

М.В. Семикіна

## РОЗВИТОК ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЗРОСТАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ

*Розкрито теоретичні аспекти розвитку інтелектуального потенціалу, його місце у забезпеченні конкурентоспроможності робочої сили, висвітлено особливості інтелектуальної праці. Проаналізовано причини незадовільного використання інтелектуального потенціалу наукових та науково-педагогічних працівників, визначено шляхи його збереження та розвитку.*

### Проблема

В основі тенденцій розвитку нового сторіччя – зростання ролі інтелектуального потенціалу, визначальний вплив інтелектуалізації праці на соціальний та економічний прогрес держави. Майбутнє кожної окремої країни і людства в цілому стає все більш залежним від мудрості, акумульованої віками, здатності людини до творчості, гуманізму людського інтелекту. Для молоді незалежної України, яка стала на шлях інтеграції в якісно новий світ, участь в глобалізаційних процесах є безальтернативним варіантом подальшого розвитку. Передумовою досягнення конкурентних переваг є визнання на практиці пріоритету знань, освіти, інформації, цінності інтелектуальної складової людського капіталу. Проте, інтелектуальний потенціал, накопичений в Україні багатьма сторіччями, зазнав руйнації та непоправних втрат за роки всеохоплюючої кризи 1991–2000 рр. в процесі ринкової трансформації економіки, низки помилок в соціальній та економічній політиці, неувagi до потреб освітян та науковців. Ситуація, що склалася, негативно впливає на конкурентоспроможність робочої сили, гальмуючи рівноправну інтеграцію України у світове співтовариство, обумовлюючи відставання держави на ринках високотехнологічної продукції. Розв'язання цієї проблеми вимагає глибоких досліджень з боку науки про працю, визначення особливостей формування інтелектуального потенціалу, розробки механізму активізації інтелектуальної праці.

### Стан вирішення проблеми, еволюція наукової думки

Сучасна епоха з її глобальною переорієнтацією на інформатизацію, прискорення науково-технічного прогресу, засвоєння моделі інноваційного розвитку до-

корінно змінює уявлення про цінності, працю людей і дійсні джерела накопичення національного багатства. Така переорієнтація обумовила появу нових завдань економічної науки та напрямків наукових пошуків, наприкінці ХХ ст. в науковий обіг увійшли категорії «людський розвиток», «людський капітал», «інтелектуальний потенціал», «інтелектуальний капітал», «інтелектуалізація праці».

Важливий внесок у тлумачення цих категорій, розробку концепцій інтелектуального потенціалу належить таким відомим зарубіжним вченим, як К. Беккер, Д. Белл, П. Друкер, Р. Інгларт, Т. Стюарт, О. Тоффлер, Ф. Фукуяма, М. Портер, Й. Шумпетер, Б. Твісс, Х. Хекхаузен, Т. Шульц та ін. Визнання людського капіталу як головної продуктивної сили, якою визначається можливість стрімкого зростання матеріального і духовного багатства людства, дозволило звернути особливу увагу на вагомість його інтелектуальної складової, яка отримала назву «інтелектуальний капітал». Із зростанням вимог до рівня знань, компетенції, вміння постійно набувати нові знання та ефективно їх використовувати, досягнення конкурентних переваг країною стає все більш залежним від максимального залучення, використання та розвитку цього виду капіталу, який відображає нематеріальні активи нації (регіону, організації), що базуються на розумових здібностях працівників, здатності накопичувати і генерувати знання, які реалізуються в процесі інтелектуальної праці творчо-інноваційного змісту. Саме *інтелектуальний капітал* сьогодні визнається найефективнішим джерелом економічного піднесення розвитку цивілізованого суспільства, провідним чинником конкурентоспроможності робочої сили.

