
II. ЕКОНОМІКА, ОРГАНІЗАЦІЯ І УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

УДК 338.47(075.8)

МОТИВАЦІЙНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ

А. М. ШТАНГРЕТ, доктор економічних наук
(Львівська академія друкарства)

***Анотація.** В умовах активного розвитку в країнах Європейського Союзу й Північної Америки нової економіки – «економіки знань», основними ресурсами якої стали інформація та знання, значно зростає роль людини як генератора нових знань, а відтак, набуває першочергової пріоритетності дослідження мотиваційних аспектів, застосування яких повинно сприяти зростанню людського капіталу. Мета статті – обґрунтувати необхідні зміни в мотивації персоналу підприємства в умовах розвитку економіки знань. Охарактеризовано ключові ознаки економіки знань, визначено базові складові людського капіталу в умовах розвитку економіки знань, доведено пріоритетність стимулювання до використання читацьких комунікацій, окреслено сутність необхідних змін у мотивації працівників підприємства. В управлінні персоналом в умовах розвитку економіки знань слід вносити зміни в процес мотивації через стимулювання більш активного використання читацьких комунікацій із метою зростання людського капіталу, що сприяє задоволенню потреб кожного працівника та більш ефективному використанню кадрового потенціалу підприємства.*

***Ключові слова:** економіка знань, людський капітал, інформація, знання, мотивація.*

Термін «економіка знань», або «економіка, заснована на знаннях», (у прямому перекладі з англійської «knowledge-based economy») широко розповсюдився наприкінці 90-х рр. XX ст. і пов'язаний у значній мірі із установленням нових пріоритетів у політиці й економіці країн Європейського Союзу й Північної Америки.

На цьому етапі розвитку цивілізації економіка знань відрізняється від класичної стандартної економіки, насамперед істотною змі-

ною філософії: якщо раніше економіка знань була важливим, але не головним елементом світової економіки, то зараз вона набуває все більшого значення. Знову стає актуальним вислів англійського філософа Френсіса Бекона «Знання – сила».

Україна сьогодні робить лише перші не-сміливі кроки на шляху до економіки знань, володіючи, з одного боку, високорозвиненим інтелектуальним потенціалом, спроможним ефективно розв'язувати інноваційні пробле-

ми, вирішувати актуальні питання сучасного розвитку, але, попри це, не використовуючи його у повній мірі, ігнорує потребу його розвитку та примноження.

Питання формування «контурів» економіки знань, особливостей властивого їй господарського механізму та механізму відтворення знання відображені у працях вітчизняних і закордонних авторів: О. Антипіної, І. Астахової, С. Архієреєвої, А. Варшавського, Ю. Васильчука, Е. Вильховченко, В. Гейця, Дж. Гелбрейта, Г. Григоряна, П. Друкера, Г. Задорожного, В. Іноземцева, Р. Інлегарта, М. Кіма, М. Меллуна, Т. Сакайя, В. Семиноженка, В. Стюпіна, Е. Тоффлера, Ф. Фукуями, А. Чухно, Л. Едвінссона та ін. Питаннями мотивації праці займалися, зокрема А. Маслоу, Д. МакГрегор, П. Армстронг, А. Кібанов, І. Баткаєва, О. Мітрофанова, М. Ловчева, Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Снідерман та ін.

Мета статті – обґрунтувати необхідні зміни в мотивації персоналу підприємства в умовах розвитку економіки знань.

Теоретичне обґрунтування суті економіки знань безпосередньо пов'язане не лише з двома визначальними категоріями – інформацією і знаннями, але і з трактуваннями та роллю, яку вони почали відігравати в процесі створення новітньої продукції. У «Філософському енциклопедичному словнику» дається таке визначення: «Знання – перевірений практикою результат пізнання дійсності, правильне її відображення в мисленні людини; володіння досвідом і розумінням, що є правильними й у суб'єктивному, і в об'єктивному відношеннях, на підставі яких можна побудувати судження та висновки, що здаються досить надійними для того, щоб розглядатися як знання» [1].

Усебічне дослідження дозволило визначити перелік ключових особливостей економіки знань, які притаманні для розвинутих країн світу (рис. 1).

Узагальнення теоретичного матеріалу дозволило визначити, що в процесі формування та розвитку економіки знань, знання сприяють [3]:



Рис. 1. Узагальнена характеристика ключових ознак економіки знань

- становленню і розвитку особистості, яка має знання (освітні знання);
- зростанню інтелектуального рівня особистості, що дає змогу їй виконувати будь-яку роботу більш раціонально, докладаючи менше зусиль;
- застосування наукових підходів до виконання своїх функцій;
- об'єднання творчої праці певної кількості працівників із високим рівнем інтелектуального розвитку для створення інновацій;
- створенню нових продуктів на основі більш ефективного використання лімітованих природних ресурсів;
- задоволенню інтересів кожної особистості та людського суспільства в загальному;
- забезпеченню необхідного рівня безпеки та сталого економічного розвитку.

