

МОТИВАЦІЯ РОЗВИТКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ В КОНКУРЕНТНИХ УМОВАХ

Резюме. Розкрито сутність інтелектуального капіталу, мотиваційні основи його розвитку. Висвітлено проблеми використання інтелектуального потенціалу науково-педагогічних працівників в Україні. Окремлено особливості зарубіжного досвіду. Запропоновано шляхи прискорення розвитку інтелектуального капіталу працівників вищої школи в умовах формування конкурентного середовища.

The Summary. The essence of intellectual capital, motivational base of its development has been revealed. The problems of use of the intellectual potential of the pedagogic employees of Ukraine have been look through. The ways of accelerations of the development of the intellectual potential of the employees of the higher school in the conditions of the competative environment formation have been suggested.

Ключові слова: глобалізація, індустріальне і постіндустріальне суспільство, людський капітал, інтелектуальний капітал, інтелектуальна праця, інновації, мотиви, стимулювання, конкуренція, конкурентоспроможність працівника.

1. Інтелектуальний капітал: актуальність використання та розвитку

Однією з визначальних тенденцій розвитку людської цивілізації на початку нового тисячоліття є зростання ролі інтелектуального капіталу, завдяки чому стає можливим перехід від індустріального до постіндустріального суспільства.

Інтелектуальний капітал трактується багатьма джерелами як складова людського капіталу, яка відбиває розумові здібності людини, здатність до оволодіння новими знаннями, створення нової інформації. На рівні окремого працівника інтелектуальний капітал – це знання, досвід, навички, які має працівник, особливості розвитку його інтелекту, здібності до розробки та впровадження інновацій. На рівні організації, регіону (галузі), держави інтелектуальний капітал – це дещо подібне колективному мозку, який акумулює та відбиває накопичений досвід, наукові знання, інформацію, інноваційну культуру, ціннісні орієнтації, містить структурно дві частини – інтелектуальну складову людського капіталу (її носіями виступають працівники) і структурний капітал, який включає інтелектуальну власність (винаходи, патенти, ліцензії тощо), інформаційні мережі, організаційну структуру. Усі елементи інтелектуального капіталу можуть розглядатися як чинники конкурентоспроможності робочої сили, від яких у великій мірі залежить отримання доходу, накопичення багатства як на рівні окремого працівника, так і на рівні організації (підприємства), держави в цілому.

Соціальний та економічний прогрес держав, їх конкурентні переваги сьогодні і в подальшому залежатимуть від знань, інформації і людей – їх основних носіїв. Для молодшої незалежної України, яка стала на шлях інтеграції в Європейський Союз, безальтернативним шляхом інноваційних зрушень має стати визнання на практиці пріоритету інтелектуального капіталу, його збереження, розвиток та активне використання [1, с.1].

Розв'язання цієї проблеми має доленосне значення для формування конкурентоспроможної економіки. Її дослідженню приділяли увагу такі всесвітньо відомі зарубіжні вчені, як К. Беккер, Д. Белл, П. Дракер, Р. Інгларт, Т. Стюарт, О. Тоффлер, Ф. Фукуяма, М. Портер, Й. Шумпетер, Б. Твісс, Х. Хекхаузен, Т. Шульц та ін.

В Україні упродовж 90-х років проблеми формування та використання інтелектуального капіталу з різною мірою глибини досліджували такі вчені як С. Бандур, Л. Безчасний, Д. Богиня, С. Вовканич, В. Ворона, В. Врублевський, В. Геєць, О. Грішнова, Г. Задорожний,

М. Долішній, С. Злупко, Т. Заяць, І. Лукінов, М. Карлін, Б. Кваснюк, В. Кремень, В. Куценко, В. Онікієнко, С. Пирожков, В. Стешенко, А. Чухно та інші. Вчені наголошують на тому, що нові глобальні тенденції в світі вказують на необхідність першочергового розвитку таких сфер як наука, що продукує знання, та освіта, яка олюднює ці знання, забезпечуючи індивідуальний розвиток людини [2, с. 7].