Глобальні тенденції світового розвитку суттєво вплинули на еволюцію наукової думки в Україні. По мірі зміцнення державності України в наукових уявленнях вчених-економістів зростає усвідомлення того, що досягнення гідного місця нашої держави серед інших країн за умов жорсткої економічної, науково-технічної конкуренції можливо лише на основі всебічної мобілізації потенціалу держави і в, першу чергу, максимального залучення національного інтелектуального потенціалу. Майже вперше в Україні такі питання стають предметом широкого обговорення економістами у 1996 р. на міжнародній науковій конференції «Національна

еліта та інтелектуальний потенціал України” (м. Львів). Однією з важливих компонент трудового потенціалу проголошується інтелект людини, який окрім природних здібностей, віддзеркалюється у глибині знань, професіоналізмі, способі життя, творчості, світосприйманні, благородстві почуттів, духовності тощо. М. Долішній справедливо акцентує увагу на тому, що саме рівень інтелектуального потенціалу значною мірою обумовлює спроможність суспільства формувати інтелектуальну еліту як найактивніше ядро нації, що є головним носієм і генератором нових знань, передового науково-технічного та суспільного досвіду [1, С. 3].

Такий підхід обумовив упродовж 90-х років появу в Україні цілої низки наукових досліджень такої важливої складової трудового потенціалу як інтелектуальний потенціал, який став розглядатися на рівні організацій, підприємств, держави в цілому як капітал, продуктивне використання якого в процесі творчої інноваційної діяльності забезпечує досягнення цілей господарства як феномена культури [2, С. 6]. Проблеми формування інтелектуального потенціалу працівника, підприємства, суспільства в умовах трансформаційної економіки розглядають у своїх працях такі українські 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, В. Кремень, В. Куценко, В. Онікієнко, С. Пирожков, В. Стешенко, А. Чухно та інші. Їхні дослідження і публікації акцентують увагу на тому, що нові глобальні тенденції в світі, перш за все, вказують на необхідність пріоритетного розвитку таких сфер як наука, що продукує знання, та освіта, яка олюднює ці знання, забезпечуючи індивідуальний розвиток людини [3, С. 7], вимагають пошуку дієвих важелів відтворення та розвитку інтелектуального потенціалу як складової трудового потенціалу.

#### Невирішені частини проблеми

Водночас, серед невирішених частин загальної проблеми, яка окреслена вище, залишаються недостатньо з'ясованими особливості формування інтелектуального потенціалу в умовах перехідної економіки, мотиваційні основи його розвитку, механізм впливу інтелектуального потенціалу на конкурентоспроможність праці. Дослідження цих питань набуває вагомого теоретичного і практичного зна-

чення з урахуванням проголошеного стратегічного курсу держави на утвердження інноваційної моделі розвитку [3, с.11].

### Мета статті, задачі дослідження

Метою статті є дослідження мотиваційних основ розвитку інтелектуального потенціалу в Україні, його зв'язку із конкурентоспроможністю робочої сили, розробка пропозицій щодо зламу негативних тенденцій руйнації інтелектуального потенціалу у сфері науки та освіти. Реалізація цієї мети обумовила розв'язання наступних задач:

- з'ясування чинників, які впливають на розвиток інтелектуального потенціалу;
- визначення особливостей інтелектуальної праці;
- визначення взаємозв'язку інтелектуального потенціалу та конкурентоспроможності робочої сили;
- аналіз причин незадовільного використання інтелектуального потенціалу на основі узагальнення наукових джерел та проведених автором соціологічних досліджень;
- розробка рекомендацій щодо створення ефективної мотиваційної системи, здатної забезпечити не лише призупинення негативних тенденцій у використанні інтелектуального потенціалу, але й підтримку його інтенсивного розвитку.

### Виклад сутності виконаного дослідження

Питання дослідження інтелектуального потенціалу уявляються досить складними передусім тому, що прояв інтелектуальних здібностей, результати їх реалізації 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. Індивідуальні відмінності в процесі застосування інтелектуальних здібностей відбиває різна швидкість протікання розумових процесів, що має наслідком неоднакову продуктивність інтелектуальної праці в межах одного терміну.

