

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІ ЗА РАХУНОК СТВОРЕННЯ НАВІГАТОРА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ

І. В. Осьмірко

Забезпечення інтелектуалізації праці в сучасних умовах на підприємствах коксохімічної промисловості – досить складний процес. Вважається, що будь-які новації, упровадження ідей потребують значних фінансових коштів. Особливості вітчизняного господарювання не дозволяють залучати значні фінансові ресурси для забезпечення більшості процесів, до яких, на жаль, відноситься і інтелектуалізація праці. Але теоретико-методичні й аналітичні викладки свідчать про те, що без інтелектуалізації неможливо забезпечити прибутковість підприємств. Провідний досвід демонструє явні переваги, які отримують підприємства, охоплені інтелектуалізацією праці, а існуючі підходи до забезпечення інтелектуалізації дають змогу знаходити правильні шляхи та визначати пріоритетні напрями розвитку підприємств. При цьому вітчизняні підприємства (дослідження проводилося на коксохімічних підприємствах) знаходяться у кризовому стані, інтелектуалізація праці не розглядається більшістю керівників як умова зростання прибутків, а провідний досвід ігнорується адже в ньому не враховуються особливості вітчизняного господарювання. Через це питання, що розглядаються у даному дослідженні, є актуальними для вітчизняних підприємств.

Дослідження інтелектуалізації праці, що є продуктом закордонних науковців, набуває чинності у вітчизняній теорії та практиці. Серед вітчизняних дослідників, у наукових працях яких висвітлюються проблеми, пов'язані з інтелектуалізацією праці, слід виокремити І. Бажана [1], Н. Гавкалову [2], О. Грішнову [3], Н. Маркову [4] та ін. Однак проблема за-

безпечення інтелектуалізації праці на коксохімічних підприємствах за рахунок створення інтелектуального навігатора майже не висвітлювалась, що відкриває перспективи для авторського дослідження.

Метою статті є формування науково-методичних засад інтелектуалізації праці на коксохімічних підприємствах.

Об'єкт – процеси забезпечення інтелектуалізації праці персоналу.

Предмет – створення інтелектуального навігатора як засобу забезпечення інтелектуалізації праці.

Досягнення мети зумовило постановку та вирішення таких завдань:

- визначено сутність поняття «інтелектуалізація праці»;
- розкрито зміст поняття «навігатор інтелектуального капіталу»;
- обґрунтовано склад ресурсного портфеля та визначено домінують ресурсів при створенні цінностей на коксохімічних підприємствах.

Особливої уваги заслуговує той факт, що в економічно й соціально розвинутих країнах існує залежність рівня заробітної плати від освіченості, професіоналізму й креативності людини. В нашій державі дана залежність не виконується, прикладом цього є нехтування науки, промислового виробництва, консалтингу на користь торгової діяльності й лише використанню інтелектуального потенціалу (але, як зазначає Н. Л. Гавкалова [2], для того щоб знання приносили його власнику (людині, колективу або підприємству) дохід, необхідно протікання наступних етапів: інвесту-

вання, формування, накопичення, зберігання, використання, трансфер, реінвестування). Існує тенденція до збільшення розриву між найбагатшими й найбіднішими верствами населення в Україні, доходи яких мають таке співвідношення: 1:40, тоді як у США – 1:10, Нідерландах – 1:4.

Вперше науково обґрунтував та практично прорахував зв'язок між рівнем освіти та заробітної плати й запропонував на цій основі теорію людського капіталу американський учений Т. Шульц, який за надані розробки отримав Нобелівську премію. Він стверджує, що чим більш освічена й професійно навчена людина, тим більшу заробітну плату вона повинна отримувати. Звичайно, існує певна межа, за якої освіченість не буде відігравати у збільшенні заробітної платні вирішальної ролі. За оприлюдненими розрахунками, у світі нагромаджено 365 млрд дол. людського капіталу (для порівняння: природного – 90 млрд дол. (16 %); матеріального (виробничого) – 95 млрд дол. (17 %)) [5, с. 109].

Щодо нашої країни, то в Україні, Росії та Білорусі майже однакову частку у національному багатстві посідає людський капітал, але в абсолютному вираженні вони різняться майже удвічі. Це підтверджує тезу багатьох економістів про ресурсопрямованість національної економіки та експорту тощо. Деякі економісти [2] ставлять під сумнів отримані розрахунки через недостатність обґрунтування, адже за досить близьких соціально-економічних умов формування людського капіталу даних країн спостерігається велика розбіжність у його обсягах. Тому існує нагальна потреба у збільшенні рівня людського капіталу, пріоритетом якого є інтелектуалізація праці за рахунок таких заходів:

- підвищення якості освітніх послуг на всіх рівнях – від початкової і до післядипломної освіти;
- ув'язування рівня кваліфікації та оплати праці;
- підвищення вмотивованості персоналу у кінцевих показниках роботи підприємства,

виконанні планових завдань, реалізації стратегічних програм розвитку тощо;

- роботи з формування ефективних бізнескоманд;
- формування сприятливих умов праці, організація робочого місця з урахуванням вимог ергономіки;
- зміцнення охорони здоров'я за рахунок відновлення відповідних відомчих об'єктів або/та надання якісних послуг на регіональному (державному) рівні;
- покращення демографічної політики;
- охорони навколишнього середовища через використання ресурсозберігаючих, малотав безвідходних технологій.