Формування та ефективне використання знань пов'язано із людиною, тобто найбільш вагомими ресурсом економіки знань є людський капітал, який, ґрунтуючись на систематичному генеруванні нових знань, стимулює та забезпечує розвиток новітніх технологій, які сприяють розвитку соціальної, економічної, гуманітарної, культурної та інших сфер суспільного життя. На сучасному етапі розвитку – активному розвитку економіки знань – людський капітал виконує функцію рушійної сили суспільного прогресу, а відтак, потребує особливої уваги на усіх рівнях управління.

Узагальнюючи результати теоретичного дослідження та враховуючи пріоритети та завдання людського капіталу в процесі розвитку економіки знань, на нашу думку, він повинен характеризуватися такими основними параметрами (рис. 2):

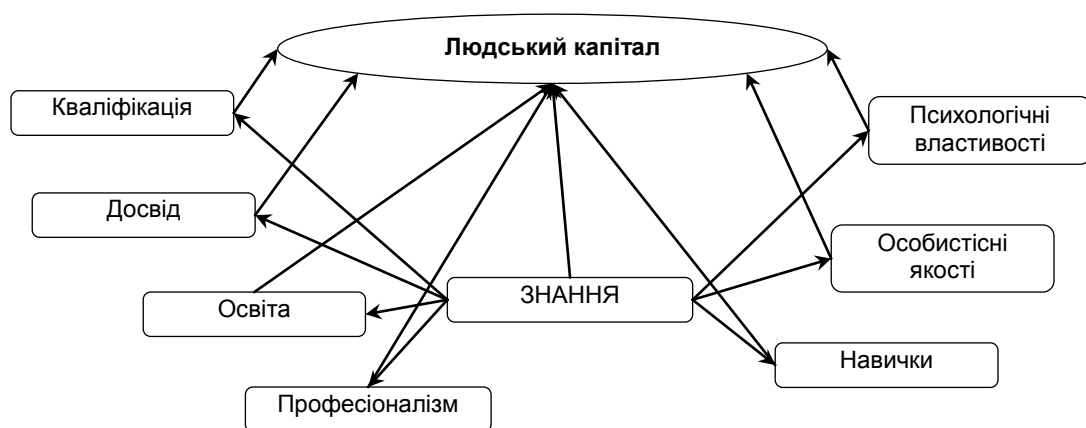


Рис. 2. Визначальні базові складові людського капіталу в умовах розвитку економіки знань

Процес формування знань, відповідно до викладених вище засад функціонування економіки знань, пов'язаний із доступністю та можливістю отримання інформації, а відтак, існує потреба більш детально розглянути ці ключові поняття.

Процес отримання знань із усієї сукупності інформації безпосередньо включає її надходження через засоби масової комунікації, які, у свою чергу, значно відрізняються за принципом подання даних, величиною та характеристиками аудиторії, призначенням тощо. Зазначене дозволяє стверджувати, що в умовах розвитку економіки знань розвиток людського

капіталу у найбільшій мірі залежить від існування та можливості використання певних каналів надходження інформації, що лягають в основу генерування нових знань (рис. 3) [2].

Результати проведених досліджень особливостей засобів масової комунікації дозволяють стверджувати, що кожен канал окремо та в сукупності орієнтовані на передачу різних за змістом знань (мається на увазі функціональна специфіка цих комунікаційних каналів). У текстовому вигляді інформація міститься в найбільш повному вигляді, тоді як інші засоби інформації за своїм характером можуть тільки подавати сигнал і пробуджувати інтерес.

