

економічного становища. Також є можливість збільшити доступність інтелектуальних ресурсів, створити систему безперервної освіти, збільшити доступ до професійної підготовки для різних груп суспільства, використовуючи механізм «розумні працівники». Можна модернізувати послуги громадського транспорту, розширити доступ до високоякісної міської інфраструктури і використовувати інформаційні та комунікаційні технології для розширення зон wi-fi, а також оптимізувати механізми діяльності сучасної енергосистеми, будівництва споруд, будівель, зелених зон, оновити систему водопостачання та каналізації. Усі ці складові передбачають не тільки модернізацію та оптимізацію системи управління містом, а й посилюють діяльність органів публічної влади та формування нової якості відносин між громадою та місцевою владою, що призводить до зміни пріоритетів, системи цілей, завдань, способів їх рішення.

Очевидно, що процеси належного впровадження «smart»-технологій завбачають ефективне використання інтелектуальної автоматизованої системи управління у діяльності органів місцевого самоврядування. Завдяки постійному моніторингу органи публічної влади мають можливість своєчасно визначати проблемні аспекти, здійснювати аналіз та оптимізувати умови діяльності та життя громадян.

Література:

1. Офіційний сайт Європейської Статистики (Євростату). URL: <http://ec.europa.eu/eurostat>
2. Giffinger R. Smart Cities Ranking of European Medium-Size Cities. URL: http://www.smart-cities.eu/download/smart_cities_final_report.pdf
3. Nam T., Pardo T. Conceptualizing Smart City with Dimensions of Technology, People, and Institutions. Proc. 12th Annual International Conference on Digital Government Research, 2011. P. 282-291.

НАУКОВА ШКОЛА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В РОЗРІЗІ «ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ»

А. С. УСТІЛОВСЬКА, викл. кафедри економіки

Харківський національний університет будівництва та архітектури, м. Харків

Сучасні умови господарювання базуються на школі системного підходу до управління персоналом, принципами якої є економічні, адміністративні та соціально-психологічні методи управління персоналом. Є необхідність запропонувати перспективну школу управління персоналом, яка в найближчий час стане досить актуальною та бути пристосована до економічних перетворень, так розвинені країни світу широко застосовують в економічному просторі категорію – «економіка знань».

Американський економіст Ф. Махлуп (першим ввів у 1960-х рр. в науковий обіг поняття «економіка знань») розумів під цим терміном лише

окремий сектор економіки [1], що охоплює сферу освіти, досліджень і розробок, інформаційну діяльність та відіграє вирішальну роль у функціонуванні економічної системи. Пізніше П. Друкер запропонував та популяризував інший підхід до трактування сутності цього поняття, зокрема, під економікою знань почали розуміти такий тип економіки, у якому знання відіграють вирішальну роль та є джерелом зростання економіки [2]. Відомий український вчений В. Геєць економіку знань характеризує як економіку, в якій домінуючим фактором є процеси накопичення та використання знань; спеціалізовані (наукові) знання, як і повсякденні, стають важливим ресурсом, який поряд з працею, капіталом і природними ресурсами забезпечує зростання і конкурентоспроможність економічної системи [3].

Відтак, у сучасному світі лідерами в створенні економічного багатства стають країни, у валовому внутрішньому продукті (ВВП) яких значну питому вагу складають знання, нематеріальні активи, великі обсяги інвестицій у освіту, науку, охорону здоров'я, поліпшення якості довкілля. У доповіді Організації економічного співробітництва і розвитку «Карта 2001 – до економіки знань», проранжовано близько 30 країн за рівнем їхніх інвестицій у інтелектуальний капітал. У першій десятці – США, Швейцарія, Швеція, Ірландія, Нідерланди, Угорщина, Канада, Бельгія, Великобританія, Південна Корея [4].

Формування економіки знань є й для України реальним шансом, можливістю зайняти гідне місце в глобальній економічній системі. Одна із найзначніших конкурентних переваг України на шляху до розбудови економіки знань – високий рівень освіченості її громадян. Так, 45% української робочої сили мають вищу освіту, і за цим показником Україна посідає п'яте місце серед 37-ми країн [5].

