

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ РОЗВИТКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ СКЛАДОВОЇ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Новоїтенко І.В.

Національний університет харчових технологій

Система мотивації персоналу – це складна динамічна система, що приводиться в дію такими важелями як матеріальні і нематеріальні стимули з метою формування внутрішніх мотивів у працівників до визначеної цілями підприємства трудової поведінки.

Стимули – це блага (предмети, цінності), які можуть задовольнити потреби людини при виконанні певних дій. У межах підприємства стимулом є будь-який фактор (предмет, явище, процес), який детермінує (спонукає, направляє, підштовхує) трудову поведінку працівників. Стимулами можуть бути винагорода, просування по службі, адміністративна подяка, почуття обов'язку, відповідальність, страх, благородство, прагнення до самовираження тощо. Відмінність стимулів від мотивів полягає у тому, що стимули характеризують блага, а мотиви – внутрішні прагнення людини їх здобути. Тобто стимул перетворюється у мотив тільки тоді, коли він усвідомлений людиною, відповідає її потребі і потребує можливих дій. Стимул може формувати багато різноманітних мотивів, а на формування одного мотиву можуть впливати декілька стимулів.

В світовій економічній літературі широко використовується поняття «інтелектуальний капітал», «інтелектуалізація праці», «інтелектуальна активність», «інтелектуальний потенціал» та ін.

Найбільш дослідженою категорією серед вище зазначених є «інтелектуальний капітал», яку в 1969 р. ввів в науковий обіг Д. Гелбрейт, а в 1991 р. детально і глибинно дослідив її сутність Т. Стюарт, зазначивши в статті «Сила інтелекту: як інтелектуальний капітал стає найбільш цінним активом Америки» (1991), що інтелектуальний капітал – це сума знань працівників компанії, використання яких дає конкурентну перевагу на ринку.

В подальшому визначення інтелектуального капіталу уточнювалось переважно науковцями-практиками: Л. Едвінсон (представник компанії Скандія (Scandia)) визначив його як знання, що можна конвертувати в вартість, а Л. Прусаку з компанії Ай-Бі-Ем (IBM) характеризував його як інтелектуальний матеріал, який формалізується, обробляється та використовується для підвищення вартості активів компанії.

Японські вчені, зокрема І. Нонака, внесли суттєві доповнення в існуючі визначення змістивши акцент в бік створення нового знання, інноваційного процесу з використанням так званих тацитних, тобто неявних знань.

Серед вітчизняних науковців початок наукових досліджень в сфері інтелектуалізації суспільства було закладено у 1970-1980 рр. академіком В. Глушковим спільно з Ю. Канигініним, які підкреслювали необхідність якісного зростання інтелектуального потенціалу та його практичне перетворення з метою утвердження прогресу.

На думку науковця В.С. Ефремова, інтелектуальний капітал – це знання, якими володіє підприємство, виражені в зрозумілій формі, що легко передаються, а проф. О.Л. Гапоненко, – результат взаємодії працівників, працівників та інформаційних ресурсів, працівників та фізичного капіталу, особливістю якого є форма власності на нього: їм володіє не лише керівництво підприємством, але і його працівники.

На думку А. Василика, процеси інтелектуалізації праці передбачають формування та використання в процесі праці інтелектуальних можливостей та здібностей працівника, що передбачають застосування нестандартних інноваційних підходів і рішень у різних аспектах професійної діяльності, неперервного оновлення знань, гнучкості та адаптивності мислення, забезпечення ефективної взаємодії інтелектуальних можливостей людини з новими методами та засобами праці, з новою інформацією в нових організаційних умовах.

Ключовим поняттям у дослідженні інтелектуальної діяльності є «інтелектуальна активність», під якою розуміється зміна величини ефективності творчої праці, спрямованої на вирішення певного завдання в межах встановленої цілі та часових обмежень.

Ми згодні з думкою проф. О.Л. Гапоненко в тому, що розвиток інтелектуального потенціалу управлінських працівників, які акумулюють інновації і знання готові до практичного використання, є основою формування соціально-економічної політики підприємства, направленої на трансформацію потенційних його можливостей, в тому числі і трудових, у реальні, що призводить до створення товарів високої споживної вартості, підвищення результативності діяльності підприємства тощо.

Погоджуємось також з думкою Л.І. Лукичової, яка зазначає, що розумова праця перетворюється на інтелектуальну, коли набуває творчого інноваційного характеру, тобто позбувається рутинних повторювальних елементів і спрямовується на вдосконалення виробничої діяльності підприємства, якісне оновлення асортименту продукції та послуг з метою ефективної реалізації їх на ринку.

Враховуючи аналіз теоретичних надбань вище зазначених науковців щодо розкриття змісту поняття інтелектуальний капітал, інтелектуалізації праці, інтелектуальної активності, пропонуємо визначати інтелектуальну складову трудового потенціалу підприємства як сукупність знань, творчих і розумових

здібностей працівників, які використовуються ними в процесі трудової діяльності для досягнення конкурентної переваги і особливого прояву набувають під час організації і впровадженні інновацій.