Проведене нами дослідження довело, що інтелектуальні здібності людини відносяться до унікального ресурсу, який може бути невичерпним в разі творчого натхнення (для його появи недостатньо зовнішньої мотивації, вкрай необхідна могутня самомотивація!), 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. З цього випливає, що повна і рівноцінна заміна одного працівника іншим майже неможлива, якщо йдеться про працю творчо-інноваційного змісту, продуктом якої стає нова ідея.

На формування й розвиток інтелектуального потенціалу впливає, на нашу думку, велика сукупність чинників: природне здоров'я, виховання, творча "атмосфера" у сім'ї, вибір професії, освіта, трудовий колектив, зовнішнє середовище з притаманною 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, підприємливості, креативності, інноваційності, творчості тощо.

Розвиток інтелектуального потенціалу та його застосування 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 позначатися на конкурентоспроможності робочої сили працівника, слід виокремити наступні:

- невизначеність предмету такої праці, засобів і продуктів, в ролі яких виступає інформація;
- складність точного визначення часу застосування результатів такої праці (так, результат наукової праці може отримати визнання і бути застосованим не відразу, а, можливо, через багато років (зокрема, у зовсім інших галузях));

- інформація як предмет інтелектуальної праці завжди матиме суб'єктивний характер сприйняття, суб'єктивним буде і вибір методів, засобів, інструментарію дослідження, відношення до майбутнього результату праці в межах різного часу;

- невизначеність меж інтенсивності інтелектуальної праці;

- невичерпність інтелектуальних здібностей (в процесі використання вони і не вичерпуються і часто не тільки не зменшуються, а зростають, на відміну від фізичних можливостей (межі інтелектуальної діяльності мозку не встановлені));

- складність такої праці часто безпосередньо формує суб'єкт праці, адже завдяки розумовим зусиллям, суб'єктивно визначеним витратам часу, енергії, емоцій відбувається вивчення сутності проблеми (явища, процесу), яке в разі необхідності поглиблюється (поширюється);

- для інтелектуальної праці притаманні можливості необмеженого вдосконалення якості результату 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);

- інтелектуальна праця не може підлягати жорсткому нормуванню (неоднаковість від природи творчих здібностей, працездатності, здоров'я обумовлює різну продуктивність праці у різних працівників, тому цілком закономірним має бути розрив не тільки у часі, необхідному для виконання творчих завдань, але й і в цінності для суспільства продукту, що стає результатом такої праці);

- на результативність інтелектуальної праці має великий вплив творче нахнення, інтуїція, емоційна розкутість, специфічні риси ментальності, самомотивація, самоорганізація, відсутність жорсткого контролю та диктату.

Резерви зростання інтелектуального потенціалу індивіду і інтелектуального потенціалу організації є, на нашу думку, неоднаковими: якщо для першого це можливо за рахунок виховання, навчання, перенавчання, поповнення знань, що обмежується психофізіологічними та розумовими можливостями індивіда, то для організації такі резерви є значно ширшими, вони ґрунтуються на підборі талановитих кадрів, заміні окремих працівників більш здібними, кваліфікованими, мотивованими.

ваційному забезпеченні розвитку інноваційного потенціалу за рахунок використання гнучкої системи різнобічних стимулів, що враховують специфіку інтелектуальної праці та індивідуальні мотиви працівника.

