

Витрати на наукову і науково-технічну діяльність в Україні щорічно зростають в абсолютному вимірі, але при цьому їхня частка у ВВП становить менше 1% ВВП. З кожним роком спостерігається скорочення частки держфінансування та наукоємності. Інноваційна діяльність фінансується здебільшого за рахунок власних коштів організацій, установ, та за рахунок коштів іноземних інвесторів. Найвагоміші наукові результати українські вчені здебільшого отримують лише завдяки подвигницькій праці в іноземних наукових центрах.

Упродовж уже майже 20 років в Україні ігнорується встановлена законом норма державного фінансування наукової та науковотехнічної діяльності на рівні 1,7% ВВП

Варто зазначити, що в Україні найнижчий серед значущих за науковим потенціалом держав показник бюджетних витрат на науку з розрахунку на одного дослідника (15,2 тисячі доларів за паритетом купівельної спроможності), який у 3–7 разів нижчий, ніж у розвинених державах, а також у 3,3 разу нижчий, ніж у Росії, у 3,6 разу – ніж у Польщі, у 4,1 разу – ніж у Чехії [6]. Попри те, що суспільство має значний інноваційний, інтелектуальний і творчий потенціал, цей потенціал практично не має значного впливу на економіку.

Україна прагне приєднатися до ЄС, але ставлення до власної науки у нас геть не схоже на європейське. Так, бюджетне фінансування науки в Україні в 8–10 разів менше, ніж, наприклад, у Франції, яку за багатьма параметрами можна зіставити з нашою державою. В Україні порівняно з Францією це співвідношення відрізняється в 2,5 разу й, звісно, не на користь науки [5].

Кількість підприємств, що займаються інноваціями з 2000 року зменшується, і вони є споживачами переважно іноземних розробок [3].

Попри те, що в Україні зберігся масштабний науковий комплекс, здатний ефективно продукувати результати світового рівня, науково-технічна та інноваційна сфера не виконує належним чином роль джерела економічного зростання.

Отже, основні проблеми полягають в тому, що:

- Темпи розвитку й структура науково-технічної та інноваційної сфери не відповідають попиту на передові технології з боку економіки.

- Пропоновані наукові результати світового рівня не знаходять застосування в економіці через низьку сприйнятливість підприємницького сектору до інновацій.

- У науково-технічній та інноваційній сфері триває втрата кадрів і скорочення матеріально-технічних засобів.

- Існує загроза переорієнтації вітчизняної науки на вирішення проблем інноваційного розвитку інших країн і перетворення України на експортера товарів і послуг у сфері інтелектуальної праці.

Список використаних джерел:

1. Семиноженко В. П. Яка інноваційна політика потрібна в Україні?// Наука та інновації. - 2011. Т. 7. № 1. С. 41—44. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://scinn.nas.gov.ua/arhiv/0111/Seminojenko.pdf>

2. Мединський, В. Г. Інноваційне підприємництво : навчальний посібник/ В. Г. Мединський, Л. Г. Шаршукова. – М. : Інфра-М, 1997. – 145 с.

3. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.

4. Державне агенство з питань науки, інновацій та інформатизації України. Розвиток науково-технічної та інноваційної сфери [Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://dknii.gov.ua/?q=system/files/sites/default/files/images/Program2011_2014.pdf

5.Маліцький Б. А. Проблеми взаємовідносин суспільства, держави і науки в умовах кризи// Віче №19, 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.viche.info/journal/3889/?feed>

6. Семиноженко В. П. Чи можливий в Україні інноваційний стрибок?//Дзеркало тижня. Україна. [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://gazeta.dt.ua/science/chi-mozhlyviv-y-ukrayini-innovaciyiny-stribok-.html>

Пуделко Олександр Вікторович,

студент спеціальності 8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)» економічного факультету Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський
Науковий керівник: к.е.н., доцент Гоголь Т.В.

ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ДО СПІЛКУВАННЯ ЯК ЧИННИК УСПІШНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА

Психологічному аналізу готовності до спілкування приділялася значна увага в багатьох науково-прикладних напрямках психологічної науки та в державному управлінні. Феномен спілкування розглядався в працях багатьох зарубіжних авторів. Проблема ділового спілкування займалися, в основному, Д. Карнегі, Г. Фішер, У. Юрі, Дж. Ніренберг, Х. Корнеліус, Ш. Фейр, В. Біркенбіл і ін.

В Україні проблему спілкування як психологічного феномена, а також особливості і структури ділового спілкування, стали освітлюватися тільки останніми роками. Розробки Г.В. Щекіна і його співробітників в галузі психології і менеджменту розглядають різні аспекти ділової взаємодії керівника. В працях С.Д. Максименко, Г. А. Бала, Т.С. Кириленко, Е.І. Бондарчук, Л.І. Бондарчук та ін. Освітлені фундаментальні аспекти категорії спілкування і його ролі формувань і розвитку особистості. Ці концепції домінують і особливо активно досліджуються останнім часом.

Велике практичне значення мають роботи з дослідження сприйняття і розуміння людини людиною, виконані Е.Ф. Бажиним, В.А. Барабаншиковим, А.А. Бодалевим, Т.П. Гавриловою, В.Н. Куничиною, А.Ю., Панасюком та ін. Ці дослідження показали, що взаєморозуміння (сприйняття і розуміння) виступає в єдності з міжособистісними відносинами,

які не тільки інтеріоризуються в образі іншої людини, але і екстеріоризуються на основі зображення в актах взаємодії як реакції, дії, вчинки, поведінка, спрямовані на партнера, викликаючи його у відповідь реакції, дії, вчинки, які перетворюються на риси, якості, властивості особистості, тобто виникають взаємовідносини у вигляді групових ефектів, утворюючи суб'єктивну реальність психологічної атмосфери, яка впливає на особистість, формуючи її особливості [3].

