

УДК: 330.341.1

О.С. МАРЧЕНКО, д.е.н., проф., НТУ «ХП», Харків

МОТИВАЦІЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ПРАЦІ ЯК СКЛАДОВА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ

Розкрито місце та роль мотивації інтелектуальної праці у системі управління знаннями на підприємстві. Обґрунтовано, що оплаті інтелектуальної праці притаманні закріплююча і капіталоутворююча функції. Визначено головні напрями управління інтелектуальними трудовими ресурсами фірми як носіями специфічних знань.

A place and role of motivation are exposed by intellectual labour in management system on an enterprise it is. The payment intellectual labour inherent fastening function and function by formation of capital are reasonable. Main directions of management by the intellectual labour resources of firm as transmitters of specific knowledge are certain.

Ключові слова: інтелектуальна праця, управління знаннями, закріплююча і капіталоутворююча функції оплати інтелектуальної праці

Введення. Мотивація інтелектуальної праці є однією з найважливіших умов досягнення бізнесом його виробничих, інноваційних, ринкових цілей. Це обумовлено пріоритетною роллю інтелектуальних ресурсів в економіці знань, що формується, особливостями інтелектуальної праці, спрямування якої на досягнення цілей бізнесу вимагає нових підходів до її організації. Мотивацію інтелектуальної праці треба визнати складовою системи управління знаннями, оскільки працівники є носіями специфічних неявних знань, залучення яких фірмою є умовою її ефективності та конкурентоспроможності.

Постановка завдання. У сучасній науковій літературі з економіки, та менеджменту представлено багато підходів до визначення сутності та структури управління знаннями. Згідно з функціональним підходом менеджмент знань визначається як сукупність загальних і спеціальних управлінських функцій, технологічних, мотиваційних і організаційних рішень, прийомів та заходів щодо забезпечення накопичення та використання знань в межах фірми. Зазначений підхід розкривається у працях В. Гейця, Г. Клейнера, В. Колесова, М. Мариничевої та ін. Метою статті є обґрунтування особливостей мотивації інтелектуальної праці та її місця у внутрішньофірмовій системі управління знаннями.

Методологія. Дослідження спирається на теорію людського капіталу, концепції управління знаннями, інтелектуальної фірми, організації, що навчається.

Результати дослідження. Відповідно до функціонального підходу управління знаннями – це створення організаційних, технологічних та комунікаційних умов, за яких знання та інформація будуть сприяти вирішенню стратегічних і практичних завдань організації [1, с. 19]; комплексний управлінський процес, заснований на поєднанні гуманітарного, інформаційного й технологічного управління [2, с. 153; 3, с. 101]. Складовими системи управління знаннями визначаються:

–технологічна підсистема, яка включає сукупність технологічних рішень для виявлення, зберігання, передачі, структуризації, обробки, перетворення і розповсюдження знань;

– мотиваційна підсистема, що реалізує управлінську функцію мотивації накопичування та обміну знаннями співробітників, співтовариств організації, контрагентів зовнішнього середовища;

– організаційна підсистема – сукупність організаційних прийомів, заходів щодо організації процесу трансформації індивідуальних знань в організаційні та створення інтелектуальних активів організації [4, с. 171].

Основу інноваційної діяльності становлять інтелектуальні ресурси, нагромадження яких вимагає значних фінансових і часових витрат. Тому, найважливішим завданням фірми, що здійснює інновації, є їх залучення, накопичення, оптимальна комбінація й ефективне використання, що диктує необхідність створення дієвої системи внутрішньофірмового управління знаннями.

Головними об'єктами управління знаннями на підприємстві є, по-перше, знання працівників фірми, які використовуються у інноваційному процесі; по-друге, знання, що складають зміст інтелектуального капіталу фірми; по-третє, внутрішньофірмовий рух знань. Так, у монографії «Економіка знань» виокремлено такі трактування цієї діяльності, як-то управління: а) систематизованою інформацією, об'єктами якого є об'єктивоване знання (інформаційний менеджмент); б) людськими ресурсами у контексті суб'єктивних знань, носіями яких вони є; в) знаннями як базовими ресурсами компанії, яке інтегрує інформаційний менеджмент і управління людськими ресурсами [3, с. 101-109].

Зазначеним складникам управління знаннями властиві, з одного боку, суттєві особливості, що віддзеркалюють специфічний зміст їх об'єктів, з другого – загальні характеристики, оскільки знання становлять зміст інтелектуальних ресурсів інноваційної діяльності.

На нашу думку, інтелектуальні трудові ресурси інноваційної фірми – працівники знань або інтелектуальні працівники (knowledge workers), функцією яких є продукування інтелектуального продукту-новації, в короткостроковому періоді є її постійними ресурсами, кількість яких для підвищення або зменшення обсягу інноваційних продуктів та послуг не може бути змінена.