Проте *стан вирішення* окресленої проблеми в Україні не може влаштовувати ні науковців, ні фахівців: інтелектуальний потенціал, накопичений в Україні багатьма сторіччями, внаслідок допущених помилок в соціальній та економічній політиці, неухи до потреб освітян та науковців, висококваліфікованих працівників зазнав руйнації та втрат за роки ринкової трансформації економіки на тлі всеохоплюючої економічної кризи. Ситуація, що склалася (йдеться передусім про обмеження фінансування науки і освіти, соціальну незахищеність науковців та освітян, інтелектуальну міграцію тощо) негативно впливає на конкурентоспроможність робочої сили, гальмуючи рівноправну інтеграцію України в Європейський Союз, обумовлюючи відставання держави на ринках високотехнологічної продукції світу.

Серед невирішених частин проблеми використання й розвитку інтелектуального капіталу в Україні, залишаються недостатньо з'ясованими мотиваційні основи формування такого капіталу у вищій школі, вплив розвитку інтелектуального капіталу науково-педагогічних працівників на конкурентоспроможність робочої сили, конкурентоспроможність вищих навчальних закладів. Дослідження цих питань слід розглядати як нові завдання української науки, актуальність яких є безперечною з урахуванням проголошеного стратегічного курсу держави на утвердження інноваційної моделі розвитку і побудову конкурентоспроможної економіки.

Метою даної статті є розкриття механізму мотивації розвитку інтелектуального капіталу, його особливостей в умовах формування конкурентного середовища на етапі перехідної економіки. Досягнення визначеної мети обумовило постановку та вирішення *задач дослідження*:

- з'ясування сутності інтелектуального капіталу, мотиваційних основ прагнень працівників до його розвитку;
- визначення відмінностей у формуванні мотивів до розвитку інтелектуального капіталу в межах індустріального і постіндустріального суспільства;
- виявлення перешкод у використанні й розвитку інтелектуального капіталу в Україні (на прикладі наукових та науково-педагогічних працівників);
- розробка пропозицій щодо мотиваційного забезпечення розвитку інтелектуального капіталу в умовах формування конкурентних відносин.

2. Мотиваційні основи прагнень до розвитку інтелектуального капіталу

Вивчення мотиваційних основ формування інтелектуального капіталу слід віднести до питань досить складних, оскільки інтелектуальні здібності людини безпосередньо пов'язані із розумовою діяльністю, особливостями вищої нервової системи людини, залежать від вербальних, числових, просторових здібностей, які мають уроджений характер і не можуть бути притаманними усім людям в однаковій мірі. Інтелектуальні здібності – це унікальний ресурс, який може бути невичерпним в разі творчого натхнення і, водночас, якісно відрізнятися від такого виду ресурсу іншої людини в силу суто індивідуального механізму пам'яті, сприйняття і обробки нової інформації, своїх, специфічних можливостей опановувати нові знання [3]. Індивідуальні відмінності в процесі застосування інтелектуальних здібностей відбиває різна швидкість протікання розумових процесів, що має наслідком неоднакову продуктивність інтелектуальної праці різних працівників в межах одного терміну.

На формування мотивів до розвитку інтелектуального капіталу особистості впливає, на нашу думку, велика сукупність чинників: природне здоров'я, виховання, творча “атмосфера” у сім'ї, вибір професії, освіта, трудовий колектив, зовнішнє середовище з прита-

манною системою соціального захисту, культурою, рівнем життя, станом трудових відносин, відповідним попитом на інтелектуальну працю, формами її заохочення і стимулювання, поширеними ціннісними орієнтаціями, національними особливостями трудового менталітету, суто національним ставленням до прояву ініціативи, підприємницької активності, креативності, інноваційності, творчості тощо [6].

Процес мотивації працівників до зростання рівня кваліфікації, постійного оновлення знань, роботи з інформацією має ґрунтуватися на економічних і неекономічних потребах працівника, роль яких не є однаковою в межах індустріального і постіндустріального суспільства в силу різних економічних можливостей щодо забезпечення матеріального добробуту, принципово різних джерел накопичення особистого і суспільного багатства, різної ролі знань, інтелекту у соціальних пріоритетах розвитку.

Мотиви розвитку інтелектуального потенціалу ґрунтуються на актуальних потребах працівника. Тому такими мотивами крім оплати праці і доходів може бути прагнення до соціального визнання, мотив досягнень, мотив отримання цікавої роботи з можливостями подальшого розширення світогляду, мотив творчої реалізації у праці, прагнення до одержання конкурентних переваг порівняно з іншими висококваліфікованими працівниками, бажання відчувати себе представником інтелектуальної еліти суспільства тощо.