Про важливість феномена людського спілкування і його значущість можна судити, звернувши увагу на той факт, що спілкування є предметом спеціального вивчення цілої групи наук: філософії, загальної, соціальної, політичної психології, соціології, педагогіки, етнографії, етики, естетики, лінгвістики, теорії інформації.

Етичну проблематику, що відображає міжособистісні відносини, зрозуміли ще Сократ і Платон. Інтелектуальне спілкування вони розглядали як спілкування незалежних, самостійно і по-різному мислячих людей. Принципово важливий крок на цій колії привнесло християнство, яке в межах античної культури було пов'язане з розвитком самосвідомості особистості. У той час Декарт писав, що половина людських помилок виникла від нерозуміння значення слів. Необхідні категоріальні і теоретичні передумови для дослідження людського спілкування створила німецька класична філософія. Але теорія спілкування нею не могла бути створена через пошук абсолютного, а не людського. Ідея "єдності Я і Ти" не стала концепцією спілкування у матеріаліста Л.Фейєрбаха, бо він не побачив в спілкуванні вияву певного виду людської діяльності, розглядаючи його лише як природну спільність. Отже, процес спілкування розглядається дуже давно. І хоча дослідженням спілкування займаються великі наукові сили, дотепер не існує єдиного підходу до визначення поняття "спілкування".

Тому, виходячи з того, що спілкування є форма людської діяльності, а діяльність - це процес взаємодії людини зі світом речей, природою, тваринами і людьми, можна зробити висновок: спілкування – це процес взаємодії людей один з одним.

Отже, правильними уявляються висновки Б.Ф. Паригіна про те, що «є підстави розглядати спілкування як складний і багатогранний процес, який може виступати в один і той же час і як процес взаємодії індивідів, і як інформаційний процес, і як ставлення людей один до одного, і як процес їхнього співпереживання і взаємного розуміння один одного» [1, с. 178].

Психологічні ресурси керівника включають систему психологічних характеристик (якостей особистості), які стійко проявляються не тільки в стилі поведінки керівника в процесі ділового спілкування, але й у стилі його мислення, в індивідуальних особливостях прийняття та реалізації рішень, пошуку управлінських схем тощо.

Список використаних джерел

1. Атаманчук Г. В. Государственное управление (организационно-функциональные вопросы) [учеб. пособие] / Г.В. Атаманчук. - М.: ОАО „НПО Экономика“, 2000. - 302 с.
2. Виклики і шляхи агропродовольчого розвитку/ [Пасхавер Б.Й., Шубравська О.В., Молдаван Л.В. та ін.]; за ред. акад. УААН Б.Й. Пасхавера. - НАН України; Ін-т екон. та прогноз.- К., 2009.- 432с.
3. Дзвінчук Д.І. Психологічні основи ефективного управління: Навч. посібник / Д.І. Дзвінчук. - К.: ЗАТ „НІЧЛАВА”. – 2000. – 280с.

Решітко Лілія Василівна,

студентка напрямку підготовки 6.030508 «Фінанси та кредит» економічного факультету Подільського державного аграрно-технічного університету,

м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: д.е.н., професор Чикуркова А.Д.

ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ЯК ОСНОВНИЙ ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В системі виробництва та економічних відносин центральне місце посідає людина. Вона визначає цілі та напрями розвитку виробництва, організовує його, виробляє товари й надає послуги для свого життя та розвитку. Тому ефективність економіки будь-якого суспільства, насамперед, визначається якістю наявних трудових ресурсів та способом їх використання у виробництві, адже основною продуктивною силою є люди з їхніми здібностями та можливостями.

Управління людьми має довгу історію. Фактично появу управління людьми можна пов'язати з появою перших людських спільнот – племен, общин, кланів, адже, коли об'єднуються дві людини для досягнення спільної мети, виникає необхідність координації дій, а отже, один з них змушений стати керівником. Поступово, з появою більш складних соціальних організацій, виникло управління персоналом, яке з часом розвинулось у цілісну систему, перетворившись на особливу функцію управління в цілому, яка потребує спеціальних знань та навиків [3].

Ефективне управління трудовими ресурсами є одним з основних чинників підвищення конкурентоспроможності підприємства. При цьому трудові ресурси виступають важливою її складовою разом з такими, як товар, результати його просування, становище підприємства на ринку, фінансовий стан, виробництво, організація, технологія, розглядати які необхідно у комплексі, оскільки їх взаємопов'язане використання має вирішальний вплив на конкурентоспроможність підприємств.

Успішна діяльність підприємства за умов жорсткої ринкової конкуренції залежить від творчої активності робітників. Тому головним завданням менеджера є мотивація персоналу.

Мотивація – процес заохочення людей до діяльності, спрямованої на досягнення цілей організації шляхом формування мотивів. Мотив – внутрішнє бажання людини діяти певним чином. Мотиви виникають тоді, коли люди мають конкретні потреби, усвідомлюють свої інтереси і бачать можливість їх задовольнити.

Проблеми наукового управління персоналом актуальні для всіх організацій, однак у великих вони виявляються відчутнішими. Адже в управлінні кадрами їм доводиться долати значні організаційні, соціальні, психологічні проблеми.