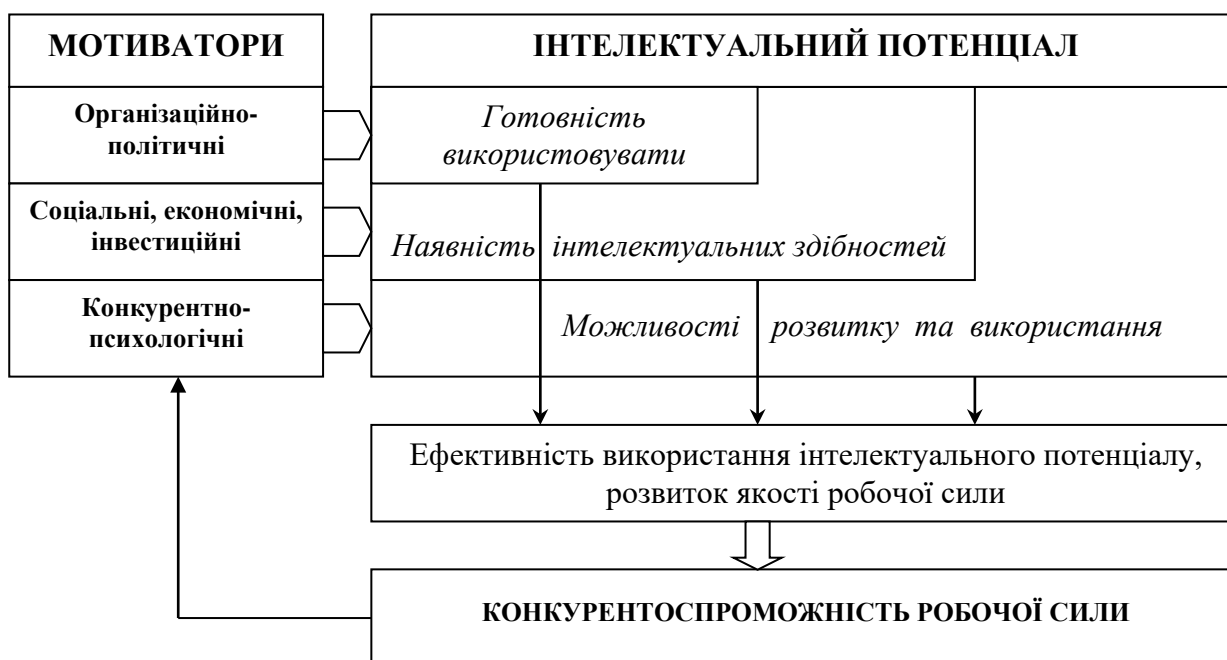


Рис. 1. Схема взаємозв'язку інтелектуального потенціалу та конкурентоспроможності робочої сили

Виходячи з окресленого, з метою формування конкурентоспроможної робочої сили, економічного зростання інноваційного типу, вкрай важливим є максимальне залучення інтелектуального потенціалу, що вимагає не лише відбору талановитих особистостей, підготовки висококваліфікованих фахівців, але й створення мотиваційної системи, здатної економічно, соціально, політично, організаційно забезпечити збереження та повноцінне відтворення інтелектуальної еліти, створити умови для ефективної інтелектуальної праці, всебічного використання та розвитку творчих особистостей. На рисунку 1 пропонується схема взаємозв'язку стану використання й розвитку інтелектуального потенціалу і формування конкурентоспроможної робочої сили. Цій зв'язок має підтримувати створення ефективної системи мотиваторів (організаційно-політичних, соціальних, економічних, інвестиційних, конкурентно-психологічних тощо).

Наявність такої ефективної мотиваційної системи в Україні, на жаль, констатувати не можемо. За даними досліджень, проведених НАН України у 65 інститу-

тах України, стан оплати праці наукової еліти визнано критичним. Незадовільне матеріальне стимулювання стало поштовхом до 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 [4, 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 (див. таблицю 1).

Таблиця 1.

Обсяги питомих витрат на науку  
(у розрахунку на одного науковця в еквіваленті повного дня) [5, С. 87]

Показник	Країни					
	Україна	Бразилія	Південна Корея	Франція	США	Японія
Рівень витрат на 1 науковця (тис. дол. США)	4,9	48	75	174	185	125

Щорічна інтелектуальна еміграція з України налічує приблизно 95,4 тисячі фахівців, емігрує кожний 25 – 26-й спеціаліст з вищою освітою [5, С. 99]. За останні роки Україну залишило приблизно 5 – 5,5 тис. вчених, що відповідає втраті 4 – 4,5 млрд. дол. Кількість працюючих у НАН України за 1997 – 2000 рр. скоротилася на третину. Можна очікувати, що цей процес матиме руйнівні нас-

лідки для інтелектуального потенціалу країни вже найближчим часом, оскільки академічні установи залишає насамперед талановита молодь – майбутнє вітчизняної науки, переконуючись у відсутності нормальних умов для плідної наукової праці та елементарних умов життя [6, С. 5].

