

концепції управління інтелектуальним капиталом; названі принципи управління інтелектуальним капиталом. Предоставлені основні рекомендації по використанню концепції управління інтелектуальним капиталом організації і визначенні її в якості сучасного ведучого фактора конкурентоспособності організації. Визначені основні напрями розвитку інтелектуального капіталу як конкурентного переваги організації через призму його структури; описані критерії, якими повинні відповідати інтелектуальні ресурси організації для досягнення стійких конкурентних переваг; описані відповідні умови для забезпечення ефективного розвитку інтелектуального капіталу як одного з головних ресурсів організації.

Ключеві слова: технології управління інтелектуальним капиталом, концепція управління інтелектуальним капиталом, знання як конкурентне перевага, інтелектуальний капитал як ресурс організації.

Bekh Y. V. The role of intellectual capital in the formation of competitiveness of the organization.

The role of knowledge in the competition; discloses tools and methods of intellectual capital management; The problems in the construction of systems of management of intellectual capital; submitted content objectives and purpose of the concept of intellectual capital management; These principles of intellectual capital management. Courtesy of the main recommendations for the use of the concept of intellectual capital management organization and identify it as a key factor in the competitiveness of the modern organization. The main directions of development of the intellectual capital of the organization as a competitive advantage through the prism of its structure; outlines the criteria that must comply with the intellectual resources of the organization to achieve sustainable competitive advantage; describes the appropriate conditions for the effective development of intellectual capital as one of the main resources of the organization.

Keywords: Technology management of intellectual capital, the concept of intellectual capital management, knowledge as a competitive advantage and intellectual capital as a resource organization.

Чернова Л. П.

**УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ НАСЕЛЕННЯ
В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ**

Проаналізовано процес управління трудовим потенціалом населення в умовах європейської інтеграції України. Зроблено висновок про те, що особливої уваги сучасних управлінців та організаторів виробництва

потребує проблема модернізації регіональних систем управління трудовим потенціалом населення.

Ключові слова: управління трудовим потенціалом, соціально-економічний розвиток, виробництво, регіональна економіка.

У сучасних ринкових умовах проблема планування регіонального соціально-економічного розвитку набуває загальнодержавного значення. У цьому процесі особливу роль займає дослідження трудового потенціалу населення. Від'ємний демографічний приріст, нестабільність структури зайнятості населення об'єктивно зумовлюють необхідність вироблення якісно нових підходів в управлінні трудовим потенціалом, адже створення оптимальних умов відтворення конкурентоспроможного трудового потенціалу створює реальні можливості для розвитку регіональної економіки.

Розкриттю особливостей управління трудовим потенціалом населення присвячено наукові дослідження таких авторів, Ю.А. Афонін, М. Бухалков, С. Бухонова, С. Рекуненко, І. Цветкова та ін. У пропонованій статті автор намагається дослідити вияви цих особливостей в умовах європейської інтеграції, що й визначає актуальність цієї публікації.

Метою статті є аналіз управлінських підходів трудовим потенціалом населення в умовах європейської інтеграції України.

Трудовий потенціал є одним із найважливіших складників людського потенціалу та виступає головним чинником інноваційного оновлення суспільства та соціально-економічного розвитку держави.

Ефективний розвиток трудового потенціалу, безумовно, передбачає зростання добробуту населення. Задля цього одним із завдань, які стоять перед сучасними управлінцями, є поліпшення якості трудового потенціалу, удосконалення системи підготовки та підвищення кваліфікації працівників, сприяння розвитку їхніх професійних навичок, забезпечення можливостей задля відновлення його фізичних та інтелектуальних можливостей. Незважаючи на це, в умовах соціально-економічної нестабільності і посиленого впливу кризових чинників на суспільний розвиток, процеси розвитку трудового потенціалу інколи поєднуються з його неналежним використанням та поступовою маргіналізацією.

Розвиток трудового потенціалу передбачає наявність якісних змін у його структурі, що розгортаються з урахуванням потреб економіки. Своєю чергою, це дозволяє підвищити конкурентоспроможність трудового потенціалу та ефективність його використання в економіці.

У науковій літературі усталеним є твердження про те, що розвиток трудового потенціалу є цілеспрямованим, планомірно здійснюваним процесом формування нових якостей і властивостей працівників, необхідних для досягнення тактичних і стратегічних цілей підприємства з використанням технологій навчання, підвищення кваліфікації, формування резерву, управління кар'єрою, соціального й особистісного розвитку, управління трудовою мотивацією стимулювання персоналу, розвитку трудової і творчої активності працівників [6, 77].