Інтелектуальні трудові ресурси належать до складновідновлювальних специфічних й інтерспецифічних ресурсів фірми, виступають однією з її головних конкурентних переваг. З одного боку, при скороченні обсягів виробництва звільнення висококваліфікованого працівника як засіб зниження витрат, звичайно, можливе, але це буде не раціоналізація бізнесу з метою його адаптації до погіршення умов підприємницької діяльності, а ліквідація його інтелектуальної основи. По-перше, знання й досвід невіддільні від працівника знань, без якого фірма втрачає базовий ресурс інноваційної діяльності. По-друге, у межах фірми складно замінити висококваліфікованого працівника на іншого, що пов'язано з особливостями інтелектуальної праці: чим вище піднімається працівник сходами наукоємної економіки, тим у меншій ступені діє принцип взаємозамінюваності працівників [5, с. 108].

Тому, так званий «відплив умів» виступає реальною погрозою руйнування не тільки малого й середнього, а й крупного інноваційного бізнесу.

З іншого боку, у короткостроковому періоді розвиток інноваційної діяльності за рахунок залучення додаткових інтелектуальних трудових ресурсів є досить проблематичним, тому що працівники високого професіонального рівня – це відносно рідкий ресурс, підготовка якого вимагає значних витрат і часу, і фінансових коштів. Прийом же на роботу недостатньо кваліфікованих працівників істотно не впливає на ефективність інноваційної діяльності. Більше того, фірма несе додаткові витрати на їх навчання й адаптацію до інноваційного процесу.

Праця knowledge workers інноваційної фірми – це інтелектуальна праця, результатом якої є інтелектуальний продукт-новація. Вона має загальні ознаки, серед яких варто підкреслити наступні: (а) головними ресурсами інтелектуальної трудової діяльності є індивідуальне, організаційне (колективне) і кодифіковане специфічне знання та інформація; (б) професійність; (б) індивідуалізованість і персоніфікованість процесу праці і його результату; (в) творчість.

Найважливішим завданням фірми в царині управління інтелектуальними трудовими ресурсами є добір, навчання й закріплення працівників знань.

Оскільки творчість виступає відмітною ознакою інтелектуальної праці, управління інтелектуальними трудовими ресурсами інноваційної фірми можна визначити у якості управління творчим потенціалом інновацій, основними напрямками якого є:

- забезпечення фірми необхідними їй інтелектуальними трудовими ресурсами;
- підвищення рівня професіоналізму працівників знань;
- створення належних організаційних, економічних і психологічних умов для ефективної реалізації творчого потенціалу працівників ;
- мотивація інтелектуальної праці.

Унаслідок специфічності інтелектуальних трудових ресурсів їх головним джерелом для фірми виступає внутрішній ринок праці, основним структурним елементом якого є система внутрішньофірмового підвищення кваліфікації, додаткового навчання, кар'єрного росту працівників знань. Причому, чим глибше специфічність інтелектуального трудового ресурсу, тим складніше фірмі залучити його за допомогою зовнішнього ринку праці, тим вища роль внутрішньофірмової системи додаткового навчання й підвищення кваліфікації як складових управління знаннями у забезпеченні фірми працівниками знань. Це, на нашу думку, відбиває загальну тенденцію, притаманну сучасному етапу формування економіки знань. Як підкреслено авторами монографії «Революционное богатство», сьогодні знання, необхідне для праці, змінюється так швидко, що його треба постійно оновлювати, як на самій роботі, так і поза нею. Навчання стає безперервним процесом [5, с. 164-165].

Зовнішній ринок праці служить джерелом інтелектуальних трудових ресурсів для крупних корпорацій, які мають значні можливості в залученні висококваліфікованих працівників за допомогою високих окладів, престижу, кар'єри тощо. Для середнього й малого інноваційного бізнесу зовнішній ринок праці є джерелом фахівців, навчання яких після прийому на роботу є обов'язковою умовою їх входження у внутрішньофірмову інноваційну технологію.

Створення оптимальних умов для ефективної реалізації творчого потенціалу працівників базується на управлінських технологіях, які реалізують принципи індивідуалістичних, едхократичних і партисипативних організацій. Сполучення індивідуалізації, волі, самостійності, участі в управлінні, довіри, співробітництва й культури – фундамент ефективного управління творчою працею. До основоположних принципів організації труда у інноваційній сфері можна віднести

положення, висловлене Г.В. Задорожним про те, що в основі соціально-трудових відносин не може й не повинен лежати нещадний, досить твердий і жорсткий конкурентний механізм боротьби, що жертвує людським життям в ім'я прибутку [6, с. 11].

