

DOI: 10.32999/ksu2307-8030/2019-33-16

УДК 331.101.52:330.341.1:005.21

Борщ В.І.*кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту та інновацій
Одеського національного університету імені І.І. Мечникова***Погосян К.В.***студентка
Одеського національного університету імені І.І. Мечникова*

ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті узагальнено теоретичні засади інтелектуалізації трудової діяльності. Було визначено категорії «інтелектуалізація», «інтелектуалізація трудової діяльності», «інтелектуалізація праці». Авторами було розглянуто структурну схему процесу інтелектуалізації, основними компонентами якої є інноваційний капітал, інтелектуальні ресурси, фізичний капітал, організаційний інтелект та інтелектуальний капітал. Визначено основні характеристики процесу інтелектуалізації трудової діяльності. Особливу увагу було надано розгляду проблематики інтелектуального капіталу у рамках інтелектуалізації трудової діяльності. Центральне місце в рамках інтелектуалізації індивіда відіграє процес набуття нових знань та компетенцій протягом здійснення своєї діяльності. Авторами були запропоновані заходи щодо розвитку професійних компетенцій персоналом підприємства.

Ключові слова: інтелектуалізація, інтелектуальний капітал, інтелектуальні ресурси, інтелектуалізація трудової діяльності, інтелектуалізація праці.

Борщ В.І., Погосян К.В. ИНТЕЛЛЕКТУАЛИЗАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В статье обобщены теоретические основы интеллектуализации трудовой деятельности. Дано определение категорий «интеллектуализация», «интеллектуализация трудовой деятельности», «интеллектуализация труда». Авторами была рассмотрена структурная схема процесса интеллектуализации, основными компонентами которой являются инновационный капитал, интеллектуальные ресурсы, физический капитал, организационный интелект и интеллектуальный капитал. Определены основные характеристики процесса интеллектуализации трудовой деятельности. Особенное внимание уделено рассмотрению проблематики интеллектуального капитала в рамках интеллектуализации трудовой деятельности. Центральное место в рамках интеллектуализации индивида занимает процесс приобретения новых знаний и компетенций в течении осуществления трудовой деятельности. Авторами были предложены мероприятия по развитию профессиональных компетенций персоналом предприятия.

Ключевые слова: интеллектуализация, интеллектуальный капитал, интеллектуальные ресурсы, интеллектуализация трудовой деятельности, интеллектуализация труда.

Borshch Viktoriia, Pogosyan Karyna. INTELLECTUALIZATION OF LABOUR ACTIVITY

The purpose of the paper is to form the theoretical basis for labour activity's intellectualization and to determine the features of the labour activity's intellectualization at the frameworks of the national economics. Nowadays the issue of becoming and development knowledge economy is urgent one. Highly developed countries are oriented towards the formation, development and use of intellectual labour as the key element as the world economy's development, Ukraine is not an exception. The development of the labour activity's intellectualization process influences increasing competitiveness of the national economy, generally, and also competitiveness of organization, enterprise and employee, particularly. Theoretical basis of intellectualization of labour activity is viewed. There are defined such categories as intellectualization, intellectualization of labour activity and intellectualization of labour. The structure of the intellectualization process is proposed by authors, the main components of which are innovative capital, intellectual resources, physical capital, organizational intelligence and intellectual capital. The main features of the labour activity's intellectualization process are defined. Special attention is paid to the intellectual capital in the frameworks of labour activity's intellectualization. The process of knowledge acquisition and achievement of professional competencies is the central during the whole professional activity. Measures of the professional competencies development by the staff are proposed by the authors. In the paper it is proved the necessity of the intellectualization process as the specific competitive advantage of the modern enterprise in the fast-changing environment. An important role of the enterprise's and individual intellectualization is stated by the authors. The results of this study form the theoretical and methodological basis for practical improvement of the managerial activity of the enterprises from the different economic branches. The intellectualization process should become the integral part of the modern enterprise, which, in its turn, adopts features of self-learning organization.

Keywords: intellectualization, intellectual capital, intellectual resources, intellectualization of labour activity, intellectualization of labour.