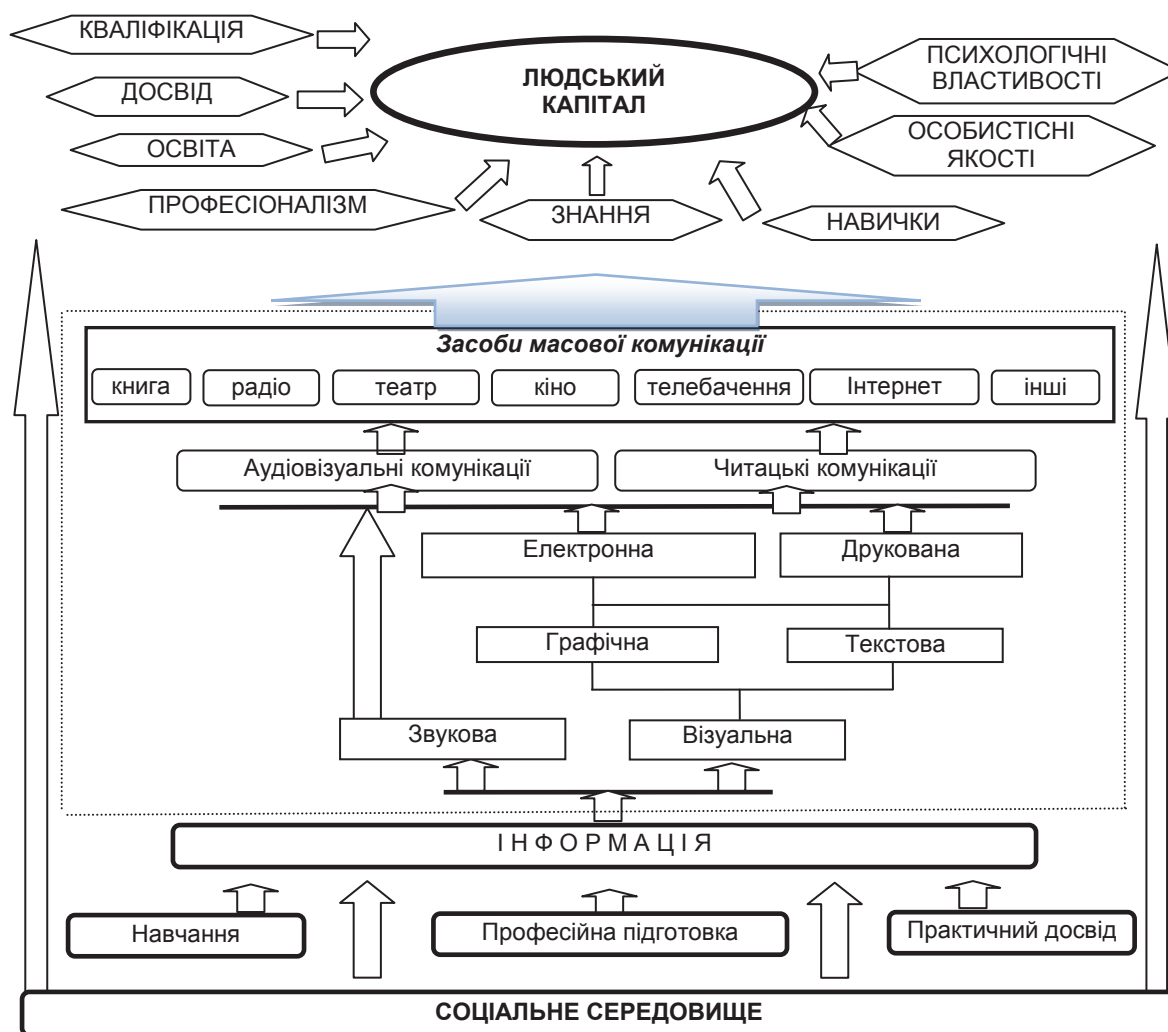


Рис. 3. Модель формування людського капіталу в умовах розвитку економіки знань

Засоби масової комунікації несуть актуальні загальноважливі відомості, а інформація, що міститься в текстовому вигляді, є більш абстрагована, нерідко досить віддалене у часі від акту сприйняття та не обов'язково важлива для усіх. Читання передбачає принципову можливість різного осмислення тих чи тих класичних або, навпаки, дискусійних зразків, що для засобів масової комунікації – випадок винятковий. Окрім того, у текстовому варіанті можуть міститися заключні спеціалізовані знання, необхідні для наукової роботи, навчання, індивідуальної самоосвіти, духовного зростання особистості. Тому текстовий варіант передачі інформації за характером своєї дії диференціює аудиторію, виокремлюючи тих, кому важливі та цікаві знання, що саме є

у даному тексті, та нерідко, скажімо, у класичній або «складній» літературі, апелює до особи читача, до його власного духовного досвіду та самостійного ціннісного судження.

Беручи до уваги загальносвітові тенденції щодо розвитку економіки знань і пріоритетність людського капіталу, вважаємо за доцільне підкреслити необхідність зміни процесу мотивації шляхом приділення більшої уваги стимулюванню інтелектуального розвитку кожного працівника через більш активне використання читацьких комунікацій. Зростання інтелектуального рівня працівника сприяє, згідно з базовими позиціями теорії мотивації, не лише задоволення його власних потреб у самоудосконаленні, але й сприяє збільшенню продуктивності праці, а відтак, спричиняє ви-

никнення та зростання позитивного соціально-економічного ефекту для підприємства.