Творчість виступає найважливішим мотивом діяльності працівників знань, тому створення умов і стимулів реалізації їх творчого потенціалу становить підвалини мотиваційного механізму інноваційної діяльності. Як справедливо підкреслює А. Кендюхов, «...домінуючим чинником мотивації творчої інтелектуальної праці стає потреба особистості в самовдосконаленні. У процесі творчої інтелектуальної праці відбувається відтворення персоніфікованого інтелектуального капіталу і саме це відтворення виступає серйозним мотиваційним чинником» [7, с. 55].

Внутрішньофірмова система стимулів, що формує певний рівень мотивації інтелектуальної діяльності працівників, включає оплату праці, різні форми матеріального заохочення, можливості підвищення кваліфікації й додаткового навчання, перспективи кар'єрного росту, корпоративну культуру й престижність зайнятості в певній фірмі та ін. Особливе місце в системі внутрішньофірмового стимулювання інтелектуальної діяльності працівників знань займає оплата праці, яка, на нашу думку, поряд з відтворювальною й стимулюючою функціями, виконує функцію закріплення (збереження) глибоко спеціалізованих інтелектуальних трудових ресурсів, їх «монополізації» фірмою й капіталоутворюючу функцію стосовно фірмово-специфічного людського капіталу.

По-перше, працівники знань є і конкурентною перевагою інноваційного бізнесу, і його обмежувальним фактором. Тому їх закріплення (збереження) – найважливіше завдання фірми, на вирішення якого повинна бути націлена внутрішньофірмова система оплати праці. По-друге, оскільки основним джерелом інтелектуальних трудових ресурсів є внутрішній ринок праці, фірма несе значні витрати, пов'язані з їх підготовкою, додатковим навчанням, підвищенням кваліфікації. Щоб вони окупилися, потрібен досить тривалий період часу, що диктує необхідність використання фірмою різних засобів закріплення працівників, одним із яких і є належна оплата праці. По-третє, оплата праці виступає для фірми інструментом конкурентної боротьби за інтелектуальні трудові ресурси оскільки її конкуренти зацікавлені в залученні висококваліфікованих працівників у власний бізнес. Отже, особливою функцією оплати інтелектуальної праці є

закріплення (збереження) специфічних й інтерспецифічних інтелектуальних трудових ресурсів фірми – закріплююча функція.

Капіталостворюючий потенціал оплати інтелектуальної праці полягає в можливості фінансування за її рахунок підвищення професіонального рівня працівників. У цьому аспекті, та частина оплати праці, що витрачається працівником на зовнішнє навчання або самоосвіту є, по суті, інвестицією в його людський капітал. Витрати фірми на додаткове навчання й підвищення кваліфікації працівників знань як структурний елемент витрат на оплату праці (зокрема, на соціальні виплати, соціальний пакет) також є інвестиціями у фірмово-специфічний людський капітал. Тому, нам вбачається обґрунтованою є пропозиція щодо поділу фонду оплати праці на поточну й капіталізовану заробітну плату, яка розглядається як капіталовкладення в банк знань[8, с. 127,128]. Капіталоутворююча функція оплати інтелектуальної праці відбиває тісний взаємозв'язок інтелектуальних трудових ресурсів й фірмово-специфічного людського капіталу як структурного елемента інтелектуального капіталу інноваційної фірми. Її значимість зумовлена загальносвітовою тенденцією зростання інтелектуального компонента у відтворенні працівників. Вважаємо, що базовими принципами організації оплати інтелектуальної праці, які забезпечують реалізацію її відтворювальної, стимулюючої, закріплюючої й капіталоутворюючої функцій, повинні бути індивідуалізованість, багатофакторність, гарантованість, гнучкість і комплексність.

Вимір абсолютно нематеріальних результатів інтелектуальної праці набуває форму оцінки працівника знань, його місця й ролі у інноваційному процесі, ступеня специфічності його знань і навичок, рівня реалізації творчого потенціалу. Ось чому, оцінка інтелектуальної праці і її оплата повинні бути індивідуалізованими, відображати індивідуальні особливості працівників знань й їх трудової діяльності. Реалізація принципу індивідуалізованості диктує необхідність багатофакторного аналітичного підходу до оцінки й оплати інтелектуальної праці, що поряд із традиційними критеріями враховує статус працівників в організації, їх внесок у створення і збільшення бази знань фірми, участь у внутрішньофірмовому обміні знаннями й у просуванні інтелектуальних продуктів, зміцненні й підвищенні репутації фірми та ін. Гарантованість певного рівня індивідуалізованої оплати праці виступає дійовим чинником закріплення у фірмі інтелектуальних трудових ресурсів, а принцип гнучкості забезпечує реалізацію стимулюючої функції заробітної плати. Комплексність оплати інтелектуальної праці полягає у

використанні як її складових різних видів виплат, безпосередньо пов'язаних з діяльністю і статусом працівників знань на підприємстві. Так, оплата праці працівників знань може включати основну заробітну плату за виконання функцій, установлених трудовим договором, оплату результатів наукової, інноваційної, навчальної, маркетингової, управлінської та іншої їх діяльності в інтересах інноваційної фірми, компенсаційні виплати, пов'язані з умовами їх праці, різні премії та статусні надбавки, соціальні виплати (соціальний пакет – освіта, житло, відпочинок, охорона здоров'я тощо), спрямовані на забезпечення певного рівня життя працівників знань та їх родин.

