

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ: МОТИВАЦІЙНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ

Однією з провідних тенденцій розвитку світової економіки на початку нового тисячоліття є зростання ролі інтелектуального капіталу, завдяки чому стає можливим перехід від індустріального до постіндустріального суспільства. Соціальний та економічний прогрес держав, їх конкурентні переваги сьогодні і в подальшому все більше залежатимуть від ступеню використання та розвитку сучасних знань, інтелекту нації. Для України, яка стала на шлях побудови цивілізованої ринкової економіки, інтеграції в Європейський Союз, визнання на практиці пріоритету розвитку інтелектуального капіталу має стати безальтернативним шляхом інноваційних зрушень.

Проблеми формування та використання інтелектуального капіталу досліджували такі всесвітньо відомі зарубіжні вчені, як К. Беккер, Д. Белл, П. Друкер, Р. Інглегарт, Т. Стюарт, О. Тоффлер, Ф. Фукуяма, М. Портер, Й. Шумпетер, Б. Твісс, Х. Хекхаузен, Т. Шульц та ін. В Україні ці проблеми з різною мірою глибини вивчали такі вчені як Л. Безчасний, Д. Богиня, В. Врублевський, В. Геєць, О. Грішнова, С. Злупко, Б. Кваснюк, В. Куценко, А. Чухно та ін.

Проте стан вирішення окресленої проблеми в Україні сьогодні не може влаштовувати ні науковців, ні фахівців: інтелектуальний потенціал, накопичений в Україні, внаслідок допущених помилок в соціальній та економічній політиці, неуваги до потреб освітян та науковців, висококваліфікованих працівників зазнав втрат за роки ринкової трансформації економіки.

З боку економічної науки недостатньо вивченими залишаються мотиваційні основи розвитку інтелектуального капіталу. Дослідження цих питань є надзвичайно важливим з урахуванням проголошеного стратегічного курсу дер-

жави на утвердження інноваційної моделі розвитку і побудову конкурентоспроможної економіки. Виходячи з таких міркувань, ставимо за мету розкрити сутність інтелектуального капіталу та мотиваційні основи його розвитку.

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.

Дослідження мотиваційних основ формування та розвитку інтелектуального капіталу особистості 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 відрізнитися від такого виду ресурсу іншої людини в силу суто індивідуального механізму пам'яті, сприйняття і обробки нової інформації, своїх, специфічних можливостей опановувати нові знання [1]. 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 працівника впливає комплекс різноманітних чинників: природне здоров'я, виховання, творча атмосфера в сім'ї, вибір професії, освіта, трудовий колектив, зовнішнє середовище з притаманною системою соціального захисту, культурою, рівнем життя, станом трудових відносин, попит на інтелектуальну працю, методи її заохочення, поширені ціннісні орієнтації, національні особливості трудового менталітету, ставлення до прояву творчості, конкурентне середовище тощо.

Процес мотивації працівників до зростання рівня кваліфікації, постійного оновлення знань, роботи з інформацією ґрунтується на актуальних економічних і неекономічних потребах, 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 затребуваності знань в економіці.

У сфері праці мотивами розвитку інтелектуального капіталу крім оплати праці і доходів можуть бути: мотив досягнень, мотив отримання цікавої роботи з можливостями подальшого розширення світогляду, мотив творчої реалізації у праці, прагнення до соціального визнання, до одержання конкурентних переваг на ринку праці, бажання бути представником інтелектуальної еліти тощо.

Варто підкреслити, що мотиваційне управління 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.

Мотиваційні основи розвитку інтелектуального капіталу мають суттєві відмінності в межах індустріального і постіндустріального суспільства.

В країнах розвиненої ринкової економіки, де відбувається 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, відчути задоволення від творчості, реалізації у праці своїх здібностей, знань [2]. Урахування нових тенденцій призводить до того, що управління працею в розвинутих країнах ринкової економіки балансує між технократичним і гуманістичним підходами. Визначальною цінністю серед трудових орієнтацій персоналу в нових умовах стає спрямованість на одержання та оновлення знань, опанування власністю на інформацію, засвоєння новітніх технологій. Цікаво, що ця нова особливість мотивації змістила в коло другорядних прагнень до збагачення, зростання власності на матеріально-речові цінності [3]. Зрозуміло, що це стосується країн з високим рівнем життя.

