошкільним вихованням (мінімальне значення спостерігалось у 1997-98 рр. - 38%), а у 2009 р. охоплення дошкільною освітою навіть не досягло рівня 1990 р. (56% проти 57%). Відвідування дитиною дошкільного закладу надзвичайно важливе для її повноцінної соціалізації, окрім того дошкільна освіта стає першим кроком на шляху трудового самовизначення індивіда, а розвиток творчих здібностей і навичок з раннього дитинства здійснює беззаперечний позитивний вплив на трудову діяльність у дорослому віці.

Сьогодні відбувається зниження доступності якісної середньої та вищої освіти особливо для населення сільської місцевості; зниження інтересу до природничих та математичних наук, хоча саме вони визначають конкурентні переваги в інтелектуальній інноваційній діяльності [148]. За період 1990-2009 рр. кількість загальноосвітніх навчальних закладів зменшилась на 1,2 тис. Значне скорочення мережі навчальних закладів пов'язане із зменшенням кількості учнів (на 2637 млн. осіб), і цілком зрозуміло, що з метою економії бюджетних коштів малокомплектні заклади, особливо у селах, поступово закриваються. Однак скорочення мережі навчальних закладів позбавляє учнів можливості здобувати якісну і доступну освіту, що впливає у подальшому на можливість здобуття професійної освіти, а отже знижує конкурентозданість робочої сили та негативно відображається на трудовій діяльності.

Позитивною тенденцією є зростання кількості вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації за період 2000-2009 рр. на 35. Збільшилась кількість студентів у ВНЗ III-IV рівнів акредитації (порівняно з 2000/2001 н.р. у 2009/2010 н.р. на 842 особи), що свідчить про розширення доступу до навчання молоді. При цьому кількість випущених фахівців (за денною формою навчання) в ВНЗ III-IV рівнів акредитації у 2009/2010 н.р. порівняно з 2000/2001 н.р. зросла на 43%. Це свідчить про реальні кроки щодо зростання ролі вітчизняної вищої освіти в Україні, що є обов'язковим на шляху до економіки знань [149].

Однак вища освіта, яка надається українськими навчальними закладами не достатньо відповідає європейським та загальносвітовим стандартам, та у своїй більшості готує неконкурентоздатних на світовому ринку працівників, спостерігається слабкий зв'язок між навчальними програмами та конкретними проблемами розвитку економіки та суспільства, відсутні жорсткі стандарти та їх дотримання щодо якості вищої освіти, низька економічна, моральна та правова відповідальність фахівців, що надають знаннєві послуги [57, 214], внаслідок чого українські виші або не увійшли або займають останні місця у світових рейтингах.

Варто звернути увагу на той факт, що зростання кількості навчальних закладів, особливо III і IV рівнів акредитації, відбувається за рахунок ліквідації навчальних закладів I і II рівнів акредитації, які масово перейшли на вищі рівні акредитації не завжди здійснивши відповідні зміни у змісті та якості навчання (кількість закладів I і II рівнів акредитації різко зменшилася з 742 (1990 рік) до 511 (2009 рік)), а новоспечені вищі навчальні заклади найчастіше перетворюються на фабрику штампування дипломів [150].

Серед освітніх проблем, що стримують розвиток економіки знань, слід також відзначити: відставання рівня матеріально-технічного оснащення навчальних закладів персональними комп'ютерами та Інтернет-хостами; відставання якості середньої освіти від вимог постіндустріальної економіки.

Ключовою відмінністю освіти нового тисячоліття, яка покликана забезпечити інтелектуальною працею розвиток знаннєвої економіки є безперервна освіта та удосконалення навиків трудової діяльності впродовж усього життя людини. Навчання у вищому навчальному закладі покликане зорієнтувати на набуття навичок, що передбачають постійний розвиток особистості і дозволять постійно бути спрямованою та відкритою на здобуття нових знань, легко адаптувати свою трудову діяльність до нових економічних перетворень та перекваліфікувати її відповідно до запитів суспільства [151].

Внаслідок надзвичайно швидкого старіння професійних знань та навичок (у нашій країні це відбувається ще до закінчення процесу навчання, а 5% теоретичних

та 50% практичних знань оновлюється щороку) актуальною стає пожиттєва освіта. За дослідженнями учених, цілком можливо, що за 25 років заочна освіта витіснить традиційну, оскільки основним напрямом у вищій освіті стане безперервне підвищення кваліфікації дорослих працівників упродовж усієї трудової діяльності [152].

Найбільшого успіху досягає той фахівець, який спроможний активно використовувати здобуті знання у процесі трудової діяльності, перетворюючи їх у власний капітал, який сприяє збагаченню підприємства, регіону та суспільства в цілому. Професіонал, здійснюючи трудову діяльність, прагне оптимізувати зроблені інвестиції з найбільшою користю для себе. Водночас зростає кількість професій, заснованих на знаннях, у той час як частка робочих місць, що вимагають обмежених когнітивних навичок постійно скорочується. Внаслідок цього збільшується конкуренція на ринку праці між працівниками, що виконують інтелектуально зорієнтовану трудову діяльність. Відповідно зростає вартість знань і навичок, які дозволяють постійно удосконалювати трудові навички та залишатися постійно затребуваним на ринку.

Професійна інтелектуально-творча трудова діяльність з виробництва нових знань, виробництва та освоєння новітніх технологій, діяльність, яка вимагає постійного креативного мислення в сфері менеджменту та високих технологій є сьогодні одними із найбільш високооплачуваних на ринку праці та мають найбільші перспективи для розвитку в умовах економіки знань.

Як наслідок, на ринку праці за професійними групами у 2009 р. на одне робоче місце у сільському та лісовому господарстві, риборозведенні та рибальстві припадало 28 кваліфікованих робітників. За останні 10 років ситуація практично не змінилася: у 1999 р. припадало 30 осіб. Натомість змінилася ситуація у зайнятості фахівців: якщо у 1999 р. на одне робоче місце припадало 34 незайнятих фахівців, то у 2009 р. показник знизився до 6, серед менеджерів та керівників від 22 до 8 осіб, серед технічних службовців від 125 до 13 [153].

Проте поряд із зростанням попиту на творчу та інтелектуально-знаннєву трудову діяльність є досить затребуваною і продовжує зростати потреба підприємств у працівниках, що виконують найпростішу трудову діяльність (рис.2.11). У 1999 р. потреба підприємств у працівниках, що виконували найпростішу трудову діяльність становила 3,3 тис. осіб, а у 2009 р. зросла у 3 рази до 10 тис. осіб, що навіть більше за попит на працівників професійної групи – професіонали, яких у 1999 р. потрібно було 4,9 тис. осіб, а у 2009 р. потреба зросла у 2 рази до 10 тис. осіб [154].

На сьогодні існує значна диспропорція між попитом та пропозицією на професійну робочу силу на ринку праці. Нажаль, здобута освіта та певні професійно-кваліфікаційні навички не обов'язково дають змогу здійснювати трудову діяльність за вибраним фахом, через значні диспропорції у попиті та пропозиції на ринку праці. Особливістю ж нинішнього періоду розвитку є те, що число професій, сполучених із заснованою на знанні працею, зростає, у той час як частка робочих місць, що вимагають обмежених когнітивних навичок, скорочується. У результаті поступово зменшується частка людей, які зайняті в сфері матеріального виробництва [151].

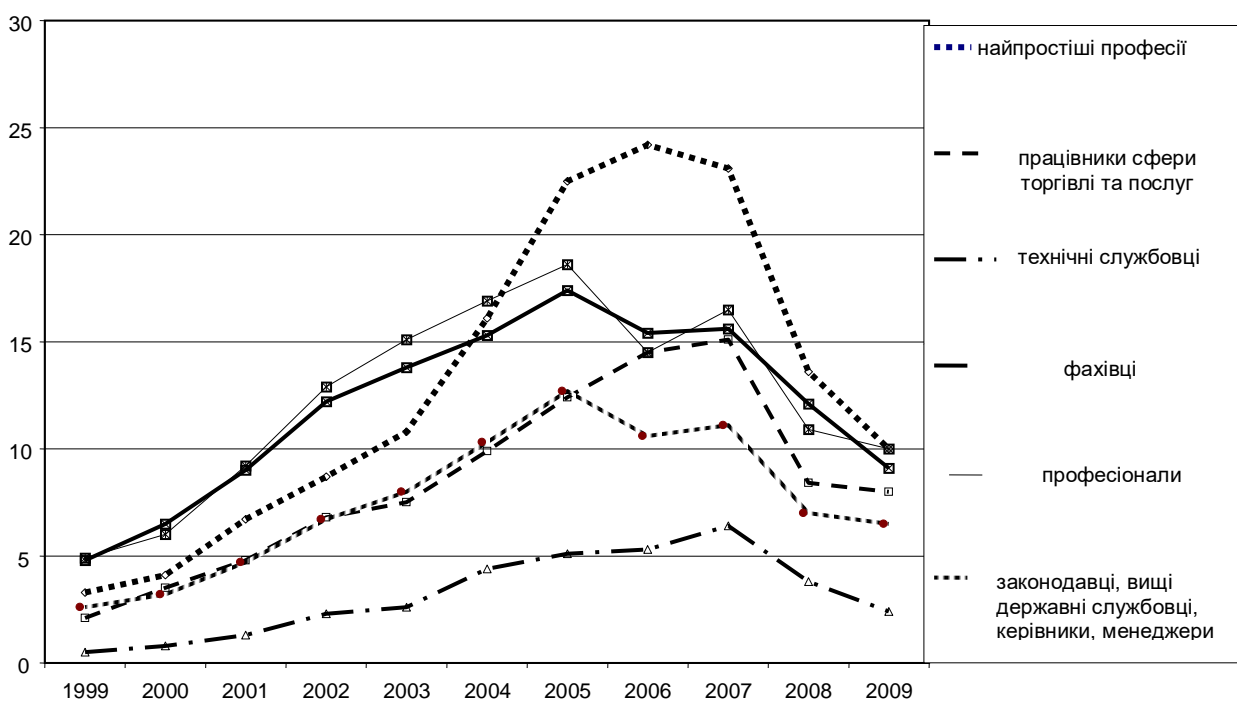


Рис. 2.11. Потреба підприємств у працівниках за професійними групами [154]

На здійснення трудової діяльності у сучасних економічних умовах надзвичайно негативно впливає правова та економічна незахищеність працюючих осіб. Особливо поширені правопорушення у сфері приватного бізнесу, де процвітає ринок «тіньової» робочої сили. На сьогодні, за підрахунками експертів "у тіні" виробляється 45-47% ВВП країни [155], окрім того, особи, які здійснюють трудову діяльність неофіційно або одержують зарплату у конверті позбавлені багатьох соціальних гарантій: це втрата соціального захисту у разі тимчасової непрацездатності, не проводяться виплати допомоги жінкам під час вагітності і пологів, відсутні страхові виплати у разі настання нещасного випадку на виробництві, відсутня допомога по безробіттю у разі скорочення; беззахисність перед працедавцем у разі конфлікту або травматизму [156]. Крім того, такому працівникові не нараховується трудовий стаж, з його заробітної плати не відраховуються пенсійні внески, що в майбутньому негативно позначатиметься на розмірі трудової пенсії. Соціальна незахищеність працівників внаслідок порушення норм трудового та податкового законодавства негативно відображається на процесі трудової діяльності, а масштаби неофіційного працевлаштування та зарплати в конвертах набрали всенационального масштабу, при цьому чорний ринок праці процвітає не лише у сфері робітничих професій, а й у сфері фінансової, страхової та інших видів комерційної діяльності, що практично стало нормою життя. Населення ж погоджується на трудову діяльність у таких умовах через велику конкуренцію на ринку праці та неможливість працевлаштуватися офіційно.

Для переходу на засади розвитку знаннєвої економіки на перше місце необхідно поставити людський фактор, як це було зроблено при розробці європейських програм із входження в інформаційне суспільство. Наприклад, у Зеленій книзі «Життя і праця в інформаційному суспільстві: спочатку люди» було запропоновано спочатку розробити програму усестороннього забезпечення прав людини, і в першу чергу, її права на здійснення трудової діяльності. Нажаль, набрало поширення явище трудової бідності. Трудова бідність характеризується тим, що середня заробітна плата нижча критерію бідності, розрахованого на двох

осіб з урахуванням простого відтворення [157]. Рівень оплати праці надзвичайно низький і найчастіше він не здатен забезпечити елементарні щоденні людські потреби, що здійснює негативний вплив на творчий та інтелектуальний розвиток населення у активному трудовому віці. Мінімальна заробітна плата (888 грн. станом на 01.07.2010 р.) не досягає навіть стандарту бідності та не дозволяє працюючим народжувати та виховувати бодай одну дитину (навіть в умовах бідності).

Сучасну межу трудової бідності можна визначити із розрахунку міжнародного критерію бідності, а саме: вартість добового споживання на рівні 4,3 дол.США на одну особу, тобто 129 дол.США на місяць, що еквівалентно  $1019,1 * 2 = 2038,2$  грн. (для двох осіб). Нажаль, трудова бідність стала характерною не лише для традиційно відстаючих видів економічної діяльності (сільське господарство, мисливство та пов'язані з ними послуги; рибальство, рибництво), а також і для галузей, які визначають шлях подальшого розвитку економіки (освіта, охорона здоров'я та соціальна допомога) та формують інтелектуальний потенціал нації. До категорії бідних потрапили верстви населення, які за освітнім та фаховим рівнем у розвинених країнах формують основу середнього класу та рушійну силу інноваційного розвитку країни.

Цілком зрозуміло, що інтелектуально розвинена людина, професіонал, здійснюючи трудову діяльність (вкладаючи свої сили і нематеріальний капітал), прагне оптимізувати інвестиції в обраній сфері життєдіяльності. У державі не створено інституційно-правового поля, яке б підтримувало та сприяло розвитку трудового потенціалу населення. Внаслідок цього спостерігається відтік кваліфікованих кадрів за кордон, як результат маємо дефіцит ІТ-фахівців та медиків [116].

Україна володіє високорозвиненим інтелектуальним потенціалом, який здатен ефективно розв'язувати інноваційні проблеми. За рахунок цього Україна могла б з впевненістю посісти належне місце серед перших країн з високим інтелектуальним потенціалом. Але найважливішою причиною, завдяки якій українська держава не досягає першості у світі, є невміле генерування та використання знань. Внаслідок

цього західні держави створюють сприятливі умови для інтелектуальної міграції українських молодих наукових фахівців та разом з цим істотно знижують інтелектуальний потенціал країни, що стає суттєвою перешкодою на шляху розвитку України на знаннєвих засадах [158].

Стримують перехід економіки України на розвиток у знаннєвому руслі також: недостатньо розвинута законодавча та інституційна база для стимулювання динамічного розвитку інноваційного підприємництва; відсутність національної програми соціально-економічного розвитку країни на основі розвитку знаннєвого суспільства; відсутність бачення стратегічного розвитку економіки держави на знаннєвих засадах; недостатня державна координація щодо створення елементів інформаційної інфраструктури, зокрема при будівництві загальнодержавних, корпоративних і відомчих інформаційно-телекомунікаційних мереж [117].

Доступ до інформаційно-комунікаційних технологій та мереж матиме один з визначальних впливів на здійснення трудової діяльності в економіці знань. Показник кількості користувачів Інтернету в Україні постійно зростає: у 2006 році він складав 2,6 млн. осіб, а у 2008 – 8,4 млн. осіб. Згідно досліджень "Miniwatts Marketing Group – Internet World Stats", станом на липень 2010 р. в Україні кількість користувачів Інтернету становить 15,3 млн. осіб, 33,7% від загальної кількості населення, а це 51 місце серед 53 країн Європи [159].

За допомогою значень показника кількості користувачів Інтернету можна охарактеризувати можливості розвитку дистанційної освіти, яка визначена пріоритетним напрямком розвитку освіти у світі. Отже, за можливостями розвитку дистанційної освіти Україна відстає від більшості країн Центрально-Східної Європи, а на терені країн СНД знаходиться на одному рівні з Грузією, Казахстаном, Молдовою та Узбекистаном. На нижчому рівні залишились країни, в яких офіційно зі ста осіб в середньому жоден не має доступу до Інтернету – Таджикистан і Туркменістан [112].

Окрім державно-інституційних, освітніх та демографічних впливів на процес здійснення трудової діяльності беззаперечний вплив чинить суспільний трудовий

менталітет. Успішне здійснення трудової діяльності у значній мірі визначається соціально-культурною складовою. Культура формує стереотипні моделі поведінки та цінності індивіда, визначає характер реалізації його трудового потенціалу в процесі трудової діяльності.

Феномен українського трудового менталітету неоднозначно впливає на швидкість та якість економічних перетворень у державі. На думку д.е. наук Д.П. Богині, національний трудовий менталітет узагальнено відображає рівень трудової свідомості суспільства та його соціальних груп щодо сприйняття сенсу трудової діяльності, віддзеркалює потреби, інтереси та ціннісні орієнтації населення, якими зумовлюються спонукальні мотиви певної трудової поведінки на ринку праці [160]. Дослідники розглядають трудовий менталітет через призму відчуження від праці, яке руйнує поєднання суб'єкта і об'єкта праці, гармонійну цілісність трудової діяльності і життя людини. Внаслідок відчуження виникає трудова апатія, відбувається втрата професіоналізму як результат незацікавленості у підвищенні кваліфікації, знижується трудова активність, ефективність праці, якість продукції, стає фактом недотримання трудової і технологічної дисципліни та інші атрибути відчуження, які переконливо характеризують послаблення трудової мотивації. Відчуження від результатів праці знецінює орієнтацію на високопродуктивну, творчу працю, натомість починає домінувати бажання одержати доходи більш легкими шляхами, з найменшими трудовими затратами.

На фоні економічної кризи, падіння рівня життя більшості населення джерелом масового відчуження працівників від продуктивної праці є, на нашу думку, вкрай низька ціна праці. Внаслідок цього стають неможливими: по-перше, просте відтворення робочої сили; по-друге, повна реалізація робочої сили, її потенційних можливостей у процесі трудової діяльності; по-третє, подальший розвиток робочої сили як сукупної здатності до праці у напрямі підвищення дії конкурентоспроможності. Найвищі рівні заробітної плати в розрізі видів економічної діяльності у 2009 р. були у сфері авіаційного транспорту (більше 5 тис. грн.) та фінансової діяльності (більше 4 тис. грн.). У сферах, які є пріоритетними



для розвитку економіки знань, такі як освіта і медицина рівні заробітної плати є найнижчими, так в освіті середня заробітна плата становила біля 1600 грн., в медицині – 1300 грн. Низький рівень заробітної плати, який не здатний забезпечити найістотніші потреби індивіда, сприяє поглибленню корупційних явищ в низькооплачуваних сферах діяльності та знижує якість та мотивацію до трудової діяльності.

Проблемою стає також те, що трудова мораль перестає орієнтуватися на суспільно значущі настанови та цілі: 71% опитаних працівників вважають, що праця як можливість виконання обов'язку перед суспільством для них не важлива, «зростає число працівників, які бажають отримувати більшу зарплату, витрачаючи зі свого боку мінімум сил і знань. Цій категорії працівників (до 23-25%) байдуже, що, як, навіщо робити, лише б платили. Особливе занепокоєння викликає той факт, що до цієї групи належить близько 34% працівників віком 20-30 років, 23% – віком 31–40 років» [160].

Виходячи з цього, забезпечення ефективності праці вимагає підвищення мотивації трудової діяльності працівників, що неможливо без усунення причин масового відчуження в економіці.

Загалом українцям притаманні риси характеру, які впливають як позитивно так і негативно на процес здійснення трудової діяльності, а відповідно і на розвиток економіки держави загалом. Негативом, за дослідженнями здійсненими українськими дослідниками [161] є: слаборозвинуті цілеспрямованість і рішучість, присутні інертність та повільність, страх ризикувати, внаслідок чого прийняття половинчастих рішень, консервативність (невміння або небажання йти в ногу з часом), хитрість, лукавство. Наслідком цих рис у бізнесі стає непослідовність, ненадійність, прагнення обкрутити партнера навколо пальця. Окрім того для трудової діяльності у бізнесі характерними є низький рівень заповзятливості, імітація діяльності, тіньові схеми, корупція, кумівство, прагнення «урвати» все й одразу, але так, щоб нічого не робити. Ці риси характеру притаманні українцям не сприятимуть активній переорієнтації економіки держави на знаннєві засади,

оскільки знаннева економіка вимагає працелюбства, рішучості та здатності до швидкого сприйняття та впровадження інновацій. За проведеними дослідженнями тільки в 11% українців віком від 30 до 49 років є бажання мати другу – третю зайнятість, решта задовольняється основною роботою (навіть якщо вона не високооплачувана) [162].

Водночас саме такі риси характеру як хазяйновитість, бажання все впорядкувати, налагодити, відремонтувати, універсальність (здатність опановувати кілька суміжних професій), нестандартність дій і мислення у скрутних ситуаціях просто необхідні в умовах розвитку економіки нового типу.

Отже, основними факторами впливу на трудову діяльність в нових економічних умовах стають стан здоров'я населення та величина освітньої складової трудового потенціалу. Внаслідок динамічних перетворень та постійного оновлення змісту праці зростають вимоги до інтелектуальних і творчих здібностей людини, що змушує працівника у процесі трудової діяльності постійно шукати можливості для підвищення свого професійного рівня, розвитку творчого потенціалу, що сприяє трудовій самореалізації особистості.

В українських реаліях спостерігається переважання факторів, що здійснюють негативний вплив на умови здійснення трудової діяльності. Сюди відноситься і високий рівень захворюваності населення, не конкурентоспроможність української робочої сили на світовому ринку праці, низька оплата праці навіть за високих кваліфікаційних та освітніх рівнів працівників, соціальна незахищеність працівників, що не сприяє швидкому переходу економіки України на знанневі засади. Україна лише стоїть на шляху до постіндустріального суспільства, а сьогоднішній її стан можна охарактеризувати як індустріальне з паростками постіндустріального.

Здійснення трудової діяльності працівниками на інтелектуальних, творчих та інноваційних засадах (що є необхідною умовою розвитку економіки знань) вимагає насамперед задоволення основних, щоденних потреб працівників у повному обсязі. Спостереження американських експертів довели, що стан, при якому прагнення до

результативної творчої праці, творчих досягнень виходить від самого працівника, а не від "зовнішнього подразника" (наприклад, грошової премії) визнається найбільш ефективним методом підвищення віддачі праці фахівців у сфері нововведень.

Характерною особливістю постіндустріального переходу в Україні є співіснування творчої та репродуктивної праці. Репродуктивна за змістом праця не дає змоги працівникам розвивати та удосконалювати особисті якості. Шляхом використання творчого підходу до виконання завдань людина має можливість виходити за рамки традиційного поняття праці. Творча праця передбачає ухвалення рішень в постійно змінній, динамічній обстановці, яка не дозволяє використовувати шаблони в трудовій діяльності.

### **2.3. Трудова діяльність в умовах постіндустріального суспільства: оцінка особливостей та результативності**

В умовах економіки знань традиційні методичні підходи до визначення ефективності праці частково втрачають свою вагу, оскільки трансформується кінцевий продукт трудової діяльності, яким стають знання. Знання – це поняття більш абстрактне, яке не можна зважити, порахувати чи виміряти, а для виявлення корисної дії чи одержання прибутку від впровадження нових знань потрібний певний час.

Трудова діяльність в умовах постіндустріального суспільства набуває все більшого значення, оскільки головним виробничим ресурсом стають вміння та здібності людини, інтелектуальний, психофізичний, соціокультурний та духовний потенціал. Практичне застосування знань в процесі трудової діяльності стає основним засобом створення додаткової вартості, а перетворення знань та здібностей людини на основне джерело багатства робить людину та її високоякісну працю провідним чинником розвитку постіндустріальної економіки. Суспільство стає економічно зацікавленим в розвитку людської особистості, яка перетворюється на визначальну економічну цінність й потребує належного піклування і створення комфортного середовища для життєдіяльності [163]. В цих умовах трансформується

розуміння суті трудової діяльності та відповідно змінюються підходи до оцінки особливостей та результативності трудової діяльності.

У ринковій економіці результативність трудової діяльності визначали за традиційними показниками та параметрами. Зокрема, результати роботи персоналу характеризуються такими параметрами як кількість, якість і своєчасність виробленої продукції або наданих послуг, ефективність використання при цьому наявних ресурсів, продуктивність праці персоналу, ступінь задоволення потреб замовника (споживача), співвідношення фінансових ресурсів і характер їх використання, умови праці персоналу тощо [164].

В економічній науці для характеристики результативності трудової діяльності людей і оцінки її рівня упродовж багатьох років використовується категорія "продуктивність праці", яка показує співвідношення кількості продукції, що виробляється у процесі праці, і витрат праці на її виробництво. Поняття продуктивність праці трактується у широкому та вузькому розумінні. В широкій суспільній концепції продуктивність праці – це розумова схильність людини до постійного пошуку удосконалення трудової діяльності з урахуванням мінливих соціально-економічних умов. У вузькій технічній концепції продуктивність праці – це відношення одержуваного результату до ресурсів, що використовуються у процесі праці [165].

Основними показниками продуктивності праці є: виробіток та трудомісткість. Правильне обчислення рівня та динаміки продуктивності праці в усіх сферах економіки є важливою передумовою визначення результативності праці. Обов'язковою умовою вимірювання продуктивності праці є те, що воно повинно ґрунтуватися на розумінні його економічного змісту, визначенні показників які б характеризували рівень продуктивності праці у просторі та часі.

Для обчислення продуктивності праці, залежно від одиниці виміру обсягу виробництва, використовуються натуральний, умовно-натуральний, вартісний і трудовий методи. Найчастіше розрахунок продуктивності праці вимірюється вартісними показниками.

Економічна теорія в загальному вигляді визначає продуктивність (П) як відношення результату (Р) до витрат ресурсів (R).

$$\Pi = P/R \quad (2.1)$$

Загалом у науковій практиці виділяють два основні методичні підходи до визначення продуктивності праці: вітчизняний та зарубіжний. За вітчизняним методичним підходом продуктивність праці визначають за Тимчасовими методичними рекомендаціями розрахунку продуктивності праці в цілому в економіці та за видами економічної діяльності, які розроблено Міністерством економіки України з метою розрахунку продуктивності праці в цілому в економіці та за видами економічної діяльності. За методичними рекомендаціями розрізняють однофакторні (ОФП – пов'язують показник випуску з одним показником витрат праці)), мульти- (МФП – пов'язують показник випуску з показниками витрат праці і капіталу, які є факторами виробництва) та багатофакторні (пов'язують показник випуску з рядом витрат) показники продуктивності. Це показники продуктивності праці і капіталу та показники багатофакторної продуктивності у формі "капітал - праця - енергія - матеріали - послуги" (KLEMS), яка базується на концепції валового випуску [166]. На рівні національної економіки для визначення показника продуктивності праці пропонується використовувати ВВП, оскільки він менше залежить від зміни співвідношення між витратами проміжної продукції і витратами праці або від міри вертикальної інтеграції. У знаменнику використовується кількість зайнятих в економіці. Продуктивність праці за видами економічної діяльності пропонуємо обраховувати за валовою доданою вартістю у чисельнику та кількістю зайнятих у знаменнику.

Продуктивність праці на рівні національної економіки розраховують як відношення ВВП в економіці в цілому до кількості зайнятих.

$$\Pi = \text{ВВП}/KЗ, \quad (2.2)$$

де ВВП – валовий внутрішній продукт в економіці в цілому в постійних цінах для цілей проведення динамічного аналізу продуктивності праці або ВВП в економіці в цілому у фактичних цінах для цілей проведення статичного аналізу;

КЗ – кількість зайнятих.

Згідно методології Євростату розрізняють однофакторні (що пов'язують показник випуску з одним показником витрат) і багатофакторні показники продуктивності (MFP) (що пов'язують показник випуску з рядом витрат).

Найбільш широко використовувані в європейській практиці показники продуктивності наведені у табл.2.2.