Вагоме значення інтелектуального потенціалу для функціонування підприємства підтверджується й тим, що останнім часом популяризуються судові позови з приводу зловмисного переманювання висококваліфікованих фахівців серед підприємств з світовим ім'ям: американська торгова компанія Wall Mart подала в суд на Amazon.com, звинувативши її в зловмисному переманюванні фахівців, російський Альфа-банк ще в березні 2000 р. переманив команду передових фахівців по впровадженню Інтернет-трейдингової системи.

Слід зазначити, що переманювання фахівців створює негативний імідж підприємству, а в ринкових умовах функціонування для суб'єктів господарювання важливим є не лише його діяльність, але й відносини з клієнтами, персоналом. В цьому аспекті ми погоджуємось з М.О. Шишкіною, яка стверджує, що результат діяльності підприємства визначається формулою:

$$\text{Результат діяльності} = \text{Продукція} \times \text{Комунікація}$$

Знак добутку двох вище зазначених множників означає, що виготовляючи конкурентоспроможну продукцію без налагодження комунікаційних зв'язків з персоналом та покупцями, результат діяльності підприємства буде наближений до нуля, так само як і за умов функціонування ефективної комунікації, але виробництві неконкурентоспроможної продукції.

Крім необхідності встановлення взаємозв'язків з персоналом, більшість вітчизняних і західних науковців наголошують на економічній доцільності розвитку штатних працівників підприємства. Вони стверджують, що сучасне підприємство – це виробник не стільки продукції, скільки знань, результати діяльності якого є наслідком вдало вирішених завдань в сфері управління інтелектуальним потенціалом.

Вважаємо необхідним підкреслити, що поряд з розвитком інтелектуальної складової трудового потенціалу працівників, слід приділяти увагу організації умов для їх практичної реалізації, адже людина може навчатися все життя і залишитися посереднім фахівцем в зв'язку з неможливістю реалізувати трудовий потенціал займаючи певну посаду, працюючи в умовах панування авторитарного стилю управління, несприятливого мотиваційного клімату, скрутного фінансового положення підприємства або обмеженості ресурсів для його реалізації. Для того щоб отримати в процесі навчання знання призвели до очікуваного економічного ефекту, необхідно як мінімум сформулювати ключові гіпотези щодо розвитку бізнес-процесів і відповідно до них визначити напрями професійного розвитку управлінців та фахівців.

Все менше сумнівів викликає твердження, що конкурентні переваги підприємств у вигляді нової продукції та технології швидко змінюються, а високорозвинений інтелектуальний потенціал, на відміну від фізичних активів та фінансового капіталу, завжди залишається стійкою конкурентною перевагою. Отже, можна констатувати, що інтелектуальний потенціал є визначальною складовою розвитку трудового потенціалу підприємства і інструментом підвищення його конкурентоспроможності.

Однією з особливостей управління інтелектуальною складовою трудового потенціалу підприємства є підтримання самомотивації працівників до більш повного використання трудового потенціалу, особливо інтелектуальної складової шляхом застосування системи стимулів адекватних мотивам працівників.

Як зазначає к.е.н. В. Черненко, мотивація праці – надзвичайно важлива складова процесів формування і розвитку людини у сфері трудової діяльності, ефективності праці. Мотивація до розвитку інтелектуальної складової трудового потенціалу має певну специфіку, адже така праця передбачає прояв сукупності здібностей і рис характеру працівника: від креативності, самостійності, ініціативності, зацікавленості наукою до прагнень бути корисним, визнаним.

Творчі люди, які мають здібності до генерації ідей, потребують особливого ставлення: їх не можна змушувати працювати з дотриманням чіткого графіку роботи; при спілкуванні з ними потрібно уникати критики, суворого контролю за роботою.

Самомотивацію до праці можна підтримувати не лише шляхом матеріального заохочення, але й надання зручного для працівника графіку роботи, поліпшення організації робочого місця, присвоєння почесних звань підприємства типу «інноватор року», «активіст року», «передовик підприємства», безкоштовне відвідування навчальних семінарів, тренінгів за обраною тематикою тощо.

Для того щоб система мотивації до розвитку інтелектуального потенціалу трудового колективу була дієвою, більшості українських підприємств необхідно скоротити демотивуючі фактори, серед яких: недоступність джерел нової інформації, відсутність матеріального стимулювання за інноваційні ідеї, раціоналізаторські пропозиції, несприятливий психологічний клімат в колективі, відсутність можливостей прояву ініціативи, самостійності, недосконалість законодавства в сфері захисту прав на інтелектуальну власність тощо.

Серед інструментів мотивації до інтелектуального розвитку матеріальна винагорода може бути не на першому місці, але за умов відповідності заробітної плати працівників ринковій вартості реалізації їх трудового потенціалу. Для набуття тривалого характеру мотивації, на нашу думку, неможливо нехтувати матеріальним стимулюванням до підвищення інноваційної активності працівників. В якості таких стимулів може бути встановлений фіксований розмір винагороди за подання раціоналізаторських пропозицій, виплата відсотків від отриманого прибутку або економії витрат в разі впровадження поданих пропозицій тощо.