Аналізуючи стан використання інтелектуального потенціалу на прикладі вищих навчальних закладів (ВНЗ) III–IV рівнів акредитації в Кіровоградській області<sup>1</sup>, ми дійшли висновку, що передусім низька оплата праці науково-педагогічних працівників не дозволяє їм вийти із стану економічної скрути, відчуті свою належність до інтелектуальної еліти, представниками середнього класу.

Таблиця 2

Оцінка справедливості оплати праці науково-педагогічних працівників ВНЗ по відношенню до трудових зусиль

Чи є справедливою заробітна плата по відношенню до трудових зусиль?	Так	Ні	Не можу оцінити
Асистент	18,8	71,0	10,1
Старший викладач	0,0	87,5	12,5
Доцент	14,6	85,4	0,0
Професор	37,5	62,5	0,0

Таблиця 3

Оцінка справедливості оплати праці науково-педагогічних працівників ВНЗ по відношенню до рівня життя

Чи є справедливою заробітна плата по відношенню до вартості життя в Україні?	Так	Ні	Не можу оцінити
Асистент	23,2	63,8	13,0
Старший викладач	0,0	100,0	0,0
Доцент	4,2	91,7	4,2
Професор	18,8	81,3	0,0

З огляду на окремі результати мотиваційного моніторингу, наведені у таблицях 2 і 3, переважна більшість опитаних науково-педагогічних працівників вважають оплату своєї праці несправедливою по відношенню до трудового внеску і вартості життя в Україні.

Результати дослідження стану мотивації працівників вищої школи до розви-

тку власного інтелектуального потенціалу довели: постійно оновлювати свої знання та активно займатися науковою творчістю готові лише 77,5% опитаних асистентів, 56,3% старших викладачів, 39,6% доцентів і тільки 25% професорів. Причини такої ситуації полягають, передусім, у слабкій взаємозалежності рівня оплати праці працівників освіти з результатами їхньої трудової діяльності, у незначній диференціації посадових окладів працівників різної кваліфікації, внаслідок чого заробітна плата фактично втратила притаманну їй стимулюючу та регулюючу функції, набула рис “зрівнялівки” з працею малокваліфікованою. Так, з точки зору оплати праці немає аж ніякої різниці між професором та доцентом (якщо не враховувати наявності наукового ступеня доктора наук, а при його урахуванні різниця складає 12 грн.), професором та старшим викладачем (різниця в оплаті праці складає 6 грн.) тощо. При такому “заохоченні” розвитку інтелектуального потенціалу, звичайно, важко розраховувати на активізацію творчої діяльності асистента, старшого викладача, доцента, професора. Винятком можна вважати хіба що отримання наукового ступеню кандидата наук, що на 92 грн. збільшує посадовий оклад асистента. Тому зрозуміло, що на питання анкети стосовно можливостей оплати праці більшість респондентів дала майже однакову відповідь – “можливостей заробітної плати ледве вистачає на повноцінне харчування та оплату комунальних послуг”.

#### *Висновки, перспективи подальших досліджень*

Викладене переконує в тому, що саме внаслідок недосконалих матеріальних стимулів та соціальної незахищеності руйнуються мотиви науково-педагогічних працівників до творчості і розвитку інтелектуального потенціалу. 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). Не дивлячись на те, що у вищих навчальних закладах сьогодні зосереджено близько 50% науковців країни, кадровий потенціал ВНЗ III – IV рівнів акреди-

---

<sup>1</sup> Мотиваційний моніторинг у вищих навчальних закладах області проводився спільно з Скібіцькою О.В.

тації використовується в наукових дослідженнях недостатньо, інноваційна культура викладачів ВНЗ залишається низькою. Представникам інтелектуальної еліти вищої школи вкрай складно в повній мірі реалізувати свій творчий потенціал на рідних теренах, відчуючи гідну оцінку своїх інтелектуальних зусиль і творчих пошуків.