Згідно міжнародної методології розрахунки однофакторних показників продуктивності праці (капіталу) базуються на використанні валового випуску і доданої вартості і визначаються як відношення кількісного індексу валового випуску (валової доданої вартості) до кількісного індексу витрат праці (капіталу).

Статистичний офіс Європейського Союзу (Eurostat) для розрахунку показника продуктивності праці використовує наступні категорії:

- обсяг ВВП на одну зайняту особу;
- обсяг ВВП (у вимірі ПКС) на кількість відпрацьованих годин.

Таблиця 2.2

Основні показники продуктивності\*

Тип показника випуску:	Тип показника витрат			
	Праця	Капітал	Капітал і праця	Капітал, праця і проміжні витрати (енергія, матеріали, послуги)
Валовий випуск	ОФП продуктивності праці (на основі валового випуску)	ОФП продуктивності капіталу (на основі валового випуску)	МФП продуктивності «капітал-праця» (на основі валового випуску)	Багатофакторна продуктивність KLEMS
Додана вартість	ОФП продуктивності праці (на основі доданої вартості)	ОФП продуктивності капіталу (на основі доданої вартості)	МФП продуктивності «капітал-праця» (на основі доданої вартості)	
	Однофакторні показники продуктивності		Багатофакторні показники продуктивності	

\*Джерело: [164].

При цьому рівень зайнятості враховує кількість найманих працівників та самозайнятих осіб (за методологією МОП).

У Бюро статистики праці при Міністерстві праці США існують дві програми вимірювання ефективності робочої сили: вимірювання продуктивності праці

економіки в цілому та окремих секторів промисловості та вартість одиниці робочої сили на кварталній та щорічній основі.

Продуктивність праці є одним з визначальних показників економічної системи. Показники продуктивності при інших рівних умовах є основним критерієм розвитку людського капіталу або трудового потенціалу окремої фірми і всієї країни в цілому, а також рівня доходів та якості життя людей. Для більш наглядного розуміння розрахунку продуктивності праці на національному рівні дослідниками було проаналізовано продуктивність праці за номінальними та реальними даними таких показників, як ВВП, КЗ та порівняємо з заробітною платою (ЗП) для визначення темпів зростання продуктивності праці [165].

В таблиці 2.3 відображені дані за період 2002-2008 рр., які використовувалися для розрахунку продуктивності праці на рівні національної економіки. Розрахунок продуктивності праці автори відобразили у фактичних та постійних цінах.

Таблиця 2.3

## Розрахунок продуктивності праці\*

РІК	ВВП н млн.грн	у % до попер. року	ВВП р. млн.грн	у % до попер. року	Кіль-ть зайн. тис.грн	У % до попер. року	ПП у факт цінах	ПП у пост цінах	Номінал. Індекс ПП у %	Реал. Індекс ПП у %
2002	225810	110,6	214913	105,2	20091	100,6	11239	10697	109,9	104,6
2003	267344	118,4	235363	109,6	20163	100,4	13259	11673	118,0	109,1
2004	345113	129,1	263848	112,1	20296	100,7	17004	13000	128,2	111,4
2005	441452	127,9	271768	102,7	20680	101,9	21347	13142	125,5	101,1
2006	544153	123,3	291987	107,3	20730	100,2	26249	14085	123,0	107,2
2007	720731	132,5	314139	107,9	20905	100,8	34477	15027	131,3	106,7
2008	948056	131,5	320376	102,3	20972	100,3	45206	15276	131,4	101,7

\*Джерело: [120; 165]

Дані таблиці 2.3 свідчать, що протягом періоду з 2002 по 2008 рр. темпи продуктивності праці номінальної та реальної суттєво відрізнялись. Тому розрахунок продуктивності праці потрібно проводити за реальними показниками, для більш ясного бачення ситуації. Темпи росту реальної заробітної плати зменшуються з кожним роком, а це є одним із головних чинників, що впливає на зменшення показника продуктивності праці.

Для розрахунку продуктивності праці за видами економічної діяльності використовуються показники Валової Доданої Вартості (ВДВ), та кількості зайнятих (КЗ) в цілому та окремо за кожним видом економічної діяльності. В таблиці 2.4 проведено розрахунок валової доданої вартості (ВДВ) як за реальними так і за фактичними показниками та видно, що темпи зростання фактичної продуктивності праці вищі за темпи реальної продуктивності праці, а також темпи заробітної плати перевищують темпи реальної продуктивності праці.

Таблиця 2.4

## Розрахунок продуктивності праці та заробітної плати за ВДВ\*

РІК	Фактична ВДВ у %	Реальна ВДВ у %	Кількість зайнятих у %	Заробітна плата у %	Реальна ІПІ за ВДВ у %
2002	111,5	105,9	100,6	118,2	105,3
2003	119,4	110,4	100,4	115,2	110,0
2004	130,3	113,4	100,7	123,8	112,7
2005	124,1	100	101,9	120,3	98,1
2006	122,0	106,4	100,2	118,3	106,1
2007	133,9	108,4	100,8	112,5	107,5
2008	130,3	101,2	100,3	106,3	100,9

\*Джерело: [120; 165].

Провівши розрахунок за кожним видом економічної діяльності окремо, отримали дані в таблиці 2.5 зміни темпів продуктивності праці за ВДВ за період 2002-2008 років.

Таблиця 2.5

## Розрахунок продуктивності праці за складовою ВДВ за КВЕД\*

Рік	Сільське господарство, мисливство та лісове господарство	Промисловість	Будівництво	Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	Діяльність транспорту та зв'язку	Освіта	Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	Інші види економічної діяльності
2002	103,0	108,7	101,4	104,8	107,3	99,1	104,9	101,9
2003	89,8	114,3	133,7	118,2	111,3	109,5	109,3	108,4
2004	123,0	109,2	111,4	107,2	110,3	99,3	102,9	125,3
2005	100,2	101,6	83,6	81,1	106,2	98,8	99,6	106,2
2006	111,9	110,6	95,7	111,6	105,5	100,8	102,4	101,7
2007	98,5	107,8	109,3	111,7	107,3	100,8	99,8	107,4
2008	122,9	100,7	81,5	97,9	106,3	95,7	98,6	100,3

\*Джерело: [165].



За індексом продуктивності праці серед 85 країн, українці посідають 72 місце. Кожен з працюючих українців у 2008 р. заробив для економіки держави 16082 дол. Лідерами виявилися Люксембург (кожен працівник там заробив для країни 192931 дол.), Сінгапур (129129 дол.) і Норвегія (101919 дол.). Найближчими «сусідами» України за показниками ефективності праці є жителі Вірменії (16762 дол.), Азербайджану (18456 дол.), Таїланду (14459 дол.) та Іраку (13902 дол.) [167].

Зміни які відбуваються у сучасному економічному і соціальному житті суспільства вимагають нового концептуального підходу в розумінні оцінки результату праці, внаслідок чого науковцями почала вживатися об'ємніша категорія – ефективність праці [168].

Ефективність праці, на думку дослідників, дає змогу оцінити результати трудової діяльності в умовах сучасної науково-технічної революції, що забезпечує розробку і виготовлення різноманітних видів високоякісної продукції, зростання обсягів її виробництва і скорочення витрат праці; зростання кількості і ролі праці науковців, конструкторів, робітників та інженерно-технічних працівників, які зайняті в експериментальному виробництві нових зразків техніки, обладнання, товарів широкого вжитку; зростанні кількості і значення праці в нематеріальних галузях суспільного виробництва, результат якої має різноманітні конкретні форми.

Окрім того в економічній теорії має місце поняття результативності праці. Процес підвищення результативності праці в найбільш загальному вигляді являє собою посилення значення кількісних і якісних факторів економічного зростання, отримання кінцевих господарських результатів переважно шляхом підвищення продуктивності праці, конкурентоспроможності робочої сили, раціонального використання матеріальних ресурсів, збільшення віддачі основних виробничих фондів, підвищення якості і конкурентоспроможності продукції [169].

Людина, її потреби та розвиток є основною рушійною силою суспільного виробництва в нових умовах. Вона стає критерієм оцінки цілей і результату діяльності особливого і загального в новій економічній системі. Збалансування

інтересів, потреб, цілей та інших життєво важливих складових є умовою створення та ефективного функціонування нової цивілізації [170].

В умовах економіки знань важливе значення для визначення ефективності трудової діяльності має творчий потенціал працівників.

Творчий потенціал розуміють як фонд, сукупність можливостей реалізації нових напрямів діяльності суб'єкта творчості [171]. Стосовно окремого індивіда творчий потенціал визначають як «інтегруючу якість особистості, що характеризує ступінь її можливостей ставити і вирішувати нові завдання у сфері своєї діяльності, яка має суспільне значення» [172]. При цьому результати творчої діяльності, оцінюються залежно від значущості досягнутої новизни та можуть слугувати показником рівня використання творчого потенціалу фахівця.

Однак оцінювати творчий потенціал лише з погляду результативності трудової діяльності у якій він реалізується недостатньо. Його необхідно розглядати як сукупність можливостей, що постійно оновлюються разом із змінами особистісної структури суб'єкта творчості, які ведуть внаслідок самовдосконалення і самореалізації особистості до змін у характері та безпосередньо впливають на трудовий потенціал працівника [173]. Разом з тим розвиток професійної творчості, тобто творчого потенціалу працівників, забезпечує достатньо високі показники продуктивності праці навіть на застарілому обладнанні.

В умовах економіки знань найбільшу частку у структурі приросту ВВП держави будуть приносити види економічної діяльності пов'язані з науково-інноваційними розробками, діяльністю у сфері послуг, освіти, медицини, культури, оскільки усі вони безпосередньо впливають на продуктивність праці.

В нових економічних умовах значний вплив на продуктивність праці здійснюватимуть, окрім фінансової складової (рівня оплати праці), доступ до інформації і знань, якість праці тощо. Отже, продуктивність праці безпосередньо залежатиме від освітнього рівня працівників, рівня розвитку науки та впровадження наукових розробок у життя, культурного розвитку особистості та суспільства у

цілому. Факторами, ж що здійснюватимуть негативний вплив виступатимуть зростання рівня правопорушень та злочинності, рівень захворюваності.

Якщо у ринковій економіці основним завданням продуктивності праці є виготовлення максимальної кількості продукції з найменшими затратами за одиницю часу, то в умовах економіки знань акцент зміщується на виробництво та надання послуги. Основним завданням підвищення продуктивності праці стає надання максимально якісної послуги за мінімальний час. Для підвищення продуктивності в умовах економіки знань визначальним чинником забезпечення високої продуктивності праці стають засоби комунікації, оскільки основна частина послуг забезпечуватиметься саме за їх допомогою.

В Україні телекомунікаційна інфраструктура тільки розвивається, що створює невідповідність інформаційного середовища базовим міжнародним індикаторам. Кількість Інтернет користувачів у 2010 р. сягнула 15,3 млн. ос. або 33,7% населення країни, в той же час у європейських країнах рівень охоплення всесвітньою мережею перевищує 50% [159].

Нажаль, мережа Інтернет ще не стала простором для отримання освіти, спеціальної інформації, реалізації своїх інтелектуальних можливостей для переважної більшості громадян України, особливо молоді. Певна кількість Інтернет-клубів чи Інтернет-класів у навчальних закладах цієї проблеми не вирішує [174]. Ще однією проблемою постає чітка регіональна диференціація Інтернет користувачів, що створює диспропорції у регіональному розвитку. Лідирує Київський регіон, його частка серед користувачів складає близько 58% від загальної аудиторії. Далі, в порядку убутання, йдуть такі регіони: Донецьк, Харків, Одеса, Дніпропетровськ, Львів, Крим, Луганськ, їхня сумарна частка становить 29,64%. На решту регіонів припадає 11,62%. У Житомирського та Івано-Франківського регіонів – найменша активність – усього 0,17% і 0,22%, у Чернівецького регіону – 0,33% [175].

Також надзвичайно швидкими темпами зростає кількість користувачів мобільного зв'язку.

Фахівці вважають, що економіку, засновану на знаннях, можна оцінити через використання двох підходів [176]:

1) на основі оцінки загального обсягу витрат на розвиток її первинного, базового сектору, в якому формуються (виробляються) і розповсюджуються нові знання;

2) на основі характеристики тих сфер економіки, які споживають нові знання.

Іншим розповсюдженим підходом до дослідження аспектів економіки знань, зокрема, який застосовується до вивчення інноваційної системи, є виділення елементів такої системи відповідно до функцій в інноваційному процесі. За таким підходом інноваційну систему можна поділити на блоки: виробництва, комерціалізації і практичного застосування нового знання [177]. Блок *виробництва нового знання* відображає процеси, які здійснюються науково-дослідними інститутами і вищими навчальними закладами. Ці структури орієнтовані на проведення фундаментальних досліджень, результати яких використовуються у блоці комерціалізації нового знання. У блоці *комерціалізації нового знання* (державні і приватні науково-дослідні структури) здійснюється розробка і впровадження нових технологій, які потім у блоці *практичного застосування нового знання* (традиційні суб'єкти економічної системи) використовуються для підвищення конкурентоздатності господарюючих суб'єктів.

У доповіді Європейської комісії зазначається, що стрижнем знаннєвої економіки та суспільства є комбінація чотирьох незалежних елементів: виробництва знань, їх передачі через освіту, розповсюдження знань через ІКТ, використання знань в технологічних інноваціях [178].

Отже, традиційне розмежування процесу створення нового знання (виробництво і передача знань, розповсюдження знань, їх використання) розкриває нові грані дослідження особливостей трудової діяльності в умовах переходу до економіки знань. Оскільки зазначені вище підходи є важливою характеристикою сучасної трудової діяльності, збагаченої знаннєвими елементами, тому прикладне значення має розроблення підходів до оцінки впливу знаннєвих факторів на трудову

діяльність, використовуючи існуючі в національній статистиці економічні індикатори.

Для дослідження нових процесів і явищ, які притаманні знаннєвій економіці, світовою практикою напрацьована система індикаторів, які відображають рівень розвитку сектору підвищеного попиту на знання і в цілому економіки знань. Практика використання таких індикаторів показує, що вони постійно вдосконалюються і розвиваються. Світовою організацією OECD запропоновано відповідну систему індикаторів, яка формує своєрідну основу, «шкалу» порівняння рівнів і динаміки розвитку країн-учасниць цієї організації [179].

В переліку зазначених індикаторів виділяють наступні групи показників (Додаток А). Їхнє значення можна інтерпретувати як певну оцінку рівня залучення та впровадження знаннєвих елементів (факторів) в національну економіку.

Здійснюючи дослідження впливу знаннєвих факторів на продуктивність праці на макро- та мезорівнях, отримуємо певну кількісну оцінку, яку можна трактувати як оцінку знаннєвої складової продуктивності праці в економіці України. Для отримання кількісної оцінки зазначеного впливу використаємо інструментарій кореляційно-регресійного аналізу. Для цього введемо наступні позначення для результуючої змінної та факторних ознак (Додаток А).

Інструментарій кореляційно-регресійного аналізу дозволяє перевірити гіпотезу щодо кількісного зв'язку результуючої змінної з факторними ознаками. В якості результуючої функції нами обрано два показники: валовий регіональний продукт (ВРП) на 1 особу, 2009 р. (Y1) та приріст валового регіонального продукту на 1 особу, грн., 2009 р. до 2008 р. (Y2).

Залежні змінні відповідно до традиційного розмежування процесу створення нового знання розділимо на 3 групи факторів в залежності від стадії відтворення знань: виробництво і передача знань, розповсюдження знань, використання знань.

Масив змінних  $x_1, \dots, x_n$  визначають індикатори (показники), які характеризують процеси, явища в тих сферах, в яких виробляються і розповсюджуються нові знання, X1 – X14 (дані за 2009 р.).

Масив змінних  $u_1...u_n$  позначає показники, які характеризують особливості процесу розповсюдження знань, X15 – X17 (дані за 2009 р.).

Масив змінних  $z_1.....z_n$  ідентифікують показники, які вказують на специфіку процесів в тих видах економічної діяльності, які мають підвищений попит на знання, X18 – X20 (дані за 2009 р.) (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Система показників, які використовуються для ідентифікації результуючої змінної та факторних ознак впливу на продуктивність праці

№ п/п	Показники	Позначення
	Валовий регіональний продукт на 1 особу, грн. (2009 р.)	У1
	Приріст валового регіонального продукту на 1 особу, грн. (за 2009 - 2008 р.р.)	У2
<b>Виробництво та передача знань</b>		
	Частка студентів ВНЗ, які навчаються за рахунок державного бюджету, осіб на 10 тис. населення	X1
	Частка студентів ВНЗ, які навчаються за рахунок фізичних осіб, осіб на 10 тис. населення	X2
	Кількість іноземних громадян, які навчалися у ВНЗ III-IV рівнів акредитації, осіб	X3
	Кількість працівників наукових організацій, тис. осіб	X4
	Обсяг надання науково-технічних послуг, млн. грн.	X5
	Обсяг надання освітніх послуг, к-ть студентів ВНЗ, тис. осіб	X6
	Частка фундаментальних досліджень, %	X7
	Частка прикладних досліджень, %	X8
	Частка науково-технічних розробок, %	X9
	Частка наукових послуг, %	X10
	Фінансування наукових та науково-технічних робіт за рахунок коштів підприємств, організацій України та іноземних держав, %	X11
<b>Розповсюдження знань</b>		
	Кількість виїздів наукових працівників за межі України (стажування, навчання, підвищення кваліфікації, викладацька робота, проведення наукових досліджень, осіб)	X12
	Кількість виїздів наукових працівників за межі України з метою участі у міжнародних семінарах, конференціях), од.	X13
	Кількість науковців, які користувались грантом, осіб	X14
	Кількість абонентів мобільного зв'язку, тис.	X15
	Кількість абонентів мережі Інтернет, тис.	X16
<b>Використання знань</b>		
	Обсяг прямих іноземних інвестицій на 1 особу, дол.	X17
	Винахідницька інноваційна активність регіону (кількість творців у розрахунку на 10 тис. населення)	X18
	Частка промислових підприємств, які займалися інноваційною діяльністю, %	X19
	Частка промислових підприємств, що впроваджували інновації, %	X20

Застосування системного підходу дозволяє побудувати наступну теоретичну модель впливу факторних ознак, розмежованих за етапами відтворення знань на продуктивність праці (рис.2.12).

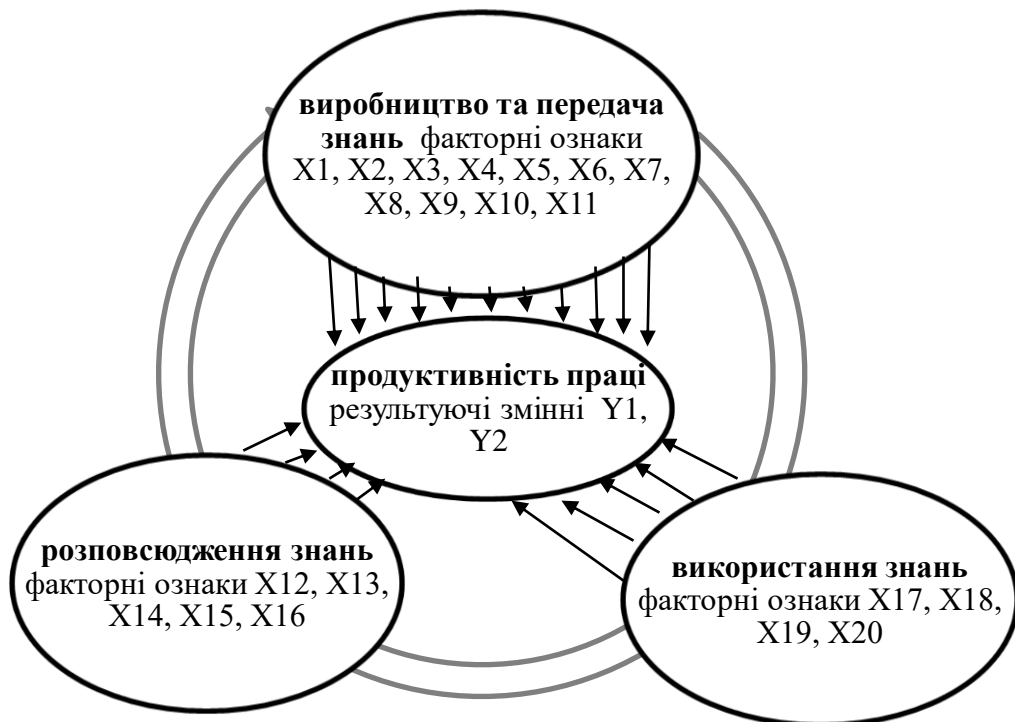


Рис.2.12. Теоретична модель впливу факторних ознак, які відображають процеси відтворення знань, на продуктивність праці

У Додатку А, Б, Г, табл. 2.6 наведено вихідні дані для оцінки знанієвих складових продуктивності праці в регіонах України. Результати розрахунків представлено у вигляді кореляційного поля зв'язку між результуючою змінною  $Y_1$  (ВРП на одну особу) та залежними змінними, які відображають стадії відтворення знань (Додаток Б). Значення розрахункових статистичних параметрів (коефіцієнт регресії та коефіцієнт детермінації) є основним інструментом аналізу.

В теорії статистики параметри рівняння парної лінійної регресії інтерпретуються так. В середньому при зміні (збільшенні, зменшенні) факторної ознаки  $X_i$  на одиницю, результуюча величина  $Y_1$  змінюється на величину, яка дорівнює коефіцієнту парної регресії. При цьому вважається, що всі інші показники, індикатори, які чинять вплив на досліджувану змінну, до розгляду не беруться (практично не змінюються).

Індикатором того, що досліджуваний вплив факторів на змінні  $Y_1$  та  $Y_2$  можна інтерпретувати, є розраховані значення коефіцієнтів множинної детермінації ( $R^2$ ).  $R^2$  показує, що дана факторна ознака забезпечує зміну результуючої функції тільки на величину  $R^2$ . Вплив всіх інших ознак можна оцінити в обсязі, який дорівнює  $\sqrt{1-R^2}$ . Тому розраховані коефіцієнти регресії придатні для аналізу впливу знанієвих факторів на продуктивність праці.

Параметри розрахованих рівнянь парної регресії вказують на незначний вплив знанієвих факторів на продуктивність праці ( $Y_1$ ) у 2009 р. Причому цей вплив є більш виразним (хоч і суттєво мізерним) на етапі виробництва знань в частині надання освітніх та науково-технічних послуг, що вказує на існування резервів трудової діяльності інноваційного типу. Тоді як вплив показників передачі знань (обсяги фундаментальних, прикладних, науково-технічних розробок і послуг) на продуктивність праці висвітлює низку проблем, які пов'язані із вибором моделі економічного розвитку України, розвитком національної та регіональних інноваційних систем. Щоб переконатися у правильності цього висновку, в розрахунок введено результуючу змінну  $Y_2$  (приріст валового регіонального продукту на 1 особу, грн. за 2009/2008 р.р.) (Додаток В).

За параметрами (Додаток В) моделі впливу знанієвих факторів на продуктивність праці зокрема, за величиною коефіцієнта регресії та коефіцієнта детермінації, можна зробити наступні висновки.

1. Продуктивність праці є важливим показником, який характеризує здатність економічної системи функціонувати з належною ефективністю. Суспільство знань висуває суттєво нові вимоги до продуктивності праці, оскільки змінюється кінцевий продукт, який виставляється на ринок. Він найчастіше носить не матеріальну, а знаннево-інформаційну форму. Відповідно застосування традиційних методів обчислення продуктивності праці із використанням показників, які описують лише матеріальну складову кінцевого продукту, має обмежений характер. Тому у дослідженні використано інструментарій кореляційно-регресійного аналізу, на



основі якого обчислено вплив факторних ознак, які відображають етапи відтворення знань, на продуктивність праці.

2. Не дивлячись на мізерний вплив факторних ознак на продуктивність праці як за «абсолютною моделлю» (незалежна змінна  $Y_1$ ), так і за «прирістною моделлю», все ж зазначений вплив є більшим, помітнішим в абсолютній моделі (рис.2.12). На це вказують значення парного коефіцієнту регресії та коефіцієнта детермінації.

3. Аналіз в розріз впливу показників за етапами відтворення знань на продуктивність праці показав, що відносно у більшій мірі позначається на продуктивності праці етапи виробництва та розповсюдження знань. Тоді як передача знань та його використання у національній економіці практично не чинять (в мінімальній кількості) вплив на продуктивність праці, що вимагає посиленої уваги до практичних аспектів дослідження трудової діяльності в нових умовах.

## РОЗДІЛ 3

### ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У НАПРЯМКУ ПЕРЕХОДУ ЕКОНОМІКИ НА ЗНАННЄВІ ЗАСАДИ

#### 3.1. Адаптація зарубіжного досвіду трансформації трудової діяльності до українських умов

Низка дослідників описує сучасну глобальну економіку у контексті переходу до економіки знань. Перехід вимагає, щоб правила і практики, які забезпечували успіх в індустріальній економіці, були модифіковані з врахуванням сучасних процесів глобалізації, в яких ресурси знання такі ж важливі як й інші економічні ресурси.

Однак, сучасна дефініція економіки знань у літературі є не тільки моністичною, але і частковою. Постійний акцент основної частини авторів на зв'язок між знаннями і економічним зростанням та нехтування взаємозв'язком між знаннями та низкою критичних проблем (таких як пропаганда рівності доходів та збереження навколишнього середовища) призводять до невиконання головної мети збалансованого розвитку.

Як зазначають деякі автори [180], для того, щоб підтримувати збалансоване суспільство з ефективним використанням ресурсів, необхідно досягти справедливішого розподілу матеріальних благ.

Із точки зору перспектив глобального розвитку, світова економіка складається із низки відносно самостійних економік знань. Як зазначає Лін Бріан (2006), для того, щоб розвивати плюралістичну перспективу економіки знань, кожна окрема економіка повинна розвиватися із врахуванням її особливих характеристик, які відрізняють її від інших. Отже, лише тоді, коли ми зможемо допомогти кожній економіці знань розвинути специфічний набір економічних інституцій, які взаємодіятимуть між собою у глобальному середовищі, ми зможемо отримати нові цінності і знання, сумісні із цілями збалансованого розвитку [180].

Питання трансформації трудової діяльності в умовах переходу до економіки знань в останні роки стали досить поширеними у зарубіжній науці, особливо це стосується країн Західної Європи та США, у яких перехід до нового типу економічної системи перебуває на завершальному етапі.

Зокрема, з цією метою на території Європейського Союзу створено дослідницький проект "Організація і реструктуризація праці у суспільстві знань", метою якого є вдосконалення розуміння головних трансформацій трудової діяльності у економіці знань. Враховуючи глобальні фактори та регіональні відмінності у Європі, проект займається вивченням розподілу праці між організаціями, всередині них та пов'язаними із цим змінами на робочому місці. У рамках проекту досліджуються у порівняльній перспективі підходи щодо використання навиків і знань, щодо гнучкості і якості праці, а також фактори професійної ідентичності, використання часу та індивідуальної освіти.

Головним завданням проекту є вдосконалення розуміння змін трудової діяльності у суспільстві (економіці) знань, їхніх рушійних сил та підходів до аналізу.

У рамках низки досліджень проведених у рамках проекту виділено головні проблеми перспективної трансформації трудової діяльності в нових умовах [181].

1) Проблема змін в організації праці у перспективі глобальної реструктуризації ланцюгів вартості.

Запропонована схема М.Портером щодо дослідження створення вартості, характеризує вартість, як матеріально-речову форму, яка може бути оцінена лише в грошових одиницях (рис.3.1).

За Портером створення вартості можливо за умови існування двох взаємодоповнюючих видів діяльності підприємства — основної та допоміжної. Основна діяльність — це всі види робіт від придбання необхідних для виробництва ресурсів до гарантійного обслуговування виготовленої продукції. З метою здійснення цієї діяльності створюється виробничий процес, який, однак, не може існувати без допоміжної діяльності. Допоміжна діяльність створює відповідні умови для здійснення основної діяльності, сприяє розвитку (занепаду) підприємства і його

адаптації до зовнішнього середовища. Допоміжна діяльність відіграє подвійну роль: забезпечує постачання компонентів і використання виробничого потенціалу підприємства; формує та забезпечує виконання правил функціонування всього підприємства та окремих його частин.