Постановка проблеми. З прискореним розвитком інформаційних технологій сьогодні актуальним постає питання становлення економіки знань, яка тісно пов'язана з використанням інтелектуальних і творчих можливостей співробітників. Високо розвинуті країни орієнтовані на формування, розвиток та використання інтелектуальної праці як важливого чинника розвитку світової економіки. Розвиток процесу інтелектуалізації трудової діяльності сприяє підвищенню розвитку конкурентоспроможності як національної економіки в цілому, так і окремої організації, підприємства, співробітника.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні, методологічні та практичні аспекти інтелектуалізації національної економіки відображено у наукових працях вітчизняних та закордонних учених: В. М. Геєць [3], М. Ю. Григорак [4], В. В. Касаткіна [7], А. М. Турило та О. В. Корнух [15], П. Ф. Друкера [5], Н. Нильсон [10; 11], Т. Сакаія [12] та інших.

Метою дослідження є формування теоретичних засад інтелектуалізації трудової діяльності та виявлення особливостей процесу інтелектуалізації трудової діяльності в рамках національної економіки.

Виклад матеріалу дослідження та його основні результати. Прискорений розвиток науково-технічного прогресу стає важливим підґрунтям для збільшення вагомості інтелектуальної праці у процесі формування конкурентних переваг як окремого підприємства, так і національної економіки. Зокрема інтелектуалізація трудової діяльності має вагоме значення для функціонування інноваційно орієнтованих підприємств, оскільки саме такі організації мають велику ступінь залежності від результатів саме інтелектуальної діяльності.

Тому, важливим є визначення поняття інтелектуалізації трудової діяльності. Інтелектуалізацію трудової діяльності автори у [13] визначають як процес збільшення питомої ваги розумових функцій (управління, контроль, налагодження) в структурі трудових зусиль працівника на основі науково-технічного прогресу, підвищення кваліфікації та культурно-освітнього рівня. Якщо ширше розглянути цю економічну категорію, то інтелектуалізація праці не є одним із виробничих факторів – вона є засобом, що якісно підвищує продуктивність, сприяє зародженню та впровадженню нових ідей, пришвидшує і примножує цю діяльність, тобто є каталізатором виробничого процесу [13, с. 1].

Інше визначення інтелектуалізації трудової діяльності передбачає зростання ролі та ваги розумової праці в суспільстві, насичення всіх його видів розумовими функціями творчого характеру [9, с. 46].

Інтелектуалізація праці – процес багатогранний і охоплює не лише працю суспільну, але й насамперед індивідуальну. На нашу думку, інтелектуалізація трудової діяльності – це процес індивідуалізації

результатів розумової праці, формування інтелектуального капіталу, який сформувався завдяки роботі окремого індивідуума.

Сьогодні існує точка зору про те, що основним чинником, що зумовлює

еволюцію передових країн є чинник інтелектуалізації трудової діяльності. Іншими словами, знання визначають темпи розвитку суспільства. Інтелектуалізація трудової діяльності є також необхідною передумовою ефективного функціонування і оновлення виробництва.

Прискорений розвиток світової економіки вимагає прискорених суспільно-політичних і технологічних змін на основі наукових досліджень. Це породжує конкуренцію між передовими країнами світу за нові ідеї, інноваційні технології, високоякісну та конкурентоспроможну продукцію. Тому, визначального значення набуває не матеріальний, а саме інтелектуальний капітал. Інтелектуалізація трудової діяльності передбачає формування інтелектуального капіталу, інноваційного продукту тощо.

Поняття інтелектуалізації тісно пов'язано із інтелектуальним капіталом, інноваційним, соціальним та людським ресурсами та капіталами (рис. 1). Таким чином, можна стверджувати, що процес інтелектуалізації представляє собою процес масштабного та глобального використання вище зазначених видів капіталу в економічній діяльності.

