



Рисунок 1. Вагомість факторів мотивації працівників сфери освіти

Проаналізувавши основні фактори мотивації, які спонукають педагогічних працівників працювати в сфері освіти можемо підтвердити обидві гіпотези. Педагогічні працівники вмотивовані роботою в закладах освіти через те, що отримують задоволення від праці та мають довготривалу відпустку, соціальний пакет та стабільність зайнятості. Тобто працівники освіти можуть умовно бути розділені на дві категорії: персонал, який має страх втратити стабільну роботу та персонал, який зацікавлений в своїй роботі і її результатах [2, с. 90].

За таких умов управлінський вплив на педагогічних працівників може здійснюватися через їх внутрішній страх втратити місце роботи. Особливості такого впливу є перспективним напрямком подальших наших досліджень.

Перелік посилань:

1. Артеменко Л. Мотиваційні аспекти менеджменту / Л. Артеменко // Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр. ; [редкол.: С. М. Серьогін (голов. ред.) та ін.]. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2005. – Вип. 3 (21). – 288 с.
2. Гуров Ю. С. Функціональний аналіз управлінської діяльності менеджера закладу освіти / Ю. С. Гуров, Л. Ю. Москальова // Наукові записки. – Вип. 1. – К. : НПУ. – 2007. – С. 87-91.

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ЧИННИК ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Н.О. Весела, к.філол.н.

Донецький університет економіки та права, м. Бахмут

В сучасній світовій економічній системі, що характеризується глобалізацією та високою мінливістю умов функціонування господарюючих суб'єктів, підвищення конкурентоспроможності є ключовим чинником стійкого розвитку підприємств, галузей і національної економіки в цілому. Важливу роль у рішенні цієї проблеми має формування якості людського капіталу, що є визначальним чинником національної конкурентоспроможності на сучасному етапі глобалізації. За оцінками вчених, людський капітал є основним чинником зростання продуктивності праці, і вплив цього чинника постійно зростає.

Знання працівників як диференційований чинник стосуються всіх аспектів менеджменту, в тому числі стратегічної ефективності, маркетингу, організаційної структури та інвестицій в людський капітал. Кожен з них, безпосередньо або побічно, але завжди суттєво, залежить від здібностей людей розуміти та ефективно реагувати на непередбачені, глобальні стрімкі зміни [1].

Певний внесок у дослідження проблем людського капіталу здійснили українські вчені Д. Богиня, О. Єськов, О. Грішнова та ін. Однак, слід зазначити, що залишається багато невиріше-

них питань, пов'язаних з окремими аспектами людського капіталу, зокрема з рішенням соціально-економічних проблем, які супроводжуються негативними тенденціями глобального характеру. Україна за роки незалежності втратила значну частину людського капіталу через закриття наукових шкіл, обмеження галузі використання кваліфікованої праці, закриття високотехнологічних виробництв, деформаційні процеси в освітній сфері та на ринку праці, а також еміграцію наукових та інженерних кадрів. Підприємства України в сучасних умовах мають гостру потребу у співробітників, що володіють здібностями приймати самостійні рішення, відповідальністю за якість виготовленої продукції, творчими навичками, знаннями сучасних технологій бізнесу та інше. Людський капітал бере безпосередню участь у реалізації стратегії, від того, наскільки підготовлений і мотивований даний нематеріальний актив, залежить одержання прибутку підприємства в різних аспектах діяльності, починаючи від впровадження інноваційних технологій у процес виробництва та закінчуючи розширенням ринків збуту і залученням нових клієнтів, що забезпечує збільшення вартості підприємства в довгостроковій перспективі. Лояльність клієнтів, торгівельна марка, інноваційні підходи, корпоративний клімат – всі ці чинники є складовими процесу збільшення вартості підприємства і не досяжні ніяким іншим шляхом, крім як зусиллями персоналу [2, с. 49].

В умовах постійно зростаючого конкурентного тиску та глобалізації ринку виграють тільки ті підприємства, які коштують дорожче інших і постійно за цим стежать. Основною причиною неефективної діяльності підприємств є низька мотивація працівників до навчання і підвищення свого професійного рівня. Для стратегічного розвитку людського капіталу України та досягнення рівноваги і збалансованості економіки в умовах глобалізації необхідне ефективне впровадження філософії корпоративної соціальної відповідальності та модернізація державної політики в галузі освіти, а саме, створення системи освіти, орієнтованої на формування та розвиток навичок і компетенцій людини, необхідних для інноваційної діяльності.

Таким чином, людський капітал в умовах глобалізації виступає основним чинником зростання економіки України, радикальних структурних змін і сталого високого рівня конкурентоспроможності, оскільки він формується завдяки інвестиціям і накопичується людиною для зростання продуктивності праці та ефективності виробництва. Саме тому дані аспекти потребують подальшого наукового дослідження в майбутньому та пошуку найбільш актуальних рішень.

Перелік посилань:

1. Друкер П. *Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения* / П. Друкер. – М. : ФАИР-ПРЕСС, 2001. – 264 с.
2. Нильс-Горан Ольве. *Сбалансированная система показателей: практическое руководство по использованию* : [пер. с англ.] / Ольве Нильс-Горан, Жан Рой, Магнус Ветер. – М. : Вильямс, 2006. – 304 с.
3. Приймак В. І. *Актуальні проблеми та перспективи розвитку людського капіталу в Україні* / В. І. Приймак, С. М. Гинда / *Економіка і організація управління*. – 2014. – № 4 (20). – С. 199-204.

DISCRIMINATION OF UKRAINIAN HARD-WORKING WOMEN: WHO ARE THE TRUE MOTHER-HEROINES?

O. Vinska, PhD (economics), Associate Professor

V. Tokar, Dr. (economics), Associate Professor

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

Responsible motherhood is one of the key virtues in the modern overpopulated world with scarce resources. The wide range of affordable birth control methods made significant contributions to liberation of women from daily drudgery and lost opportunities. Modern contraception methods enabled females to master their future pursuing education and well-paid high-skill jobs. Motherhood is not the inevitable burden any more, but a matter of personal choice defined by internal desire and responsibility. Motherhood is not limited to simple giving birth to as many babies as possible, it also means providing food, shelter, education and various talent trainings for children shaping them as competitive and productive community members.

The vast majority of Ukrainian women consider family planning to be the proof of responsible adult behavior. Low wages challenge Ukrainian mothers, but they manage somehow to survive and raise one or two kids relying only on hard work without complaining and asking for help from the state. Statistics proves that children raised in such families have good education and nurture improving their chances for success. However, some women consider their motherhood as the main life-long business project liter-