

ДАВИДОВА І. О.

Національний аерокосмічний університет ім. М.С. Жуковського,  
«Харківський авіаційний університет»

ВЕЛИЧКО К. Ю.

Харківський державний університет харчування та торгівлі

## МОТИВАЦІЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ СКЛАДОВОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*Обґрунтовані теоретичні підходи до визначення природи мотивації інтелектуальної праці в системі соціально-економічних відносин та її взаємозв'язків з процесами, що формують постіндустріальну економіку розкриті проблеми розвитку вітчизняних підприємств, які впливають на розвиток мотиваційно-трудої сфери. Визначено особливості мотивації інтелектуального працівника як єдності мотивації праці, мотивації зайнятості, мотивації власника інтелекту, мотивації до розвитку персональної конкурентоспроможності працівника. Результати дослідження полягають у розробці науково-теоретичного забезпечення аналізу розвитку системи мотивації із включенням персоналізованого інтелектуального капіталу, встановлення величини винагороди залежно від міри досягнення бажаних значень критеріальних показників.*

*Ключові слова:* мотивація, інтелектуальна праця, зайнятість, інтелектуальна рента, кваліфікація.

DAVIDOVA I.

National Aerospace University named after M.E. Zhukovsky,  
Kharkiv Aviation University

VELYCHKO K.

Kharkiv State University of Food Technology and Trade

## MOTIVATION OF INTELLECTUAL ELEMENT OF EMPLOYMENT AT THE ENTERPRISE

*The theoretical approaches to the definition of the nature of the intellectual work motivation in the system of socio-economic relations and its interconnections with the processes forming the post-industrial economy are revealed. The problems of the development of domestic enterprises that influence the development of the motivational labor sphere are disclosed. The peculiarity of the intellectual worker's motivation as a unity of motivation of labor, employment motivation, motivation of the owner of intellect, motivation to develop the personal competitiveness of the employee is determined. Changing approaches to motivating employment at the enterprise level, taking into account the expansion of the field of intellectual work, is due to the fact that the worker of creative intellectual work in the process of work does not just create an intellectual product, but simultaneously increases his own personalized intellectual capital. The pleasure from work as an activity grows. The material element of motivation for such workers should be flexible, clearly differentiated and fair, reflect the end result and be clear to the employees, should include different types of premiums. Understanding the effectiveness of intellectual work, moves accents from the level of skills of workers to the performance, supplementing the indicators of labor productivity with the criteria of personal effectiveness. The proposed theoretical and methodological approaches allow to choose the system of employment motivation depending on the level of use of intellectual work at the enterprise level. The results of the study consist in the development of scientific and theoretical support for the analysis of the development of the system of motivation with the inclusion of personalized intellectual capital, intellectual rent, setting the value of remuneration of this capital, depending on the degree of achievement of the desired values and criterion indicators.*

*Key words:* motivation, intellectual work, employment, intellectual rent, qualification.

**Постановка задачі.** Вивчення процесу мотивації ведеться з метою отримання максимальної віддачі від наявних трудових ресурсів, що надає можливість підвищити загальну ефективність і прибутковість підприємства. Сьогодні для більшості підприємств і організацій величезну роль відіграє збереження параметрів виробничих процесів у турбулентних умовах зовнішнього і внутрішнього середовищ. Пошук підходів до формування ефективних методів мотивації зайнятості персоналу, аналіз їх особливостей для мотивації інтелектуальної праці визначає актуальність обраної теми та мету даної статті.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Аналіз наукових джерел з проблем мотивації свідчить про незаперечну залежність ефективності трудової діяльності від мотивації. Проте ця залежність досить складна і неоднозначна, оскільки на результати праці впливає безліч інших чинників, як, наприклад, кваліфікація працівника, його професійні здібності та навички, правильне розуміння поставлених завдань, зовнішнє середовище тощо. За даними західних дослідників Р. Інглхарта, У. Мітчела, Д. Янкелович, К.Х. Такеучі, Р. Флоріди всезростаюча частка робочої сили розвинених країн характеризується значною соціальною мобільністю, не обмежена виконанням одного виду діяльності, визначає принципові інтереси не в термінах максимізації особистого багатства, а в категоріях інтелектуального розвитку. Разом з тим, зміна підходів до мотивації зайнятості на рівні підприємства з врахуванням поширення сфери інтелектуальної праці потребує подальшого дослідження.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Частка робочого часу працівників різних професій, безпосередньо пов'язаного з інтелектуальною діяльністю по вирішенню проблем розвитку, вдосконалення виробництва зросла в світі до