Фактично йдеться про єдиний виробничо-управлінський процес, метою якого є збільшення вартості компонентів, з якого виготовляється кінцевий продукт. Налагодженість і керованість цим процесом сприяє створенню більшої вартості порівняно з аналогічними підприємствами — конкурентами галузі.



Рис. 3.1. Ланцюг вартості за М. Портером\*

\*Джерело: [182]

Як бачимо, зміни в організації праці можуть бути повністю вивченими лише в контексті глобальної реструктуризації ланцюгів вартості, яка призводить до одночасної декомпозиції і рекомпозиції сфер економіки, організацій та виробничих процесів. Складний комплекс факторів цих реструктуризаційних тенденцій включає, зокрема, глобалізацію ринків, лібералізацію торгівлі, розвиток і поширення нових інформаційних і комунікаційних технологій, дерегуляцію ринків праці і перехід на ринкові відносини державного сектору економіки.

2) Проблема трансформації використання знань і навиків та різних шляхів досягнення гнучкості їх застосування.

Зміни в організації праці і на робочому місці, накопичені у процесі нового глобального розподілу праці, супроводжуються (а в окремих випадках і включають) кодифікацією навичок і знань одночасно із введенням нових форм гнучкої та автономної "праці знань".

3) Проблема трансформації використання часу і професійної придатності та їх вплив на якість життя індивідів.

Оскільки організація праці формується у процесі взаємодії як структурних факторів, так й індивідуальних особливостей на місцевому рівні, необхідно поєднати вивчення організацій з вивченням індивідів. Поява на ринку праці нових груп і зміни в стереотипах поведінки на ринку праці є вирішальними факторами соціальних наслідків трансформації трудової діяльності, які впливають диференційовано на соціальні групи залежно від їх соціального стану, статі, національності, віку, освіченості та інших характеристик. Поняття професійної придатності, професійного зростання стають більш розмитими, і індивіди стикаються з проблемою альтернативного використання свого часу. Подібні зміни можуть суттєво впливати на якість життя населення.

4) Проблема соціального діалогу і регіонального інституційного контексту.

Суспільство знань не може розглядатися як єдина і нероздільна цілісність. В нових умовах регіональні та національні інститути продовжують суттєво впливати на глобальний економічний розвиток. Отже, необхідним є порівняльне дослідження із використанням методів моделювання для виявлення специфіки впливу регіональних факторів на загальноєвропейський рівень економіки знань. Суттєва гетерогенність макрорегіону щодо робочої сили, рівнів зайнятості, систем соціального забезпечення та секторів економіки викликає складнощі у процесі розуміння факторів реструктуризації економіки та у виявленні їх кількісного та якісного впливу на умови праці і якість життя.

На основі аналізу зарубіжного, насамперед, європейського досвіду трансформації трудової діяльності в умовах переходу до економіки знань, нами було виділено три головні напрямки перспективних трансформацій, які можуть бути застосованими в українській реальності, а саме – впровадження:

- інноваційної діяльності;
- гнучкої організації праці;
- безперервної освіти.

У 1990-х роках значно зросла економічна значущість інновацій, навчання і знань, а саме трансформації трудової діяльності в інноваційну трудову діяльність. У західній науці та практиці поширеними є два підходи до аналізу інноваційної трудової діяльності: системно-інноваційний та системно-зайнятісний. Послідовники системно-інноваційного підходу акцентують увагу на інноваційних продуктах і процесах, а також на зв'язках між різними формами внутрішньофірмових інновацій. Причому, виявлена залежність між розміром фірми, охопленням нею ринку і схильністю до інноваційної діяльності [183]. Фірми, які активно впроваджують інноваційні продукти, впродовж десятиліття збільшують кількість працівників, у той час як фірми, які не займаються інноваційною діяльністю, активно втрачають робочі місця. Очевидно, що розробка довгострокових інноваційних стратегій дозволяє досягнути найбільш збалансованого зростання зайнятості і динаміки праці.

Інноваційні процеси – це нові шляхи виробництва товарів та послуг, які можуть супроводжуватися введенням нових технологій та нових організаційних форм. Серед нових технологій в останні роки особливо виділяються інформаційні та комунікаційні технології (ІКТ). Незважаючи на те, що впровадження в організації ІКТ часто вимагає перекваліфікації персоналу або найму нових працівників, як показали результати проведених на прикладі низки країн Євросоюзу впродовж 1990-х рр. досліджень [183], фірми, які обрали довгострокову стратегію впровадження ІКТ, не вирізняються серед інших високими рівнями найму та звільнення працівників. Водночас, за результатами вищезгаданих досліджень, більше, ніж третина фірм мала добре розвинуту організацію навчання, що зумовлювало майже у

шість разів більшу ймовірність розробки інноваційного продукту, у порівнянні із фірмами без навчальних підрозділів. Аналіз вимог щодо кваліфікації у різних групах фірм показав, що навчальні організації створюють багато робочих місць для високоосвічених працівників, головним чином жінок у віці до 50 років, у той час як зайнятість кваліфікованих та особливо некваліфікованих працівників зменшується.

Описані тенденції, якими характеризувалася сфера зайнятості країн Євросоюзу у 1990-х роках, можна застосувати для прогнозу перспективних трансформацій трудової діяльності в Україні в найближчі десятиліття.

Зокрема, очевидним є те, що впровадження інноваційних технологій у трудову діяльність, викликатиме необхідність організації навчання на робочому місці з метою підвищення кваліфікації. Відповідно зростатиме попит не стільки на вузькоспеціалізованих кваліфікованих працівників, як на працівників і кількома вищими освітами широкого профілю, у тому числі педагогічною та психологічною. Водночас, у найближчі десятиліття існує висока ймовірність втрати робочих місць некваліфікованими працівниками, підвищення кваліфікації яких вимагає надто великих витрат як часу, так і грошей.

Напрямок трансформації трудової діяльності – гнучка організація праці є широким поняттям і включає різні способи трансформації діяльності працівника із врахуванням як вимог роботодавця, так і власних потреб та бажань. Головні форми гнучкої організації праці представлені у табл. 3.1.

Таблиця 3.1

### Форми гнучкої організації праці\*

	<i>Кількісна</i>	<i>Функціональна</i>
<i>Внутрішня</i>	Неповний робочий день, гнучкий графік роботи, річний розрахунок робочих годин, рахунки робочого часу	Багатозадачність, ускладнення роботи, робота в команді, організація проекту
<i>Зовнішня</i>	Фіксований термін трудового договору, позаштатна робота, тимчасові (сезонні) роботи, нерегулярна робота	Субконтрактинг, аутсорсинг, позаштатна робота

\*Джерело: [184, 23]

Головними викликами, з якими стикається гнучка організація праці на сучасному етапі є:

- сезонність продукції або попиту;
- варіації рівнів попиту;
- зростання відповідальності у процесі розширення бізнесової діяльності;
- потреба посилити орієнтацію споживачів і таким чином збільшити доступність сервісу;
- скорочення часу реакції на зміни попиту і пропозиції на ринку [184, 23].

У 2004 році Європейська Фундація Покращення Умов Життя і Праці провела великомасштабне репрезентативне дослідження на рівні організацій у 21 країні Європейського Союзу, включно із шістьма його новими членами.

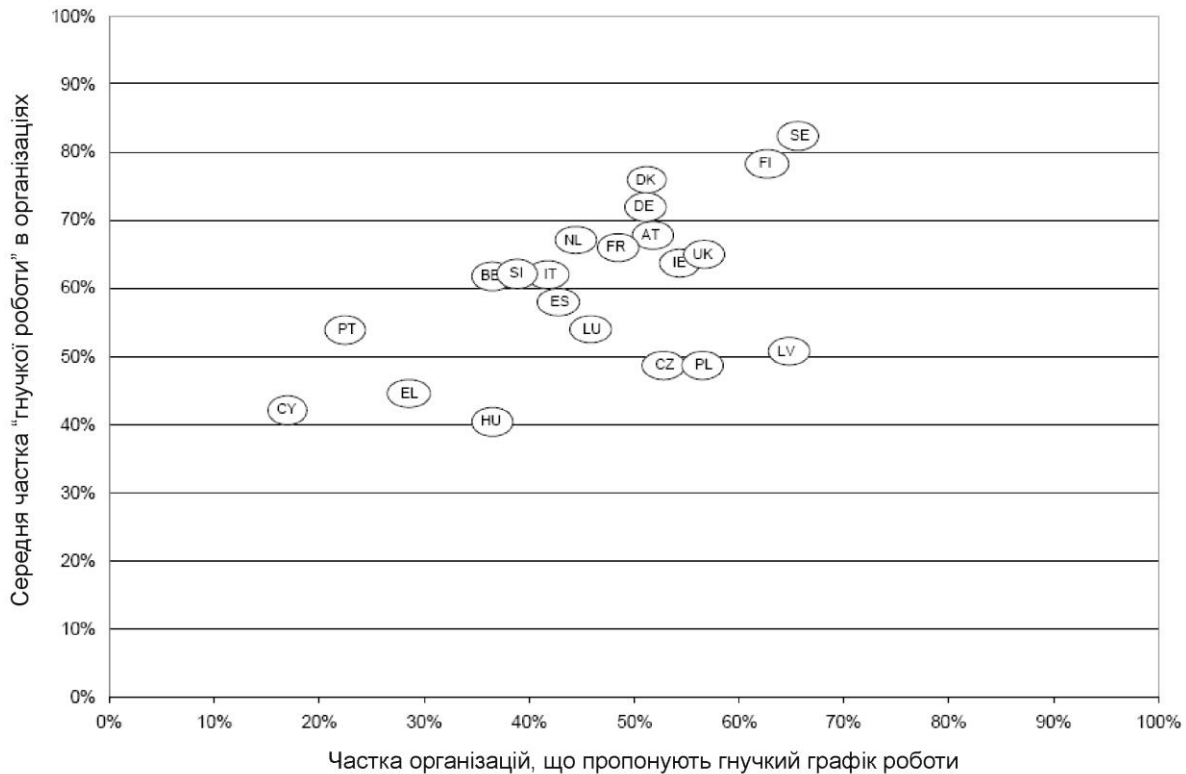
У понад 21 тисячі організацій як приватних, так і державних, було опитано працівників та персонал-менеджерів щодо розподілу робочого часу та балансу між роботою та особистим життям на місці праці.

Результати дослідження виявили відмінності у використанні гнучкого робочого графіку в різних країнах за 2009 р. (рис. 3.2). Водночас, не виявлено суттєвої залежності впровадження гнучкості у трудовій діяльності із розміром організацій та видом їх діяльності. Це пояснюється тим, що політика і практика розподілу гнучкого робочого часу все ще дуже залежить від різних національних інституційних та культурних факторів [184].

Гнучкий робочий графік переважно розглядається як засіб оптимізації балансу між роботою та особистим життям працівника. У більшості організацій саме це було головною причиною введення такої форми праці. Ширший вибір способів використання робочих годин, як правило, означає зростання часової незалежності частини працівників, хоча так само може призвести до збільшення тиску на працівника, зумовленого потребою насамперед адаптувати власний робочий час до вимог організації, а не до особистих бажань. Така ситуація особливо характерна для



найбільш кваліфікованого персоналу, який часто використовує можливості гнучкого графіку для посилення самоексплуатації [185].



Примітка: SE – Швеція, FI – Фінляндія, DK – Данія, DE – Німеччина, IS – Іспанія, AT – Австрія, FR – Франція, NL – Нідерланди, UK – Великобританія, BE – Бельгія, SI – Словенія, IT – Італія, ES – Іспанія, LU – Люксембург, LV – Латвія, PL – Польща, CZ – Чехія, PT – Португалія, EL – Естонія, HU – Угорщина, CY – Кіпр.

Рис. 3.2. Відмінності у поширенні гнучкого графіку роботи серед організацій країн Європейського Союзу [185]

Варто зазначити, що роботодавці загалом отримують вигоду від впровадження схем гнучкої організації праці. Найбільш позитивними наслідками такого впровадження є краща адаптація робочого часу до робочого навантаження, нижчий відсоток невиходів на роботу та зменшення кількості оплачуваних понаднормових годин.

Понаднормова робота є поширеним феноменом в організаціях країн Євросоюзу різних розмірів та секторів. Суттєві відмінності між деякими країнами однак існують щодо компенсації понаднормових годин. У той час як у

Середземномор'ї, Великобританії та нових членах ЄС переважає грошова компенсація, у Скандинавії та більшості західноєвропейських країн найпоширенішою є компенсація неробочим часом [186]. Очевидно, що із точки зору балансу між роботою та особистим життям, найбільш привабливою є компенсація понаднормової роботи додатковими вихідними днями (неробочими годинами). Іншим важливим аспектом понаднормового робочого навантаження є свобода вибору працівником такого режиму роботи. За результатами вищезгаданого дослідження лише у суттєвій меншості організацій країн Євросоюзу працівників змушують працювати понаднормово. Хоча, як правило, такі випадки є обумовленими трудовими договорами і не суперечать національним законодавчим нормам.

Однією із нових можливостей організації трудової діяльності, яка виникла в сучасних умовах у зв'язку із технологічними інноваціями є позаштатна робота (т. зв. робота фрілансерів). Однак навіть у розвинутих європейських країнах вісім із десяти організацій не виявляють зацікавлення такою формою роботи. На думку персонал-менеджерів більшості організацій оплачувана робота повинна здійснюватися на робочому місці. Лише близько 4% організацій із кількістю працівників більше десяти допускають поєднання роботи вдома із доглядом за дитиною [187].

Можна зробити висновок, що така форма організації трудової діяльності потребує суттєвої законодавчої підтримки з боку органів державної влади.

Хоча політика поєднання професійної діяльності і особистого життя, має ще надто коротку історію розвитку, щоб визначити її місце на ринку праці, це, звичайно, не відноситься до гнучкості самих організацій. У країнах ЄС існує потужна законодавча база, яка регламентує свободу та еластичність діяльності підприємств на ринку праці. Однак велика частка закладів не потребують таких заходів. Наприклад, у будівельній промисловості 35% установ, що мають 100 і більше працівників мало відчувають коливання попиту. Серед дрібніших підприємств ця частка зростає до 43%. В інших галузях ця категорія є ще більшою і становить, відповідно, 39% і 45% організацій [187].

Відповідно, незначні коливання попиту на товари чи послуги зумовлюють невисоку активність значної кількості підприємств на ринку праці. Головним способом вирішення проблеми падіння попиту є тимчасове безробіття без звільнення працівника, шляхом скорочення його робочого часу, а зростання попиту у свою чергу призводить до збільшення кількості понаднормових годин. Очевидно, що така система організації праці є більш прийнятною для малокваліфікованих працівників, студентів і не сприяє впровадженню інновацій у діяльність підприємства.

Іншим напрямом трансформації трудової діяльності в умовах переходу до економіки знань є безперервна освіта. Вона прямо пов'язана із інноваційною трудовою діяльністю і є основою функціонування інформаційного суспільства. Серед функцій безперервної освіти пропонують виділяти: розвиваючу, компенсуючу, інтегруючу та функцію ресоціалізації [188].

У змісті безперервної освіти прийнято виділяти три основні значимі компоненти, пов'язані з навчанням дорослого населення: навчання грамотності в широкому сенсі, включаючи комп'ютерну, функціональну, соціальну та ін.; професійне навчання, що включає професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації; загальнокультурну додаткову освіту, не пов'язану із трудовою діяльністю [188].

Європейська Комісія об'єднала різні освітні й навчальні ініціативи в єдину Програму навчання протягом життя на 2007-2013 рр. [189]. Ця програма прийшла на зміну програмам професійного та дистанційного навчання, які існували до 2006 року.

Відповідно до цієї програми, навчання протягом життя передбачає зростання інвестицій у людей і знання; набуття основних навичок, включаючи цифрову грамотність і розширення можливості для інноваційної, більш гнучкої форми навчання. Мета програми полягає в тому, щоб забезпечити людей будь-якого віку рівним і відкритим доступом до якісного навчання, а навчання протягом життя має

охоплювати все цілеспрямоване навчання, формальне чи неформальне, з метою розширення знань, поліпшення навичок і компетентності.

Рада Європи затвердила навчання протягом життя як один з основних компонентів європейської соціальної моделі. Таке навчання не обмежується лише сферою освіти; воно також є критичним фактором у сферах зайнятості й соціального забезпечення, економічного зростання і конкурентоспроможності [189].

Європейська стратегія зайнятості, погоджена 22 липня 2003 р., визначила керівні принципи політики розвитку навчання протягом життя [190]. Ці керівні принципи закликають країни ЄС звернути увагу на дефіцит робочої сили з відповідними навичками і заохочують їх здійснювати всебічні стратегії навчання протягом життя, щоб озброїти громадян навичками, необхідними в сучасній економіці. Керівні принципи визначають необхідність збільшення інвестицій у людські ресурси, особливо через навчання дорослих підприємствами.

Освіта протягом життя в усьому світі й особливо в розвинених країнах стає усе більш важливою сферою освітніх послуг. На сьогодні існують наступні три основні форми освіти:

- формальна освіта – початкова, загальна середня освіта, середня професійна освіта, вища освіта, освіта після закінчення ВНЗ (аспірантура й докторантура), підвищення кваліфікації й перепідготовка фахівців і керівників з вищою і середньою професійною освітою в інститутах, на факультетах і курсах підвищення кваліфікації й професійної перепідготовки;
- неформальна освіта – професійно спрямовані й загальнокультурні курси навчання в центрах освіти дорослих, у лекторіях товариства „Знання”, по телебаченню, на різних курсах інтенсивного навчання;
- інформальна освіта є загальним терміном для освіти за межами стандартного освітнього середовища – індивідуальна пізнавальна діяльність, що супроводжує повсякденне життя, реалізується за рахунок власної активності індивідів в оточуючому культурно-освітньому середовищі; спілкування, читання, відвідування установ культури, подорожі, засоби масової інформації тощо. При

цьому людина перетворює інформаційно-освітні потенціали суспільства в дієві фактори свого розвитку [188].

Закон України „Про позашкільну освіту” жодним чином не врегульовує питання інтеграції позашкільної освіти в загальну освітню систему країни, залишаючи осторонь ключові проблеми забезпечення і контролю якості та визнання неформальної освіти. Не існує офіційної статистики з цього питання, відсутні спеціальні концепції та програми. Навчання протягом життя виходить на чільні позиції у світових освітніх процесах – це диктується базовими тенденціями сучасного розвитку людства. Тому для України вкрай важливо найближчим часом вживати дієвих заходів для подолання відставання у цій сфері.

На думку М. Карпенка навчання протягом життя на національному рівні повинне бути визначене як повноправне освітнє поле з відповідною увагою до контролю й перевірки якості та забезпеченням визнання різноманітних форм освіти [188]. На часі розробка Концепції та Програми розвитку в Україні системи освіти протягом життя, в яких, відповідно до існуючого зарубіжного досвіду, потрібно визначити наступні ключові моменти:

1. Визначення моделей для оцінки й визнання попереднього навчання.
2. Зв'язок національних моделей для визнання попереднього навчання з європейською структурою кваліфікацій, збільшення порівнянності й прозорості.
3. Створення критеріїв та механізмів визнання й утвердження неформальних видів освіти в навчальній та професійній діяльності.
4. Визначення основних навичок і ключових компетенцій. Скорочення істотних розходжень з країнами ЄС у сфері основних навичок і ключових компетенцій.
5. Підготовка персоналу для системи навчання протягом життя за наступними напрямками діяльності: викладання, управління, науково-аналітичне забезпечення, використання новітніх технологій, планування навчальних програм, підтримка (технічна, адміністративна, організаційна) [183].

Однак, незважаючи на зміну освітніх вимог у нових економічних умовах, на думку Б.-А. Лундвал [191], і надалі найбільш суттєвим внеском вищих навчальних закладів у розвиток суспільства і економіки залишатимуться добре освічені випускники із критичним мисленням і хорошими навчальними навиками.

Проаналізувавши зарубіжний досвід трансформації трудової діяльності в умовах переходу до економіки знань, а також особливості його використання в Україні, слід зазначити, що для національної економіки характерні головним чином ті ж проблеми впровадження нових видів та форм зайнятості, що й для розвинених країн світу. Однак виявляються ці проблеми дещо по-іншому. Зокрема, інноваційна діяльність в Україні все ще мало охоплює виробничий сектор економіки, у багатьох галузях якого і надалі використовуються застарілі ресурсо- і енергоємні технології. Гнучка організація праці також поширюється, хоча й не надто швидкими темпами, лише на підприємствах сфери послуг, головним чином малих. Проблема організації безперервної освіти в Україні потребує державної підтримки. Причому, освітню сферу необхідно реформувати, починаючи від дошкільної освіти, з метою ефективнішої профорієнтації молоді та створення мотивацій для подільного здобуття освіти (у т.ч. самоосвіти) особами зрілого віку.

### **3.2. Напрямки трансформації трудової діяльності в умовах переходу до економіки знань**

Програмні документи України включають низку законодавчих актів, які визначають головні напрямки і тенденції суспільного розвитку держави та її окремих регіонів.

Оскільки питання напрямків трансформації трудової діяльності є актуальними у сучасних умовах розвитку як світової, так і української економіки, то, очевидно, що існує необхідність їх детального розгляду у подібних документах. Однак аналіз стратегічної документації України станом на 2010 рік показав недостатнє висвітлення зазначеної проблематики в національному законодавстві.

Базовими відносно формування напрямків трансформаційних процесів пов'язаних із переходом до економіки знань є положення висвітлені у Стратегії національної безпеки України, у якій відзначено важливість як інноваційної активності підприємств, так і створення національної інноваційної системи, яка має стати важливим чинником економічного розвитку в нових умовах. У Стратегії також наголошується на тому, що "об'єктом пріоритетної уваги держави має стати активізація інноваційних процесів в освітній, науково-технологічній та інформаційно-комунікаційній галузях, які в сукупності формують інфраструктуру економіки знань – основу майбутньої конкурентоспроможності України у глобалізованому світі" [192].

Водночас в освітньому законодавстві та відповідних програмних документах проблема безперервної освіти згадується лише побіжно, а конкретні напрямки її розвитку та розроблений план дій є практично відсутніми.

У Державній стратегії регіонального розвитку на період до 2015 року серед стратегічних завдань державної політики регіонального розвитку України виділяється забезпечення розвитку людських ресурсів. У контексті шляхів вирішення цього завдання зазначається, що запровадження європейських та світових стандартів освіти забезпечить доступ до навчання усіх верств населення, сприятиме поліпшенню якості освіти, забезпеченню її безперервності. Пріоритетний напрям сучасної освіти в Україні є забезпечення високих стандартів навчання, доступного для працівників протягом усього періоду їх виробничої діяльності. Окрім того в Україні діє Національна стратегія розвитку «Україна-2015», Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів результатом реалізації яких повинно стати утвердження в Україні інноваційної моделі її економічного і соціального розвитку, підвищення ефективності використання інтелектуального потенціалу країни, всіх її людських і природних ресурсів, забезпечення підвищення конкурентоспроможності національної економіки, досягнення стабільного сталого розвитку і підвищення добробуту громадян. Реалізація Стратегій повинна створити можливості для

успішного просування України по шляху розбудови економіки і суспільства, заснованих на знаннях.

З метою аналізу переваг і недоліків національних програмних документів з точки зору трансформації трудової діяльності в умовах переходу до економіки знань доцільно порівняти її із зарубіжними аналогами, насамперед, європейськими.

Особливої уваги заслуговує Європейська стратегія зайнятості ухвалена у 1997 році з метою координації національних політик у сфері зайнятості у трьох головних напрямках – повної зайнятості, покращення якості і продуктивності праці, зростання соціальної інтеграції.

У 2003 році стратегія була модифікована з метою адаптації до тенденцій старіння населення, зростання зайнятості жіночого населення, підвищення темпів і обсягів економічного зростання та соціально-економічних умов країн – нових членів Євросоюзу. Головними пріоритетами оновленої стратегії є повна зайнятість та кращі умови праці [193].

Слід зауважити, що, хоча окремі положення Європейської стратегії зайнятості застосовані при розробці національної стратегічної документації, на сьогодні в Україні відсутня подібна цілісна стратегія. Очевидно, що назріла потреба розробки такого документа, який окреслював би перспективні напрямки і пріоритети розвитку сфери зайнятості України на найближче десятиліття, враховуючи сучасні економічні умови та регіональні відмінності. На нашу думку, головними пріоритетами національної стратегії зайнятості повинні бути подолання безробіття, реформування системи освіти із врахуванням потреб ринку праці, стимулювання розвитку професіоналізації у контексті освіти протягом життя, введення прогресивних способів організації праці, підвищення соціального значення і фінансового забезпечення інтелектуальної та інноваційної сфери економіки.

Сучасний етап розвитку економіки України характеризується актуалізацією процесів підвищення ефективності виробничої структури, розвитку внутрішнього ринку та експортоорієнтованої діяльності, проходження яких неможливе без



розробки стратегії інформаційно-інноваційної конкурентоспроможності і переходу країни до економіки знань.

Одним із документів, що може сприяти розвитку стратегії є Концепція національної інноваційної системи, яка почала формуватися з середини 80-х рр. ХХ ст. [194, 49]. В центрі її уваги знаходяться національні особливості організації інноваційного процесу в різних країнах, функції окремо взятих суспільних та приватних інститутів, форми взаємодії цих інститутів на різних стадіях здійснення технологічних інновацій. В Україні вивченню цієї проблеми останнім часом присвячується також велика кількість досліджень [195; 196; 197; 198] та ін.

Геєць В.М., Семиноженко В.П. національну інноваційну систему трактують як сукупність взаємозалежних організацій, що безпосередньо здійснюють виробництво і комерційну реалізацію наукових знань і технологій, а також комплекс інститутів правового, фінансового й соціального характеру, що забезпечують ефективне функціонування цих організацій [7, 106].

О. Кузьменко на основі існуючих у вітчизняній науці дефініцій національної інноваційної системи (НІС) пропонує визначати її як "історично, культурно, економічно, науково-технічно й інформаційно обумовлену сукупність відносин між суб'єктами інноваційної діяльності з приводу створення, розповсюдження та використання інновацій, яка має місце в межах певної країни" [198].

Національна інноваційна система містить сукупність суб'єктів та об'єктів. Суб'єктами НІС є усі організації різних форм власності, які займаються розробкою, поширенням та використанням інновацій, а також держава у вигляді органів управління і моніторингу інноваційних процесів. Об'єктами національної інноваційної системи є власне інновації.

Україна, яка входила до світової інтелектуальної еліти, успадкувала від СРСР значний науково-технічний потенціал. За даними досліджень, проведених ООН на початку ХХІ століття, Україна посідала одне з перших місць у світі за кількістю наукових співробітників. Рівень освіченості українців перевищував середній індекс країн Східної Європи і СНД.

На сьогодні Україна залишається серед світових лідерів за низкою напрямів фундаментальної науки, має піонерні напрацювання та прикладні розробки у сфері лазерної, кріогенної, аерокосмічної техніки, засобів зв'язку та телекомунікацій, програмних продуктів; входить у "вісімку" держав, які мають необхідний науково-технічний потенціал для створення авіакосмічної техніки [199].

Однак на думку багатьох експертів, на відміну від розвинутих країн в Україні ще не створено національну інноваційну систему [198; 199; 200]. Інноваційна діяльність характеризується структурною деформованістю, інституційною неповнотою, неузгодженістю та незбалансованістю технологічних, економічних і соціально-ціннісних аспектів.

Головними факторами, які зумовлюють такий стан НІС в Україні є:

- недостатній розвиток інноваційної інфраструктури;
- слабка територіальна концентрація окремих суб'єктів НІС;
- нестача кваліфікованих кадрів;
- відсутність продуманої цілісної стратегії інноваційної діяльності.