Всі ці небезпечні явища ведуть до інтелектуальних втрат вищої школи і суспільства, відтоку талановитих кадрів в інші сфери або за межі України, що негативно позначається на конкурентоспроможності робочої сили.

Для принципової зміни ситуації слід створити систему дієвих мотиваторів розвитку інтелектуального потенціалу на макро-, мезо-, мікроекономічному рівнях. Крім зламу існуючої незадовільної практики фінансування освіти і науки, пошуку для цього державних та недержавних коштів, необхідно зокрема:

- переглянути існуючу систему оцінки інтелектуальної праці науково-педагогічних працівників в бік урахування її складності, особливостей наукової, педагогічної, науково-методичної роботи, прояву творчості, динаміки зростання конкурентоспроможності окремих працівників та ВНЗ в цілому на ринку освітніх послуг;

- запровадити моніторинг стану розвитку інтелектуального потенціалу;

- реформувати оплату праці і систему соціального захисту працівників вищої школи; реформа має передбачити посилення диференціації в оплаті праці асистентів, викладачів, доцентів, професорів, має бути забезпечено виконання статті 57 Закону України “Про освіту” про встановлення розміру середніх ставок науково-педагогічних працівників на рівні подвійної заробітної плати у промисловості;

- законодавчо забезпечити порядок окремого матеріального заохочення тих науково-педагогічних працівників, які успішно захистили кандидатські і докторські дисертації;

- запровадити додаткову диференційовану оплату праці за видання наукових монографій, підручників і навчальних посібників з пріоритетних напрямків наукових досліджень і підготовки кадрів, застосування заохочень за участь в різних формах платної освітньої діяльності ВНЗ на основі погодинної оплати;

- надати науково-педагогічним працівникам державних ВНЗ статус державних службовців.

Отже, викладене у статті доводить наступне: 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 такого протиріччя негайно потребує соціальних інвестицій у розвиток гуманітарної сфери, людського капіталу, розробки і запровадження мотиваційного механізму, спрямованого на формування системи матеріальних, моральних, конкурентно-психологічних стимулів, соціальних гарантій, адекватних специфіці і складності інтелектуальної праці, соціальному статусу інтелектуальної еліти.

#### Література

1. Національна еліта та інтелектуальний потенціал України. Тези доповідей. – Львів. – 1996. – 312 с.
2. Бервено О.В. Інтелектуальний капітал: економічний зміст і особливості формування в транзитивному суспільстві. – Автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. економ. наук. – Харків. – 2002. – 18 с.
3. Кремень В.Г. Філософія освіти ХХІ століття. // Урядовий кур'єр. – 2003. – 6 лютого. – № 23. – С. 7 – 8.
4. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Богиня Д.П., Семикіна М.В.; Передмова І.Ф. Кураса. – Київ: “Шторм”, 2003. – 382 с.
5. Україна: інтелект нації на межі століть. Кол. монографія. / Керівник авторського колективу В.К. Врублевський. – К.: Інформаційно-видавничий центр “Інтелект”, 2000. – 516 с.
6. З хроніки боротьби за врятування науки // Вісник академії наук України. – № 5 – 6. – 1996.
7. Богиня Д.П. Методологічні засади формування мотиваційного механізму конкурентоспроможної робочої сили // Зб. науку пр. – Вип. II. / НАН України. – Ін-т економіки; Редкол.: Д.П. Богиня / відп. ред. та ін.. – Київ, 2002. – С. 10 – 27.
8. Куценко В.І. Гуманітарна сфера в контексті глобалізації // Регіональна економіка. – № 3. – 2002. – С. 41 – 49.
9. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
10. Вовканич С.Й., Копистянська Х.Р. Людський вимір інноваційного потенціалу розвитку: глобальний і регіональний аспекти // Регіональна економіка. – № 3. – 2002. – С. 25 – 40.
11. 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.