Отже, інтелектуалізація праці, в першу чергу, розглядається нами як підвищення вагомості інтелектуальної діяльності персоналу, рівня інтелекту, професійних та загальноосвітніх знань, які забезпечуються безперервним розвитком персоналу, матеріально-технічним забезпеченням його діяльності, що зумовлює появу нових технологій, використання яких забезпечує інноваційний розвиток підприємства, регіону та держави в цілому.

Інтелектуальна, творча діяльність є унікальним атрибутом людського розуму, винахідливості, кмітливості. Продукт інтелектуальної діяльності патентується і закріплюється авторським правом, як виняткова власність автора, якому належить право визначення напрямів і форм її економічного використання. Об'єкти інтелектуальної власності залучаються до господарського обороту як нематеріальних активів підприємств і збільшують доходи фірми і власників даних активів. Результатом процесу підвищення інтелектуалізації праці виступають розвиток та підвищення продуктивності використання людського капіталу, що визначають ефективність діяльності підприємства.

Дослідники надають велике значення якості управління інтелектуальними ресурсами, включаючи останні в перелік оцінюваних параметрів (поряд з матеріальними активами підприємства та його становищем на ринку). Так американські менеджери



Рис. 1. Процес інтелектуалізації

Джерело: розроблено авторами

під час вибору довгострокових партнерів виходять з того, що інтелектуальний капітал підприємства повинен складати не менше 40 % в загальній структурі капіталу підприємства [9, с. 47]. Тільки тоді підприємство вважається перспективним.

На сьогоднішній день інтелектуальний капітал є провідним ресурсом, наявність і використання якого є основою діяльності будь-якого індивіда та економічного суб'єкта і впливає на його ефективне функціонування. Інтелектуалізація трудової діяльності передбачає використання знань індивіда, як певну продуктивну силу, що сприяє формуванню інтелектуального капіталу.

Склад інтелектуального капіталу неоднорідний: безпосередньо знання, які невіддільні від людини, та об'єктивні умови застосування цих знань для підвищення ефективності та конкурентоспроможності фірми. До інтелектуального капіталу можна віднести не тільки наукові кадри, а й заводські марки, товарні знаки, ліцензії, патенти. Такі активи не фігурують у балансових звітах, оскільки їх вартість вважається нульовою [8, с. 63].

Саме інтелектуальний капітал дедалі більше перетворюється на провідний чинник економічного зростання та міжнародного обміну, радикальних структурних зрушень, стає головним у визначенні ринкової вартості високотехнологічних компаній та формуванні високого рівня конкурентоспроможності. Здатність економіки створювати й ефективно використовувати інтелектуальний капітал визначає економічну силу нації, її добробут.

Особливий інтерес у рамках цього дослідження набуває аналіз процесу інтелектуалізації за Т. Стюартом, який визначає інтелектуалізацію як онтогенетичний процес використання та формування інтелектуально значущих можливостей і здібностей. Він обумовлений появою в трудовій діяльності великої кількості завдань з «розмитотою» структурою, що вимагають нестандартних інноваційних підходів і рішень в різних аспектах професійної діяльності. Це висуває на перший план інтелектуальні затрати (з виробництва знань та інформації), що призводить в результаті до зміни функціональної структури праці [6, с. 108].

Тому, у контексті інтелектуалізації трудової діяльності, найважливішим елементом якого у сучасних умовах є персонал підприємства та його постійний розвиток, стає необхідним моніторинг професійної компетентності працівників підприємства. Сучасний технологічний прорив у розвитку виробництва, рівень глобалізаційних процесів у економіці, зростання на цьому підґрунті конкурентної боротьби викликали потребу в постійному підвищенні професійного стану працівників усіх рівнів, розвитку їх компетенцій, починаючи з володіння професійними знаннями, закінчуючи здібністю до креативного мислення. Адже, процес інтелектуалізації трудової діяльності залежить, головним чином, від людських ресурсів організації, а саме від рівня їх кваліфікації, креативності, знань, навичок, вмінь тощо.

Будь-який вид людської діяльності потребує певної долі інтелектуального вкладу. Інтелектуальний розвиток, в першу чергу, формується в процесі освіти, що допомагає отримати нові знання, розширити та вдосконалити вже здобуті. Високий освітній рівень є не тільки гарантом інтелектуального розвитку його власника, а й запорукою інтелектуалізації праці підприємства та підвищення загальної ефективності його діяльності.

