

## ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ – ОСНОВА РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ ПІДПРИЄМСТВА

*У статті окреслено проблему інтелектуалізації трудових ресурсів, які впливають на розвиток України. Розглянуто сутність поняття «інтелектуальний капітал підприємства». Також розкрито систему одного з трьох найважливіших елементів інтелектуального капіталу. Запропоновано шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства в сучасних умовах господарювання.*

**Ключові слова:** *інтелектуалізація праці, інтелектуальний капітал підприємства, трудові ресурси, трудовий потенціал, структура, знання, інноваційний потенціал, людський потенціал.*

Розвиток економіки в сучасних умовах глобалізації світогосподарських процесів потребує вивчення теорії інтелектуалізації людських ресурсів. Проблема полягає в тому, що інтелектуалізація праці в Україні недосконала, в той час, як в Японії, Китаї, США інновації прогресують і забезпечують лідируючі позиції в науково-технологічній сфері. Як казав В.О. Сухомлинський: «... інтелектуальні почуття – це плодovitий ґрунт, на який падає насіння знань і з якого виросте розум» [1, с. 1-2].

У постіндустріальному суспільстві досягнення конкурентних переваг українськими підприємствами як на вітчизняному, так і на зарубіжному ринках можливе лише за умови ефективного впровадження сучасних наукомістких технологій, розроблення нової продукції, що потребує створення сприятливих умов для наукових досліджень і науково-технічного прогресу, які ґрунтуються на високому рівні освіти, підвищенні кваліфікації та визнанні необхідності неперервного навчання протягом усього життя людини.

Останнім часом збільшується кількість публікацій, присвячених дослідженню ролі інтелектуалізації трудових ресурсів в розвитку економіки. Усе це дедалі ширше висвітлюється в науковій літературі, зокрема в роботах таких авторів, як О.А. Грішнова, А. Колот, В. Гейц, В. Іноземцев, Б. Леонтьєв, Л. Мельник, Є.П. Качан, Н.І. Єсінова, Р. Марра, Г.В. Осоловська, Л.В. Балабанова, О.Ю. Гусєва.

Як вважають вчені, розвиток економіки неможливий без впровадження нової техніки та технологій, що потребує перетворення інтелекту трудових ресурсів в безпосередню продуктивну силу, носієм якої виступає гармонійне поєднання в людині духовних, розумових, фізичних, психічних і соціальних властивостей. Усі ці властивості визначають креативність мислення й діяльності і виступають основою розвитку економіки та підвищення добробуту населення.

За умови світового визнання інтелекту людини головною продуктивною силою розвитку економіки і суспільства в цілому проблема розкриття сутності інтелектуалізації трудових ресурсів є доволі актуальною.

Метою статті стало визначення місця й ролі інтелектуалізації трудових ресурсів у розвитку економіки підприємства і країни в цілому.

Поняття «інтелектуалізація праці» пов'язане з навчанням людини, її знаннями, уміннями та навичками творчої (інтелектуальної) праці, що потребує постійного розвитку креативного мислення, бо головними умовами інтелектуалізації праці є генетичні особливості та креативні здібності людини. Генетичні ресурси – це вроджені здібності, навички, задатки, а креативні – являють собою систему набутих знань, умінь і навичок наукової (творчої) діяльності. Розвиток науки, науково-технічний прогрес призвели до того, що інтелектуальна (творча) праця набула масового масштабу. Наслідком розвитку науки стало значне скорочення інтервалів між відкриттями фундаментальної науки та їхнім застосуванням.

Отже, інтелектуалізація трудових ресурсів проявляється у творчій діяльності, яка ґрунтується на освіті, праці, накопиченому суспільством досвіді та на індивідуальних компетентностях працівників. Тому на початку ХХІ століття творчість визнано суспільно-корисною, ефективною діяльністю, а інтелект працівника – його продуктивною силою. У сучасній економіці вважаються нові знання і вміння трудових ресурсів повноцінними факторами виробництва, які відіграють провідну роль в системі економічного розвитку, виступаючи у формі інтелектуального капіталу.

У науковій літературі дослідженню сутності поняття «інтелектуальний капітал підприємства» присвячено низку публікацій. Тлумачення цього поняття характеризується складністю, багатогранністю й різноманітністю його складових.

Найбільш ґрунтовно, на наш погляд, сутність інтелектуального капіталу розкриває С. Ільяшенко, який розглядає його як систему трьох взаємодіючих елементів (людський, організаційний та споживчий капітал), деталізуючи кожний з них [2, с. 16-25].

Вихідним елементом в усіх визначеннях інтелектуального капіталу підприємств вважається людський капітал, який характеризується знаннями, навичками, досвідом, моральністю, креативним мисленням, творчими здібностями, ноу-хау, культурою праці та взаємин і т.п. трудових ресурсів. Наведені властивості трудових ресурсів виступають основою інноваційної діяльності підприємства, яка забезпечує його розвиток і конкурентоспроможність. Отже, основою розвитку економіки підприємства є інтелект його людських ресурсів.