70–80 % (в індустріальну епоху – 30–50 %) сукупного робочого часу. Відбуваються зміни характеру і змісту праці, пов'язані з інформаційними та комунікаційними технологіями: інформація – вирішальний засіб і предмет праці; праця «невідчутна» (маніпуляції з образами на комп'ютерних екранах); дистанційні взаємодії, творчий компонент (постійні зміни, а не рутини); персоніфіковане спілкування людей незалежно від відстаней. Праця взагалі за своїм змістом передбачає протилежні види діяльності: процес виснаження сил людини та діяльність, що приносить задоволення. Для працівників інтелектуальної праці властиві інші ціннісні орієнтації спонукальних мотивів до зайнятості. Модифікація людської діяльності в процесі інтелектуалізації економіки приводить до зростання складової задоволення від праці як діяльності [2, с.84]. Тому про ступінь інтелектуалізації зайнятості можна судити ще за одним критерієм розвитку інтелектуальних та духовних можливостей працівника – часткою зайнятих, що мають нематеріальну мотивацію.

В умовах інтелектуалізації праці більш доступними стають засоби виробництва (інтелект, засоби зв'язку), що приводить до зміни критеріїв ідентифікації зайнятості. Об'єкт мотивації – буття трудового ресурсу, інтелект якого невіддільний від свого носія індивіда й інтегрований в систему унікальних характеристик останнього. Це зумовлює специфічність самих відносин, робить інтелектуальну діяльність більш варіативною. Уміщений в індивіді трудовий ресурс залежить від якостей носія і може набувати нові властивості за його ініціативою. Технологічні зміни, нові форми організації праці вимагають від працівників особливих якостей, що не зводяться до фізіологічних і розумових здібностей і до вироблених на їх основі рутинних навичок.

Трудова діяльність здійснюється в умовах суспільного поділу праці під впливом освіти, кваліфікації, стажу роботи, трудової активності, ціннісних орієнтацій і пріоритетів індивіда, ситуації на ринку праці та ін. Таким чином, мотивація трудової діяльності включає цілу низку мотиваційних складових. Якщо мотивація праці є тільки спонуканням працівника до ефективної праці, то мотивація трудової діяльності у цілому включає мотивацію праці – спонукальну активність особистості, її ставлення до трудової діяльності, мотивацію зайнятості (залучення працівників до певних сфер діяльності з участі в суспільному виробництві), мотивацію до володіння засобами виробництва – працівник творчої інтелектуальної праці у процесі роботи не просто створює інтелектуальний продукт, а одночасно збільшує свій власний персоніфікований інтелектуальний капітал, який від нього не відчужується; мотивацію підготовки до трудового процесу, мотивацію до розвитку конкурентоздатності працівника (спонукання до підвищення кваліфікації та функціональної гнучкості працівника) [4, с.317]. Розкриття мотивів зайнятості дає можливість зрозуміти, чому, через які причини той чи інший працівник, працює (не працює), підвищує кваліфікацію, посадовий статус тощо, тобто „пересувається” у трудовій сфері по горизонталі чи вертикалі.

На сьогоднішній день, як основний критерій розвитку здібностей людини до праці як у західній, так і у вітчизняній економічній літературі використовується рівень професійної кваліфікації. Виходячи з цього, традиційний погляд на неоднорідність людських трудових ресурсів розкриває її причини у відмінностях природних здібностей людей, рівня освіти, кваліфікації, накопиченого зі стажем роботи досвідом. В останній час особливої значущості набувають характеристики, що визначають використання знань, комунікативні, соціальні якості особистості.

З позицій аналізу інтелектуальної діяльності, більш продуктивним видається підхід, який відповідає завданням реалізації інтелектуального капіталу. Враховуючи вищевказані особливості інтелектуальної праці, на інноваційному підприємстві принципові зміни відбуваються у кваліфікаційній структурі персоналу відповідно якісним змінам змістовної компоненти праці, домінуючою стає висококваліфікована, аналітична, новаторська, творча праця.

Визначити ступінь інтелектуалізації праці та зайнятості можливо за критерієм професійно-кваліфікаційної структури персоналу. Таку структуру можна класифікувати так:

- працівники переважно фізичної праці (до даної групи відносяться кваліфіковані, напівкваліфіковані, некваліфіковані працівники);
- працівники переважно нефізичної праці (інтелектуальна складова праці переважає над фізичною, але носить рутинний характер); ця категорія включає спеціалістів, управлінців, адміністраторів;
- працівники творчої праці (knowledge workers) – інтелектуальна складова праці переважає над фізичною, носить творчий характер – співробітники, знання та навички яких виступають як основний «інструмент» їх діяльності. Розуміння ефективності інтелектуальної праці, переміщує акценти з рівня кваліфікації працівників на результативність, все більше пов'язану з творчістю. Виробнича віддача працівника, що відрізняється високим рівнем освіти і відповідальності, цінностями творчості і саморозвитку у праці, носить інтелектуальний і психологічний характер, пов'язана з особистістю працівника.