Варто підкреслити, що керування розвитком інтелектуального капіталу ускладнюється тим, що розвиток інтелектуальних здібностей людини важко піддається зовнішній раціоналізації та виміру, як і творчість взагалі. Проте наявність інтелектуальних здібностей та можливості їх застосування неодмінно відбиваються на змісті праці, породжують такі феноменальні її особливості, які дозволяють, в кінцевому рахунку, створювати інновації, досягати більш високої *конкурентоспроможності* порівняно з іншими працівниками. Серед особливостей інтелектуальної праці, які можуть суттєво впливати на конкурентоспроможність працівника, слід виокремити невизначеність меж інтенсивності інтелектуальної праці, невичерпність інтелектуальних здібностей, можливості необмеженого вдосконалення якості результату інтелектуальної праці (чим більш розвинутими є розумові і творчі здібності людини, тим успішніше працівник на основі досягнутих нових ідей, накопичення досвіду і нових знань отримує більш досконалі і кращі результати, ніж попередні), складність нормування тощо.

3. Трансформація мотивів до розвитку інтелектуального капіталу на етапі переходу до постіндустріального суспільства

Результати проведеного дослідження свідчать, що мотиваційні основи використання та розвитку інтелектуального капіталу мають суттєві відмінності в межах індустріального і постіндустріального суспільства.

В країнах розвинутої ринкової економіки, де спостерігається сьогодні перехід до постіндустріального суспільства, поширення прагнень до розвитку інтелектуального капіталу базується на поступовій трансформації економічної мотивації в неекономічну. Підвищення матеріального рівня життя з одного боку, зростання освіченості населення – з іншого, створює потенційні передумови для становлення нової мотиваційної системи, засвоєння нової ієрархії цінностей: людина звільняється від необхідності постійного пошуку засобів існування, отримує можливість прилучитися до багатоманітних цінностей, накопичених цивілізацією, відчувати задоволення від творчості, реалізації у праці своїх здібностей, знань [4].

З урахуванням нових тенденцій управління працею в розвинутих країнах ринкової економіки балансує між технократичним та гуманістичним підходами. Не дивлячись на великий арсенал засобів технократичного підходу та його привабливу зручність на основі механізації, автоматизації, комп'ютеризації акценти у сфері управління працею в багатьох організаціях зміщуються в бік гуманістичних методик, опори саме на *інтелектуальний потенціал* персоналу. Це є більш складний, дорогий та конфліктний шлях, проте він забезпечує врахування суб'єктивних прагнень особистості, забезпечує реалізацію професійних якостей

працівника, його здатності до розробки оригінальних нетрадиційних рішень.

Визначальною цінністю серед трудових орієнтацій персоналу в нових умовах стає спрямованість на одержання та оновлення знань, опанування власністю на інформацію, заволодіння новітніх технологій. Цікаво, що ця нова особливість мотивації змістила в коло дургорядних прагнення до збагачення, зростання власності на матеріально-речові цінності. Серед першочергових потреб і інтересів багатьох висококваліфікованих працівників фірм і корпорацій сьогодні домінують не матеріальні блага, а саме прагнення до творчої самореалізації, відчуття задоволеності від якісно виконаної роботи, причетності до зміцнення конкурентних позицій фірми, визнання свого професіоналізму у колективі [5].

Такі принципові зміни трудових мотивів освіченої еліти на тлі інформатизації суспільства потягли за собою зміну структури цінностей та трудової психології широких верств населення. Це підтверджують результати соціологічних досліджень західних соціологів. Анкетування серед персоналу фірм в США, Японії, Англії, Франції, яке проводилося наприкінці ХХ ст. з інтервалом у 15 років [9, с.151], показало, що у 70-ті роки “постматеріальну” свідомість (на першому місці не матеріальні блага, а задоволеність від виконаної роботи, контактів з людьми) виявляли 68% японських, 64 – американських, 41 – англійських, 40 – французьких працівників. Матеріальні цінності (серед них високу оплату праці та безпечні умови роботи) ставили на перше місце 30% опитаних японців, 35 – американців, по 57% – англійські та французькі працівники (свідомість “матеріалістів”). Якщо у 70-ті роки співвідношення “постматеріалістів” і “матеріалістів” складало 1 : 4, то у 90-ті роки помітно змінилося і становило 3 : 4, при цьому така тенденція у значно більшій мірі проявилася серед японців і американців.