На основі контент-аналізу інтелектуалізації праці й спираючись на дослідження вітчизняних учених [2, 4] у цій галузі, зазначимо, що інтелектуалізація праці – цілеспрямований процес поповнення знань, удосконалення трудових умінь, навичок, професійного досвіду, розширення змістовності праці, що здійснюється задля підвищення рівня соціально-економічної продуктивності, збільшення доходів окремої особистості й підприємства в цілому. Забезпечення інтелектуалізації праці має відбуватися за допомогою різних інструментів і засобів, до яких належить навігатор інтелектуального капіталу, що являє собою консенсус-процес, спрямований на виявлення в управлінській команді неявних знань відносно того, як на підприємстві створюються інтелектуальні цінності.

Кожне підприємство має власний ресурсний портфель, який може бути розділений на дві групи: традиційні ресурси, в межах яких виокремлюються грошові, матеріальні та інтелектуальні ресурси: ресурси відношень, організаційні та людські [6]. Таким чином, можна стверджувати існування п'яти категорій у ресурсному портфелі.

Оскільки ключовим моментом у роботі є забезпечення інтелектуалізації праці, більш детально розглянемо інтелектуальні ресурси підприємства. Ресурси відношень охоплюють ті відносини, які існують на підприємстві та поза ним, вони прямо впливають на здатність

підприємства створювати інтелектуальну цінність. До основних ресурсних компонентів можна віднести такі, що мають безпосереднє відношення до функціонування підприємства – клієнти, постачальники, партнери, спілки, ринкові канали й інше, і такі, що опосередковано впливають на функціонування підприємства – ЗМІ, регулюючі та контролюючі органи, зацікавлені групи, влада, навчальні заклади [6]. Організаційні ресурси розглядаються як такі, що залишаються в організації, коли працівники залишили споруду, але які не можна знайти у балансовому звіті. Дані ресурси втілюють ту частину знань, яка не зв'язана безпосередньо з людиною, а була створена організацією та її постачальниками, які роблять внесок у створення цінностей. До основних ресурсних компонентів можна віднести: спрямовані зовні організації – бренди, торговельні знаки, сервісні пропозиції, продуктові концепції, патенти й іншу інтелектуальну власність; безпосередньо в організації – процеси, організаційні структури, системи, інформація на паперових носіях і в базах даних, програмне забезпечення, організаційна культура. Людські ресурси втілені в персоналі підприємства або в тих людях, які пов'язані із підприємством таким чином, що воно має можливість використовувати такі ресурси. До основних ресурсних компонентів людських ресурсів мають відноситися компетенції: особливі сфери знань, здібності, розумові здібності, емпатія, здатність до створення особистих контактів, здатність використовувати особисті контакти; настанови: особливості поведінки, витривалість, стійкість; інтелектуальна гнучкість: здібність до інновацій, до імітації та адаптації.

Для побудови навігатора інтелектуального капіталу слід побудувати «ресурсне дерево» та визначити вагомість зазначених вище ресурсів на досліджуваних підприємствах коксохімічної галузі: АТ ЗТ «Харківський коксовий завод», ВАТ «Баглейкокс», ВАТ «Запоріжжкокс», ВАТ «Донецьккокс».

При побудові «ресурсного дерева» слід оцінити такі параметри [6]: який вплив кінцево-

го ресурсу на потенціал створення інтелектуальних цінностей на підприємстві; наскільки відрізняється якість ресурсу, який має підприємство, від ідеального; яка кількість ресурсу доступна підприємству порівняно з ідеальною ситуацією.

Наступним етапом у побудові навігатора інтелектуального капіталу є оцінка виявлених ресурсів з погляду їх придатності стати основною конкурентною перевагою, що має відбиватися у покращенні показників діяльності підприємства, для чого слід: по-перше, визначити основні ресурсні компоненти, що існують на досліджуваних підприємствах; по-друге, визначити вагомість ресурсних компонентів і трансформацій, розподіливши 100 балів між ними. Ресурсні трансформації визначаються на основі відповіді учасників мозкового штурму на запитання, який вплив даної трансформації на процес створення інтелектуальної цінності на підприємстві; по-третє, заповнити ресурсну матрицю; по-четверте, здійснити нормування та «очищення» трансформаційної матриці.

Загальні тенденції щодо порівняння вагомості ресурсів (найбільш вагомими на всіх підприємствах, окрім ВАТ «Донецьккокс», залишаються матеріальні ресурси), які беруть участь у створенні цінності досліджуваних підприємств (частина такої цінності входить до змісту прибутку) та які використовуються при побудові навігатора інтелектуального капіталу, представлені на рис.