В останні роки проблемам формування національної інноваційної системи України присвячено багато законодавчих ініціатив. Представники різних гілок влади неодноразово декларують необхідність інтенсифікації подолання перехідного періоду національної економіки шляхом вдосконалення управління інноваційним розвитком. Зокрема, у 2007 році було проведено парламентські слухання на тему "Національна інноваційна система України: проблеми формування та реалізації".

На слуханнях було констатовано, що структурні зміни, які відбувалися протягом останнього десятиліття в економіці України, характеризуються серйозним технологічним відставанням, оскільки за випуском продукції третій технологічний уклад в Україні на сьогодні становить майже 58 відсотків, четвертий — 38 відсотків і лише 4 відсотки — п'ятий технологічний уклад. Водночас, знижується інноваційна активність підприємств промисловості [201].

За результатами парламентських слухань виявлено основні недоліки формування національної інноваційної системи в Україні:

1. Відсутність стратегії переходу України до інноваційної моделі розвитку, неналежне використання методів наукового планування на всіх рівнях управління, недостатній рівень інноваційної культури працівників органів державної влади.

2. Недосконалість нормативно-правової бази регулювання інноваційної діяльності, поширення практики ігнорування законодавства або зупинення дії статей законів, які стосуються фінансування та стимулювання науково-технічної та інноваційної діяльності.

3. Неєфективність адміністративно-організаційної структури управління науково-технічною та інноваційною діяльністю.

4. Недостатній рівень фінансового забезпечення реалізації державної науково-технічної та інноваційної політики.

5. Неєфективне використання наявних фінансових та інвестиційних ресурсів для реалізації державної науково-технічної та інноваційної політики [199].

Слід також зауважити, що органи державної влади, насамперед, виконавчої, які покликані сприяти формуванню національної інноваційної системи, або працюють неєфективно, або їхня роль у інноваційних процесах не є законодавчо визначеною. Зокрема, це стосується Міністерства освіти і науки України, Міністерства промислової політики України, Міністерства економіки України, Державного агентства України з інвестицій та розвитку (до червня 2010 р. – Державне агентство України з інвестицій та інновацій).

Проблемним також є питання створення регіональних інноваційних систем та законодавчого і адміністративного їх забезпечення. У цьому контексті пропонується створити діючі регіональні інноваційні системи, що будуть включати: суспільну раду при голові обласної ради або обласної адміністрації, регіональний інноваційний центр, регіональний інноваційний фонд, інформаційно-виставковий центр, інфраструктурну інноваційну мережу, постійно діючий семінар з інноватики та ін. [200].

На думку Л. Яремко (2007), формування національної інноваційної системи в Україні все ж відбувається, хоча й перебуває на початковому етапі розвитку.

Зокрема, автор виділяє у цьому контексті три групи процесів: створення інноваційного законодавства, розробка правил і норм щодо здійснення нововведень; створення державних органів щодо керівництва та регулювання інноваційної діяльності; формування самих інноваційних структур, зайнятих виробництвом і комерціалізацією наукових знань і технологій [202].

Головною складовою національної інноваційної системи та фактором трансформації трудової діяльності є освіта, особливо професійна.

У цьому відношенні Організація Економічної Співпраці та Розвитку у своєму звіті «Періодична освіта: Стратегії навчання впродовж життя» пропонує продовжити термін обов'язкового навчання та здійснити перехід від перспективи «освіти як викладання» до перспективи «освіти як навчання», у якій основна увага приділяється тим, хто навчається і їх обов'язкам [203].

Таким чином у європейській практиці освіта впродовж життя стає центральною ланкою політики розвитку людських ресурсів, яку має запровадити будь-яка організація.

В окремих національних стратегічних документах теж розглядаються головні положення розвитку освіти в нових умовах. Зокрема, в "Концепції реформування освіти в Україні" (2005) сформульовані завдання і шляхи реалізації освіти впродовж життя.

Відповідно до Концепції у період 2006-2010 рр. мають бути приведені до європейських стандартів наукове і науково-методичне забезпечення усіх ланок освіти, забезпечені рівні можливості для здобуття повноцінної освіти, розвинута система неперервної освіти впродовж життя. Повинен підвищуватися професіоналізм та соціальний статус педагогічних і науково-педагогічних працівників. Передбачено оновлення принципів організації і визначення змісту освіти, підвищення індексу розвитку освіти в Україні загалом та в регіонах через усунення нерівномірності розподілу інтелектуального потенціалу держави. Мають бути узгоджені потреби ринку освітніх послуг та ринку праці, поліпшена ситуація з працевлаштуванням молодих спеціалістів – надання їм першого робочого місця.

Документом визначено способи формування ефективних механізмів залучення та використання ресурсів держави на потреби освіти, зі щорічним збільшенням фінансування [204].

В основу розвитку освіти впродовж життя лягли шість пріоритетів, які були визначені на Меморандумі Європейської Комісії у 2000 році і, частково, враховані в національному освітньому законодавстві, серед яких: визнання цінності знань та інформації, збільшення обсягу інвестицій в навчання, розвиток дистанційного навчання, застосування інноваційної педагогіки [56].

Погіршення якісних характеристик освітньої та наукової підготовки трудоресурсного потенціалу знижує його конкурентоздатність в умовах зростання інтелектуальної інноваційної складової виробничого процесу, який вимагає нестандартних рішень, розвитку особистості та її ціннісної орієнтації.

При досить високій кількості захистів докторських і кандидатських дисертацій частка фахівців з ученими ступенями в загальному числі дослідників не змінюється, оскільки чимало здобувачів на момент захисту не працює в наукових установах, а певна їх кількість після захисту залишає наукову діяльність.

Порівняно з 1993 роком кількість захищених за рік докторських дисертацій у важливих для інноваційного прогресу галузях зменшилася в 1,7 рази, близько третини здобувачів кандидатського ступеня на час захисту не навчалися в аспірантурі та не працювали в наукових установах і вищих навчальних закладах.

Низький рівень заробітної плати науковців і матеріально-технічного забезпечення наукових досліджень, відсутність активної пропаганди досягнень вітчизняної науки та її значення в сучасних процесах розвитку економіки негативно відбиваються на престижності наукової діяльності в Україні.

Середньомісячна заробітна плата науковців залишається нижчою від законодавчо визначеної, яка має дорівнювати подвійній середній заробітній платі працівників промисловості.

Із загального числа випускників вищих навчальних закладів, які отримують дипломи магістра та спеціаліста, лише 0,6 відсотка влаштовуються на роботу до наукових організацій [205].

У напрямку якісних змін в організації праці стратегічна документація України, як і законодавство загалом, є найменш розвиненою. Певні трансформації намітилися лише з 2005 року.

Зокрема, з метою покращення організації праці, підвищення її ефективності, гармонійного поєднання соціально-економічних та особистих інтересів працівників з інтересами роботодавця, Міністерством праці та соціальної політики у 2006 році розроблено Методичні рекомендації щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу.

Відповідно до названих Рекомендацій, правовою підставою для встановлення гнучкого режиму робочого часу є стаття 13 Кодексу законів про працю України та стаття 7 Закону України "Про колективні договори і угоди", згідно з якими питання режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку встановлюються у колективному договорі.

У п. 1.2. Рекомендацій зазначається, що гнучкий режим робочого часу – це така форма організації праці, за якою для деяких категорій працівників, для працівників окремих підприємств або їх структурних підрозділів, встановлюється режим праці з саморегулюванням часу початку, закінчення та тривалості робочого часу впродовж робочого дня.

Режим гнучкої організації робочого часу у більшості випадків передбачає підсумований облік робочого часу. В цих умовах обов'язковою вимогою є повне відпрацювання працівником встановленої законодавством кількості робочих годин в обліковому періоді, який прийнято для підсумованого обліку робочого часу (тиждень, місяць, квартал, рік тощо).

Відповідно до п. 3.1 Рекомендацій, організація праці працівників в умовах гнучкого режиму робочого часу передбачає три складові робочого часу, на які може поділятися робочий день (зміна):

- фіксований час – це час, коли працівник обов'язково повинен бути на робочому місці і виконувати безпосередньо свої виробничі функції;
- змінний час – це час, коли працівник на свій розсуд може починати та закінчувати свій робочий день (зміну). Це, як правило, одна-дві години перед початком (закінченням) зміни та час перерви на відпочинок і харчування;
- час перерви на відпочинок і харчування, який може складати від 30 хвилин до двох годин на зміну. Цей час працівник використовує на свій розсуд і може бути відсутнім на робочому місці.

Слід зауважити, що вказаний поділ робочого часу на три складові є характерним і для більшості країн Євросоюзу, хоча виділення фіксованого часу у зарубіжному досвіді є більш ліберальним, а в окремих галузях економіки взагалі не використовується. Відповідно працівники таких підприємств зобов'язані відпрацювати лише фіксовану кількість годин впродовж тижня (місяця), а їх розподіл протягом цього періоду цілком залежить від бажань працівника і обмежується інколи лише годинами початку і завершення робочого дня.

В Україні теж діють обмеження щодо максимальної тривалості робочого часу впродовж дня (12 годин) [206]. Однак слід зауважити, що, враховуючи традиції формування національного ринку праці, сучасні умови трудової діяльності та її законодавче забезпечення (насамперед, Кодекс законів про працю), ефективність гнучкої організації праці є досить низькою. Одним із важливих факторів такої ефективності повинна бути особиста зацікавленість працівника у кінцевому результаті трудової діяльності – у зростанні якості товарів або послуг, позитивному іміджі бренду організації-працедавця та ін. Не беручи до уваги особисті якості працівника, таку зацікавленість варто спонукати у матеріально-грошовому виразі через законодавчо закріплену систему не лише гнучкої організації праці, а й гнучкої її оплати, яка б стимулювала тих, хто працює, до більшої продуктивності та ефективності трудової діяльності.

Одним із останніх документів, який покликаний реформувати сферу зайнятості в Україні у напрямку гнучкої оплати праці, є Постанова Кабінету Міністрів України № 330 від 05.05.2010 року “Про визначення та застосування мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі”. Тлумачення цієї постанови викликає неоднозначні оцінки. Зокрема, з одного боку законодавче забезпечення погодинної оплати праці дозволить більш гнучко та ефективно і з вигодою для працівників організувати трудову діяльність на підприємстві, а з іншого – створює можливість для працедавців мінімізувати витрати на оплату праці, перевівши у примусовому порядку працівників на погодинний режим роботи.

Однак, як зазначають юристи, вказана Постанова не обмежує розміру оплати праці на рівні встановленого розміру мінімальної заробітної плати, а право введення неповного робочого часу вже давно регламентовано статтею 32 Кодексу Законів про Працю України, яка дозволяє роботодавцеві такі зміни в організації праці, про що працівник має бути повідомленим не пізніше ніж за два місяці, а у випадку відмови продовжити роботу на нових умовах працівник може бути звільнений на підставі пункту 6 статті 36 Кодексу Законів про Працю України [207].

Отже, як у програмних документах, так і в законодавстві України загалом, недостатньо висвітлені і сформульовані головні положення і пріоритети національної політики у сфері трансформації трудової діяльності. Більше того, подібні проблеми якщо і окреслюються та частково врегульовуються, то без врахування специфіки нових умов – переходу до економіки знань. Зокрема, адаптації потребує законодавство України у сфері інноваційної діяльності, освіти. Прогресивні тенденції змін у організації праці почали знаходити своє відображення у нормативно-правових актах України лише з 2005-2006 рр. і потребують суттєвого доопрацювання.

Враховуючи те, що трансформація трудової діяльності в умовах переходу до економіки знань в сучасних умовах є питанням національної безпеки, необхідно першочергово розробити Стратегію зайнятості України, в положеннях якої було б



закладено основи інноваційної організації праці та професійної освіти в нашій державі.

Характерною особливістю трудової діяльності, на наш погляд, є просторовий критерій. Постіндустріальне суспільство зуміло трансформувати просторовий критерій трудової діяльності в інший вимір, в створення так званого "електронного котеджу", автором якого є Е. Тоффлер. "Електронний котедж" є новою системою виробництва, яка може перемістити мільйони робочих місць із заводів, офісів та інших інституцій в приватний дім. Це можливо лише для тих людей, які займаються виробництвом інформації. Такий перехід, на думку автора, може змінити кожен суспільну інституцію, від сім'ї до школи та корпорації [208].

Як зазначає Е. Тоффлер, після першої (аграрної) та другої (індустріальної) суспільство переходить до третьої (постіндустріальної або інформаційної) хвилі розвитку. Перші ознаки третьої хвилі з'явилися у розвинених країнах світу ще у 50-х рр. ХХ ст. Суспільство третьої хвилі (інформаційне суспільство) характеризується такими ознаками:

- суттєво знижуються темпи економічного зростання, але воно стає рівномірнішим;
- різко знижуються темпи зростання населення, а в окремих країнах, наприклад в Україні та інших пострадянських державах, навіть є від'ємні;
- рівень споживання перш за все у високорозвинених країнах характеризується переходом від «кількості» до «якості» життя, від «суспільства масового споживання» до пошуку шляхів якісного вдосконалення умов життя людини;
- знижується рівень спеціалізації, і все більшим попитом користуються спеціалісти «широкого профілю»;
- основними видами енергії стають нетрадиційні, альтернативні її види – ядерна, сонячна, геотермальна, енергія вітру, хвиль, припливів-відпливів та ін.;

- головним засобом виробництва стають наукові знання, інформація, у сфері якої буде зайнято від 55 до 75% працездатного населення;
- основний конфлікт – між знанням та некомпетентністю;
- паралельно змінюється і соціальна структура суспільства – на місце класового поділу приходять професійний;
- соціальна та просторова мобільність суттєво зростає [209].

Водночас, для сучасного перехідного суспільства характерні дві протилежні за характером тенденції. З одного боку, зростання ролі інформаційних технологій призводить до зменшення значення простору у економічній діяльності, особливо у сфері послуг та торгівлі. З іншого боку, поширення інформаційних технологій створює ілюзію їх всеосяжності і визначального впливу на перспективи розвитку людства, що призводить до формування стереотипу "людини, яка працює за комп'ютером" як єдиної перспективної професії майбутнього. Однак такий підхід зовсім не враховує роль простору, яким не можна нехтувати (принаймні, на сучасному етапі розвитку технологій), коли йде мова про переміщення товарів і людей. Об'єктивність існування простору поряд із популяризацією "позапросторових" інформаційних професій зумовлює дефіцит кваліфікованих працівників у таких галузях, як транспорт, промисловість, будівництво тощо. Схожа ситуація характерна, зокрема, і для України.

Існує проблема незадоволеного попиту на кваліфіковані робітничі професії, що є характерною також для багатьох економічно розвинутих країн – США, Японії та більшості країн Євросоюзу. Зокрема, у Японії 76% працедавців мають суттєві проблеми із пошуком кваліфікованого персоналу на робітничі місця [210].

Головною причиною відсутності пропозиції робітничих професій на ринку праці є зміна установок щодо вибору майбутньої професії школярами насамперед через вплив засобів масової інформації та батьків.

Починаючи із 1970-х років, батькам сучасного молодого покоління нав'язували думку про те, що університетська освіта в умовах майбутнього переходу до економіки знань є єдиним шляхом до хорошої і фінансово стабільної роботи

[210]. Однак, як виявилось, часто вища освіта не давала гарантій професійної зайнятості, а навпаки, вимагала зусиль щодо перекваліфікації відповідно до потреб ринку праці. Водночас, кваліфіковані робітники завжди мали стабільно високий рівень заробітку і широкі можливості для відкриття власного бізнесу.

Така ситуація зумовила в останні роки, зокрема, у Сполучених Штатах, невелике зростання популярності робітничих професій, яке однак все ще не може покрити існуючого попиту. Відповідно, для економічно розвинених країн єдиною можливістю для забезпечення потреби у кваліфікованих робітниках є міграційна політика. Подібні прогнози щодо трансформації сфери зайнятості є і в Україні. Зокрема, фахівці Інституту економіки та прогнозування НАНУ на період до 2015 року прогнозують, що, оскільки реалізація в Україні інфраструктурних проектів у рамках підготовки до Євро-2012, а також завершення розпочатих раніше будівельних та інших інвестиційних програм буде стимулювати внутрішній попит на продукцію металургійного комплексу, нафтохімічної промисловості, машинобудування і будівельних матеріалів, то на ринку праці спостерігатимуться дві головні тенденції [211].

З одного боку, відбуватиметься процес часткового повернення з-за кордону працівників, які виїжджали для тимчасової роботи, пов'язаного із підвищенням темпів зростання економіки, зростанням рівня доходів всередині країни, а також змінами в структурі економіки, що зумовлять зростання попиту на кваліфікованих працівників. З іншого боку, в умовах низьких темпів народжуваності зростатиме загальний дефіцит робочої сили, що призведе до приїзду на роботу в Україну іноземців, як правило, з країн «третього світу», які згодні працювати за менші гроші, ніж у країнах Заходу. Відповідно, прогнозується істотна зміна балансу потоків робочої сили та скорочення рівня безробіття до 7,4-7,8% у середньому за період 2013-2015 років [211].

Водночас, на думку експертів, в умовах поглиблення кризових явищ у 2010 році підприємства будуть наймати лише висококваліфікованих фахівців в основному на керівні посади: менеджерів з продажу, медичних представників,

генеральних та фінансових директорів, розробників програмного забезпечення, ризик-менеджерів, юристів, маркетологів, категорійних менеджерів, головних агрономів [212].

З огляду на сучасні тенденції розвитку ринку праці, в Україні суттєвого реформування потребує сфера зайнятості. Очевидно, що головними завданнями розвитку цієї сфери на найближчі роки повинні бути спрощення доступу до інформації про вакансії зацікавленим особам, а також загальне покращення іміджу Державної служби зайнятості, як структури, що ефективно функціонує.

Популярними в Україні стають дистанційні інтерактивні форми пошуку роботи за допомогою Інтернет-порталів. Зокрема на Інтернет-порталі "Труд" Державної служби зайнятості України станом на серпень 2010 року було зареєстровано понад 54 тисячі вакансій та близько 39 тисяч резюме [213]. Звертає на себе увагу суттєво нижчий попит на робочі місця, який пояснюється все ще відносно невеликим охопленням економічно активного населення України доступом до мережі Інтернет. У той же час роботодавці уже досить добре освоїли нові можливості заповнення вакансій. А, враховуючи реальну ситуацію із потребою підприємств України у працівниках, можна зробити висновок, що близько 80% вакансій є зареєстрованими на Інтернет-порталі Державної служби зайнятості.

Загалом потреба підприємств нашої держави у працівниках, починаючи із середини 1990-х і до 2005 року, характеризувалася стійкими темпами зростання, що, очевидно, було пов'язано як із загальним зростанням економіки у вказаний період, так і з масовим звільненням працівників у зв'язку із неналежними умовами та оплатою праці і їх подальшим працевлаштуванням закордоном. У 2006-2007 рр. відбулося насичення ринку праці і потреба у працівниках дещо зменшилася і стабілізувалася. Однак уже у 2008 році, у зв'язку із економічною кризою, цей показник суттєво знизився і у 2009 році досягнув рівня 2000 року.

Продовжується тенденція скорочення частки зайнятих у виробничій сфері, і навпаки, зростання кількості працюючих у невиробничій сфері, яка характерна для

України з 1990-х рр.. [214] і є одним із показників перехідного етапу до економіки знань.

Чимало досліджень у різних галузях знань присвячено проблемі безробіття в Україні. Однак існують різні підходи до трактування цього явища.

Зокрема, на думку Б. Данилишина [215], безробіття – не проблема, а нормальне явище в економіці. Проблемою в Україні є дефіцит кваліфікованих кадрів, а також низький рівень зарплат кваліфікованих працівників. Тобто, рівень освіченості та фахової підготовки працівника не є найважливішим фактором високої оплати його праці. Відповідно, оплата праці працівників освіти, медицини, науки, які працюють переважно у бюджетних установах і мають вищу освіту та наукові ступені, є значно нижчою, ніж у некваліфікованих працівників приватного сектора із середньою освітою, які працюють, наприклад, у сфері послуг (автозаправки, СТО, охорона) та на будівництві. У той же час, очевидно, що висока оплата праці кваліфікованих працівників робітничих професій, які володіють спеціальними навиками роботи з відповідним обладнанням, є цілком обґрунтованою, і підтверджується сучасними світовими тенденціями.

Очевидно, що причина дефіциту кадрів криється у недосконалості системи освіти та специфічних профорієнтаційних мотиваціях сучасної молоді.

Одним із наслідків науково-технічного прогресу є суттєві трансформації сфери зайнятості, які так чи інакше стосуються національної економіки кожної країни. Низка існуючих професій, які належали, насамперед, до інформаційного та наукомісткого секторів економіки, зазнали певних змін, у першу чергу щодо організації праці та засобів виробництва.

Зокрема, більшість професій невиробничої сфери і частина виробничої зазнали суттєвого впливу комп'ютерних технологій. Таким чином було суттєво спрощено процес виконання низки завдань пов'язаних з веденням діловодства, бухгалтерії, організацією комунікації та управлінням виробничим процесом на підприємствах. Спрощення вказаних процесів спричинило загальне скорочення

кількості робочих місць, а також потребу у кваліфікованому персоналі, головною вимогою до якого стало вміння користуватися персональним комп'ютером.

В Україні станом на 2009 рік переважна більшість підприємств забезпечені персональними комп'ютерами [216]. Водночас, наступною проблемою, яка породжує нові виклики для сфери зайнятості, є забезпеченість підприємств України доступом до мережі Інтернет. Цей показник є все ще досить низьким (31,3%) і характеризується суттєвою територіальною диференціацією (рис. 3.3). Зокрема, найкраще забезпечені доступом до мережі Інтернет в основному підприємства Західного та Центрального регіонів України. Окремо високою часткою підприємств з доступом до Інтернету виділяються Луганська та Сумська області. Найнижчі відповідні показники спостерігаються у Чернігівській, Житомирській, Вінницькій, Харківській, Дніпропетровській, Миколаївській областях, м. Києві та АР Крим.

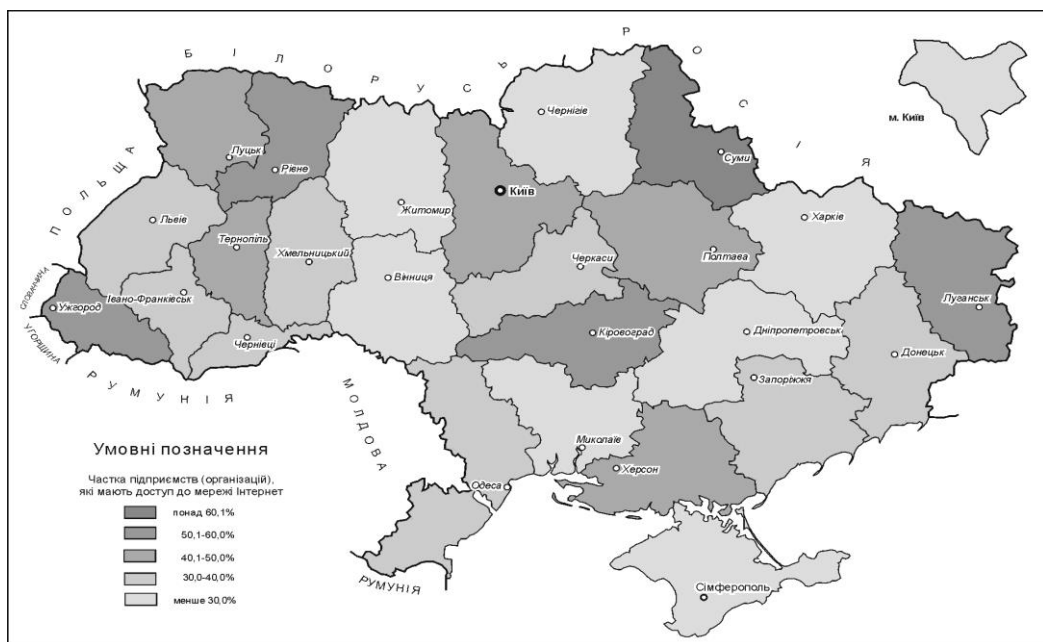


Рис. 3.3. Забезпеченість підприємств (організацій) України доступом до мережі Інтернет у 2009 році. Складено за [216]

Якщо порівняти територіальний розподіл забезпеченості підприємств України Інтернетом із загальною локалізацією користувачів мережі (рис. 3.4), то стає помітним, що для Східного регіону характерна висока концентрація домашніх користувачів, у той час як на Заході велика частка осіб користується мережею на робочому місці. Окремо на фоні решти областей Західного регіону виділяється

Львівська область, для якої характерний один із найвищих у державі коефіцієнтів локалізації користувачів Інтернету. Подібні високі показники мають також мають Харківська, Одеська області та м. Київ з областю.

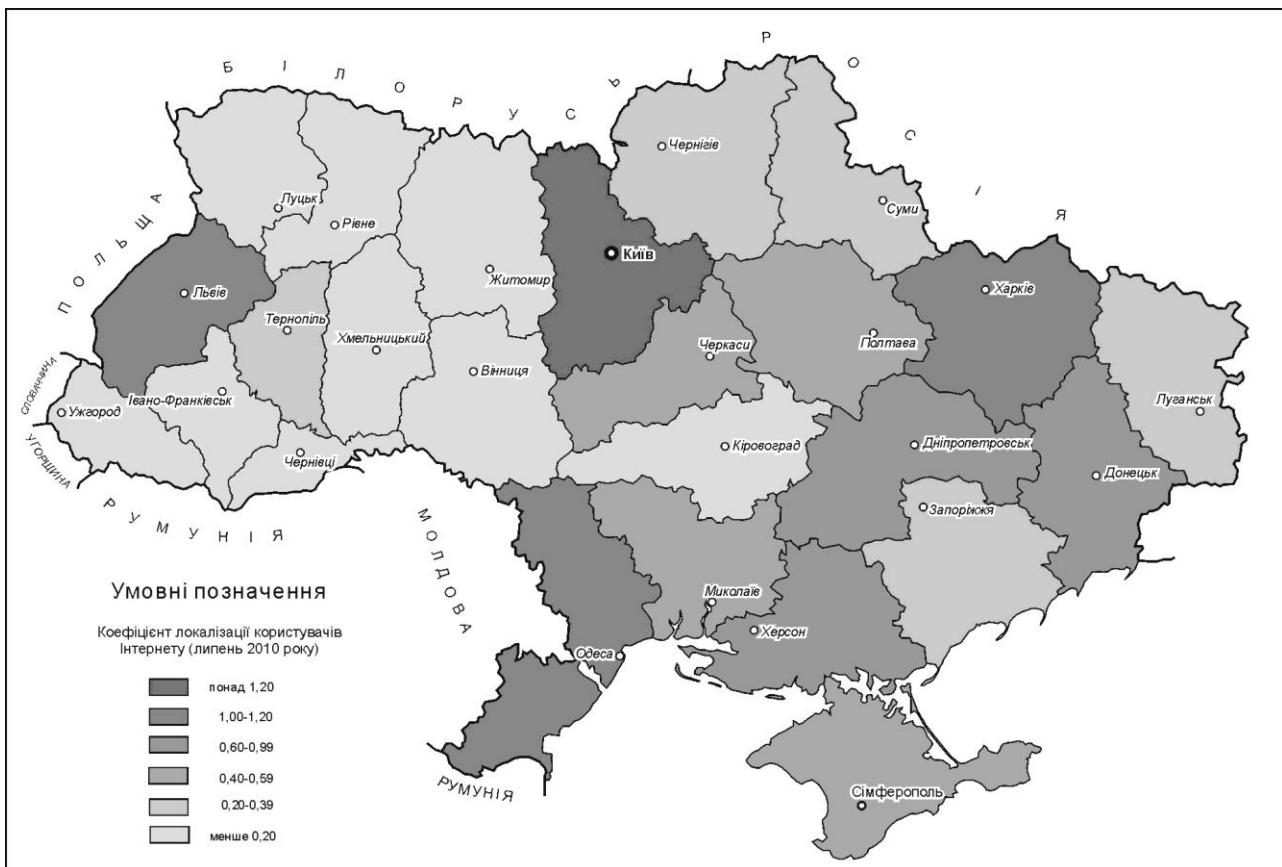


Рис. 3.4. Територіальний розподіл української Інтернет-аудиторії. Складено за [217]

Одним із шляхів трансформації трудової діяльності в умовах переходу до економіки знань є не тільки модифікація, а й повна заміна певних професій автоматизованими системами. Таким чином вдається значно спростити виробничий процес, зменшити собівартість продукції та продуктивність праці.