Це призводить до необхідності доповнення показників продуктивності праці критеріями персональної ефективності, які більш повно відображають творчий характер праці та її результати, інтегруючи досвід, знання та особистісні якості

На рівні підприємств усвідомлення цієї вимоги знайшло втілення в концепції розвитку людських ресурсів з комплексною оцінкою працівника, вплинуло на формування умов зайнятості співробітників інтелектуальної праці (табл. 1).

Фактори, які стримують розширене відтворення інтелектуальної складової зайнятості: відсутність цивілізованого ринку інтелектуальних продуктів і недостатній розвиток науково-інноваційної інфраструктури, відсутність сучасних організаційних, політичних, економічних моделей формування інтелектуальної складової зайнятості як основного ресурсу розвитку економіки знань; ставлення роботодавців до людини як до об'єкта невиправданих витрат, а не як до об'єкта, інвестування в який представляє собою внесок в майбутнє. Вже на стадії укладання трудових угод роботодавцю передусім важливо виявити специфічні характеристики працівника, що належать до кваліфікації або творчих здібностей кандидата.» [1, с.4].

Існуюча система мотивації на підприємствах в теперішній час не забезпечує стимулів підвищення ефективності праці, методи мотивації є застарілими, хибною є думка, що сам факт наявності роботи у людини є мотивацією, і не приділяє необхідної уваги цій проблемі. Не сприяють підвищенню мотивації й такі негативні фактори, як відтік кваліфікованих працівників, в основному формальне проведення атестації персоналу, низький рівень корпоративної культури, атмосфера далека від творчої, нерівномірне навантаження працівників, в основному перевантаження поточними завданнями тих, хто міг би при наявності часу виконувати творчі, стратегічні завдання.

Таблиця 1

**Категорії працівників та умови формування зайнятості**

<b>Категорія працівників</b>	<b>Умови зайнятості</b>
Високодипломовані професіонали, управлінці, адміністратори	Службові відносини, можливість впливати на умови праці, трудові відносини, перспективи зростання, свобода трудової діяльності, баланс роботи та особистого життя
Наукові працівники, викладачі	Трудовий контракт, офіційна оплата праці, кар'єрне зростання, відповідність сфери діяльності бажанням, нахилам, інтересам, здібностям
Дипломовані професіонали, менеджери в середніх або малих компаніях, промислових підприємствах, висококваліфіковані технічні співробітники	Трудовий контракт, офіційна оплата праці, можливість впливу на умови праці, трудові відносини
Високоосвічені працівники рутинної нефізичної праці	Трудовий контракт, соціальний пакет, дотримання трудового законодавства, стабільність зайнятості
Малоосвічені працівники рутинної нефізичної праці	Трудовий контракт (модифікований), соціальний пакет
Кваліфіковані працівники фізичної праці	Змішані трудові відносини, соцпакет, дотримання трудового законодавства, стабільність зайнятості
Некваліфіковані працівники фізичної праці	Змішані трудові відносини, часто неоформлені

Матеріальна винагорода – це досить тонка система стимулювання і для того, щоб вона виконувала свою мотивуючу функцію, вона має бути гнучкою, чітко диференційованою і справедливою, відображати в собі кінцевий результат і бути зрозумілою співробітникам.

Виходячи з відомих трактувань мотивації та особливостей інтелектуальної праці, можна дійти висновку, що мотивація зайнятості на підприємстві має передбачати: – по-перше, створення умов, що регулюють трудові відносини, в межах яких у працівника з'являється потреба сумлінно працювати; – по-друге, сприяння створенню робочих місць, привабливих для працівників інтелектуальної праці для забезпечення їх ефективної трудової діяльності, зростання продуктивності праці; – по-третє, забезпечувати наближення цілей роботодавців та найманих працівників підприємства для забезпечення успішності підприємства та його інноваційного розвитку.

З урахуванням умов інтелектуальної праці мотивація праці на рівні підприємства досягає мети, якщо: результати праці працівника відповідають вимогам роботодавця, стосовно даного робочого місця; – зростає сукупний та в розрахунку на одного працівника коефіцієнт корисного використання календарного фонду робочого часу; відсутнє непродуктивне використання робочого часу (частка втраченого робочого часу до загального фонду робочого часу), з причин, залежних від працівника; мають тенденцію до зменшення втрати робочого часу; інтенсивність плинності кадрів зменшується; зростає ступінь залучення працівників інтелектуальної праці до управління своєю діяльністю, середня заробітна плати на підприємстві має позитивну сталу динаміку; можливість трудових конфліктів на підприємстві мінімізована.