Поруч із тими мотиваторами, які уже застосовуються на вітчизняних підприємствах (заробітна плата, страхування життя, програми медичного обслуговування, організація харчування, програми житлового обслуговування і т. д.), доцільно запропонувати й інші, які в найбільшій мірі актуальні в умовах розвитку економіки знань: програми додаткового навчання персоналу, безкоштовний і необмежений доступ до усіх можливих читацьких комунікацій, програми, пов'язані із вихованням і навчанням дітей.

Розвиток економіки знань безпосередньо пов'язаний із людським капіталом, формування якого у значній мірі залежить від рівня знань, генерування яких відбувається на основі інформації, яка надходить через різні канали масової інформації, значення яких суттєво змінилося під впливом розвитку науково-технічного прогресу, але які відрізняються і за рівнем впливу на особистість і можливість на основі їх використання створювати нові знання.

В управлінні персоналом в умовах розвитку економіки знань необхідно змінити процес мотивації, стимулюючи більш активне використання читацьких комунікацій для зростання людського капіталу, що сприяє за-

доволенню потреб кожного працівника та більш ефективному використанню кадрового потенціалу підприємства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Философский энциклопедический словарь. – Москва : ИНФРА-М, 2000. – 576 с.

Filosofskij jenceklopedicheskij slovar'v. – Moskva : INFRA-M, 2000. – 576 s.

2. Штангрет А. М. Управління формуванням людського капіталу як основи розвитку економіки знань / А. М. Штангрет // Науковий вісник НЛТУ України. – 2015. – Вип. 25.3. – С. 396–400.

Shtangret A. M. Upravlinnya formuvannyam lyuds'koho kapitalu yak osnovy rozvytku ekonomiky znan' / A. M. Shtangret // Naukovyy visnyk NLTU Ukrayiny. – 2015. – Vyp. 25.3. – S. 396–400.

3. Штангрет А. М. Формування економіки знань в Україні: характеристика, оцінка та моделювання : монографія / А. М. Штангрет. – Львів : Укр. акад. друкарства, 2011. – 246 с.

Shtangret A. M. Formuvannya ekonomiky znan' v Ukrayini: kharakterystyka, otsinka ta modelyuvannya : monografiya / A. M. Shtangret. – L'viv : Ukr. akad. drukarst-va, 2011. – 246 s.

А. М. Штангрет, доктор экономических наук (Львовская академия печатания). Мотивационные аспекты управления персоналом в условиях экономики знаний.

Аннотация. В условиях активного развития в странах Европейского Союза и Северной Америки новой экономики – «экономики знаний», основными ресурсами которой стали информация и знания, существенно возрастает роль человека как генератора новых знаний, и первоочередной приоритетной задачей ставится исследование мотивационных аспектов, применение которых должно способствовать росту человеческого капитала. Цель статьи – обосновать необходимые изменения в мотивации персонала предприятия в условиях развития экономики знаний. Охарактеризованы ключевые признаки экономики знаний, определены базовые составляющие человеческого капитала в условиях развития экономики знаний, доказано приоритетность стимулирования к использованию читательских коммуникаций, определены сущность необходимых изменений в мотивации работников предприятия. Управление персоналом в условиях экономики знаний требует внесения изменений в процесс мотивации через стимулирование более активного использования читательских коммуникаций для роста человеческого капитала, способствует удовлетворению потребностей каждого работника и более эффективному использованию кадрового потенциала предприятия.

Ключевые слова: экономика знаний, человеческий капитал, информация, знания, мотивация.

A. Shtangret, Dc. Econ. Sci. (Lviv Academy of Printing). *Motivational aspects of personnel management in the development of the knowledge economy.*

Summary. In terms of active development in the European Union and North America new economy – «knowledge economy», which became the main resource information and knowledge significantly increases the role of man as generator of new knowledge, and therefore takes priority consideration motivational aspects of application which should contribute to the growth of human capital. Aims and Objectives – to study the necessary changes in personnel motivation in the development of the knowledge economy. Results describes the key features of the knowledge economy, defined the basic components of human capital in the emerging knowledge economy, proved the priority of encouraging the use of readers communications, outlined the essence of the necessary changes in motivating employees. HR in the development of the knowledge economy requires changes in the process of motivation by stimulating greater use of communications readers for growth of human capital, contributing to the needs of each employee and a more efficient use of human resources of the company.

Keywords: knowledge economy, human capital, information, knowledge, motivation.