Однак автоматизовані системи мають низку суттєвих недоліків. Насамперед, це складність та висока вартість їх розробки і підтримки у належному стані; велика ймовірність збоїв у роботі пов'язаних із зовнішнім втручанням, як механічним чи електронним, так й інформаційним (комп'ютерні віруси); недоступність для пересічного працівника-оператора системи розуміння принципів її роботи та складність перебудови методики роботи для виконання альтернативних завдань.

Одним із можливих шляхів подолання останньої проблеми є створення автоматизованих систем, які були б безпосередньо поєднаними із людським організмом (т.зв. кіборги) і давали можливість точно і миттєво виконувати поставлені завдання.

Термін "кіборг" (аббревіатура від кібернетичний організм) використовується в медицині, де означає біологічний організм, що містить механічні або електронні компоненти. Цей термін також інколи використовується у науковій фантастиці відносно людиноподібних роботів – андроїдів.

Очевидно, що сучасні темпи розвитку технологій ставлять жорсткі вимоги до кваліфікації та гнучкості працівників, яким необхідно адаптуватися не лише до нових технологій, а й до швидких темпів їх зміни на ще новіші.

Відповідно, на нашу думку, варто ввести в науковий обіг поняття плинності технологій. Під плинністю технологій слід розуміти швидкість зміни певної технології на більш нову і досконалу. Показником плинності технологій може бути період часу (в роках), який минає між однаковою фазою життєвого циклу двох технологій, які замінюють одна одну.

Плинність технологій викликає зміни у всіх сферах суспільного життя, вона істотно впливає на розвиток економічних інститутів, змінює поведінку працівників, примушує виробляти нові стратегії, нову тактику діяльності. Сучасними аспектами, які супроводжують плинність технологій, на нашу думку, є управлінський, соціальний, економічний, інформаційний, професійний та педагогічний аспекти (рис. 3.5).

*Управлінський аспект* полягає в тому, що плинність технологій – це зміна влади, якій потрібні нові рішення, нові люди із новим мисленням. Цей підхід розкриває так званий «страх технологій», де вищі чини володіють замалими знаннями або ж взагалі їх не мають щодо нових технологій і бояться втратити свої домінуючі позиції на користь тих працівників, котрі краще розуміють нову технологію. Плинність технологій змінює склад, способи вирішення управлінських



завдань, методи управління, де основою виступають знання, а головним ресурсом бізнесу стають люди та знання, якими вони здатні володіти.

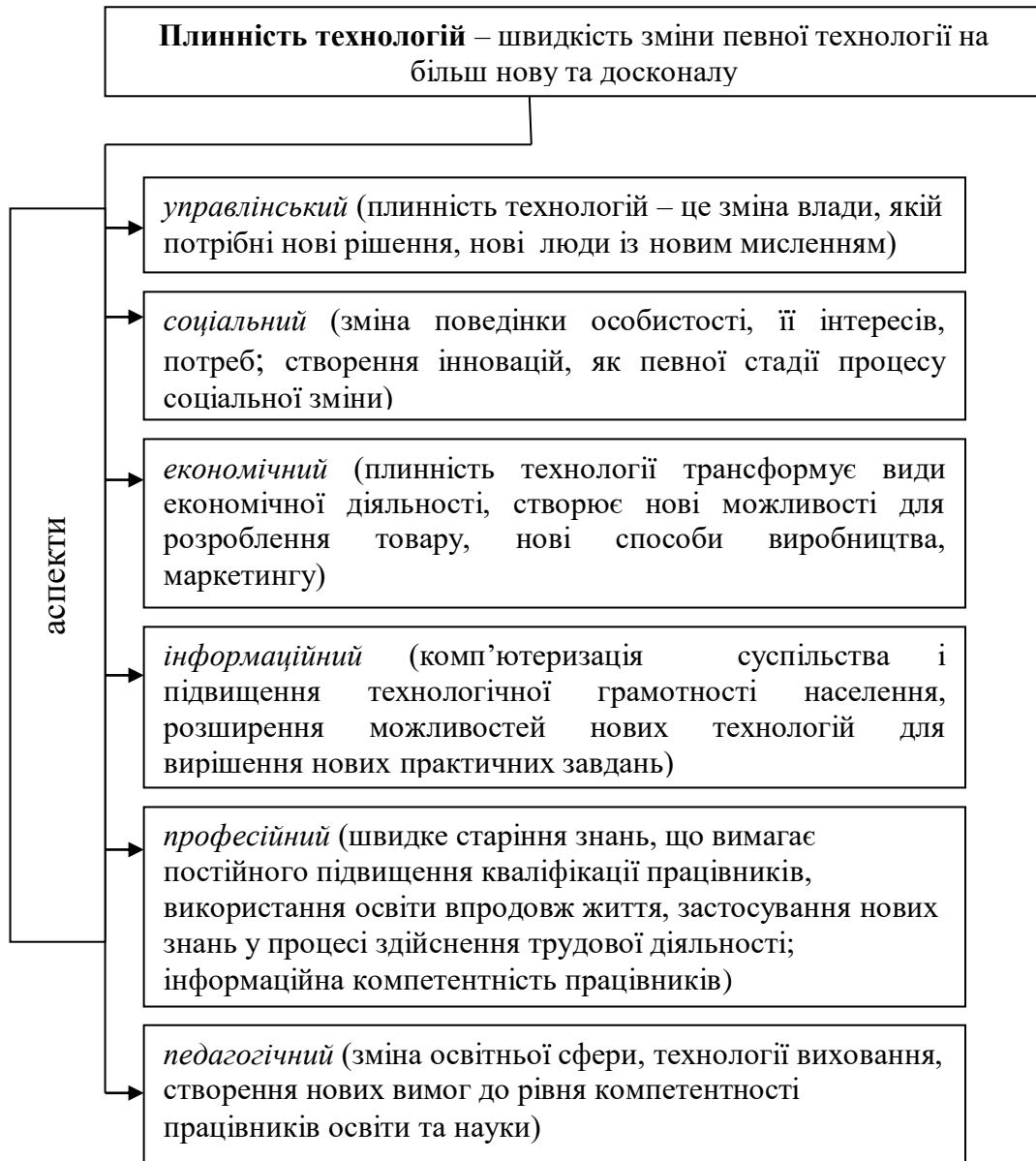


Рис. 3.5. Сучасні аспекти, які супроводжують плинність технологій

*Соціальний аспект* плинності технологій характеризується зміною поведінки особистості, її інтересів, потреб, зміцнення моральної, етичної та правової ціннісно-нормативної системи; створення інновацій, як певної стадії процесу соціальної зміни. При цьому змінюється сама структура суспільства, де все більшу частину працюючого населення займають працівники, які здійснюють інтелектуальну трудову діяльність.

Плинність технології трансформує види економічної діяльності, створює нові можливості для розроблення товару, нові способи виробництва, маркетингу, використання екологічно чистих та безвідходних технологій. Вона дає можливість при застосуванні нових знань, ефективніше та з меншими витратами ресурсів виготовляти продукцію. У цьому полягає *економічний аспект* плинності технологій.

*Інформаційний аспект* відображається комп'ютеризацією суспільства і підвищенням технологічної грамотності населення, розширення можливостей нових технологій для вирішення нових практичних завдань, модернізацією мобільного сектору. Внаслідок удосконалення інформаційно-комунікаційної інфраструктури, сьогодні популярними стала робота вдома, де за допомогою доступу до мережі Інтернет та інших інформаційних систем можна займатися трудовою діяльністю не перебуваючи в офісних приміщеннях. Внаслідок заміни старої технології на нову все більше людей використовують як засоби виробництва лише свій інтелект, підкріплений персональним комп'ютером.

Плинність технологій відображається і на *професійній діяльності* працівника. Це виражається у швидкому старінні знань, яке зумовлює необхідність їх постійного оновлення та періодичного звертання до навчання. Зміна технології ставить перед організацією завдання постійного розвитку своїх працівників, використання освіти впродовж життя, застосування нових знань у процесі здійснення трудової діяльності. Велику роль відіграє інформаційна компетентність працівників – здатність до визначення інформаційної потреби, роботи з комп'ютерною технікою, застосування її у професійній діяльності. Сьогодні організації повинні забезпечити гармонійний та професійний розвиток особистості:

- гармонійний розвиток особистості – різнобічний процес набуття фізичних, психологічних, економічних та моральних якостей людини та злагоджене їх поєднання;
- професійний розвиток особистості – підготовка та адаптація працівників до роботи за конкретною професією чи спеціальністю.

Ще одним, на нашу думку, не менш важливим аспектом, який супроводжує плинність технологій є *педагогічний*. Плинність технологій веде до зміни технологій виховання, тобто до зміни тих педагогічних засобів, форм, методів, які націлені на вирішення конкретного виховного завдання. Вона допомагає позбавитися формалізму у виховному процесі, а саме неухважного, шаблонного, консервативного ставлення до вихованця чи колективу, модернізуючи сам процес виховання за допомогою різнобічних, оновлених «виховних заходів». Плинність технологій змінює освітню сферу, орієнтуючи її на фундаментальність і гуманізацію освіти, на розвиток творчого потенціалу особистості. Цей аспект відображає нові вимоги до рівня компетенції працівників освіти та науки, а саме:

- розвиток творчого потенціалу;
- вміння цілеспрямовано генерувати нові нестандартні ідеї з використанням інтелектуальних інструментів та механізмів;
- психолого-педагогічні знання про інноваційні педагогічні технології;
- вільне володіння інформаційними технологіями, сучасними інтелектуальними інструментами науково-педагогічної творчості.

Процес плинності технологій був характерним для усіх історичних етапів розвитку людства та різних сфер його діяльності, однак лише у ХХ столітті набув достатньої інтенсивності, яка б дозволяла дослідити його динаміку та особливості взаємодії із суспільством у межах конкретного покоління. Особливо це стосується комп'ютерної техніки, яка почала інтенсивно розвиватися із 70-80 рр. ХХ ст. Процес плинності комп'ютерних технологій, зокрема, описується так званим "законом Мура" (1965), автором якого є один із засновників компанії Intel Гордон Мур. Він висловив гіпотезу, що кількість транзисторів на кристалі мікросхеми буде збільшуватися удвічі кожних 2 роки. Свою гіпотезу автор базував на графіку зростання продуктивності запам'ятовуючих мікросхем, відповідно до якого нові моделі мікросхем розроблялися через приблизно однакові періоди (18-24 місяці) після виготовлення їх попередників. Виявлена закономірність отримала назву "Закон Мура" [218].

Однак, оскільки збільшення продуктивності мікросхем, як і інших технічних характеристик комп'ютерного обладнання, суттєво впливає скоріше на зростання компактності та швидкодії обчислювальної техніки, ніж на специфіку її освоєння і використання конкретним користувачем, то значно актуальнішою є проблема гармонізації розвитку технічних засобів та програмного забезпечення. Зокрема, в останні роки спостерігається тенденція до випереджуючих темпів розвитку програмного забезпечення комп'ютерів, порівняно із апаратним (технічним) їх забезпеченням. Відповідно, системні вимоги найновіших програм часто перевищують можливості більшості використовуваних у цей же час комп'ютерів. Враховуючи закономірне зростання попиту на нове продуктивніше технічне забезпечення, його вартість виявляється достатньо високою, що суттєво обмежує сферу використання нових інформаційних технологій.

У процесі актуалізації питання комп'ютерної грамотності виникло поняття цифрової нерівності. Цифрова нерівність або цифровий розкол – новий вид соціальної диференціації, що виникає у зв'язку із різними можливостями використання інформаційних технологій.

Одним із базових умінь, якими повинен володіти сучасний працівник, незалежно від галузі економіки, в якій він зайнятий, є вміння працювати з операційними системами. Однак в сучасних умовах оволодіння цим умінням вимагає безперервної освіти, оскільки плинність операційних систем є досить високою і з кожним роком зростає (табл. 3.2., рис. 3.6). На прикладі операційних систем компанії Microsoft, бачимо, що із 80-х років до сьогоднішнього дня показник плинності для них змінився майже удвічі. Відповідно, починаючи із 2000 року, нові операційні системи Windows виходять з періодичністю близько 2 років.

**Плинність технологій на прикладі операційних систем  
компанії Microsoft**

Роки	Операційні системи		Показник плинності
1981-1985	MS-DOS	Microsoft Windows 1.0	4
1985-1987	Microsoft Windows 1.0	Microsoft Windows 2.0	2
1987-1992	Microsoft Windows 2.0	Windows 3.1	5
1992-1995	Windows 3.1	Windows 95	3
1993-1996	Windows NT 3.1	Windows NT 4.0	3
1995-1998	Windows 95	Windows 98	3
1996-2000	Windows NT 4.0	Windows 2000	4
1998-2000	Windows 98	Windows ME	2
2000-2001	Windows ME	Windows XP	1
2000-2003	Windows 2000	Windows Server 2003	3
2001-2005	Windows XP	Windows XP Professional	4
2003-2005	Windows Server 2003	Windows Server 2003 64bit	2
2005-2007	Windows XP Professional	Windows Vista	2
2005-2008	Windows Server 2003 64bit	Windows Server 2008	3
2007-2009	Windows Vista	Windows 7	2
2008-2009	Windows Server 2008	Windows Server 2008 R2	1
2009-2011	Windows Server 2008 R2	Windows 7 Service Pack 1	2

Складено за [219]

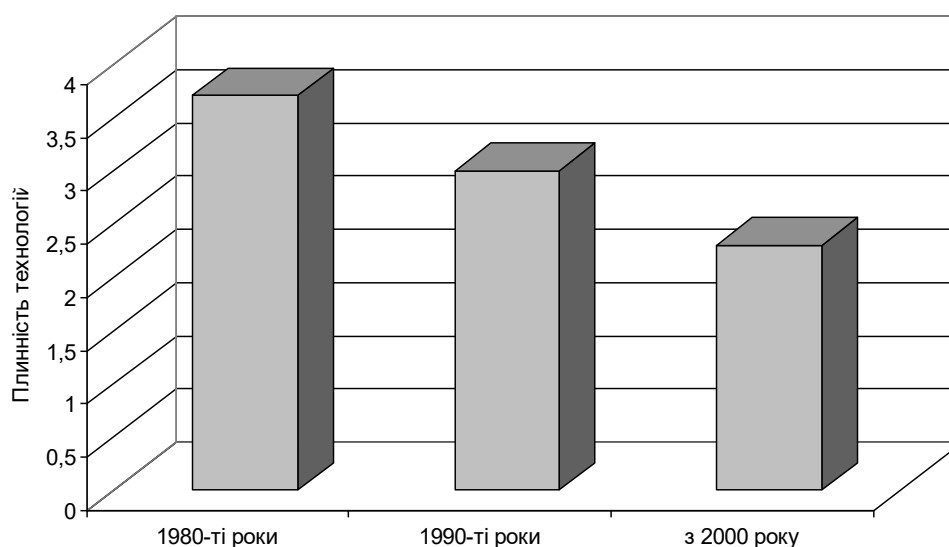


Рис. 3.6. Динаміка плинності операційних систем Microsoft (1980-2010 рр.)

Сучасний стан сфери зайнятості в Україні загалом відповідає тенденціям характерним для країн Європи. Зокрема, це стосується попиту на працівників. Станом на середину 2010 року найбільш запитаними професіями в Україні були наступні десять [220]: менеджер з продажів, спеціаліст з інтернет-маркетингу, програміст-розробник С++ та PHP, директор ресторану, спеціаліст з відновлюваних джерел енергії, технолог та інженер-аграрій, бухгалтер, верстальник та дизайнер, логіст, генеральний директор та директор із розвитку. Ідеальний кандидат на вакантну позицію в 2011 році – це універсал, який може виконувати обов'язки 2-3-х фахівців. Золотою спеціальністю у 2011 році залишаються розробники web-додатків, програмісти, програмні архітектори, дизайнери інтерфейсів.

Водночас, за даними Міністерства соціальної політики, станом на середину 2010 року у державі стабілізувався попит на робочу силу, зменшуються обсяги вивільнених працівників та зареєстрованого безробіття. З початку року за допомогою служб зайнятості 450 тис. незайнятих громадян уже знайшли собі нову роботу, а майже 195 тис. були залучені на тимчасові оплачувані громадські роботи [221].

Однією із сучасних тенденцій трансформації сфери зайнятості в Україні є аутсорсинг. У світовій практиці аутсорсинг – це передача зовнішній організації функцій, які раніше здійснювалися у рамках певної організації.

Поширення аутсорсингу пов'язане із зростанням та диференціацією конкуренції не лише на споживчому ринку, а й на ринку праці. У зв'язку із швидкими темпами технологічної перебудови різних видів економічної діяльності, постала проблема нестачі кваліфікованих кадрів, які й стали об'єктом конкуренції серед працедавців. Оскільки значення висококваліфікованих і досвідчених працівників для розвитку підприємства постійно зростало, то необхідно було вживати заходів для утримування таких працівників шляхом суттєвого підвищення оплати праці, надання низки пільг тощо. З іншого боку, велика частина працівників, які виконували нижчу за кваліфікацією роботу, часто не пов'язану із головним напрямком діяльності підприємства (охорона, транспортне забезпечення та ін.) не

могла розраховувати на такі ж стимули. Водночас, утримання таких працівників на постійній основі виявлялося надто обтяжливим, особливо для великих підприємств.

У сучасній світовій практиці виділяють три головні види аутсорсингу: лізинг персоналу, виведення персоналу за штат (аутстафінг) і підбір тимчасового персоналу [222].

Лізинг персоналу не передбачає найму конкретних працівників, а лише надання певної послуги, яка здійснюється силами компанії-провайдера. Виведення персоналу за штат (аутстафінг) використовується тоді, коли, поряд із необхідністю найму низки працівників для виконання поставлених завдань, у підприємства немає можливості збільшувати свій штат. У такому випадку формальним працедавцем для працівників стає компанія провайдер, а підприємство-споживач послуг аутстафінгу лише використовує результати їх праці. Підбір тимчасового персоналу задовільняє потребу компанії у працівниках на певні періоди часу – сезони, вихідні дні тощо.

В Україні аутсорсинг, як зазначає А. Коняєва [222], знаходиться у стадії формування. Найкраще функціонують послуги аутстафінгу. Головними провайдерами таких послуг є рекрутингові агенції.

Для розробки концепції трансформації трудової діяльності в умовах переходу до економіки знань ми використали методику SWOT-аналізу (табл. 3.3). Зокрема, виділено головні переваги, недоліки, можливості та загрози для суспільства з боку досліджуваного процесу.

Таким чином, на основі опрацьованих літературних, нормативно-правових та інших джерел, розробленого нами SWOT-аналізу перспективного переходу до економіки знань в Україні із точки зору трансформації трудової діяльності пропонуємо наступну структуру Концепції трансформації трудової діяльності в умовах переходу до економіки знань (табл. 3.4).

**SWOT-аналіз перспективного переходу до економіки знань в Україні із точки зору трансформації трудової діяльності\***

<b>Переваги</b>	<b>Недоліки</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Висока продуктивність, гнучкість і адаптивність організації праці;</li> <li>• широке використання інформаційних технологій як у трудовій діяльності, так і в повсякденному житті;</li> <li>• зростання ролі розумової праці, її інтелектуалізація;</li> <li>• зростання ролі роботи "в команді" та відповідних навиків організації праці;</li> <li>• перехід від вузької спеціалізації до багатопрофільності у професійній діяльності;</li> <li>• зростання ролі зв'язків, насамперед горизонтальних, порівняно із вертикальними структурами та ієрархіями;</li> <li>• оптимальне використання простору для нових видів економічної діяльності;</li> <li>• заміна низки трудомістких виробництв автоматизованими системами;</li> <li>• зростання ролі особистих якостей працівника, його здатності до самоосвіти;</li> <li>• мережеві взаємодії;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Індивідуалізація трудової діяльності, зростання ролі суб'єктивних чинників;</li> <li>• складність забезпечення інформаційної безпеки мереж та баз даних;</li> <li>• зростання витрат на інформаційну безпеку за рахунок збільшення собівартості продукції;</li> <li>• високі вимоги до професійних навиків та моральних якостей адміністраторів інформаційних систем;</li> <li>• потреба у докорінній зміні системи освіти та стереотипів освітньої поведінки населення;</li> <li>• низький рівень соціальної взаємодії, соціального капіталу;</li> </ul>
<b>Можливості</b>	<b>Загрози</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Зростання інтеграції у світову економіку за рахунок експорту наукомісткої продукції та інтелектуальних послуг;</li> <li>• скорочення безробіття і подолання кадрового дефіциту;</li> <li>• подолання проблеми "відтоку інтелекту";</li> <li>• створення системи безперервної освіти;</li> <li>• створення національної інноваційної системи;</li> <li>• спрощення впровадження наукових розробок у практичну діяльність;</li> <li>• зростання інтеграції науки з освітою та виробництвом;</li> <li>• рівень інноваційної культури;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Дефіцит фахівців робітничих професій, сільського та лісового господарства тощо;</li> <li>• незаконне заволодіння інформацією (знаннями), яка має високу вартість;</li> <li>• посилення процесів глобалізації і виникнення інформаційних загроз національній безпеці, яким важко протистояти;</li> </ul>

\* Розробка автора



Таблиця 3.4.

## Концепція трансформації трудової діяльності в умовах переходу до економіки знань

Структурні підрозділи	Суть
1. Обґрунтування концептуальних засад	Концепція розроблена в рамках Кодексу законів про працю від 10.12.1971 року №322-VIII, Закону України «Про зайнятість населення» від 01.03.1991 року №803-XII, Стратегії національної безпеки України від 12.02.2007 року №105/2007 з урахуванням практики застосування Європейської стратегії зайнятості. Реалізацією та впровадженням Концепції повинен займатися такий державний інститут, як Міністерство соціальної політики у тісній співпраці з Міністерством освіти та науки. Актуальними проблемами в умовах переходу до економіки знань, є удосконалення державної політики у сфері зайнятості та модернізації системи освіти.
2. Мета та основні завдання	Метою Концепції є ефективне забезпечення розвитку трудової діяльності в умовах переходу до економіки знань на основі розвитку інноваційної діяльності, гнучкої організації праці та безперервної освіти. Основними завданнями Концепції є: удосконалення нормативно-правової бази у сфері зайнятості; покращення системи освіти, яка б ефективно реагувала на потреби регіональних ринків праці; ефективізація впровадження інноваційної діяльності; стимулювання модернізації організації праці та підвищення безпеки робочого місця; сприяння віртуалізації робочого місця (дистанційної трудової діяльності) за окремим професійними і групами; удосконалення інформаційно-комунікаційної інфраструктури у сфері зайнятості.
3. Принципи реалізації	Основними принципами реалізації Концепції є: узгодженості – гармонізації національної стратегічної документації у сфері зайнятості із європейськими нормами, іншими напрямками реалізації державної політики; інноваційності – забезпечення застосування новітніх підходів у модернізації трудової діяльності та покращенні системи організації праці, докорінна зміна принципів мотивації трудової діяльності; соціального партнерства – співробітництво з міжнародними організаціями з питань сфери зайнятості, трудової діяльності, освіти та інноваційної діяльності.

продовження Таблиці 3.9

4. Шляхи реалізації	<p>Передбачаються такі шляхи реалізації Концепції: реформування сфери зайнятості, а саме: спрощення доступу до інформації про вакансії зацікавленим особам; забезпеченість підприємств України доступом до мережі Інтернет; загальне покращення іміджу Державної служби зайнятості як структури, що ефективно функціонує; удосконалення системи освіти (навчання впродовж життя, самоосвіта); системи профорієнтації молоді для виходу на ринок праці готового до активної трудової діяльності працівника; забезпечення постійного інвестування у розвиток людського капіталу; створення гнучкої системи організації праці; підвищення рівня інтелектуалізації праці – запровадження принципу залежності заробітної плати від рівня освіти та кваліфікації працівників; введення на підприємствах нової системи мотивації для кожного працівника, яка б включала, насамперед, духовну мотивацію (потребу у саморозвитку, самовдосконаленні); більш активне здійснення дистанційної трудової діяльності, яка дозволяє нівелювати відстань за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій; впровадження ефективної інноваційної діяльності.</p>
5. Очікувані результати реалізації Концепції	<p>Реалізація Концепції забезпечить: зростання інтеграції у світову економіку за рахунок експорту наукомісткої продукції та інтелектуальних послуг, скорочення безробіття і подолання кадрового дефіциту, подолання проблеми «відтоку інтелекту», створення системи безперервної освіти, створення національної інноваційної системи, спрощення впровадження наукових розробок у практичну діяльність, зростання інтеграції науки з освітою та виробництвом, підвищення рівня інноваційної культури.</p>
6. Джерела фінансування реалізації Концепції	<p>Фінансування реалізації Концепції здійснюється за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів, коштів міжнародних організацій, а також технічної допомоги, що надана іншими державами.</p>

Очевидно, що економіка знань, перехід до якої анонсувався ще із середини минулого століття, все ще залишається надбанням майбутнього. Це стосується як економічно розвинених країн, так і країн із перехідною економікою, до яких можна віднести і Україну. На початку XXI століття людство усе ще не вийшло за межі інформаційної постіндустріальної моделі розвитку. Водночас, спостерігається поглиблення розколу між різними суспільними укладами як на глобальному та макрорегіональному рівнях, так і в межах окремих держав. Поєднання і змішування

різних цивілізацій, культур, економічних систем призводить до певної хаотичності та спонтанності низки соціоекономічних процесів та стримує впорядкування інформаційної сфери у напрямку до формування суспільства знань. Нові виклики перед сучасним суспільством ставить також стрімкий розвиток інформаційних технологій, які уже проникли практично у всі види трудової діяльності та у повсякденне життя людей. Відповідно, питання пошуку оптимальних меж використання таких технологій та забезпечення їх безпеки, очевидно, стануть перспективними напрямками наукових пошуків у найближчому майбутньому.

В Україні, поряд із сучасними, загалом позитивними, тенденціями трансформації трудової діяльності, стають помітними і недоліки таких процесів та загрози, які можуть виникнути в умовах переходу до економіки знань. Очевидно, що лише науково обґрунтована та збалансована державна політика у сфері зайнятості, може забезпечити поступ у економічному розвитку України та її конкурентоспроможність на міжнародній арені.

## ВИСНОВКИ

Результатом монографічного дослідження є узагальнення і розвиток теоретико-методологічних положень для виявлення особливостей трансформації і окреслення нових якостей трудової діяльності в умовах переходу до економіки знань.

1. У монографії уточнено і розвинено понятійно-термінологічний апарат, зокрема дано авторське тлумачення дефініції «трудова діяльність в умовах економіки знань»: трудова діяльність в умовах економіки знань – вид діяльності, що ґрунтується або на договірних відносинах між роботодавцем та найманим працівником або на базі самостійного здійснення трудової діяльності щодо виконання певних функціональних обов'язків, в процесі здійснення яких центральне місце займає особистість, її індивідуальні потреби та інтереси, а основним

продуктом трудової діяльності виступає вміння набувати, застосовувати та реалізовувати знання.

2. Запропоновано ввести в науковий обіг і розтлумачене поняття «плинність технологій», як швидкості зміни певної технології на більш нову і досконалу, виражену періодом часу (в роках), що минає між однаковою фазою життєвого циклу двох технологій, які замінюють одна одну. Охарактеризовані сучасні аспекти, які супроводжують плинність технологій.

3. Окреслено вимоги до трудової діяльності в нових умовах господарювання, якими виступають: освіта, самоосвіта, навчання впродовж життя, творча активність, самомотивація, інтелектуалізація, професіоналізація трудової діяльності, готовність до трудової діяльності.