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 [7, 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 стано-

вило 3 : 4, при цьому така тенденція у значно більшій мірі проявилася серед японців і американців. Наприкінці ХХ-го і на початку ХХІ-го ст. в США, Канаді, Франції, Японії, Німеччині зростає престижність 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). За результатами досліджень експертів МОП, особи з університетським дипломом заробляють на 50 – 100% більше порівняно з тими, хто має лише середню освіту.

Зростання ролі інтелектуального капіталу у суспільстві формує високу мотивацію до розвитку інтелектуальних здібностей. П. Друкер 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” [7, с.184]. Отже, на етапі постіндустріальної стадії розвитку суспільства в системі ціннісних орієнтирів працівників чітко виокремлюються прагнення до нарощування інтелектуального потенціалу як умови конкурентних переваг.

На індустріальної стадії розвитку суспільства для переважної більшості працівників економічні потреби переважають над неекономічними. На прикладі України, на жаль, не можна констатувати наявності системи стимулів, яка б реально сприяла збереженню та розвитку інтелектуального капіталу.

Зниження рівня життя, проблеми матеріального виживання для більшості верств населення, наявність безробіття серед висококваліфікованих працівників, обмежене фінансування науки і освіти, – все це за останні 17 років знизило престижність праці науковця, вчителя, лікаря, інженера, реальну вагомість знань. Через усвідомлення висококваліфікованими спеціалістами невідповідності самооцінки їх трудового внеску і оцінки з боку держави їх соціального статусу формуються мотиви, які спонукають до еміграції. Водночас, варто підкреслити, що причини інтелектуальної міграції з України коріняться не лише у незадоволенні рівнем матеріального добробуту. Висококваліфікованих фахівців

не влаштовує також матеріально-технічне та інформаційне забезпечення їх діяльності, відсутність можливостей та перспектив для самореалізації і творчої кар'єри в умовах обмеженого фінансування розвитку науки і освіти.

В Україні, на жаль, недооцінюється та особлива роль у формуванні інтелектуального капіталу, яка належить освітнім закладам, передусім вищій школі. Висока мотивація викладачів вищої школи (індивідуальна, колективна) до наращування власного інтелектуального капіталу, передачі новітніх знань студентам здатна створювати могутній синергетичний ефект у вигляді підготовки конкурентоспроможних фахівців вищої кваліфікації, орієнтованих на постійне оновлення знань. Матеріальні проблеми більшості науково-педагогічних працівників стають суттєвою перешкодою для їх активної участі у виданні монографій і посібників, участі у наукових конференціях, продовженні наукових пошуків, впровадженні інновацій в навчальний процес.

Проведений нами мотиваційний моніторинг (2006 р.) у вищих навчальних закладах Кіровоградської області засвідчив тривожні тенденції у формуванні прагнень до розвитку власного інтелектуального потенціалу науково-педагогічних працівників: лише 87% опитаних асистентів, 46,4% старших викладачів, 34,5% доцентів і тільки 28% професорів визнали активне бажання постійно оновлювати свої знання і займатися науковою творчістю. Як наслідок, у вищій школі поширене явище “імітації наукової діяльності”, зростає відрив наукової роботи від потреб практики. 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.

Ситуація щодо розвитку інтелектуального капіталу потребує термінового зламу на основі реформування існуючої мотиваційної системи. Схематичне уя-

влення про мотиваційний механізм розвитку інтелектуального капіталу пропонуємо на рисунку 1.