Людські ресурси – це специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів. Це в першу чергу, працівники, котрі мають певні професійні навички і знання, які можуть використовуватися у трудовому процесі.

Оскільки науково-технічний прогрес і гуманізація суспільного життя стрімко підвищують економічну роль знань, умінь, моральності, творчого потенціалу та інших особистих якостей працівників, виникає необхідність інтелектуалізації трудових ресурсів.

Сьогодні в Україні суттєві перетворення відбуваються саме в соціально-трудовій сфері, зачіпаючи інтереси мільйонів людей і відображаючись на результатах економічного розвитку всієї країни. Дуже важливими в час змін є та-

кож гнучкість і мобільність, постійна адаптація населення до нових умов економічного розвитку.

Населення є тим джерелом, тим «матеріалом», з якого утворюються всі інші групування людей, наприклад, ті, що в економіці праці називаються економічно активним населенням, трудовими ресурсами. До трудових ресурсів відноситься працездатна частина населення, яка має фізичний розвиток, розумові здібності, знання, що необхідні для господарської діяльності. Зрозуміло, що трудові ресурси включають у себе як реальних працівників, вже зайнятих в економіці країни, так і потенційних, котрі не зайняті, але можуть працювати, тобто реальних і потенційних працівників [3, с. 227-250].

Розвиток економіки сьогодні ґрунтується на новітньому інтелекті трудових ресурсів, тобто на удосконалених знаннях, уміннях і навичках працівників кожного суб'єкта підприємницької діяльності, спрямованих на творчість, тобто на свідому, активну, цілеспрямовану колективно-індивідуальну діяльність з метою вдосконалення матеріального й духовного добробуту суспільства. Таке розуміння сутності інтелекту трудових ресурсів замінило трудову теорію вартості на теорію «вартості, створюваної знаннями». Як підкреслює Т. Сакайя: «...ми вступаємо в новий етап цивілізації, на якому рушійною силою є цінності, створені знаннями» [4, с. 337-371]. Звідси випливає надзвичайно широкий спектр завдань – від формування сучасних світоглядних позицій, розуміння українського розвитку в контексті світових цивілізаційних процесів до відпрацювання навичок спілкування зі світом, людьми з інших країн, переймання їхнього досвіду і досягнень. Це особливо важливо в умовах, коли прогрес кожної окремої країни залежить не тільки від зусиль її громадян, а й від того, наскільки вони здатні сприймати все краще, що є в інших країнах. Глобалізована людина найбільш ефективна за умови її здатності до безпосереднього спілкування зі світом, що передбачає і відповідну мовну підготовку. Тому інтелектуалізація трудових ресурсів повинна реалізувати на практиці принципи ініціативи, індивідуалізації, змагання, творчого підходу до одержання знань, умінь і набуття новітніх навичок діяльності.

Ігнорування наведених принципів інтелектуалізації трудових ресурсів стає гальмом на шляху розвитку економіки підприємств і країни в цілому. Втрата освітнього потенціалу може призвести до еміграції найкваліфікованіших спеціалістів, руйнації наукових шкіл, зниження рівня освіченості населення, трудової та навчальної мотивації, зниження моральності та багатьох інших суспільних негараздів. Отже, інтелектуалізація трудових ресурсів підприємства визначає його інтелектуальний капітал, який створює імідж підприємства і забезпечує конкурентоспроможність. Тому найефективнішою формою накопичення сьогодні стає розвиток людьми власних здібностей, а найвигіднішими інвестиціями – інвестиції в людину, його знання і таланти.

Країна, якій вдасться першою усунути основні антагоністичні протиріччя домінуючої сьогодні у світі моделі ринкової демократії і гармонізувати інтереси людини та економіки, стане нацією-лідером майбутньої історичної епохи. В епоху економічної експансії найвище оцінювалась здатність тієї чи іншої нації до економічного розвитку. За такою оцінкою безперечні конкурентні пере-

ваги отримували народи, для яких характерними національними рисами були висока продуктивність та агресивна підприємливість. Ці народи, які сьогодні виділилися в групу так званих «розвинених» або «цивілізованих» країн, сприймаються як ідеальні в соціально-економічному сенсі суспільства та як взірці для всіх інших спільнот.