4. Виділено та проаналізовано підходи до дослідження особливостей трудової діяльності, зокрема, філософський, нормативно-правовий та державно-класифікаційний підходи.

5. Охарактеризовані еволюційні етапи трансформації трудової діяльності, які дали змогу окреслити тривалість трудової діяльності в Україні у XX – поч. XXI ст., в основу виокремлення яких покладено діапазон показників структури зайнятих, який сформувався на той чи інший період в результаті кардинальних змін в структурі зайнятих під впливом дії низки факторів.

6. Проаналізовано фактори формування та реалізації трудової діяльності в умовах переходу до економіки знань, що дозволило виокремити стимулюючі (позитивні) та стримуючі (негативні) фактори – детермінанти формування і розвитку знаннєвого суспільства та підвищення частки інтелектуальної складової людського капіталу, що дало змогу запропонувати і обґрунтувати підходи до оцінки особливостей та результативності трудової діяльності в умовах постіндустріального суспільства.

7. На основі системного підходу побудовано теоретичну модель та аналітичні моделі впливу знаннєвих факторів, розмежованих за етапами відтворення знань, на продуктивність праці (валовий регіональний продукт на душу населення).

Розрахункові параметри регресійних моделей вказують на існування значних резервів в трудовій інноваційній діяльності (етап виробництва знань), низки проблем, що пов'язані із вибором моделі економічного розвитку України, труднощами становлення національної та регіональних інноваційних систем (етап передачі та використання знань).

8. Окреслено можливості використання зарубіжного досвіду для обґрунтування трансформації трудової діяльності в умовах переходу до економіки знань в Україні шляхом виділення, обґрунтування та впровадження трьох головних напрямків трансформацій, а саме: впровадження інноваційної діяльності, гнучкої організації праці та безперервної освіти. Пропонується скористатися в Україні позитивним досвідом Європейської Комісії, яка ініціювала створення єдиної Програми навчання протягом життя на 2007-2013 рр., в рамках котрої об'єднано різні освітні й навчальні ініціативи з метою прискорення розвитку знаннєвого суспільства. В Україні важливо цей досвід використати при розробці Концепції трансформації трудової діяльності в умовах переходу до економіки знань.

9. На основі врахування всіх раніше розроблених концепцій регулювання процесів і явищ у сфері праці, використання оцінки головних переваг, недоліків, можливостей й загроз для трудової діяльності в нових економічних умовах знаннєвої економіки розроблено Концепцію трансформації трудової діяльності в умовах переходу до економіки знань.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Використання освітніх Internet-проектів в економіці знань (підсумки II Міжнародної конференції "Нові інформаційні технології в освіті для всіх: стан та перспективи розвитку" [Електронний ресурс] / Полотай О.І. – 2009.- С.106-112. – Режим доступу: [http://virt.lac.lviv.ua/file.php/1/naukovi\\_pratsi/polotay/1.pdf](http://virt.lac.lviv.ua/file.php/1/naukovi_pratsi/polotay/1.pdf).
2. Поплавська Ж. Інтелектуальний капітал економіки знань / Поплавська Ж., Поплавський В. – Вісник НАН України. – 2007. – №2. – С.52-62.
3. Яцейко М.Г. Демократизація освіти: аналіз основних чинників [Електронний ресурс]: Мультиверсум. Філософський альманах / М.Г.Яцейко. – К.: Центр духовної культури. – 2006. – № 56. – Режим доступу: [http://www.filosof.com.ua/Jornel/M\\_56/Jacejko.htm](http://www.filosof.com.ua/Jornel/M_56/Jacejko.htm).
4. Федулова Л.І. Економіка знань: підр. для студ. вищ. навч. закл. / Л.І. Федулова. – К.: Ін-т екон. та прогнозув. НАН України, 2009. – 600 с.
5. Сорока М.В. Значення розвитку економіки знань для України [Електронний ресурс] / М.В. Сорока. – Режим доступу: <http://www.confcontact.com/2009kach/soroka.htm>.
6. Голобуцький О. Електронний уряд [Електронний ресурс] / О.Голобуцький, О.Шевчук. – Режим доступу: <http://golob.narod.ru/glossary.html>.
7. Геєц В. М. Інноваційні перспективи України [Електронний ресурс] / В.М.Геєц, В.П.Семиноженко. – Харків: Констант, 2006. – 272 с. – Режим доступу: <http://www.semynozhenko.net/books/>.
8. Економіка знань та її перспективи для України. Наукова доповідь. Інститут економічного прогнозування НАН України. За ред.. В.М.Гейця. – К.: ІЕП НАН, 2005. – 168 с.
9. Береза Т.А. Україна на шляху до Всесвітнього Саміту з Питань Інформаційного Суспільства // "Інформаційне Суспільство. Шлях України" [Електронний ресурс] / Т.А.Береза. – Режим доступу: [http://www.sociolog.in.ua/view\\_book.php?id=654](http://www.sociolog.in.ua/view_book.php?id=654).

10. Бажал Ю.М. Знаннєва економіка – економіка конкурентоспроможності // “Інформаційне Суспільство. Шлях України” [Електронний ресурс] / Ю.М.Бажал. – Режим доступу: [http://www.sociolog.in.ua/view\\_book.php?id=654](http://www.sociolog.in.ua/view_book.php?id=654).
11. Матицина Н. Розвиток економіки знань у контексті їх ознак / Н. Матицина. – Економіст, 2006. – № (234). – С.12-15.
12. Савченко Н. Шлях до суспільства, заснованого на знаннях. [Електронний ресурс] / Н.Савченко. – Режим доступу: [www.wdc.org.ua](http://www.wdc.org.ua).
13. Доктрина економіки знань. Проект [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.semynozhenko.net/ufv/files/ec\\_znan.doc](http://www.semynozhenko.net/ufv/files/ec_znan.doc).
14. Пукіш Ю. Я. Порівняльний аналіз концепцій постіндустріального та інформаційного суспільств. [Електронний ресурс] / Ю.Я.Пукіш. – Режим доступу: [http://www.library.ukma.kiev.ua/e-lib/NZ/NZV21\\_2003\\_sociol/06\\_pukish\\_yuya.pdf](http://www.library.ukma.kiev.ua/e-lib/NZ/NZV21_2003_sociol/06_pukish_yuya.pdf).
15. Полунєєв Ю. Agnitio est prosperitas: від економіки товару до економіки знання [Електронний ресурс] / Ю.Полунєєв. – Дзеркало тижня, 2005. – № 19 (547). – Режим доступу: [www.dt.ua/2000/2020/50089/](http://www.dt.ua/2000/2020/50089/).
16. Кураков Л.П. Экономика и право: словарь-справочник [Електронний ресурс] / В.Л.Кураков, А.Л.Кураков. – М.: Вуз и школа, 2004. – 1071 с. - Режим доступу: <http://www.pcdigest.net/cgi-bin/u/book/sis.pl?Qry>.
17. Ровенский В. Машина и мысль. (Философский очерк о кибернетике) / В.Ровенский, А.Уемов, Е.Уеова. – М.: Госполитиздат, 1960. – 142 с.
18. Анисимов С.Ф. Человек и машина / С.Ф.Анисимов. – М., 1959. – 225с.
19. Арістова І.В. Державна інформаційна політика: організаційно-правові аспекти. За загальною редакцією д-ра юрид. наук, проф. Бандурки О.М. / І.В. Арістова. – Харків: Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2000. – 407 с.
20. Скаленко О.К. Глобальні резерви поступу// Передм. О.Білоруса.- К.: Основи, 2000. – 394с.
21. Семилетов С.И. Информация как особый нематериальный объект права / С.И.Семилетов. – Государство и право, 2000. – №5. – С. 67-74.

22. Всемирный доклад ЮНЕСКО «К обществам знания» [Електронний ресурс] / Из-во ЮНЕСКО, 2005. – 231 с. – Режим доступу: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001418/141843r.pdf>.

23. Куширець В.І. Знання як стратегічний ресурс суспільних трансформацій / В.І.Куширець. – К.: Знання України, 2004. – 248 с.

24. Базилевич В. Д. Інтелектуальна власність / В.Д.Базилевич. – К.: Знання, 2006. – 431 с.

25. Костецька Т.А. Особливості формування національних інформаційних відносин та перспективи розвитку інформаційного законодавства / Т.А.Котецька // Правова держава: Щорічник наукових праць Інституту держави і права ім. В.М.Корецького НАН України. – К., 2002. – Вип.12. – С. 209-219.

26. Куширець В.І. Аналіз знання як стратегічного ресурсу трансформації суспільства (світоглядно-методологічний аспект): автореф. дис. на здоб. наук. ступ. д-ра філософ. наук: спец. 09.00.03 / В.І.Куширець. – К., 2003.– 41с.

27. Великий тлумачний словник сучасної української мови. За ред. В.Т.Бусел. – Ірпінь: ВТФ „Перун”, 2005. – 1728 с.

28. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи. /С.І.Бандур, Т.А.Заяць, В.І.Куценко та ін./ За ред. Б.М.Данилишина. – Черкаси: Брама-Україна, 2006. – 620 с.

29. Семів Л.К. Регіональна політика: людський вимір / Л.К.Семів. – Львів: ІРД НАН України, 2004. – 392с.

30. Інститут управління суспільними змінами. Реалізація проектів у галузях: регіональної політики; освітньої та наукової політики; адміністративної реформи та реформи місцевого самоврядування // Економіка знань проти дисципліни ума [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://istc.in.ua/index.php?id=26&projects=1&N=0&name=url&value=http://istc.in.ua/HumResource/> .

31. Ніколайчук М.В. Проблема капіталізації наукових знань [Електронний ресурс] / М.В.Ніколайчук. – Режим доступу: <http://nikolaychuk.at.ua/news/2009-11-24-45>.



32. Ікуджиро Нонака Компанія, що створює знання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.management.com.ua/strategy/str008.html>.

33. Василик А. В. Інтелектуалізація трудової діяльності в контексті формування та розвитку інтелектуального капіталу [Електронний ресурс]: автор. дис. на здоб. наук. ступ. канд. наук: спец. 08.00.07 / А.В.Василик. – 2009. – Режим доступу: <http://www.lib.ua-ru.net/diss/cont/354927.html>.

34. Найдьонов П.К. Сучасна соціально-філософська рефлексія відчуження. Відчуження і виробнича діяльність [Електронний ресурс] / П.К.Найдьонов, В.В.Білецький. – Режим доступу: [www.iai.donetsk.ua](http://www.iai.donetsk.ua).

35. Мочерний С. Економічний енциклопедичний словник / С.Мочерний, Я. Ларіна, А. Устинко, С. Юрій. Т.2./За ред. С.В. Мочерного.–Львів: Світ, 2006. – 568 с.

36. Основи економічної теорії: підручник / А.А.Чухно, П.С.Єщенко, Г.Н.Климко та ін./ За ред. А.А.Чухна. – К.: Вища школа, 2001. – 606 с.

37. Коломієць Ю.В. Психолого-педагогічна характеристика трудового процесу як особливого виду діяльності [Електронний ресурс]/ Ю.В.Коломієць, О.М. Шульга. – Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/8\\_NPE\\_2007/Pedagogica/21198.doc.htm](http://www.rusnauka.com/8_NPE_2007/Pedagogica/21198.doc.htm).

38. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник / О.А.Грішнова. – К.: Знання, 2004. – 535 с.

39. Словник іншомовних слів (за ред. О. С. Мельничука). – К.: Головна редакція УРЕ, 1977. – 776 с.

40. Сарацинська І. До проблеми формування моделі фахівця правоохоронної сфери [Електронний ресурс] / І.Сарацинська. – Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Pippo/2009\\_1/Sarajynskaya.htm](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Pippo/2009_1/Sarajynskaya.htm).

41. Соціологія: короткий енциклопедичний словник (укл.: В.І. Волович, В.І.Тарасенко, М.В.Захарченко та ін.).–К.: Укр. Центр дух. Культури, 1998. – 736 с.

42. Семів Л.К. Мотиваційні аспекти розвитку людського капіталу в оцінці представників інтелектуальної еліти [Електронний ресурс] / Л.К.Семів // Економіка та управління національним господарством. – Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/sre/2010\\_1/3.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/sre/2010_1/3.pdf).

43. Словник іншомовних слів [Електронний ресурс].–Режим доступу: [http://www.ridnamova.org/slovnuk\\_inshomovnyk\\_sliv/page/intelektualizatsiya\\_pratsi](http://www.ridnamova.org/slovnuk_inshomovnyk_sliv/page/intelektualizatsiya_pratsi).

44. Грішнова О.А. Організаційно-економічний механізм управління інтелектуалізацією трудової діяльності [Електронний ресурс] / О.А.Грішнова, А.В.Василик // Вісник Прикарпатського університету. – Економіка, 2008. – Вип. 6. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Vpu/Ekon/2008\\_6/29.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vpu/Ekon/2008_6/29.pdf).

45. Брагина Е.А. Модель развития новых индустриальных стран// Е.А. Брагина // Вестн. Рос. АН, 2009. – Т. 68, № 1. – С. 85-89.

46. Економічний словник-довідник (за ред. Мочерного С.В.). – К.: Феміна, 1995. – 368 с.

47. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество: Опыт социального прогнозирования: пер. с англ. / Иноземцев В.Л. (ред. и вступ. ст.). – М.: Academia, 1999. – 956 с.

48. Иноземцев В.Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы. Допущено Министерством образования Российской Федерации в качестве учебного пособия для студентов экономических направлений и специальностей [Електронний ресурс] / В.Л.Иноземцев. – М.: «Логос», 2000. – Режим доступу: <http://lib.ru/ECONOMY/inozemcew.txt>.

49. Полунєєв Ю. Технологія економічного прориву / Ю.Полунєєв // Дзеркало тижня, 2006. – № 41 (620).

50. Збаржевецька Л.Д. Інноваційна активність найманих працівників: поняття та особливості [Електронний ресурс] / Л.Д.Збаржевецька. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Npkntu\\_e/2009\\_16\\_1/stat\\_16\\_1/15.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Npkntu_e/2009_16_1/stat_16_1/15.pdf).

51. Розвиток освіти чи імітація реформ? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.slideshare.net/tokezhan/presentation-4330203>.

52. Максименко І.А. Розвиток інноваційності економічної діяльності в умовах становлення економіки знань [Електронний ресурс] / І.А.Максименко. – Режим доступу: [www.rusnauka.com/PNR-2006/Economics/14\\_maksimenkoia.doc.html](http://www.rusnauka.com/PNR-2006/Economics/14_maksimenkoia.doc.html).

53. Обучение на протяжении жизни в условиях новой экономики (Серия "Актуальные вопросы развития образования"). – М.: "Алекс", 2006. – 264 с.

54. Біскуп В.С. Концепція безперервної освіти як відповідь тотальній кризі [Електронний ресурс] / В.С.Біскуп. – Режим доступу: <http://intkonf.org/biskup-vs-kontseptsiya-bezperervnoyi-osviti-yak-vidpovid-totalniy-krizi/>.

55. Біляцький С.Трудові ресурси нового типу (досвід розвинутих країн для України) / С. Біляцький, Т. Мірошніченко, А. Хахлюк // Економічний Часопис-XXI, 2006. – №1-2.

56. Олійник В.В. Освіта впродовж життя: як і чому вчити дорослих? [Електронний ресурс] / В.В.Олійник. – Режим доступу: <http://www.apsu.org.ua/ua/information/press/956784/>.

57. Економіка знань – модернізаційний проект України (за ред. акад. НАН України В.М. Гейця, акад. НАН України В.П. Семиноженка, чл.-кор. НАН України Є.Б. Кваснюка). – К.: Фенікс, 2007. – 542 с.

58. Овчаренко С.Г. Неформальна освіта – необхідний елемент сучасної освітньої системи [Електронний ресурс] / С.Г.Овчаренко. – Режим доступу: <http://www.kdu.edu.ua/conference/files/section1/ovcharenko.doc>.

59. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article;jsessionid=B54B4375771C278111E66D926695B4BD?art\\_id=47920&cat\\_id=46017](http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article;jsessionid=B54B4375771C278111E66D926695B4BD?art_id=47920&cat_id=46017).

60. Гузар У.Є. Зміна трудової діяльності та трудової поведінки населення як результат інвестування освіти України: зб.наук. праць / наук. ред. Є.І.Бойко / У.Є. Гузар. – Львів: Ін-т регіон. дослід. НАН України, 2010. – Вип.3 (83). – 481 с.

61. Черненко В. Інноваційна праця та мотиваційні основи її розвитку/ В.Черненко // „Україна: аспекти праці”. – Київ, 2007. – № 6. – С. 30-34.

62. Кір'ян В. А. Людський фактор підвищення інноваційного потенціалу підприємств в ринкових умовах: автореф. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук: спец. 08.09.01 / В.А. Кір'ян. – К., 2006. – 20 с.

63. Гузар У.Є. Зміна трудової діяльності та трудової поведінки населення як результат інвестування освіти України / У.Є. Гузар // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Інвестиційна привабливість регіону та механізми її забезпечення: [зб.наук. праць]. / НАН України. Інститут регіональних досліджень. Редкол.: відп. ред. Є.І.Бойко. – Львів, 2010. – Вип.3 (83) – 401 с.

64. Плетникова І.Л. [Перспективи розвитку залізничного транспорту в контексті економіки знань](http://ekuzt2009.detut.edu.ua/sekcziya-1/58-perspektivi-rozvitku-zalznichnogo-transportu-v-kontekst-ekonomki-znan.html) [Електронний ресурс] / І.Л.Плетникова. – Режим доступу: <http://ekuzt2009.detut.edu.ua/sekcziya-1/58-perspektivi-rozvitku-zalznichnogo-transportu-v-kontekst-ekonomki-znan.html>.

65. Польова Л.В. Освіта менеджерів у світлі реформування освіти. [Електронний ресурс] / Л.В.Польова. – Режим доступу: [http://www.nbuiv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Vchu/N135/N135p073-076.pdf](http://www.nbuiv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchu/N135/N135p073-076.pdf).

66. Богоявленська Ю.В. Економіка та менеджмент праці: Навчальний посібник / Ю.В.Богоявленська, Є.І.Ходаківський. – К.: Кондор, 2005. – 332 с.

67. Павлисько У.Є. Теоретико-методологічні аспекти формування ефективної системи управління персоналом підприємств: сб.науч.тр. в 3 т. – Т.2/НАН України. Ин-т економіки пром-ти; Редкол.: Амоша А.И. (отв.ред.) и др. – Донецьк, 2007. – С. 343-351.

68. Терещенко Н.В. Комплексна оцінка підвищення ефективності діяльності підприємств і мотивації трудової діяльності [Електронний ресурс] / Н.В.Терещенко. – Режим доступу: [http://www.nbuiv.gov.ua/Portal/soc\\_gum/Usoc/2005\\_1/60-71.pdf](http://www.nbuiv.gov.ua/Portal/soc_gum/Usoc/2005_1/60-71.pdf)

69. Гузар У. Основні етапи економічного розвитку і трансформація мотивації трудової діяльності / У.Гузар. – Схід, 2009. – № 3 (94). – С. 36-40.

70. Павлисько У.Є. Мотиваційні чинники забезпечення ефективності трудової діяльності на рівні промислових підприємств / У.Є. Павлисько // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Розвиток територіально-виробничих систем: [зб. наук. пр.]. / НАН України. Інститут регіональних досліджень. Редкол.: відп.ред. Є.І.Бойко. – Львів, 2007. – Вип. 6 (68). – С.293-301.

71. Экономический словарь [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakony.com.ua/econom.html?catid=46617>.

72. Синюра-Ростун Н.Р., Гузар У.Є. Інтелектуалізація трудової діяльності як основа розвитку економіки знань: Матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції (Особливості інтеграції України в світовий економічний та політико-правовий простір), (10 грудня 2010 р.) / за заг.ред. к.е.н., проф. Булатової О.В. – Маріуполь: МДУ, 2010. – 278 с.

73. Кендюхов О. Мотивація творчої інтелектуальної праці: дослідження основних підходів. / О. Кендюхов // Економіка України, 2005. – № 3(520). – С. 49-56.

74. Сем'янчук П. Інтелектуалізація праці у стратегії зростаючої економії від масштабу виробництва / П. Сем'янчук // Світ фінансів, 2008. – № 3 (16). – С. 37-46.

75. Глушко К.С. Особливості інтелектуальної праці [Електронний ресурс] / К.С. Глушко. – Режим доступу: <http://intkonf.org/glushko-ks-osoblivosti-intelektualnoyi-pratsi/>.

76. Колодюк А.В. Проект “Національної Стратегії Розвитку Інформаційного Суспільства України”: пріоритет для соціально-економічного розвитку України. // “Інформаційне Суспільство. Шлях України” [Електронний ресурс] / А.В Колодюк. – Режим доступу: [http://www.sociolog.in.ua/view\\_book.php?id=654](http://www.sociolog.in.ua/view_book.php?id=654).

77. Колодюк А. Проблеми переходу до інформаційного суспільства / А.Колодюк // Політичний менеджмент, 2004. – № 6 (9). – С.129-137.

78. Мойсеєнко А.О. Готовність населення України до діяльності в інформаційному суспільстві [Електронний ресурс] / А.О.Мойсеєнко // “Інформаційне Суспільство. Шлях України”. – Режим доступу: [http://www.sociolog.in.ua/view\\_book.php?id=654](http://www.sociolog.in.ua/view_book.php?id=654).

79. Вачевський М.В. Підготовка молоді до самостійної трудової діяльності в умовах ринкової економіки / М.В.Вачевський // Молодь і ринок, 2003. – №.4 (6). – С.13-18.

80. Пушкар О.І. Концептуальні засади дослідження впровадження та застосування дистанційної трудової діяльності на підприємствах України / О.І.Пушкар, С.О.Балакірева // Економіка розвитку. – Харків: ХНЕУ, 2006. – № 4(40). – С. 57.

81. Пушкар О.І. Соціально-економічні аспекти дистанційної трудової діяльності/О.І.Пушкар, С.О.Балакірева //Економіка розвитку, 2006.–№ 1(37).–С. 5–7.

82. Чамара І. М. Інтелектуалізація праці як найважливіша умова економічного розвитку [Електронний ресурс] / І.М.Чамара. – Режим доступу: [http://www.experts.in.ua/baza/analitic/index.php?ELEMENT\\_ID=10927](http://www.experts.in.ua/baza/analitic/index.php?ELEMENT_ID=10927).

83. Горлач М.І. Філософія [Електронний ресурс] / М.І.Горлач. – Режим доступу: <http://readbookz.com/book/179/6215.html>.

84. Філософія політики: Короткий енциклопедичний словник (Авт.-упоряд.: Андрущенко В. П. та ін.). – К.: Знання України, 2002. – 670 с.

85. Титарчук М.О. Поведінка особистості як діяльність: соціально-філософський погляд / М.О.Титарчук // Мультиверсум. Філософський альманах. – К.: Центр духовної культури, 2006. – № 58.

86. Гузар У. Філософські підходи до дослідження і оцінки особливостей трудової діяльності / У. Гузар, А. Шевчук // Наукові записки Львівського університету бізнесу та права: [зб. наук. пр.] / Гол. ред. Л.А. Янковська. – Львів: ЛУБП, 2010. – № 5. – С. 16-20.

87. Тельнов А.С. Синергетична основа управління якістю праці при освоєнні і впровадженні нових технологій [Електронний ресурс] / А.С.Тельнов, С.Л.Решміділова. – Режим доступу: [www.univer.km.ua](http://www.univer.km.ua).

88. Гузар У.Є. Трудова діяльність з позицій синергетичного, деонтологічного і духовного підходів / У.Є.Гузар //Актуальні проблеми економіки, 2010. – №5 (107). – С. 3-8.

89. Вовканич С. Людський та інтелектуальний капітали в економіці знань / С.Вовканич, Л.Семів // Вісник НАН України, 2008. – №3. – С.13-23.

90. Тарасевич В. Про синергетику інновацій / В.Тарасевич //Економіка України, 2009. – №4. – С.65-73.

91. Єрохін С.А. Структурна трансформація національної економіки (теорет.-методолог. аспект)/ С.А.Єрохін: (Наук. монографія). – К.: Світ Знань, 2002. – 528 с.

92. Соціальні технології [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://readbookz.com/book/193/7179.html>.
93. Базалійська Н.П. Особливості регулювання трудової поведінки працівника на засадах синергізму [Електронний ресурс] / Н.П. Базалійська. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/nie/2009\\_4\\_1/187-191.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/nie/2009_4_1/187-191.pdf).
94. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами: (Навч. посібник) / Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька. – К.: Кондор, 2003. – 224 с.
95. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>.
96. Ротань В.Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю/ В.Г.Ротань, І.В.Зуб, Б.С.Стичинський. – 8-е вид., доп. і перероб. – К.: Видавництво А.С.К., 2007. – 944 с. – (Нормативні документи та коментарі).
97. Положення о наймъ на сельскія работы. Томъ XII, часть 2. – Санктпетербург. – Издание, 1886 . – 13 с.
98. Іншин М. І. Механізм правового регулювання державної служби / М. І. Іншин // Форум права, 2009. – № 3. – С. 297–301.
99. Брич В. Я. Економіка праці та соціально-трудова відносини [Електронний ресурс] / В. Я. Брич, О. П. Дяків, С. А. Надвиничний, В. М. Островерхов, Н. М. Слівінська, С. А. Прохоровська. – Режим доступу: <http://studentam.net.ua/content/view/4649/132/>.
100. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
101. Класифікація видів економічної діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/ST001337.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ST001337.html).
102. Класифікація організаційно-правових форм господарювання ДК 002:2004 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/ST000948.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ST000948.html).
103. Національний класифікатор України. Класифікатор професій ДК 003:2010. – (чинний від 01.11.2010) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.kadrovik01.com.ua/dk\\_01\\_11\\_2010.html](http://www.kadrovik01.com.ua/dk_01_11_2010.html).

104. Тоффлер О. Шок будущего/О. Тоффлер; пер.с англ.– М.: АСТ, 2003. – 557 с.
105. Жадан О. В. Трансформація соціально-трудоуних відносин у сучасному суспільстві [Електронний ресурс] / О.В. Жадан. – Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/apdu/2010-1/doc/3/05.pdf>.
106. Чухно А. Теорія постіндустріального суспільства як глобальна методологічна парадигма [Електронний ресурс] / А.Чухно. – Режим доступу: <http://www.soskin.info/ea/2001/11-12/20011190.html>.
107. Західноукраїнські землі у складі Австрійської імперії у другій половині ХІХ ст. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://udec.ntu-kpi.kiev.ua/lspace/history\\_ukr\\_9/schedule.nsf/0/213EB62AAAFEFE3EC22570CE004E55B1?OpenDocument](http://udec.ntu-kpi.kiev.ua/lspace/history_ukr_9/schedule.nsf/0/213EB62AAAFEFE3EC22570CE004E55B1?OpenDocument).
108. Розвиток промисловості України у 50-х - 60-х роках ХХ ст. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://osvita.ua/vnz/reports/history/4013>.
109. Ватаманюк З. Економіка України: десять років реформ [Електронний ресурс] / З. Ватаманюк, С. Панчишин. – Режим доступу: [http://econom.franko.lviv.ua/Economics/publish/Ek\\_Ukr\\_10/R\\_7.pdf](http://econom.franko.lviv.ua/Economics/publish/Ek_Ukr_10/R_7.pdf).
110. Економічна історія України і світу: підручник, за ред. Б. Д. Лановика. – К.: Вікар, 1999. – 737 с.
111. Субботіна І.В. Соціально - демографічні процеси в Україні у другій половині ХХ – на початку ХХІ ст. (за даними загальних переписів населення 1959-2001 рр.): автореф. на здоб. наук. ступ. канд. істор. наук. [Електронний ресурс]. – Чернігів, 2008. – Режим доступу: <http://www.uca.in.ua/downloads/?pub=384>.
112. Байназаров А. Освітній комплекс України: динаміка рівня освіти населення в регіонах країни [Електронний ресурс] / А.Байназаров. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Chseg/2009\\_7/Baynazarov.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Chseg/2009_7/Baynazarov.pdf).
113. Статистичний збірник України. – К.: Держкомстат, 1991. – с. 50.
114. Пухлій В. Вибір професії і проблема зайнятості молоді [Електронний ресурс] / В. Пухлій, В. Ткаченко. – Режим доступу: <http://www.personal.in.ua/article.php?ida=599>.