На даному етапі розвитку цивілізації економіка знань відрізняється від класичної стандартної економіки насамперед істотними змінами філософії: якщо раніше економіка знань була важливим, але не головним елементом світової економіки, то нині вона набуває дедалі більшого значення. У контексті переходу світової економіки до нової, заснованої на знаннях моделі, зростають і здобувають вплив індустрії, що займаються виробництвом не товарів, а послуг. Саме останні стали основним об'єктом купівлі-продажу в постіндустріальному суспільстві, а головним виробничим ресурсом – інформація й знання. Розвиток економіки знань є найважливішою умовою становлення інформаційного суспільства. У такій економіці знання збагачують усі галузі, сектори й учасників економічного процесу. Вона не тільки використовує знання у різноманітній формі, але й створює їх у вигляді наукової і високотехнологічної продукції, висококваліфікованих послуг, освіти [1].

В розрізі економіки знань відбувається становлення нової епохи у розвитку людства, що спричинене стрімким розвитком технологій, демографічними і геополітичними змінами. Ці зміни вимагають нових навичок і, що вкрай важливо, нових підходів до роботи. Організації, які перемагатимуть на ринку через п'ять років, будуть значно відрізнятися від організацій сьогодення. Організації будуть більш «людяними», фокусуючись на людях як головній конкурентній перевазі. Вони створюватимуть умови, що дозволять

їхньому персоналу застосовувати у роботі унікальні людські якості – емоційний інтелект, креативність, інноваційність тощо. В світі майбутнього «рутинні співробітники» не потрібні – вся монотонна робота поступово передається машинам. Майбутнє визначають нові сили, серед яких важливе місце займають творчість та інноваційність – людські якості, які слабо доступні алгоритмічному мисленню комп'ютерів [6]. Також слід відмітити, що такий підхід до організації праці не потребуватиме постійного знаходження працівників та керівників на робочому місці, а матиме дистанційний характер, що обумовлює досить комфортні умови праці та ще раз наголошує на гуманістичному підході до управління персоналом. Це зумовлює розробку перспективної (інноваційної) наукової школи управління персоналом, яка буде направлена на:

- зростання обізнаності працівників;
- підвищення рівня освіти;
- креативну роботу працівників;
- мінімізацію монотонної роботи.

Література:

1. Економіка знань. URL: http://esu.com.ua/search_articles.php?id=18730
2. Ханін І. Г. Организация управления объектами национального хозяйства на основе системно-семиотической парадигмы / И. Г. Ханін // Инновационный аспект. Арт-пресс. – 2010. – 352 с.
3. Геец В. М. Социально-экономические трансформации при переходе к экономике знаний. Социально-экономические проблемы информационного общества / В. М. Геец ; [под ред. д-р экон.наук Л. Г. Мельника]. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2004. – 430 с.
4. Полунесев Ю. Agnitio est prosperitas: від економіки товару до економіки знань. Дзеркало тижня. 2005. №19. URL: http://dt.ua/economics/agnitio_est_prosperitas_vid_ekonomiki_tovaru_do_ekonomiki_znannya-43432.htm
5. Стоянененко І. В. Формування економіки знань як реальність та необхідність сьогодення / І. В. Стоянененко // *Ефективна економіка*. – 2012. – № 6.
6. Галузеві тренди. URL: https://fileview.fwdcdn.com/?url=https%3A%2F%2Fmail.ukr.net%2Fapi%2Fpublic%2Ffile_view%2Flist%3Ftoken%3DWirmNY7nR8Ji2e0HZkyWYTyLp3pGNrTL-Th_rRjdAdoQSSl_nPHuksfB9I06-QpXufaofzQo0mTdKBHmXOFS2JI_R_oW57a5wcnl0WKO2FjUA%253A0Hk8DjZELRIeAcop%26r%3D1541079344530&default_mode=view&lang=uk#start=0

ВПЛИВ МОТИВАЦІЇ НА ТРУДОВУ ПОВЕДІНКУ ПРАЦІВНИКІВ

А. С. УСТІЛОВСЬКА, викл. кафедри економіки

С. О. БЕЗРУК, магістр

Харківський національний університет будівництва та архітектури, м. Харків

Мотивація є теоретико-прикладною конструкцією, яка застосовується для опису поведінки людини в тій чи тій ситуації, зазвичай пов'язаній із трудовою