

Секція 22. Економіка труда и управление персоналом.

ГУЗАР У.Є.

кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри економіки
та управління персоналом
Львівський інститут банківської справи
Університету банківської справи
Національного банку України (м.Київ)
м.Львів, Україна

СУЧАСНІ ВИМОГИ ДО ЗДІЙСНЕННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Перехід суспільства та економіки держави на якісно новий рівень знанневого розвитку сьогодні висуває все вищі стандарти до трудової діяльності індивідів, оскільки в умовах розвитку євро інтеграційних процесів виробнича діяльність, діяльність з надання послуг, які не опираються на нові знання, стають нежиттєздатними та не в змозі відповідати новим умовам.

Аналіз компетенцій у трудовій діяльності, якими повинен володіти працівник для повноцінного задоволення своїх потреб (духовних та фізичних) та інноваційного розвитку економічної системи допоможе охарактеризувати основні вимоги економіки знань до здійснення ефективної трудової діяльності (рис.1.1).

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 опановувати технологіями й способами, що дозволяють це зробити.



Рис. 1.1. Вимоги до трудової діяльності в умовах економіки знань

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.

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 [1].

Сьогодні 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 [2, 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.

Не менш важливою вимогою економіки знань є 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. 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.

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.

Перевагою трудової діяльності в умовах знаннєвого 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 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.

Таким чином, 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.

Список використаної літератури:

1. Черненко В. Інноваційна праця та мотиваційні основи її розвитку/ В.Черненко // „Україна: аспекти праці”. – Київ, 2007. – № 6. – С. 30-34.
2. Богоявленська Ю.В. Економіка та менеджмент праці: Навчальний посібник / Ю.В.Богоявленська, Є.І.Ходаківський. – К.: Кондор, 2005. – 332 с.