115. Історична популярність різних професій [Електронний ресурс] // Запорізький регіональний центр зайнятості. – Режим доступу: [http://www.dcz.gov.ua/zap/control/uk/publish/article;jsessionid=701D45D72581D612F78C436BCCA6F657?art\\_id=14253&cat\\_id=8271](http://www.dcz.gov.ua/zap/control/uk/publish/article;jsessionid=701D45D72581D612F78C436BCCA6F657?art_id=14253&cat_id=8271).

116. Хто буде в ціні через п'ять років: "айтішники", медики та інженери [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.profosvita.org.ua/uk/required/articles/41.html>.

117. Горошко Е.И. Становление информационного общества: международный опыт и украинский контекст [Електронний ресурс] / Е.И. Горошко. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/VMSU/2007-02/07geitit.htm](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/VMSU/2007-02/07geitit.htm).

118. Тельнов А.С. Интеллектуализация праці у концепції постіндустріального суспільства [Електронний ресурс] / А.С. Тельнов, В.В. Гончарук. – Режим доступу: [www.nbu.gov.ua/portal/natural/Vchnu/Ekon/2009\\_1/zmist.htm](http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Vchnu/Ekon/2009_1/zmist.htm).

119. Статистичний щорічник України за 2008 рік. / за ред. О.Г.Осауленко; Державний комітет статистики України. – К.: Консультант, 2009. – 570 с.

120. Статистичний щорічник України за 2009 рік. / за ред. О.Г.Осауленко; Державний комітет статистики України. – К.: Консультант, 2010. – 566 с.

121. Статистичний щорічник України за 2000 рік / за ред. О.Г.Осауленко; Державний комітет статистики України. – К.: Техніка, 2001. – 598 с.

122. Задворна О. В. Проблема якості освіти, як засобу накопичення знань для формування професійних компетенцій працівників [Електронний ресурс] / О.В. Задворна. – Режим доступу: [http://www.bdpu.org/scientific\\_published/conf021009/articles/Section\\_2/Zadvorna.pdf/view](http://www.bdpu.org/scientific_published/conf021009/articles/Section_2/Zadvorna.pdf/view).

123. Семиноженко В. Трудовий потенціал інноваційної економіки в Україні [Електронний ресурс] / В.Семиноженко. – Режим доступу: <http://www.semynozhenko.net/documents/224/>.

124. Васильєва О.А. До проблеми професійного самовизначення студентів [Електронний ресурс] / О.А. Васильєва. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/NiO/2009\\_6/4\\_rozdil/Vasilyeva.htm](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/NiO/2009_6/4_rozdil/Vasilyeva.htm)

125. Слівінська Н. М. Соціально-економічні та демографічні чинники реалізації трудового потенціалу регіону [Електронний ресурс]: автореф. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук: спец. 08.09.01 / Н.М. Слівінська. – Донецьк, 2003.– Режим доступу: <http://disser.com.ua/content/27457.html>.

126. Гузар У.Є. Освіта як визначальний фактор формування трудової діяльності в умовах переходу до економіки знань (на прикладі Львівської області) / Н.Р. Синюра-Ростун, У.Є. Гузар // Схід. – 2011. – № 1 (108). – С. 159-163.

127. Державний комітет статистики України. Населення [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/ds/nas\\_rik/nas\\_u/nas\\_rik\\_u.html](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/ds/nas_rik/nas_u/nas_rik_u.html).

128. Міненко В.Л. Стан та умови розвитку людського капіталу в Україні [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.nbuuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/usoc/2010\\_2/114-122\\_2'10\\_-13.pdf](http://www.nbuuv.gov.ua/portal/soc_gum/usoc/2010_2/114-122_2'10_-13.pdf).

129. Артикуца Н.В. Освітні інновації у контексті євро інтеграційних контекстів. [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.ekmair.ukma.kiev.ua/bitstream/123456789/320/1/Artykutsa\\_Osvitni\\_innov.pdf](http://www.ekmair.ukma.kiev.ua/bitstream/123456789/320/1/Artykutsa_Osvitni_innov.pdf).

130. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://poltava.shkola-online.ua/news/2011-07-21-1313.html>.

131. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.undp.org.ua/ua/media/45-prosperity-poverty-reduction-and-mdgs/1207-17-october-international-day-for-the-eradication-of-poverty>.

132. Якщо ми такі освічені, то чому такі бідні ? / Дзеркало тижня. Україна № 3, 28 січня 2011 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://dt.ua/EDUCATION/yakscho\\_mi\\_taki\\_osvicheni\\_to\\_chomu\\_taki\\_bidni\\_do\\_reformuvannya\\_sistemi\\_osviti\\_poglyad\\_ekonomista-74249.html](http://dt.ua/EDUCATION/yakscho_mi_taki_osvicheni_to_chomu_taki_bidni_do_reformuvannya_sistemi_osviti_poglyad_ekonomista-74249.html).

133. Семиноженок В. На нас чекають інші 20 років. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.dknii.gov.ua/2010-10-05-14-41-28/495--20-q-q-27-2011->.

134. Сідненко М.В. Нанотехнології як пріоритетний напрямок державної інвестиційної політики. [Електронний ресурс] – Режим доступу:

<http://intkonf.org/sidnenko-mv-nanotehnologiyi-yak-prioritetniy-napryamok-derzhavnoyi-investitsiynoyi-politiki/>).

135. За показниками тривалості життя ЄС випереджає Україну на 11 років [Електронний ресурс] // Світоглядний портал «Рідна країна». – Режим доступу: <http://ridnaua.org/p/za-pokaznykamy-tryvalosti-zhyttya-es-vyperedzhaje-ukrajinu-na-11-rokiv/>.

136. Зуб М.Я. Сутність, етапи формування ринку праці в системі еволюційного та інтеграційного розвитку / М.Я. Зуб // Економічний простір, 2008. – №20/2.

137. Інвалідність як соціальна проблема сучасного українського суспільства (Н. М. Комарова, Р. Я. Левін, О. В. Вакуленко) // Український соціум, 2003. – № 1 (2). – С. 38-45.

138. Соціальний захист інвалідів [Електронний ресурс] // Міністерство праці та соціальної політики. – Режим доступу: [http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/publish/article;jsessionid=7D6F18EA0A63400F9DDE0DCF9A7A5210?art\\_id=117434&cat\\_id=117425](http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/publish/article;jsessionid=7D6F18EA0A63400F9DDE0DCF9A7A5210?art_id=117434&cat_id=117425).

139. Комарова Н.М. Інвалідність як соціальна проблема сучасного українського суспільства [Електронний ресурс] / Н.М. Комарова, Р.Я. Левін, О.В. Вакуленко. – Режим доступу: <http://www.politik.org.ua/vidmagcontent.php3?m=8&n=50&c=1073>.

140. Ярошенко А.О. Криза освіти як глобальна проблема сучасності [Електронний ресурс] / А.О. Ярошенко. – Режим доступу: [http://novyn.kpi.ua/2007-1/07\\_Yaroshenko.pdf](http://novyn.kpi.ua/2007-1/07_Yaroshenko.pdf).

141. Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств / Г. Назарова, Н. Гавкалова, Н. Маркова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – 238 с.

142. Ушенко Н. В. Напрями відтворення людського капіталу та їх вплив на економічний розвиток країни / Н. В. Ушенко // Формування ринкових відносин в Україні, 2008. – № 9 (88). – С. 151–157.

143. Постанова Кабінету Міністрів України від 3 листопада 1993 р. № 896 «Про державну національну програму «Освіта» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=896-93-%EF>.

144. Національна доктрина розвитку освіти. Затв. Указом Президента України від 17 квітня 2002 р. № 347/2002 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).

145. Програма уряду Тимошенко / Україна-Центр [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.uc.kr.ua/news/ukraine/1421/>.

146. Закон України від 23.05.1991 № 1060-ХІІ «Про освіту» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=1060-12>.

147. Єдине освітнє інформаційне вікно України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.osvita.com/about/>.

148. Сіверська Л.Б. Роль освіти у формуванні і розвитку інтелектуального капіталу [Електронний ресурс] / Л.Б. Сіверська. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/chem\\_biol/nvntu/17\\_5/230\\_Siwerska\\_17\\_5.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/nvntu/17_5/230_Siwerska_17_5.pdf).

149. Гузар У.Є. Економіка знань та її перспективи для України / У.Є. Гузар // Регіональна економіка. – Л.: ІРД НАНУ, 2009. – № 1 (51). – С.27-35.

150. Парусінський Я. Ізольованість українських вишів [Електронний ресурс] / Якуб Парусінський. – Режим доступу: [http://www.icps.com.ua/files/articles/56/9/EF\\_7\\_2010\\_UKR.pdf](http://www.icps.com.ua/files/articles/56/9/EF_7_2010_UKR.pdf).

151. Сингаївська А.М. Економіка знань та освіта: філософський контекст [Електронний ресурс] / А.М. Сингаївська. – Режим доступу: [http://novyn.kpi.ua/2007-1/05\\_Singaivska.pdf](http://novyn.kpi.ua/2007-1/05_Singaivska.pdf).

152. Федулова Л.І. Економіка знань у контексті поглядів Пітера Друкера / Л.І. Федулова // Економічна теорія, 2007. – № 3. – С.86-99.

153. Динаміка навантаження не зайнятих трудовою діяльністю громадян на вільні робочі місця за професійними групами у 1999-2009 рр. [Електронний ресурс] / Державний комітет статистики України. – Режим доступу: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/rp/zrp/zrp\\_u/nav\\_rik\\_u.html](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/rp/zrp/zrp_u/nav_rik_u.html).

154. Динаміка потреби підприємств у працівниках за професійними групами у 1999-2009 рр. [Електронний ресурс] / Державний комітет статистики України. – Режим доступу: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/rp/zrp/zrp\\_u/pppg\\_rik\\_u.html](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/rp/zrp/zrp_u/pppg_rik_u.html).
155. Зубаїров Н. Чорний ринок праці. Люди-тіні [Електронний ресурс] / Нурислам Зубаїров. – Режим доступу: <http://news.finance.ua/ua/~2/0/all/2008/11/22/143797>.
156. Зарплата в конверті: дізнайтеся що ви втрачаєте [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://prostorabota.com.ua/pretendentovi/zarplata-v-konverti-diznajtesya-shho-vy-vtrachayete/>.
157. Чернявська О. В. Організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці України [Електронний ресурс] // автореф. дисер. на здоб. наук. ступ. доктора економ. наук: спец. 08.00.03 / О.В. Чернявська. – Київ, 2009. – Режим доступу: <http://dissertation.org.ua/080003/09covo>.
158. Гузар У.Є. Розвиток освіти і науки в регіонах України в контексті економіки знань: зб.наук.пр.( відп. ред.Є.І.Бойко) / У.Є. Гузар. – Львів: Ін-т регіон. дослід. НАН України, 2008. – Вип.5(73). – С.393-402.
159. Internet Usage in Europe // Internet world stats [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.internetworldstats.com/stats4.htm#europe>.
160. Богиня Д.П. Відчуження праці в системі чинників розвитку трудового менталітету [Електронний ресурс] / Д.П. Богиня. – Режим доступу: <http://www.politik.org.ua/vid/magcontent.php3?m=8&n=23&c=268>.
161. Коскін В. Український менталітет як засіб досягнення успіху / В.Коскін // Дзеркало тижня, 2008. – № 28 (707) 2.
162. Кесарчук Г.С. Теоретичні підходи до аналізу форм активізації трудового потенціалу [Електронний ресурс] / Г.С. Кесарчук. – Режим доступу: [http://www.nbuu.gov.ua/portal/natural/NVUU/Ekon/2009\\_28\\_1/statti/27.htm](http://www.nbuu.gov.ua/portal/natural/NVUU/Ekon/2009_28_1/statti/27.htm).
163. Вовк В. Перспектива для України. Тези до доктрини модернізації суспільства [Електронний ресурс] / В. Вовк. – Режим доступу: <http://online.km.ua/igs/perspekt.html#4>.

164. Дарченко Н. Д. Оцінка результативності діяльності і мотивація праці на машинобудівних підприємствах [Електронний ресурс]: десерт. канд. екон. наук: 08.06.01 / Н.Д. Дарченко. – Краматорськ, 2005. – 195 с. – Режим доступу: <http://www.lib.ua-ru.net/diss/cont/239570.html>.

165. Продуктивність праці: теоретичні основи, існуючі вітчизняні та зарубіжні методичні підходи, щодо її виміру (Інформаційно-аналітичний матеріал підготовлено Департаментом апарату ФПУ з питань економічного захисту) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2003%3A2010-03-25-14-30-38&catid=59%3A2009-07-30-20-02-19&Itemid=34&lang=uk](http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=2003%3A2010-03-25-14-30-38&catid=59%3A2009-07-30-20-02-19&Itemid=34&lang=uk).

166. Тимчасові методичні рекомендації розрахунку продуктивності праці в цілому в економіці та за видами економічної діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=v0916665-08>.

167. Продуктивність праці в Україні - одна з найнижчих у світі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrbiznes.com/news/business/67569.html>.

168. Дуда С.Т. Сучасні підходи до вивчення поняття продуктивності праці [Електронний ресурс] / С.Т. Дуда, А.І. Винницький. – Режим доступу: [http://www.nbuu.gov.ua/portal/chem\\_biol/nvnltu/15\\_5/340\\_Duda\\_15\\_5.pdf](http://www.nbuu.gov.ua/portal/chem_biol/nvnltu/15_5/340_Duda_15_5.pdf).

169. Міокова Г.І. Оцінка результативності праці і форми активізації її забезпечення: дис. канд. екон. наук: 08.06.01 / Г.І. Міокова.–Кіровоград, 2002.–219 с.

170. Благодетелева-Вовк С.Л. Підприємство в контексті розвитку та зростання постіндустріального суспільства [Електронний ресурс] / С.Л. Благодетелева-Вовк. – Режим доступу: <http://exsolver.narod.ru/Artical/Managem/postindust.html>.

171. Салл Д. Жизненный цикл и смена управленческих стереотипов / Д. Салл // Менеджмент і менеджер, 2005. – №11. – С. 12-19.

172. Прокопенко О.В. Екологізація інноваційної діяльності: мотиваційний підхід: монографія / О.В. Прокопенко. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2008. – 392 с.

173. Турова Т.В. Оцінка творчого потенціалу працівників машинобудівних підприємств сумської області в системі антикризового менеджменту персоналу [Електронний ресурс] / Т.В.Турова. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=131.77>

174. Забута Н.В. Формування суспільства знань у контексті соціальної безпеки країни [Електронний ресурс] / Н.В. Забута. – Режим доступу: <http://intkonf.org/zabuta-nv-formuvannya-suspilstva-znan-u-konteksti-sotsialnoi-bezpeki-krajini/>.

175. Кількість користувачів Інтернету в Україні досягла європейського рівня [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.bratstvo.info/bratstvo-text-18998.html>.

176. Макаров В.Л. Экономика знаний: Уроки для России [Електронний ресурс]/В.Л.Макаров.– Режим доступу: <http://www.cprf.info/library/reports/6853.shtml>.

177. Стеченко Д.М. Інноваційні форми регіонального розвитку: (навч. посібник) / Д.М. Стеченко. – К: Вища школа, 2002. – 254 с.

178. Офіційний сайт Європейської Комісії [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ec.europa.eu>.

179. Гузар У.Є. Трудова діяльність в економіці знань: підходи до оцінки впливу знаннєвих факторів / Л.К. Семів, У.Є. Гузар // Регіональна економіка. – 2011. - № 3 (61). – С. 131-140.

180. A sustainable perspective on the knowledge economy: A critique of Austrian and mainstream views [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.sciencedirect.com/science?\\_ob=ArticleURL&\\_udi=B6VDY-4JJGB9T](http://www.sciencedirect.com/science?_ob=ArticleURL&_udi=B6VDY-4JJGB9T).

181. Work Organisation and Restructuring in Knowledge Society [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.worksproject.be/Conference2/welcome.htm>.

182. Стратегічне управління [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.vuzlib.net/strat\\_upr/index.htm](http://www.vuzlib.net/strat_upr/index.htm).

183. Peter Nielsen. Innovation and Employment Dynamics [Електронний ресурс] / P. Nielsen. – Режим доступу: <http://www.statistics.gov.uk/events/EnterpriseMicroData/downloads/Thu8Papersiii.pdf>.

184. Understanding a changing world of work: A resource pack for union training on value chain restructuring [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.worksproject.be/Gen\\_project\\_results.htm](http://www.worksproject.be/Gen_project_results.htm).

185. Hielscher V. Die Unpntlichkeit der Arbeit. Individuelle Zeitarrangements in der Ambivalenz flexibler Arbeitszeit / V. Hielscher // Hartmut (Hg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. Frankfurt a.M./ New York, 2005. – S.286-303.

186. Riedmann A. European Establishment survey on working time and work-life balance – Overview report (eswt 2004 / 2005) / A. Riedmann [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/87/en/1/ef0687en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/87/en/1/ef0687en.pdf).

187. Delarue A. Organisatie in bedrijf. De resultaten van PASO in vogelvlucht. Panel Survey of Organizations in Flanders (PASO): Departement Sociologie / [Delarue A., De Winne S., Gryp S., Maes G. and others]. – Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Hoger Insituut voor de Arbeid, 2003. – 132 p.

188. Карпенко М. Освіта протягом життя: світовий досвід і українська практика. Аналітична записка [Електронний ресурс] / М. Карпенко. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/Monitor/March2010/07.htm>.

189. The Lifelong Learning Programme 2007-2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.lifelonglearningprogramme.org.uk>.

190. European Employment Observatory [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.eu-employment-observatory.net>.

191. Lundvall B.-Å. The University in the Learning Economy [Електронний ресурс] / B.-Å. Lundvall. – Режим доступу: [http://www.druid.dk/wp/pdf\\_files/02-06.pdf](http://www.druid.dk/wp/pdf_files/02-06.pdf).

192. Стратегія національної безпеки України від 12 лютого 2007 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=105%2F2007>.

193. Palpant C. European Employment Strategy. An Instrument of Convergence for the New Member States? [Електронний ресурс] / C. Palpant. – Режим доступу: [http://www.cmb.hu-berlin.de/cmb/\\_includeGLOBAL/\\_webscopeServiceSites/download.php?downloadID=89](http://www.cmb.hu-berlin.de/cmb/_includeGLOBAL/_webscopeServiceSites/download.php?downloadID=89).



194. Контуры инновационного развития мировой экономики: Прогноз на 2000–2015 гг. / [под ред. Дынкина А.А.]. – М. : Наука, 2000. – 143 с.
195. Федулова Л. Розвиток національної інноваційної системи України / Л. Федулова, М. Пашута // Економіка України, 2005. – №4.– С. 35–47.
196. Шарко М. Модель формування національної інноваційної системи України / М. Шарко // Економіка України, 2005. – №8. – С. 25–30
197. Економіка і організація інноваційної діяльності : [підруч. / під ред. проф. Волкова О.І., проф. Денисенка М.П.]. – К. : ВЦ «Професіонал», 2004. – 960 с.
198. Кузьменко О. Особливості національної інноваційної системи України [Електронний ресурс] / О. Кузьменко. – Режим доступу: [http://experts.in.ua:80/baza/analitic/index.php?ELEMENT\\_ID=11144&print=Y](http://experts.in.ua:80/baza/analitic/index.php?ELEMENT_ID=11144&print=Y).
199. Постанова Верховної Ради України від 27.06.2007 № 1244-V «Про рекомендації парламентських слухань на тему: «Національна інноваційна система України: проблеми формування та реалізації» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1244-16>.
200. Матюшенко І. Ю. Перспективи створення національної інноваційної системи в Україні [Електронний ресурс] / І. Матюшенко: матеріали XI міжнарод. науково-практ. конф. ("Проблеми і перспективи інноваційного розвитку економіки"), (11-16 вересня 2006 р.). – Алушта, 2006. – Режим доступу: [http://iee.org.ua/files/alushta/13-matyushenko-perspektyvy\\_stv.pdf](http://iee.org.ua/files/alushta/13-matyushenko-perspektyvy_stv.pdf).
201. Національна інноваційна система України: проблеми формування та реалізації [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://patent.km.ua/ukr/articles/i1119>.
202. Яремко Л.А. Національна інноваційна система та її формування в Україні / Л.А. Яремко // Формування ринкових відносин в Україні : [зб. наук. праць]. – К. : НДЕІ Мінекономіки України, 2007. – Вип.1. – С. 54–57.
203. Степко М.Ф. Болонський процес і навчання впродовж життя [Електронний ресурс] / М.Ф. Степко, Б.В. Клименко, Л.Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ. – Режим доступу: <http://www.kpi.kharkov.ua/Media/BOLONSK/Book.pdf>.

204. В Міносвіти обговорили Концепцію реформування освіти в Україні на період 2006-2010 років [Електронний ресурс] / Прес-служба МОН. – Режим доступу: [http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art\\_id=21211375](http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art_id=21211375).

205. Гирик Н. А. Ринок освітніх послуг і ринок праці України: проблема дисбалансу між попитом на робочу силу та її пропозицією [Електронний ресурс] / Н. А. Гирик. – Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/17\\_SSN\\_2007/Economics/22329.doc.htm](http://www.rusnauka.com/17_SSN_2007/Economics/22329.doc.htm).

206. Методичні рекомендації щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу від 04.10.2006 № 359 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1152.441.0>.

207. Залевська О. Чи буде Україна працювати більше? [Електронний ресурс] / О. Залевська. – Режим доступу: <http://jurblog.com.ua/2010/05/chi-bude-ukrayina-pratsyuvati-bilshe>.

208. Toffler A. The third wave / Toffler A. – N.Y. : Bantam Books, 1980. – 560 p.

209. Історія економічних учень : навч. посіб. / [Базилевич В.Д., Гражевська Н.І., Гайдай Т.В., Леоненко П. М., Нестеренко А. П.]. – К. : Знання, 2004. – 1300 с.

210. Lack of skilled workers threatens recovery [Електронний ресурс].-Режим доступу: <http://finance.yahoo.com/news/Lack-of-skilled-workers-rb-1457929627.html?x=0>.

211. В Україні очікують навали гастарбайтерів із «третього світу» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://project.ukrinform.ua/news/20347>.

212. Прогнози-2010: які спеціалісти будуть затребувані у наступному році? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mojazarplata.com.ua/ua/main/news/prognozy-2010>.

213. Інтернет-портал "Труд" Державної служби зайнятості України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://trud.gov.ua/control/ru#typeSearch=1&startPos=0>.

214. Іщук С. І. Промислові комплекси України. Наукові основи територіальної організації: навч. посіб./С. І. Іщук. – К.: Вид. Паливода А. В., 2003. – 248 с.
215. Данилишин Б. Чому в Україні спостерігається кадровий дефіцит? [Електронний ресурс] / Б. Данилишин. – Режим доступу: <http://www.rvps.kiev.ua/news.php?id=19>.
216. Обчислювальна техніка в Україні за 2009 рік [Електронний ресурс]/ Стат. бюлетень / Державний комітет статистики України. – Режим доступу: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/katalog/nauka\\_in/ot\\_09.zip](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/katalog/nauka_in/ot_09.zip).
217. Глобальная статистика украинского интернета. Июль 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://i.bigmir.net/index/UAnet\\_global\\_report\\_072010.pdf](http://i.bigmir.net/index/UAnet_global_report_072010.pdf).
218. Скробов А. Закон Мура [Електронний ресурс] / А. Скробов. – Режим доступу: <http://cs.usu.edu.ru/study/moore/>.
219. Timeline of operating systems [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://en.wikipedia.org/wiki/Timeline\\_of\\_operating\\_systems](http://en.wikipedia.org/wiki/Timeline_of_operating_systems).
220. Каплюк К. 10 найзатребуваніших професій в Україні восени [Електронний ресурс] / К. Каплюк. – Режим доступу: <http://life.pravda.com.ua/problem/4c7e2d2685cc9/>.
221. На ринку праці спостерігаються позитивні тенденції [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrinform.ua/ukr/order/?id=929565>.
222. Коняєва А. Аутсорсинг в Украине: вчера, сегодня, завтра [Електронний ресурс] / А. Коняєва // Менеджер по персоналу, 2005. – № 2. – Режим доступу: <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=481>.