Сучасні науковці й фахівці-практики у сфері управлінської діяльності вважають, що розвиток трудового потенціалу є багатовимірним і полікомпонентним процесом, на який здійснюють вплив низка чинників: демографічних, соціально-економічних, соціально-психологічних, техніко-технологічних і організаційних, інформаційно-комунікативних, галузевих, екологічних, політичних та ін. Зокрема, П. Алієва [1] пропонує визначити їхню сутність таким чином:

- демографічні чинники поділяються на кількісні та якісні, що впливають на формування трудового потенціалу. Кількісні чинники детерміновані демографічною ситуацією, що склалася у державі та її регіонах. Демографічні процеси впливають на формування трудового потенціалу за допомогою приросту населення і зміни його статевікового складу. Поряд із цим вікова структура населення впливає на економічне навантаження працездатної частини населення, мобільність населення, рівень суспільної продуктивності праці, на освітню структуру, професійно-кваліфікаційну структуру тощо. Важливу роль також відіграють міграційні процеси. Демографічні чинники включають якісну характеристику трудового потенціалу, фізичну, інтелектуальну та соціально-економічну складові, різні вікові групи;

- соціально-економічні чинники безпосередньо на формування, використання й розвиток трудового потенціалу. Вони характеризуються рівнем інвестиційної активності в регіонах, динамікою темпів інфляції, фінансово-кредитною, податковою політикою, законодавчою базою у сфері праці тощо;

- соціально-психологічні чинники впливають на ставлення працівників до трудової діяльності, соціально-психологічний клімат у колективі, задоволеність працею і відіграють визначальну роль при формуванні якісних характеристик трудового потенціалу та його ефективного використання;

- техніко-технологічні та організаційні чинники впливають на трудовий потенціал шляхом зміни обсягу й змісту реалізованих функцій і продуктивності праці. Вони мають вирішальне значення при формуванні, використанні та розвитку трудового потенціалу, оскільки спеціалізація і масштаб виробництва, рівень його технічної оснащеності, прогресивність технологічних процесів визначають чисельність і склад персоналу, конкретні вимоги до нього (наявність професії, кваліфікації, досвіду роботи тощо). До цієї групи чинників належать умови праці, що склалися на підприємстві, система управління персоналом, яка вказує на забезпеченість підприємства кадрами, адаптацію та подальший розвиток трудового потенціалу персоналу тощо;

- інформаційно-комунікативні чинники сприяють прискореному ухваленню управлінських рішень, гнучкості реакції, тобто можливості бачити більше шляхів вирішення проблеми, у тому числі й на перспективу. Від навичок ключових працівників сприймати із зовнішнього середовища потрібні інформаційні сигнали, обробляти і генерувати конкурентоспроможне управлінське рішення безпосередньо залежить вартісна оцінка трудового потенціалу персоналу;

- галузеві чинники встановлюють зовнішні умови діяльності підприємства і містять, переважно, характеристику галузі з точки зору її специфіки, темпів розвитку, фондоозброєності праці. Істотний вплив на розвиток трудового потенціалу здійснюють середньогалузева заробітна плата, система пільг, що надаються за роботу у цій галузі, а також престиж галузі та галузева мобільність;

- екологічні чинники характеризуються кліматичними особливостями, наявністю й розробкою природних ресурсів, природною родючістю ґрунтів, ступенем освоєння території та ін. [1].

Врахування цих груп чинників є необхідним для найбільш ефективного залучення, закріплення та використання усіх категорій трудових ресурсів, що мають істотне значення для подальшого розвитку трудового потенціалу.

Управління трудовим потенціалом населення передбачає якісну і кількісну підготовку фахівців відповідно до потреб різних галузей народного господарства й забезпечення їхньої ефективної зайнятості. Комплексний підхід управління процесами формування, розвитку й використання трудового потенціалу передбачає створення належних умов для суб'єктів господарювання задля збереження й накопичення якісного і кількісного трудового потенціалу [5, 163].

Зважаючи на це, перехід до соціально орієнтованої ринкової економіки має забезпечувати ефективне використання трудових ресурсів держави. В умовах демократизації суспільних відносин і наближення українських реалій до європейських стандартів актуальним завданням є створення соціально орієнтованого ринку праці, характерними рисами якого неодмінно мають стати:

- неухильне дотримання соціальних прав;
- надання працівникам гарантій щодо належної оплати праці;
- розробка і реалізація заходів, спрямованих на мінімізацію соціально негативних наслідків безробіття;
- створення і підтримка комплексу соціальних послуг для підготовки людини до трудової діяльності [7, 42].

Запорукою результативних ринкових перетворень, безумовно, є всебічне розкриття творчих і трудових здібностей людини та створення умов для їхньої реалізації. Через це, ефективність системи господарювання визначається не лише наявністю природних ресурсів, а й напрямками реалізації трудового потенціалу населення і умовами його безперервного відтворення.

Відтворення трудового потенціалу є складним процесом, що передбачає постійне вдосконалення індивідуальних характеристик кожного працівника, а саме: підвищення рівня освіти, ділової культури, професійних навичок тощо. Визначаючи ефективні напрямки управління трудовим потенціалом, суспільство не лише забезпечує власне відтворення, але й закладає базу для свого вдосконалення.