Управління розвитком персоналу сприяє ефективному використанню людського капіталу, підвищенню соціальної та професійної мобільності особистості. Розвиток персоналу є одним із найважливіших напрямів раціонального функціонування будь-якої організації, її конкурентоспроможності на ринку. Одночасно розвиток персоналу сприяє підвищенню рівня конкурентоспроможності самих працівників на ринку праці. Вони, підвищуючи свій рівень кваліфікації чи опановуючи нову професію або спеціальність шляхом засвоєння нових знань, умінь і навичок, одержують додаткові можливості для розвитку своєї трудової діяльності [14, с. 53].

Інтелектуалізація трудової діяльності передбачає її персоналізацію, виокремлення серед інших видів діяльності, надання їй унікальних характеристик, що робить складним імітацію такої діяльності. Саме тому така діяльність формує стійку конкурентну перевагу, оскільки її складно скопіювати.

Оскільки у процесі інтелектуалізації трудової діяльності ключове місце займає персонал організації, то важливим стає питання мотивації персоналу. Важливе створення необхідних для персоналу комфортних умов для ефективної реалізації трудової діяльності. Мотиваційний механізм інтелектуальної праці – це сукупність закономірних зв'язків і відносин, що визначають перехід від актуалізованих потреб (інтересів) індивідів, що реалізуються за допомогою трудової інтелектуальної діяльності, до трудової поведінки [1, с. 176; 2].

Важливим є заохочення працівників до генерації нових ідей, тому необхідно створювати відповідні умови для ефективного розвитку інтелектуального капіталу. Важливим є організаційне забезпечення творчої діяльності спеціалістів підприємства, безперервне навчання працівників підприємства в цілому, підвищення кваліфікації працівників, ефективне використання організаційних (сукупних) знань, ефективний розвиток кадрового менеджменту, мотивація і стимулювання працівників, формування у працівників почуття відданості організації, використання досвіду інших (запозичення і розвиток знань).

Це дасть змогу трансформувати знання працівників у різні форми інтелектуальної власності. Для цього важливою є побудова ефективних та прогресивних організаційних структур та адміністративної системи, яка орієнтована на інтенсивний обмін знаннями, створення і вдосконалення внутрішніх інформаційних систем, захист об'єктів інтелектуальної власності, розвиток патентної діяльності тощо.

Для інтелектуалізації трудової діяльності персоналу, залежно від особистих можливостей, необхідним є набуття нових знань та компетенцій протягом здійснення своєї діяльності. Для цього потрібно здійснювати наступні заходи:

- впровадження концепції організації, що самонавчається;
- постійні процеси розвитку та навчання персоналу, впровадження мотиваційної системи самоосвіти для працівників;
- навчання на основі вивчення та аналізу досвіду інших співробітників організації;
- отримання знань із навколишнього середовища: консалтингові фірми, бізнес-школи, ЗМІ, конференції, симпозиуми, круглі столи;
- освіта шляхом обміну інформацією: інтерв'ю, діалоги, дискусії, інші способи спілкування.

Впровадження таких освітніх систем на підприємстві дасть змогу покращити процеси інтелекту-

лізації трудової діяльності персоналу організації, підвищить конкурентоспроможність підприємства та мотивує персонал до самоосвіти та саморозвитку.

Для інтелектуалізації трудової діяльності в організації, доцільно виходити з двох тенденцій: (1) забезпечення розвитку працівників, та (2) заохочення працівників до проведення інтелектуальної діяльності. Це є важливим, оскільки працівники, які займаються постійним системним навчанням та розвитком, набувають нових можливостей зокрема, творчість, креативність, комунікативні навички тощо.