Характерними рисами соціальних пріоритетів наприкінці ХХ ст. в США, Канаді, Франції, Японії, Німеччині стає зростання престижності науки, середньої і вищої освіти. Пояснення можна знайти в тому, що в цей період майже вперше з’явився відчутний зв’язок між високим рівнем освіти і матеріальним добробутом працівника (раніше такий зв’язок був умовним). Аналіз свідчить, що в багатьох країнах ринкової економіки наприкінці ХХ ст. збільшилася надбавка за вищу освіту. За результатами досліджень експертів МОТ, особи з університетським дипломом заробляють на 50 – 100% більше порівняно з тими, хто має лише середню освіту. Так, в США, така надбавка в оплаті праці за університетську освіту зросла з 13% у 1979 р. до 53% у 90-ті роки. Аналогічний показник для випускників середньої школи знизився на 20% [10, с.116]. Саме тому зростання зайнятості в цій країні відбувається, насамперед, за рахунок збільшення чисельності фахівців із вищою освітою.

Починаючи з 70-х років, освіта, якість отриманої професійної підготовки, інтелектуальні здібності працівника до отримання нових знань стають помітною передумовою не лише його високого соціального статусу, але й успіху в новому економічному середовищі. Експерти стали відмічати зростання майнової диференціації населення за ознакою освіченості. Ф. Фукуяма категорично заявив, що “існуючі в наш час у Сполучених Штатах класові відмінності пояснюються головним чином різницею в отриманій освіті” [11, с.116]. Наприкінці 90-х років середня почасова оплата праці власників дипломів 4-річного вищого навчального закладу в США знизилася на 2%, водночас власники ступеня бакалавра збільшили свої доходи майже на 30%, а докторського ступеня – майже вдвічі. Високо цінується вміння роботи з інформацією, базами даних, здатність до генерування новітніх знань. Отже, високий рівень освіти стає гарантом конкурентоспроможності працівника і включення його до складу домінуючих соціальних груп в суспільстві.

Переконливе зростання ролі інтелектуального капіталу у суспільстві формує високу мотивацію до розвитку інтелектуальних здібностей. П. Дракер підкреслює, що “все більша кількість людей із числа робітників досить довго навчаються, щоб стати працівниками розумової праці. Тих, хто цього не робить, ...більш успішні колеги вважають “громадянами другого гатунку”... Йдеться вже не про гроші. Йдеться про власну гідність” [9, с.184]. Отже, на етапі постіндустріальної стадії розвитку суспільства в системі ціннісних орієнтирів працівників чітко виокремлюються прагнення до самореалізації особистості у соціально значимій

діяльності, до нарощування інтелектуального потенціалу як умови конкурентних переваг.

3. Дослідження перешкод у використанні й розвитку інтелектуального капіталу в Україні

В умовах індустріальної стадії розвитку суспільства для переважної більшості працівників у сфері праці об'єктивно переважають економічні потреби над неекономічними. Формування мотивів до творчості, розвитку інтелектуальних здібностей неодмінно вимагає створення ефективної мотиваційної системи, здатної економічно, соціально, морально-психологічно стимулювати працівників у даному напрямі. На прикладі України, на жаль, не можна констатувати наявності такої системи стимулів, яка б реально сприяла збереженню та розвитку інтелектуального капіталу.

Зниження рівня життя, проблеми матеріального виживання для більшості населення, наявність безробіття серед висококваліфікованих працівників, обмежене фінансування науки і освіти, – все це за роки всеохоплюючої економічної кризи знизило престижність праці науковця, вчителя, лікаря, інженера, реальну вагомість знань.