Ми живемо в той час, коли відбуваються значні зміни у структурі людських знань. Тепер людство не просто накопичує нові факти. Йде повна реорганізація «виробництва і розподілу» знань, змінюються і знакові системи, які використовуються для їхньої передачі. Можна виділити основні риси, які характеризують продуктивність сили та сучасний стан економіки. Це:

- інформація та знання, які потрібні для зростання національного багатства, можуть використовуватися одночасно різними підприємствами;
- вартість знань, якими володіють працівники підприємства, залежить від ідей та інформації;
- творча діяльність, що залежить від інтелекту працівників та інформації;
- службове зростання, яке визначається зростанням кваліфікаційних та інтелектуальних вимог;
- інновації, які прогресують завдяки новим товарам, технологіям і т.п.

**Висновки.** Наведені характеристики економіки сучасного суспільства відображають перехід до нової системи цінностей, що відбувається у світовій економіці. Найбільш важливою із цих характеристик є підвищення значення інтелекту та знань. Тому подальші дослідження повинні спрямовуватися на розробку ефективної системи інтелектуалізації трудових ресурсів, коли людина починає з шкільного навчання і продовжує навчатися протягом всього життя. В університеті можливе багаторазове навчання, що означає зміни напрямів і закінчення навчання на будь-якій стадії з дипломом про вищу освіту. Також необхідна для забезпечення розвитку економіки подальша підприємницька професійна спеціалізація та перепідготовка кадрів у наукових і навчальних центрах, на спеціальних курсах, які будуть оснащені з урахуванням технологічної специфіки. Виявляти творчі можливості працівників допомагає практика в навчальних центрах або в науково-пошукових групах. Така система інтелектуалізації трудових ресурсів забезпечить ефективну діяльність підприємств.

Не слід ігнорувати на підприємствах курси перепідготовки й підвищення кваліфікації кожні два-три роки, щоб кадри ознайомлювалися з останніми досягненнями науки та новітніми технологіями в діяльності підприємства. Навчання та перекваліфікація працівників на підприємстві відіграють велику роль у підтриманні інтелектуальної активності кваліфікованих кадрів. Незважаючи на усі ці етапи інтелектуального розвитку трудових ресурсів, їхнє застосування залежить від індивідуального підходу до використання.

На інтелектуалізацію трудових ресурсів впливають і соціальні чинники, а саме: скорочення тривалості робочого тижня, збільшення кількості нових робочих місць і рівня зайнятості населення, поліпшенні умов праці та побуту, стану довкілля, безпеки життя, досконаліші методи праці, які стають достатньо перспективними для забезпечення зростання ефективності діяльності підприємства. Постійне вдосконалення методів праці ґрунтується на систематичному аналізі

стану робочих місць та їхній атестації, підвищенні кваліфікації кадрів, узагальненні та використанні нагромадженого на інших підприємствах позитивного досвіду

У наш час розмір заробітної плати встановлюється зазвичай з урахуванням загальної професійно-кваліфікаційної підготовки людини, але вона повинна пов'язуватися із внесками працівника у розвиток підприємства. Усе це вказує на те, що існує рух від економіки робочої сили до економіки сили інтелекту, що означає: в суспільстві знання виступають головним фактором виробництва.

Подальші дослідження в даному напрямку необхідні з огляду на те, що саме інтелектуалізація праці, виступаючи глобальною характеристикою сучасного розвитку виробничих сил і виробничих відносин, має визначати основні параметри, зміст та напрямки інтеграції нашої країни в новий світовий економічний простір. За принципом – головне – не технологія, не автоматизація, а людина.

### Список літератури

1. Сухомлинский В.А. Об умственном воспитании / В.А. Сухомлинский. – К.: Рад. школа, 1983. – 224 с.
2. Ильяшенко С. Сущность, структура и методические основы оценки интеллектуального капитала предприятия / С. Ильяшенко // Экономика Украины. – 2008. – № 11. – С. 16-25.
3. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб. / Є.П. Качан [та ін.]; за ред. Є.П. Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с.
4. Сакаяй Т. Стоимость, создаваемая знаниями, или история будущего (Новая индустриальная волна на Западе: Антология) / Т. Сакаяй; под ред. В.Л. Иноземцева. – М.: Academia, 1999. – С. 337-371.

УДК 005.21:[658:338.45]

Забаріна Д.А. (ДонНУЕТ, Донецьк)

### ПРИНЦИПИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТРАНСФОРМАЦІЄЮ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

*У статті розглянуто методологічні принципи та завдання стратегічного управління трансформацією промислового підприємства, визначено діалектику підприємства та його бізнесу, а також способи інтеграції підприємств у бізнес-простір.*

**Ключові слова:** підприємство, система, трансформація, стратегія, управління, системність, стабілізація, планування, інтеграція, бізнес-простір.

Обґрунтування перетворень та реалістичних шляхів розвитку економіки України передбачає виявлення достовірної картини її реального стану на тлі динамічних змін, що відбуваються в суспільстві. У зв'язку із цим аналіз соціально-економічних трансформацій на макро-, мезо- та мікрорівні у взаємозв'яз-