З метою розвитку індивідуального інтелектуального капіталу на підприємстві необхідне збільшення кількості робочих днів, призначених для підготовки та підвищення кваліфікації працівників протягом року. При цьому основним завданням керівництва підприємства є створення стабільних інтерактивних зв'язків між галузями науки та освіти, бізнесу та громадських організацій з метою розвитку соціального інтелектуального капіталу, дослідження яких може стати перспективою для подальшого вивчення.

Ефективне управління інтелектуальним капіталом приносить організації прибуток і забезпечує її інноваційність, тому цей напрямок є найважливішим стратегічним завданням будь-якої організації. Інтелектуальний капітал є унікальною конкурентною перевагою сучасної організації, адже ефективне його використання посилює інші конкурентні переваги і сприяє формуванню нових, є ключовим чинником, що визначає ефективність застосування матеріальних і фінансових ресурсів, стабільним джерелом економічного зростання. Але головне призначення інтелектуального капіталу полягає у впливі на економічний розвиток організації та формування стабільного доходу.

Висновки. Сучасний розвиток техніки та технологій викликали суттєві зміни у процесі трудової діяльності, виробничий процес вимагає від працівників здатності творчо підходити до виконання завдань, проявляти високий рівень компетентності, швидко та якісно виконувати виробничі завдання, володіти високим рівнем професійних та загальноосвітніх знань, постійно розвиватися та удосконалювати власні знання та навички, вміти адаптуватися в мінливому ринковому середовищі. Інтелектуалізація

трудої діяльності дає організації важливу конкурентну перевагу та надає їй інноваційних рис. Тому, важливо розвивати процеси інтелектуалізації трудової діяльності не лише окремих індивідів, а й організації в цілому.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Бех Ю.В. Концепція управління інтелектуальним капіталом організації. *Гілея: науковий вісник*. 2014. Вип. 88. С. 172–177.
2. Бех Ю.В. Роль інтелектуального капіталу у формуванні конкурентоспроможності організації. *Нова парадигма*. 2015. Вип. 125. С. 16–19.
3. Гесць В.М. Характер перехідних процесів до економіки знань. *Економіка України*. 2004. № 4. С. 4–14.
4. Григорак М.Ю. Інтелектуалізація ринку логістичних послуг: концепція, методологія, компетентність : монографія. Київ : Сік Груп Україна, 2017. 516 с.
5. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке : монографія. Пер. с англ. Москва : ИД «Вильямс», 2004. 272 с.
6. Зубчинська Н.М. Інтелектуалізація праці на робочому місці промислового підприємства. *Бізнес Інформ*. 2011. № 7(2). С. 107–108.
7. Касаткина В.В. Интеллектуализация экономики: теоретический анализ : автореф. дисс. ... канд. экон. наук. Москва, 2011. 28 с.
8. Ковтуненко К.В. Сутність та роль інтелектуального капіталу. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. 2013. Вип. 1. Т. 1. С. 61–65.
9. Кривошей В.В., Грек Д.В. Інтелектуалізація праці як чинник стійкого економічного зростання. *Економічний аналіз*. 2009. Вип. 4. С. 46–48.
10. Нильсон Н. Искусственный интеллект. Методы поиска решений. Москва : Мир, 1973. 273 с.
11. Нильсон Н. Принципы искусственного интеллекта. Москва : Радио и связь, 1985. 376 с.
12. Сакайя Т. Стоимость, создаваемая знанием, или История будущего. *Новая постиндустриальная волна на Западе* : антология / под ред. В.Л. Иноземцева. Москва : Academia, 1999. С. 337–371.
13. Семченко О.О. Інтелектуалізація праці як основа виробничих сил і відносин. *Економічні науки. Управління трудовими ресурсами*. 2013. № 5. URL: http://www.rusnauka.com/6_NITSB_2010/Economics/58198.doc.htm (дата звернення: 12.01.2018).
14. Скворцова О.В. Детермінанти інтелектуалізації людського капіталу в процесі трудової діяльності. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2015. № 3(31). С. 53–56.
15. Турило А.М., Корнух О.В. Інтелектуальний капітал – основа інноватизації, ефективності і корпоративної стратегії підприємства : монографія. Кривий Ріг : Видавничий дім, 2012. 228 с.