Базою інтелектуального капіталу країни справедливо вважається інтелектуальний потенціал наукових установ та вищих навчальних закладів. Проте суттєвою перешкодою в його використанні та розвитку стало незадовільне матеріальне стимулювання. За даними досліджень, проведених НАН України у 65 інститутах України, стан оплати праці наукової еліти визнано критичним. Відсутність необхідних матеріальних стимулів стало витоками найнебезпечнішої для нації втрати – падіння соціального статусу вчених, золотого фонду кожної нації (оскільки статус вченого у суспільстві неодмінно пов'язаний з рівнем оплати праці). Через усвідомлення спеціалістами невідповідності самооцінки їх трудового внеску та оцінки з боку держави їх соціального статусу формуються мотиви, які спонукають до еміграції. Водночас, варто підкреслити, причини "відпливу умів" з України коріняться не лише у незадоволенні спеціалістів рівнем матеріального добробуту. Висококваліфікованих кадрів не влаштовує матеріально-технічне та інформаційне забезпечення їх діяльності. Для більшості вчених наукових установ є постійно відчутним обмеження можливостей проводити експерименти, користуватися новітньою літературою, брати участь у регіональних та міжнародних наукових конференціях. Вагомим чинником інтелектуальної міграції стає відчуття незатребуваності суспільством, відсутність можливостей та перспектив для самореалізації і творчої кар'єри в умовах обмеженого фінансування розвитку науки [3, С. 248]. Питомі витрати на науку у розрахунку на одного наукового працівника в Україні в 25 разів менші, ніж у Японії, і в 37 разів менші, ніж у США. Щорічна інтелектуальна еміграція з України налічує приблизно 95,4 тисячі фахівців, емігрує кожний 25 – 26-й спеціаліст з вищою освітою [6, С. 99]. За останні роки Україну залишило приблизно 5 – 5,5 тис. вчених, що відповідає втраті 4 – 4,5 млрд. дол.

Особлива роль у формуванні інтелектуального капіталу країни належить освітнім закладам, передусім вищій школі. Висока мотивація викладачів вищої школи (індивідуальна, колективна) до нарощування власного інтелектуального капіталу, передачі новітніх знань студентам може мати могутній синергетичний ефект у вигляді підготовки конкурентоспроможних фахівців вищої кваліфікації, орієнтованих на постійне оновлення знань. Водночас, науково-педагогічний працівник має реально відчувати свою належність до інтелектуальної еліти суспільства і таке відчуття повинно ґрунтуватися на певних матеріальних стимулах, соціальному визнанні вагомості його інтелектуальної праці.

В процесі дослідження стану розвитку інтелектуального капіталу на прикладі вищих навчальних закладів III – IV рівнів акредитації в Кіровоградській області ми дійшли висновку¹, що передусім низька оплата праці науково-педагогічних працівників не дозволяє їм

¹ Мотиваційний моніторинг серед науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладах Кіровоградської області проводився спільно з Скібіцькою О.В.

вийти із стану економічної скрути, відчутти себе представниками середнього класу. На питання «Чи є справедливою заробітна плата по відношенню до трудових зусиль?» відповіли «Ні»: 62,5% опитаних професорів, 85,4% доцентів, 87,5 % старших викладачів, 71,0% асистентів. Оцінюючи можливості отримуваної оплати праці більшість респондентів дала однозначну відповідь: “Можливостей заробітної плати ледве вистачає на повноцінне харчування та оплату житлово-комунальних послуг, не говорячи про лікування, придбання одягу і взуття, відпочинок”. Дві третини опитаних знаходяться у стані додаткової зайнятості, працюючи ще у 2 – 3 місцях, що відповідно, не залишає часу для професійного самовдосконалення, творчості, подальшого інтелектуального розвитку. Матеріальні проблеми для більшості науково-педагогічних працівників стають суттєвою перешкодою для їх активної участі в наукових конференціях, виданні монографій і посібників, продовженні наукових пошуків. Проведений нами мотиваційний моніторинг засвідчив тривожні тенденції у формуванні прагнень до розвитку власного інтелектуального потенціалу науково-педагогічних працівників: лише 77,5% опитаних асистентів, 56,3% старших викладачів, 39,6% доцентів і тільки 25% професорів підтвердили активне бажання постійно оновлювати свої знання і займатися науковою творчістю. Як наслідок, у вищій школі спостерігається згортання наукової роботи, зростає її відрив від потреб практики. Несприятливі умови життя негативно позначаються на кадровому потенціалі вищої школи: докторів наук віком від 40 до 50 років – лише 14%, серед кандидатів вік 40 років має лише кожен п’ятий, третина кандидатів мають вік понад 60 років.