В останні роки зростає вплив інших факторів на робочу силу, зокрема формування нових принципів соціального інвестування, спрямованих на підвищення ефективності роботи і соціальної відповідальності за рахунок посилення значення корпоративної культури та етики; забезпечення

відповідності заробітної плати кваліфікації працівників, їх внеску в підвищення прибутковості підприємства; удосконалення системи підвищення кваліфікації кадрів, розробка і реалізація програми, спрямованої на профорієнтацію, підготовку і залучення до підприємств молодих фахівців, підвищення якості підготовки фахівців галузі, посилення мотивації праці персоналу в підвищенні ефективності виробництва за рахунок збільшення долі заощаджених ресурсів, що залишаються у розпорядженні керівників виробництв; уточнення показників оцінки діяльності галузевих робочих місць, підрозділів і підприємств для повнішого відображення завдань, що стоять перед ними, і функцій, що реалізуються.

Преміальні фонди за умов забезпечення інноваційного розвитку підприємства мають переорієнтуватись на показники створення, освоєння і випуск нової продукції, а їх розмір визначатись в залежності від приросту обсягу продажу нової продукції в загальному обсязі виробництва. Наприклад, у німецькій фірмі „Сіменс” діє норматив, згідно з яким 25% обсягу продажу має припадати на нову продукцію. Його дотримання та фактичне підвищення частки нової продукції в загальних обсягах продаж є підставою для створення фонду стимулювання нововведень та збільшення його абсолютних розмірів.

Для формування системи стимулювання творчої праці ми пропонуємо використовувати критерії оцінки персоніфікованого інтелектуального капіталу, встановивши величину винагороди залежно від міри досягнення бажаних значень критеріальних показників. Крім того, щоб підвищити творчу активність персоналу, необхідно створити механізм стягнення інтелектуальної ренти з виробленої знанням вартості на користь носія інтелекту як ресурсу підприємства. Такий дохід зонайменше може визначається як дохід зверх мінімального рівня, який необхідний для утримання інтелектуального капіталу в конкретній сфері діяльності. Більш конкретно це може виражатися в тому, що інтелектуальна рента повинна стати джерелом покриття витрат, і в той же час джерелом розвитку всієї інноваційної сфери.

**Висновки.** Запропоновані теоретико-методичні підходи дозволяють обрати на рівні підприємства систему мотивації зайнятості залежно від рівня використання інтелектуальної праці. Загальним результатом досліджень і наведених розробок є рекомендації щодо розвитку систем мотивації на основі врахування результатів інтелектуальної діяльності через соціальне інвестування, преміальні фонди за інноваційну продукцію, створення умов праці та робочих місць, привабливих для працівників, зайнятих інтелектуальною працею.

#### Література

1. Давидова І.О. Теоретичний аналіз кваліфікованої праці в системі зайнятості України [Електронний ресурс] / І.О. Давидова // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2015. – № 5. – Режим доступу : [global-national.in.ua](http://global-national.in.ua).
2. Колот А.М. Мотивація персоналу : підручник / Колот А.М. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.
3. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу / В.А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 352 с.
4. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання : монографія / Семикіна М.В. – Кіровоград : ПіК, 2003. – 426 с.
5. Хандій О.О. Управління персоналом підприємства: концептуальні визначення та механізм розвитку : монографія / Хандій О.О. – Луганськ : Видавництво СНУ ім. В.Даля, 2010. – 240 с.

#### References

1. Davydova I.O. Teoretichny analiz kvalifikovoyi praci v systemi zaynatosti Ukrainy // Globalny na natsionalnyi problemy ekonomiky. - 2015. - № 5. URL: [global-national.in.ua](http://global-national.in.ua).
2. Kolot A.M. Motivatsiya personalu: textbook. - K.: KNEU, 2002 - 337 p.
3. Savchenko V.A. Upravlinnya rozvytkom personalu / V.A. Savchenko - K.: KNEU, 2002. - 352 p.
4. Semikina M.V. Motivatsiya konkurentospromozhnoyi praci: teoriya i practyca reguluyvannya : Monograph. - Kirovograd: PIK, 2003. - 426 p.
5. Khandy O.O. Upravlinnya personalom: conceptualni vyznachennya i mechanism rozvytku: monograph. - Lugansk: SNU im. V. Dalya, 2010. - 240 p.

Рецензія/Peer review : 06.03.2018  
Надрукована/Printed : 06.04.2018  
Прорецензовано редакційною колегією