Система індикаторів OECD, які відображають рівень розвитку сектору підвищеного попиту на знання, та їх відповідність показникам вітчизняної статистики\*

Система індикаторів OECD**	Показники вітчизняної статистики	Джерело інформації
1.Розвиток високотехнологічного сектора, його питома вага у продукції обробної промисловості та послугах; інноваційна активність	<p>1. винахідницька інноваційна активність регіону (кількість творців у розрахунку на 10 тис. населення)</p> <p>2.Кількість промислових підприємств, які займалися інноваційною діяльністю, од</p> <p>3. Кількість промислових підприємств, що впроваджували інновації, од.</p> <p>4. Кількість підприємств, що реалізовували інноваційну продукцію, одиниць</p>	<p>1.Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2008 р. Статистичний збірник. К: «Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України», 2009. – с.29</p> <p>2. Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2008 р. Статистичний збірник. К: «Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України», 2009. - с. 208.</p> <p>3 Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2008 р. Статистичний збірник. К: «Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України», 2009. - с.245</p> <p>4. Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2008 р. Статистичний збірник. К: «Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України», 2009. - с.262</p>

продовження Додатку А

<p>2.Розмір інвестицій в сектор знань (суспільний і приватний), включаючи витрати на вищу освіту, наукові дослідження і дослідно-конструкторські розробки, а також в розробку програмного забезпечення</p>	<p>1. Частка студентів ВНЗ, яків навчаються за рахунок державного бюджету, %</p> <p>2. Частка студентів ВНЗ, яків навчаються за рахунок фізичних осіб, %</p> <p>3. Обсяг наукових та науково-технічних робіт (фундаментальні дослідження), тис. грн.</p> <p>4. Обсяг наукових та науково-технічних робіт (прикладні дослідження), тис. грн.</p> <p>5. Обсяг наукових та науково-технічних робіт (науково-технічні розробки), тис. грн.</p> <p>6.Обсяг наукових та науково-технічних робіт (наукові послуги), тис. грн.</p>	<p>1. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2009/2010 навчального року. Статистичний бюлетень. Державний комітет статистики. – Київ, 2010. - с.26 ч.</p> <p>2. Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2008 р. Статистичний збірник. К: «Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України», 2009. - с.112.</p>
<p>3. Розробка і випуск інформаційного й комунікаційного обладнання, програмного продукту та послуг</p>		
<p>4. Зростання чисельності зайнятих у сфері науки та високих технологій</p>	<p>1.Кількість працівників наукових організацій, осіб</p>	<p>1. Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2008 р. Статистичний збірник. К: «Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України», 2009. – с.34</p>

5. Об'єм і структура венчурного капіталу, який поки що зберігає роль основного джерела фінансування нових високотехнологічних фірм		
6. Участь приватного капіталу у фінансуванні НДКР	1. Частина замовників (коштів підприємств, організацій України та іноземних держав) у загальному обсязі фінансування наукових та науково-технічних робіт, %	1. Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2008 р. Статистичний збірник. К: «Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України», 2009. – с.99
7. Структура витрат на НДКР за стадіями наукових досліджень	<p>1. Частина фундаментальних досліджень у загальному обсязі наукових та науково-технічних робіт, %</p> <p>2. Частина прикладних досліджень у загальному обсязі наукових та науково-технічних робіт, %</p> <p>3. Частина науково-технічних розробок у загальному обсязі наукових та науково-технічних робіт, %</p> <p>4. Частина наукових послуг у загальному обсязі наукових та науково-технічних робіт, %</p>	1 Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2008 р. Статистичний збірник. К: «Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України», 2009. – с.113

продовження Додатку А

8. Міжкраїнові потоки знань, а також міжнародна співпраця в галузі науки та інновацій	<p>1. Кількість виїздів наукових працівників за межі України (стажування, навчання, підвищення кваліфікації, викладацька робота, проведення наукових досліджень, осіб )</p> <p>2. Кількість виїздів наукових працівників за межі України з метою участі у міжнародних семінарах, конференціях, од.)</p> <p>3. Кількість науковців, які користувались грантом, осіб</p>	1. Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2008 р. Статистичний збірник. К: «Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України», 2009. – с .183
9. Посилення кооперації між фірмами, науково-дослідними організаціями й університетами		
10. Міжкраїновий обмін результатами винахідницькою діяльністю	1. Подано заявок на видачу охоронних документів до патентних відомств іноземних держав	1 Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2008р. Статистичний збірник. К: «Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України», 2009.с.298
11. Мобільність вчених та інженерів, особливо студентів, які виїжджають вчитися в інші країни	<p>1. Кількість виїздів наукових працівників за межі України (стажування, навчання, підвищення кваліфікації, викладацька робота, проведення наукових досліджень, осіб )</p> <p>2. Кількість іноземних громадян, які навчалися у ВНЗ III-IV рівнів акредитації, осіб</p>	<p>1. Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2008 р. Статистичний збірник. К: «Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України», 2009. – с .183</p> <p>2. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2009/2010 навчального року. Статистичний бюлетень. Державний комітет статистики. – Київ, 2010. - с.48</p>

продовження Додатку А

12. Збільшення об'єму фінансових операцій, в т.ч. прямих іноземних інвестицій	1.Обсяг прямих іноземних інвестицій, млн. грн.	Статистичний щорічник України 2008
13. Розповсюдження інформаційно-комп'ютерних технологій, широке використання персональних комп'ютерів	1.Кількість абонентів мобільного зв'язку, тис.  2. Кількість абонентів*** мережі Інтернет , тис. осіб	1. Глобальна статистика українського інтернету – Спосіб доступу: <a href="http://bigmir-internet.com.ua/">http://bigmir-internet.com.ua/</a>
14. Частка високотехнологічних галузей обробної промисловості і високотехнологічних послуг		
15. Рівень розвитку ринкових послуг з підвищеним попитом на знання	1.Кількість студентів ВНЗ I-IV рівнів, які навчаються за рахунок фізичних осіб, осіб (обсяг надання освітніх послуг)  2. Обсяг надання науково-технічних послуг, тис. грн	1. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2009/2010 навчального року. – с.26.  2. Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2008 р. Статистичний збірник. К: «Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України», 2009.- с.113
16. Зростання частки високотехнологічної продукції у товарообміні між країнами, позитивне сальдо провідних країн у торгівлі високотехнологічною продукцією	1.Кількість підприємств, що реалізували інноваційну продукцію за межі України, од.  2. Частка реалізованої інноваційної продукції за межі України, у % до загального обсягу реалізованої інноваційної продукції	1 Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2008 р. Статистичний збірник. К: «Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України», 2009. - с.280  2 Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2008 р. Статистичний збірник. К: «Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України», 2009. - с.280



17. Прискорене патентування результатів нових розробок і винаходів в сфері високих технологій	1. Інформація про патенти	
---	---------------------------	--

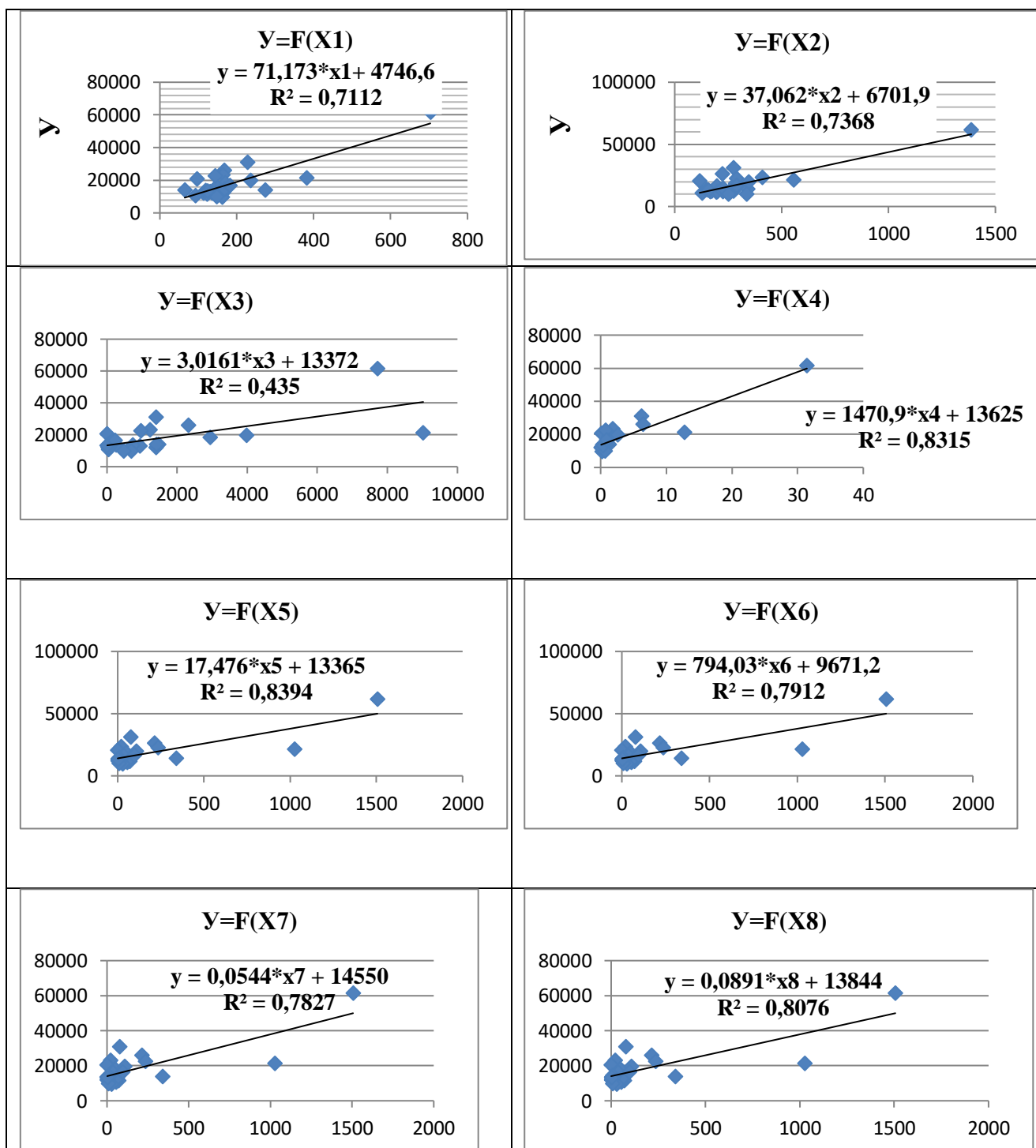
\* Джерело: розроблено автором на основі: [164].

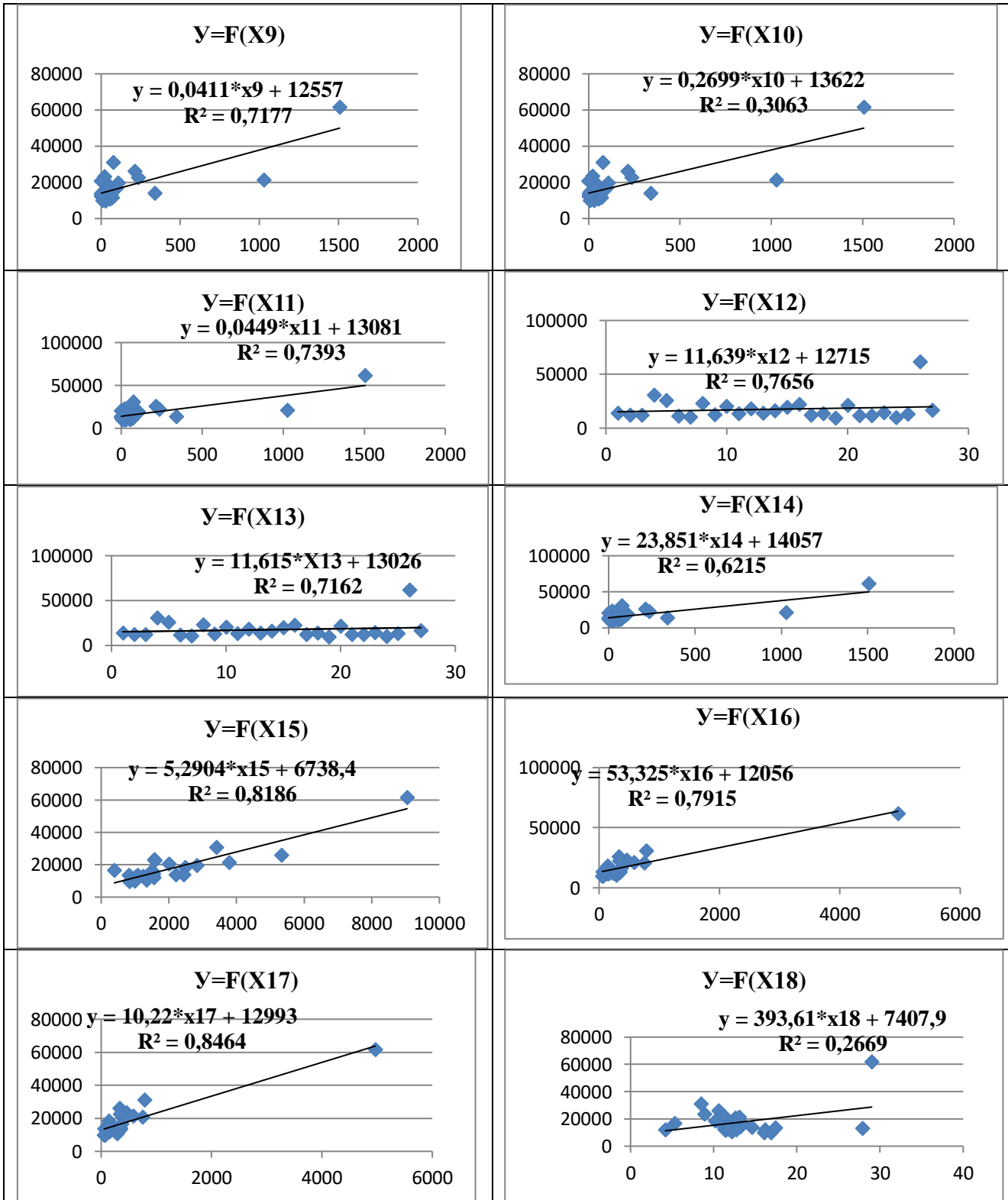
\*\*Країни, що входять в організацію економічної співпраці (ОЕСД): Австралія, Австрія, Бельгія, Великобританія, Угорщина, Німеччина, Греція, Данія, Ірландія, Ісландія, Іспанія, Італія, Канада, Корея, Люксембург, Мексика, Нідерланди, Нова Зеландія, Норвегія, Польща, Португалія, Словаччина, США, Туреччина, Фінляндія, Франція, Чехія, Швейцарія, Швеція, Японія. З них 15 країн входять в Європейський Союз: Австрія, Бельгія, Великобританія, Німеччина, Греція, Данія, Ірландія, Іспанія, Італія, Люксембург, Нідерланди, Португалія, Фінляндія, Франція, Швеція.

\*\*\* Абонент (від *abonner* — [фр. підписуватись](#)) — споживач послуг на підставі Договору:

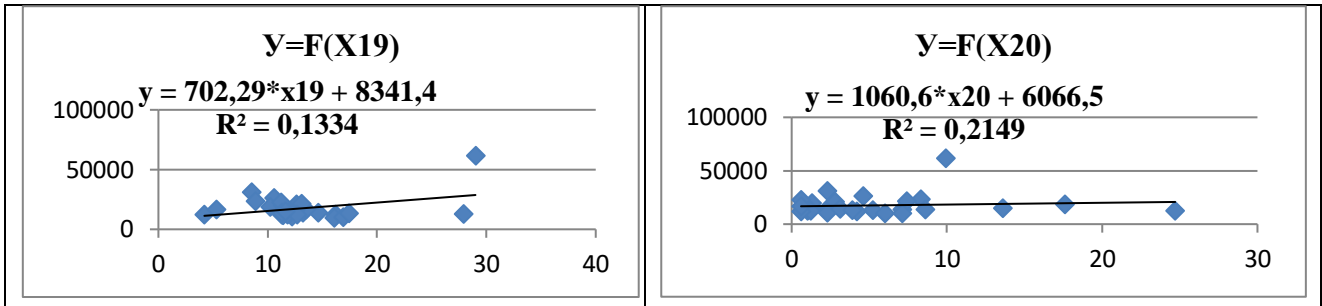
- фізична або [юридична особа](#), що уклала [договір](#) з [оператором](#) на надання послуг зв'язку, з виділенням йому унікального способу доступу до послуг зв'язку.
- споживач телекомунікаційних послуг, який отримує [телекомунікаційні послуги](#) на умовах договору з [підприємством зв'язку](#), котрий передбачає підключення [кінцевого обладнання](#), що перебуває в його власності або користуванні, до [телекомунікаційної мережі](#) (<http://uk.wikipedia.org/wiki/>)

Кореляційне поле зв'язку між результуючою змінною (ВРП на одну особу) та залежними змінними, які відображають стадії відтворення знань





продовження Додатку Б



Статистичні моделі, які описують зв'язок продуктивності праці (Y1, Y2) з відібраними показниками за етапами відтворення знань

Етапи	Показники	Фактор	Статистична оцінка
Виробництво та передача знань	Частка студентів ВНЗ, які навчаються за рахунок державного бюджету, осіб на 10 тис. населення	X1	$Y1 = 71,173 \cdot x1 + 4746,6$ $R^2 = 0,7112$  $Y2 = 13,64 \cdot x1 + 1785,5$ $R^2 = 0,5491$
	Частка студентів ВНЗ, які навчаються за рахунок фізичних осіб, осіб на 10 тис. населення	X2	$Y1 = 37,062 \cdot x2 + 6701,9$ $R^2 = 0,7368$  $Y2 = 6,5682 \cdot x2 + 2317,1$ $R^2 = 0,486$
	Кількість іноземних громадян, які навчалися у ВНЗ III-IV рівнів акредитації, осіб	X3	$Y1 = 3,0161 \cdot x3 + 13372$ $R^2 = 0,435$  $Y2 = 0,6212 \cdot x3 + 3378,2$ $R^2 = 0,3879$
	Кількість працівників наукових організацій, тис. осіб	X4	$Y1 = 1470,9 \cdot x4 + 13625$ $R^2 = 0,8315$  $Y2 = 0,2836 \cdot x4 + 3482,5$ $R^2 = 0,6495$
	Обсяг надання науково-технічних послуг, тис. грн.	X5	$Y1 = 17,476 \cdot x5 + 13365$ $R^2 = 0,8394$  $Y2 = 3,4097 \cdot x5 + 3422,6$ $R^2 = 0,6716$
	Обсяг надання освітніх послуг, к-ть студентів ВНЗ, тис. осіб	X6	$Y1 = 794,03 \cdot x6 + 9671,2$ $R^2 = 0,7912$  $Y2 = 155,02 \cdot x6 + 2700,8$ $R^2 = 0,6339$
	Частка фундаментальних досліджень, %	X7	$Y1 = 0,0544 \cdot x7 + 14550$ $R^2 = 0,7827$  $Y2 = 0,0099 \cdot x7 + 3695,2$ $R^2 = 0,5414$
	Частка прикладних досліджень, %	X8	$Y1 = 0,0891 \cdot x8 + 13844$ $R^2 = 0,8076$  $Y2 = 0,0166 \cdot x8 + 3548,5$ $R^2 = 0,5898$

Розповсюдження знань	Частка науково-технічних розробок, %	X9	$Y1 = 0,0411 \cdot x9 + 12557$ $R^2 = 0,7177$  $Y2 = 0,0088 \cdot x9 + 3162$ $R^2 = 0,701$
	Частка наукових послуг, %	X10	$Y1 = 0,2699 \cdot x10 + 13622$ $R^2 = 0,3063$  $Y2 = 0,0656 \cdot x10 + 3282,8$ $R^2 = 0,3805$
	Фінансування наукових та науково-технічних робіт за рахунок коштів підприємств, організацій України та іноземних держав, %	X11	$Y1 = 0,0449 \cdot x11 + 13081$ $R^2 = 0,7393$  $Y2 = 0,0092 \cdot x11 + 3318,7$ $R^2 = 0,6587$
	Кількість виїздів наукових працівників за межі України (стажування, навчання, підвищення кваліфікації, викладацька робота, проведення наукових досліджень, осіб )	X12	$Y1 = 11,639 \cdot x12 + 12715$ $R^2 = 0,7656$  $Y2 = 2,2859 \cdot x12 + 3284,1$ $R^2 = 0,6182$
	Кількість виїздів наукових працівників за межі України з метою участі у міжнародних семінарах, конференціях), од.	X13	$Y1 = 11,615 \cdot X13 + 13026$ $R^2 = 0,7162$  $Y2 = 2,1208 \cdot x13 + 3413,3$ $R^2 = 0,5019$
	Кількість науковців, які користувались грантом, осіб	X14	$Y1 = 23,851 \cdot x14 + 14057$ $R^2 = 0,6215$  $Y2 = 4,2881 \cdot x14 + 3611,4$ $R^2 = 0,4222$
	Кількість абонентів мобільного зв'язку, тис.	X15	$Y1 = 5,2904 \cdot x15 + 6738,4$ $R^2 = 0,8186$  $Y2 = 1,0648 \cdot x15 + 2062,8$ $R^2 = 0,697$
	Кількість абонентів мережі Інтернет , тис.	X16	$Y1 = 53,325 \cdot x16 + 12056$ $R^2 = 0,7915$  $Y2 = 10,593 \cdot x16 + 3147,5$ $R^2 = 0,6565$

продовження Додатку В

<b>Використання знань</b>	Обсяг прямих іноземних інвестицій на 1 особу, дол.	X17	$Y1 = 10,22 * x17 + 12993$ $R^2 = 0,8464$  $Y2 = 1,8737 * x17 + 3403,9$ $R^2 = 0,598$
	Винахідницька інноваційна активність регіону (кількість творців у розрахунку на 10 тис. населення)	X18	$Y1 = 393,61 * x18 + 7407,9$ $R^2 = 0,2669$  $Y2 = 86,223 * x18 + 2016,6$ $R^2 = 0,2692$
	Частка промислових підприємств, які займалися інноваційною діяльністю, %	X19	$y = 702,29 * x19 + 8341,4$ $R^2 = 0,1334$  $y = 91,294x + 3043,9$ $R^2 = 0,0474$
	Частка промислових підприємств, що впроваджували інновації, %	X20	$Y1 = 1060,6 * x20 + 6066,5$ $R^2 = 0,2149$  $Y2 = 151,24 * x20 + 2603,2$ $R^2 = 0,0918$

## Додаток Г

## Вихідні дані для оцінки виробництва і передачі знань як знанієвої складової продуктивності праці в Україні

Регіони	Валовий регіональний продукт на 1 особу, грн.		Виробництво і передача знань						
			Частка студентів ВНЗ, які навчаються за рахунок державного бюджету, на 10 тис. населення	Частка студентів ВНЗ, які навчаються за рахунок фізичних осіб, на 10 тис. населення	Кількість іноземних громадян, які навчалися у ВНЗ III-IV рівнів акредитації осіб	Кількість працівників наукових організацій (дослідників), тис. осіб	Обсяг надання науково-технічних послуг, тис. грн	Обсяг надання освітніх послуг, к-ть студентів ВНЗ, тис. осіб	Частка фундаментальних досліджень у загальному обсязі наукових та науково-технічних робіт, %
	У1	У2	Х1	Х2	Х3	Х4	Х5	Х6	Х7
АР Крим	13898	3324	64,50	199,71	1475	1,299	131413	60,412	28,9
Вінницька	12061	2902	112,93	166,12	1402	0,512	41754	51,563	15,0
Волинська	12340	2629	125,11	173,41	24	0,201	12396,5	34,72	11,8
Дніпропетровська	30918	10050	227,90	273,79	1396	6,179	634560,6	176,835	9,8
Донецька	26028	5831	167,14	221,84	2320	6,458	395410,7	181,274	13,8
Житомирська	11545	3060	123,28	195,15	46	0,242	16805,5	45,12	25,6
Закарпатська	10626	2174	91,96	128,92	49	0,484	15207,1	28,511	59,7
Запорізька	23232	5210	163,90	409,61	1229	1,823	351585,5	107,323	2,1
Івано - Франківська	12940	2885	130,77	259,73	937	0,462	44728,2	56,278	6,4
Київська	20593	5560	96,16	116,70	4	1,65	136368,9	39,355	23,8
Кіровоградська	13515	3969	119,19	148,46	260	0,278	20358,3	29,86	3,3
Луганська	18338	4710	170,58	284,51	2942	1,182	85271	109,125	6,2
Львівська	13902	2987	273,74	342,01	1409	3,63	252888,1	162,632	29,8
Миколаївська	16175	3948	147,19	197,11	153	1,014	20914,7	44,024	46,7
Одеська	19638	5811	235,50	345,05	3987	2,569	154047,5	142,892	26,2
Полтавська	22476	3976	143,65	289,03	965	0,759	41583,8	68,404	16,5



продовження Додатку Г

Рівненська	12217	2522	164,21	273,85	29	0,192	12465,5	52,757	13,8
Сумська	13622	3373	159,76	274,82	730	0,811	101173,3	54,53	6,6
Тернопільська	9688	2178	161,63	335,56	692	0,196	12889,7	58,575	13,9
Харківська	21294	5649	381,23	556,75	9022	12,761	1130481,9	267,503	19,9
Херсонська	11944	3822	145,41	199,40	69	0,581	29570,5	39,473	35,0
Хмельницька	11932	2832	136,25	224,88	39	0,077	7776,1	52,373	13,1
Черкаська	14581	4250	169,21	224,02	65	0,583	46756,6	54,578	21,0
Чернівецька	9771	2402	148,37	250,32	481	0,699	24517,5	127,901	31,7
Чернігівська	13213	3132	123,88	157,40	2	0,379	28902	33,904	14,3
м. Київ	61592	11797	703,28	1387,18	7711	31,417	2640688,8	590,644	32,6
м. Севастополь	16592	3324	181,87	289,69	236	0,917	121395,8	18,87	15,2

Регіони	Виробництво і передача знань			
	Частка прикладних досліджень у загальному обсязі наукових та науково-технічних робіт, %	Частка науково-технічних розробок у загальному обсязі наукових та науково-технічних робіт, %	Частка наукових послуг у загальному обсязі наукових та науково-технічних робіт, %	Частка замовників (коштів підприємств, організацій України та іноземних держав) у загальному обсязі фінансування наукових та науково-технічних робіт, %
	X8	X9	X10	X11
АР Крим	20,5	38,4		39,0
Вінницька	19,6	62,2	3,2	42,5
Волинська	37,3	45,2	5,7	34,8
Дніпропетровська	9,1	74,0	7,1	55,5
Донецька	13,7	57,5	15,0	44,0
Житомирська	35,9	16,4	22,1	10,1
Закарпатська	21,2	16,5	2,6	1,1
Запорізька	5,0	87,5	5,4	91,1
Івано - Франківська	6,4	50,4	36,8	68,3
Київська	37,8	34,1	4,3	10,2
Кіровоградська	13,0	80,0	3,6	5,5

продовження Додатку Г

Луганська	20,2	68,0	5,6	54,1
Львівська	16,4	45,1	8,6	39,4
Миколаївська	45,3	4,3	43,2	57,8
Одеська	24,9	30,6	18,2	27,5
Полтавська	16,0	41,2	26,3	32,0
Рівненська	36,0	36,3	13,9	35,8
Сумська	5,7	85,3	2,4	24,1
Тернопільська	26,0	57,8	2,2	33,7
Харківська	15,1	57,4	7,6	56,0
Херсонська	30,0	32,1	2,9	7,7
Хмельницька	59,6	38,1	0,7	4,0
Черкаська	31,5	44,3	3,2	16,0
Чернівецька	57,6	8,9	1,8	35,5
Чернігівська	53,3	23,1	9,3	11,8
м. Київ	20,1	31,9	1,5	34,7
м. Севастополь	8,7	62,7	13,4	59,6

Регіони	Розповсюдження знань				
	Кількість виїздів наукових працівників за межі України (стажування, навчання, підвищення кваліфікації, викладацька робота, проведення наукових досліджень), осіб	Кількість виїздів наукових працівників за межі України з метою участі у міжнародних семінарах, конференціях), од.	Кількість науковців, які користувались грантом, осіб	Кількість абонентів мобільного зв'язку, тис.	Кількість абонентів мережі Інтернет, тис.
	X12	X13	X14	X15	X16
АР Крим	227	171	25	2208,3	58,5
Вінницька	40	117	10	1556,3	66,2
Волинська	38	108	4	1052,8	34,8

продовження Додатку Г

Дніпропетровська	1121	374	76	3410,3	207,4
Донецька	622	653	214	5336,8	138,3
Житомирська	32	64	70	1369,1	30,5
Закарпатська	109	194	54	1338,2	25,0
Запорізька	501	330	20	1571,2	84,9
Івано - Франківська	150	93	61	1240,7	25,2
Київська	64	66	0	2003,3	41,5
Кіровоградська	28	31	4	820,3	22,0
Луганська	209	194	48	2491,2	41,9
Львівська	1247	1083	340	2446,4	125,6
Миколаївська	128	109	36	1505,9	57,4
Одеська	302	494	107	2828,6	400,9
Полтавська	250	99	235	1586,2	63,5
Рівненська	25	49	3	1017,6	34,1
Сумська	156	108	1	1088,6	46,3
Тернопільська	50	144	28	840,2	36,1
Харківська	1777	1606	1027	3788,4	192,4
Херсонська	75	88	4	1318,8	42,2
Хмельницька	94	125	3	1005,3	46,1
Черкаська	177	130	8	1545,8	36,2
Чернівецька	98	218	8	1003,7	24,0
Чернігівська	45	154	2	1527,0	32,0
м. Київ	3633	3702	1506	9043,0	857,3
м. Севастополь	90	84	95	389,2	26,8

продовження Додатку Г

Регіони	Використання знань			
	Обсяг прямих іноземних інвестицій на 1 особу, дол.	Винахідницька інноваційна активність регіону (кількість творців у розрахунку на 10 тис. населення)	Частка промислових підприємств, які займалися інноваційною діяльністю, %	Частка промислових підприємств, що впроваджували інновації, %
	X17	X18	X19	X20
АР Крим	324,9	24,6	13,2	9,9
Вінницька	97,5	31,1	16,2	14,3
Волинська	260,4	9,1	11,3	10,4
Дніпропетровська	789,3	39,1	8,5	7,0
Донецька	334,5	51,3	10,6	9,4
Житомирська	136,4	15,3	11,4	11,1
Закарпатська	287,4	9,9	12,2	10,2
Запорізька	460,3	46,6	8,9	8,6
Івано - Франківська	348,6	42,0	27,9	22,1
Київська	755,6	12,5	12,6	10,0
Кіровоградська	62,1	18,2	14,6	11,2
Луганська	143,6	28,2	10,2	9,9
Львівська	350,5	29,2	12,1	8,5
Миколаївська	134,9	20,7	13,5	6,4
Одеська	407,8	19,9	11,4	9,8
Полтавська	341,2	28,9	11,2	8,3
Рівненська	236,5	14,2	11,8	11,8
Сумська	133,0	24,7	11,3	10,5
Тернопільська	53,6	21,9	16,1	13,1
Харківська	579,8	61,3	13,1	11,5
Херсонська	158,8	19,5	12,7	9,1
Хмельницька	102,3	11,0	4,2	3,9
Черкаська	128,7	18,5	11,6	10,7
Чернівецька	66,7	17,5	16,9	11,9

продовження Додатку Г

Чернігівська	84,3	13,5	17,4	12,0
м. Київ	4965,5	41,9	29	26,2
м. Севастополь	375,3	27,2	5,3	5,3