В умовах економічної нестабільності актуалізується необхідність формування цілісної системи управління трудовим потенціалом, розробки механізмів її організації та функціонування. Ця система, на наш погляд, повинна мати багаторівневу структуру, що забезпечить ефективність її функціонування. Зокрема, на регіональному рівні мають визначатись завдання щодо формування структури трудового потенціалу регіону. Міжрегіональний рівень передбачає регулювання процесів трудової міграції з метою досягнення оптимальності розміщення трудових ресурсів. На всеукраїнському рівні необхідно забезпечувати координацію наявних регіональних ринків праці з метою ефективного розподілу трудових ресурсів та їхнього використання.

Окреслене вище дає підстави стверджувати, що в умовах європейської інтеграції України особливої уваги сучасних управлінців та організаторів виробництва потребує проблема модернізації регіональних систем управління трудовим потенціалом населення.

Базовим елементом формування й оновлення трудового потенціалу є створення комплексу умов, що забезпечують ефективне розкриття трудових і творчих здібностей індивіда. Це, безумовно, сприятиме збереженню й накопиченню трудового потенціалу регіону, розв'язанню проблем бідності, безробіття, забезпечить зниження соціального напруження задля налагодження конструктивної співпраці між усіма суб'єктами ринкових відносин.

Перспективним напрямом подальших досліджень автор вважає розкриття особливостей управління трудовими ресурсами в Україні на регіональному рівні.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Алиева П. Р.* Факторы развития национального трудового потенциала [Электронный ресурс] // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 5. – Режим доступа : www.science-education.ru/119-14994.
2. *Афонин Ю. А.* Социальный менеджмент. / Ю.А. Афонин, А.П. Жабин, А.С. Панкратов. – М. : Изд-во МГУ, 2004. – 320 с.
3. *Бухалков М. И.* Управление персоналом: развитие трудового потенциала : учеб. пособие. – М. : Инфра-М, 2009. – 192 с.
4. *Бухонова С. М.* Теоретические и методические основы экономической оценки трудового потенциала Текст. : ч. 1 / С.М. Бухонова, Ю.А. Дорошенко // Рос. предпринимательство. 2004. – № 5. – С. 68-73.
5. *Рекуненко С. Н.* Актуальные проблемы развития трудового потенциала Украины // Вісник СевНТУ. – Севастополь: Вид-во Севастоп. нац. техн. ун-ту, 2011. – Вип. 116. – Економіка і фінанси. – С. 163-167.
6. *Трункина Л. В., Крумина К. В.* Управление трудовым потенциалом: информационно-коммуникационный аспект // Российское предпринимательство. – 2012. – № 17 (215). – С. 72-77.
7. *Цветкова И. И.* Основные принципы развития трудового потенциала региона // Экономика и управление. – № 3. – 2012. – С. 41 – 46.

***Чернова Л. П.* Управление трудовым потенциалом населения в условиях европейской интеграции Украины.**

Проанализирован процесс управления трудовым потенциалом населения в условиях европейской интеграции Украины. Сделан вывод о том, что особого внимания современных управленцев и организаторов производства требует проблема модернизации региональных систем управления трудовым потенциалом населения.

Ключевые слова: управление трудовым потенциалом, социально-экономическое развитие, производство, региональная экономика.

Chernova L. P. Office employment potential in terms of population Ukraine's European integration.

The process of labor potential of the population in terms of European integration of Ukraine. It is concluded that the special attention of modern managers and organizers of production problem requires modernization of regional systems of labor potential of the population.

Keywords: Human potential social and economic development, manufacture, regional economy.

Нестерова М. О.

КОГНІТИВІСТИКА ТА СОЦІАЛЬНА КАРТИНА СВІТУ

У статті розглянута проблема побудови соціальної картини світу з точки зору когнітивного підходу. Дослідження когнітивних процесів дозволяє з'ясувати причини складності моделювання власної картини соціальної реальності, що призводить до ірраціональності поведінки. Розкрито основні проблеми побудови соціальної картини світу та її узгодження із загальнонауковою картиною світу. Окреслено концепцію енактивізму як перспективний напрямок вдосконалення когнітивних стратегій у побудові соціальної картини світу.

Ключові слова: еволюціонізм, енактивізм, когнітивістика, соціальна картина світу, соціальна реальність.

Проблема побудови соціальної картини світу актуалізується останнім часом все більше, оскільки випадки та наслідки порушення раціональності людської поведінки стають одними з найпоширеніших та найскладніших у навколишній соціальній реальності. Згідно з останніми досягненнями когнітивної науки існують певні причини такого явища, які вже можна дослідити не тільки на рівні філософських спостережень та узагальнень, а й на науково-дослідницькому рівні. Але це потребує узгодження із принципами побудови загальнонаукової картини світу, принципами наукового пізнання. Отже, актуалізована потреба в пошуку методологічного підґрунтя процесу побудови соціальної картини світу та його імплементації із сфери сучасної науки в простір соціальної реальності.

Сучасні тенденції наукового знання виражаються в прагненні побудувати загальнонаукову картину світу. На постнекласичній стадії сучасної науки створені всі передумови для здійснення цієї єдності,