Побудова навігатора інтелектуального капіталу дозволила оцінити наявні ресурси підприємств, розробити заходи, впровадження яких має поліпшити стан підприємств, і дійти висновку щодо перспектив їх розвитку. В нашому випадку найкращі перспективи має ВАТ «Донецьккокс», а останнє місце в ієрархії належить АТ ЗТ «Харківський коксовий завод». Ситуація може змінитись у разі зміни поглядів керівництва майже всіх досліджуваних підприємств на місце персоналу в забезпеченні прибутковості підприємства та усвідомивши провідну роль інтелектуалізації праці в досліджуваних процесах.

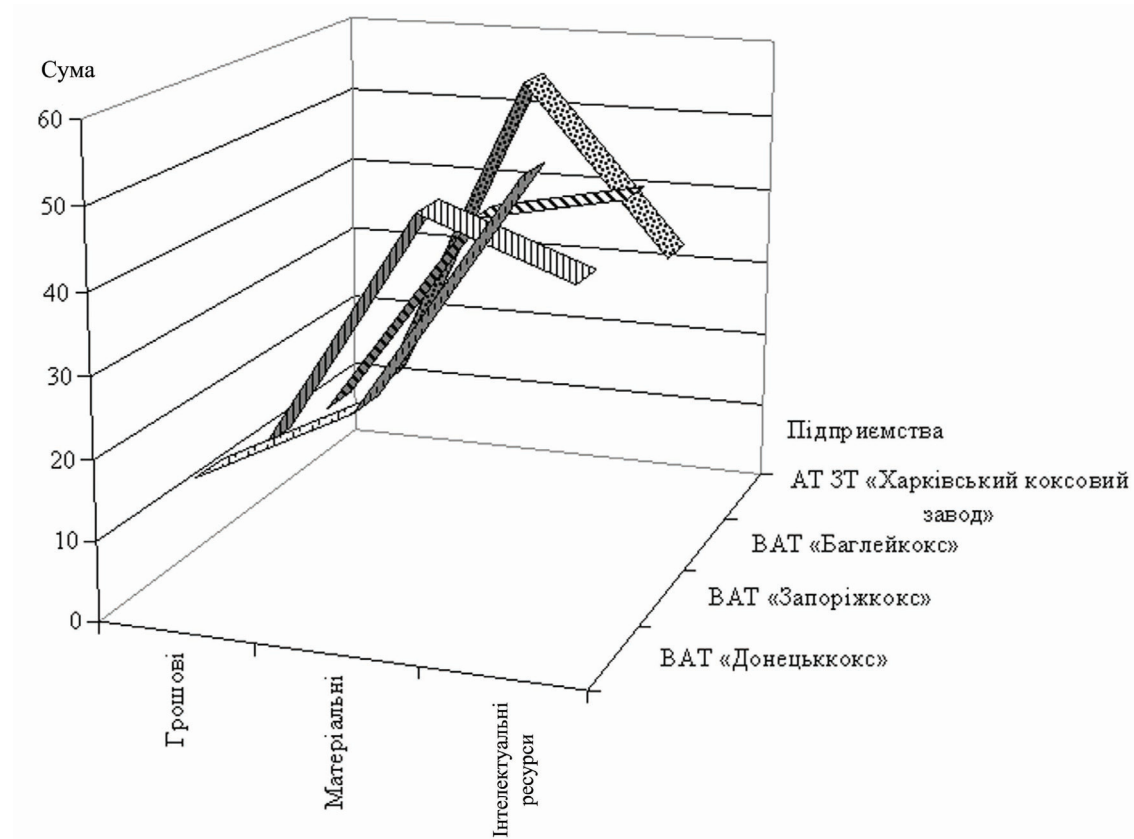


Рис. Розподіл складу ресурсних портфелів досліджуваних підприємств

ЛІТЕРАТУРА

1. Бажан І. І. Складові відтворення людського капіталу / І. І. Бажан // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – № 1 (68). – С. 153–156.
2. Гавкалова Н. Л. Формування та використання інтелектуального капіталу / Н. Л. Гавкалова // Формування та використання інтелектуального капіталу / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Х. : Вид-во ХНЕУ, 2006. – 252 с.
3. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
4. Маркова Н. С. Теоретико-методичні основи формування й розвитку інтелектуального капіталу : дис. ... канд. екон. наук / Н. С. Маркова. – Х., 2005. – 209 с.
5. Нестеров А. Национальное богатство и человеческий капитал / А. Нестеров, Г. Аширова // Вопросы экономики. – 2003. – № 2. – С. 109.
6. Руус Й. Интеллектуальный капитал : практика управления / Й. Руус, С. Пайк, Л. Фернстрем ; пер. с англ. под ред. В. К. Дерманова. – 2-е изд. – СПб. : Изд-во «Высшая школа менеджмента» ; Издат. Дом. С.-Петербур. ун-та, 2008. – 436 с.