Витоки незадовільного використання та розвитку інтелектуального капіталу науково-педагогічних працівників слід бачити, на нашу думку, у невідповідності розміру оплати праці і вартості життя, у слабкій взаємозалежності оплати праці з рівнем освіченості, результатами творчої діяльності, у незначній диференціації посадових окладів працівників різної кваліфікації у вищій школі, внаслідок чого заробітна плата фактично втратила притаманну їй стимулюючу та регулюючу функції, набула рис “зрівнялівки” з працею малокваліфікованою. З нашої точки зору, такі негативні тенденції не можуть не мати руйнівні наслідки для інтелектуального капіталу України вже найближчим часом, що суперечить стратегічним орієнтирам державної політики, засвоєнню моделі інноваційного розвитку. Ситуація щодо розвитку інтелектуального капіталу потребує термінового зламу на основі реформування існуючої мотиваційної системи, в іншому випадку – замість перспектив переходу до постіндустріального суспільства Україна може опинитися на узбіччі розвитку цивілізації, виконуючи роль інтелектуальної плантації, постачальника дешевої робочої сили та сировини.

4. Шляхи мотиваційного забезпечення розвитку інтелектуального капіталу в умовах формування конкурентних відносин

Для України, яка стала на шлях інтеграції в Європейський Союз, розв’язання проблеми забезпечення розвитку інтелектуального капіталу слід розглядати як важливу передумову формування конкурентоспроможної робочої сили, зміцнення конкурентних позицій країни на світових ринках високотехнологічної продукції. На нашу думку, є негайна необхідність у створенні державної програми розвитку інтелектуального капіталу. Цільовими орієнтирами такої програми мають бути:

- збереження інтелектуального потенціалу наукових установ і закладів освіти на основі реформування оплати праці і доходів їх працівників, забезпечення гідного соціального захисту з боку держави, перегляду та вдосконалення державної політики фінансування потреб науки та освіти, захисту інтелектуальної власності;
- інвестиції в розвиток безперервного навчання, регулювання підготовки конкурентоспроможної робочої сили;
- залучення державних і позадержавних коштів для активного застосування інтелектуального капіталу наукових та науково-педагогічних працівників до розробки та впрова-

дження інновацій, створення та функціонування регіональних інноваційних центрів «освіта-наука-виробництво»;

- забезпечення державної та регіональної підтримки винахідництва, творчості, введення статусу «інноватор», що в межах певного строку передбачає проведення доплат до основної заробітної плати автора оригінальних ідей і проектів;

- всебічне заохочення розвитку інтелектуального потенціалу наукових та науково-педагогічних працівників, зростання їх конкурентоспроможності на макро-, мезо-, мікроекономічному рівнях.

Останнє обов'язково передбачає проведення періодичних спостережень (моніторингу) за станом інтелектуального капіталу, динамікою його розвитку, ефективністю використання. Кваліфікована оцінка має бути підґрунтям для розробки оптимальних управлінських рішень, створення прийнятних та ефективних стимулів.

На рисунку 1 пропонується схема мотиваційного зв'язку інтелектуального капіталу і зростання конкурентоспроможності робочої сили. Цій зв'язок має підтримувати створення ефективної системи мотиваторів (організаційно-політичних, соціальних, економічних, інвестиційних, конкурентно-психологічних тощо).



Рис.1. Мотиваційний механізм використання та розвитку інтелектуального капіталу в системі регулювання конкурентоспроможності робочої сили

Водночас, дія мотиваційного механізму як сукупності економічних, інвестиційних, соціальних, психологічних та інших важелів в ринкових умовах знаходиться під впливом конкурентного середовища. Чим більш розвинутим є таке середовище, тим відчутніший є поштовх розвитку інновацій в інтересах розробки конкурентоспроможної продукції, тим вище попит на інтелектуальний капітал.