Рис.1. Схема мотиваційного механізму розвитку інтелектуального капіталу

З огляду на рисунок, важливо зосередити увагу на тому, що розв'язання проблеми розвитку інтелектуального капіталу в Україні слід розглядати у тісному зв'язку із формуванням конкурентоспроможності робочої сили, розвитком конкурентного середовища. Цей зв'язок має підтримувати створення ефективної системи мотиваторів (організаційно-політичних, соціальних, економічних, конкурентних, психологічних тощо). Комплексний підхід до розвитку інтелектуального потенціалу має бути закладений відповідною національною програмою, потреба в якій давно назріла. Програма має передбачати зокрема:

- збереження інтелектуального потенціалу наукових установ, закладів освіти, підприємств та організацій на основі реформування оплати праці і доходів, підвищення оплати праці висококваліфікованим працівникам, перегляду та вдосконалення державної політики фінансування потреб науки та освіти, захисту інтелектуальної власності;
- інвестування у безперервне навчання; залучення державних і позадержавних коштів для активного застосування інтелектуального капіталу наукових та науково-педагогічних працівників у розробці інновацій, створенні та функціонуванні регіональних інноваційних центрів «освіта-наука-виробництво»;

▪ забезпечення державної та регіональної підтримки винахідництва, творчості, уведення статусу «інноватор», що передбачає проведення доплат до основної заробітної плати автора оригінальних ідей і проектів.

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 на етапі переходу від індустріального до постіндустріального суспільства;

- в Україні мотиви розвитку інтелектуального потенціалу руйнуються 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 та інноваційних зрушень;

- 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 працівників, поєднуючи державні і ринкові регулятори в інтересах зростання конкурентоспроможності робочої сили.

Література

1. Иноземцев В.Л. За десять лет. К концепции постэкономического общества. Научное издание. – М.: Academia. 1998. – 576 с.
2. Иноземцев В.Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы: Учеб. Пособие для студентов вузов. – М.: Логос, 2000. – 304 с.
3. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Богиня Д.П., Семикіна М.В.; Передмова І.Ф. Кураса. – Київ: “Шторм”, 2003. – 382 с.
4. Куценко В.І. Гуманітарна сфера в контексті глобалізації // Регіональна економіка. – № 3. – 2002. – С. 41–49.
5. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
6. Drucker P.F. The New Realities. Oxford, 1996.– P.184.
7. Inglehart R. Culture Shift in Advanced Industrial Society. – Princeton (NJ). – 1990. – P. 151.
8. Fukuyama F. The End of History and the ast Man. L. - N.Y., 1992. – P. 116.

Резюме.

Розкрито сутність інтелектуального капіталу, мотиваційні основи його розвитку. Визначено особливості зарубіжного досвіду. Висвітлено проблеми використання інтелектуального потенціалу працівників в Україні. Запропоновано шляхи стимулювання розвитку інтелектуального капіталу працівників в умовах формування конкурентного середовища.

Резюме.

Раскрыта сущность интеллектуального капитала, мотивационные основы его развития. Определены особенности зарубежного опыта. Освещены проблемы использования интеллектуального потенциала работников в Украине. Предложены пути стимулирования развития интеллектуального капитала работников в условиях формирования конкурентной среды.

The Summary.

The essence of intellectual capital, motivational base of its development has been revealed. Have been studied the peculiarities of foreign experience. The problems of use of the intellectual potential of the employees of Ukraine have been looked through. The ways of stimulation of the development of the intellectual capital of the employees in the conditions of the competitive environment formation have been suggested.

ЗАЯВКА
на участие во Всеукраинской научной конференции
"Теоретические и практические аспекты инновационной деятельности в
условиях глобальной экономической системы."
(16-18 мая 2008 года, г. Мариуполь, Украина)

ФИО участника* – Семикіна Марина Валентинівна

Должность – професор

Ученая степень, звание* – доктор економічних наук, професор

ВУЗ/Организация* – Кіровоградський національний технічний університет

Тема доклада:

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ: МОТИВАЦІЙНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ

Почтовый адрес: 25028 м.Кіровоград, вул.. Маршала Конєва. Буд. 9, кв. 108

телефон/факс 8-0522-55-81-18

Адрес электронной почты fedunec@kw.ukrtel.net

Планирую выступить

Выступить с докладом (10 мин)	
-------------------------------	--

Использование проекционной техники* мультимедійний проектор