З нашої точки зору, в разі формування розвинутого *конкурентного середовища* в Україні можна очікувати принципових змін у розвитку інтелектуального капіталу, формуванні конкурентоспроможної робочої сили. Поки ж ми залишаємось свідками слабкості конкурентної політики, яку ілюструє невирішеність питань банкрутства підприємств, неефективність важелів розвитку малого і середнього бізнесу, інвестування, недосконалість і суперечливість законодавства, в результаті чого спостерігаємо відсутність суттєвого попиту на інновації та на висококваліфікованих фахівців. Розвиток інтелектуального капіталу, досягнення конкурентоспроможності залишається, на жаль, суто особистою проблемою кожного конкретного працівника, який усвідомив появу конкурентних відносин на ринку праці. Стосовно вищих навчальних закладів зауважимо, що конкуренція на ринку освітніх послуг вже про себе нагадує, що з часом має підштовхнути керівництво ВНЗ до активного стимулювання зростання конкурентоспроможності своїх кадрів, всебічного заохочення їх творчих пошуків і наукових досліджень, узгодження індивідуальної і колективної мотивації. Проте останнє стане можли-

вим в разі зняття зайвого з боку держави жорсткого регулювання використання позабюджетних коштів.

Викладене у статті дозволяє зробити наступні висновки:

- інтелектуальний капітал як сукупність розумових здібностей, здатності людини до оволодіння новими знаннями, створення нової інформації набуває пріоритетного значення у переході від індустріального до постіндустріального суспільства;

- мотивами розвитку інтелектуального капіталу крім оплати праці і доходів може бути прагнення до соціального визнання, мотив досягнень, мотив отримання цікавої роботи з можливостями подальшого розширення світогляду, мотив творчої реалізації у праці, прагнення до одержання конкурентних переваг порівняно з іншими висококваліфікованими працівниками тощо;

- процес мотивації працівників до розвитку інтелектуального капіталу має ґрунтуватися на економічних і неекономічних потребах працівника, роль яких не є однаковою в межах індустріального і постіндустріального суспільства; на стадії переходу до постіндустріального розвитку пріоритетне значення набувають неекономічні ціннісні орієнтири;

- в Україні мотиви наукових та науково-педагогічних працівників до розвитку інтелектуального потенціалу руйнуються передусім в результаті недосконалих матеріальних стимулів та соціальних гарантій; стан використання й розвитку інтелектуального потенціалу в Україні відображає тенденцію руху у напрямі деінтелектуалізації, що є протилежним руху до інформаційного суспільства і не відповідає стратегічним завданням засвоєння інноваційної моделі розвитку, орієнтирам глобальних трансформацій в світі.

- подолання негативних тенденцій у розвитку інтелектуального капіталу в Україні потребує, з одного боку, стимулювання розвитку конкурентного середовища, з іншого – формування дієвого мотиваційного механізму, здатного гнучко оцінювати, регулювати і заохочувати випереджальний розвиток інтелектуального капіталу, поєднуючи державні і ринкові регулятори в інтересах зростання конкурентоспроможності робочої сили.

Література

1. Утверджувати інноваційну модель економічних перетворень. Виступ Президента України Л. Кучми на науково-практичній конференції 21 лютого 2003 р.–Урядовий кур'єр, 25 лютого 2003 р. – С. 3 – 5.
2. Кремень В.Г. Філософія освіти ХХІ століття. // Урядовий кур'єр. – 2003. – 6 лютого. – № 23. – С. 7 – 8.
3. Україна: інтелект нації на межі століть. Кол. монографія. / Керівник авторського колективу В.К. Врублевський. – К.: Інформаційно-видавничий центр "Інтелект", 2000.– 516 с.
4. Иноземцев В.Л. За десять лет. К концепции постэкономического общества. Научное издание. – М.: Academia. 1998. – 576 с.
5. Иноземцев В.Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы: Учеб. Пособие для студентов вузов. – М.: Логос, 2000. – 304 с.
6. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Богиня Д.П., Семикіна М.В.; Передмова І.Ф. Кураса. – Київ: "Штурм", 2003. – 382 с.
7. Куценко В.І. Гуманітарна сфера в контексті глобалізації // Регіональна економіка. – № 3. – 2002. – С. 41– 49.
8. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
9. Drucker P.F. The New Realities. Oxford, 1996.– P.184.
10. Inglehart R. Culture Shift in Advanced Industrial Society. – Princeton (NJ). – 1990. – P. 151.
11. Fukuyama F. The End of History and the ast Man. L. –N.Y., 1992. – P. 116.