Таким чином, індивідуалізованість, багатофакторність, гарантованість, гнучкість і комплексність оплати інтелектуальної праці становлять основу реалізації її відтворювальної, стимулюючої, закріплюючої й капіталоутворюючої функцій.

Важливо підкреслити, що закріпленню працівників знань у фірмі сприяє не тільки оплата праці, а й інші чинники: економічного, соціального, організаційного характеру. Так, ефективними засобами збереження фірмою працівників знань, від яких залежить інноваційний бізнес, є формування в них мотивації власника за допомогою зміни їх статусу у фірмі – з найманого працівника на партнера (акціонера).

Найважливішою проблемою управління інтелектуальними трудовими ресурсами є коригування й подолання їх опортуністичної поведінки у формі ухиляння й вимагання. По-перше, творчу діяльність неможливо контролювати адміністративними методами, а використання командної форми організації інтелектуальної праці ще більше ускладнює зовнішній контроль виконання ними трудових функцій. Тому цілком реальною є ситуація ухиляння – приховане невиконання або недостатній рівень виконання найманими працівниками умов трудового договору. По-друге, залежність інноваційного бізнесу від специфічних та інтерспецифічних інтелектуальних трудових ресурсів породжує можливість вимагання з боку працівника кращих умов праці, вищої оплати, пільг і доплат, не пов'язаних з реальними результатами його діяльності. З нашої точки зору, основними засобами подолання опортуністичної поведінки консультантів є розвиток культури інноваційної фірми як інтелектуальної організації.

Висновок. Інтелектуальні трудові ресурси інноваційної фірми, функцією яких є продукування інтелектуального продукту-новації, в короткостроковому періоді є, по-перше, її постійними ресурсами, кількість яких для підвищення або зменшення

обсягу інноваційних продуктів та послуг не може бути змінена; по-друге, належать до складновідновлювальних специфічних й інтерспецифічних ресурсів фірми, виступають однією з її головних конкурентних переваг. Знання й досвід невіддільні від працівника, без якого фірма втрачає базовий ресурс інноваційної діяльності. Це обумовлює необхідність впровадження дієвої системи мотивації інтелектуальної праці як складової управління знаннями. Творчість виступає найважливішим мотивом діяльності працівників знань, тому створення умов і стимулів реалізації їх творчого потенціалу становить підвалини мотиваційного механізму інноваційної фірми. Особливе місце в системі внутрішньофірмового стимулювання інтелектуальної діяльності працівників знань займає оплата праці, яка поряд з відтворювальною й стимулюючою функціями виконує функцію закріплення (збереження) глибоко спеціалізованих інтелектуальних трудових ресурсів й капіталоутворюючу функцію стосовно фірмово-специфічного людського капіталу.

Список літератури: 1. *Мариничева М.К.* Управление знаниями на 100%. Путеводитель для практиков / М.К. Мириничева. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 320 с. 2. *Клейнер Г.* Знания об управлении знаниями / Г. Клейнер // *Вопр.экономики.* – 2004. – № 1. – С. 151–155. 3. *Экономика знаний : коллективная монография / Л. Г. Белова, В.П. Колесов, В.Л. Макаров и др. ; отв. ред. В.П. Колесов.* – М: ИНФРА-М, 2008. – 432 с. 4. *Стратегічні виклики ХХІ століття суспільству та економіці України : у 3 т. / В.М. Геєць, В.П. Александрова, Ю.М. Бажал та ін. ; за ред. В.М. Гейця, В.П. Семиноженка, Б.Є. Кваснюка.* – К.: Фенікс, 2007. – . –Т.1: Економіка знань – модернізацій ний проект України. – 2007. – 544 с. 5. *Тоффлер Э.* Революционное богатство /Эдвин Тоффлер, Хейди Тоффлер Пер. с англ. М.Султановой, Н.Цыркун ; под общей ред. А.Александровой. – М.: АСТ: АСТ МОСКВА:ПРОФИЗДАТ, 2008. – 569 ,[1] с. .– (Philosophy). 6. *Задорожный Г.В.* Новое осевое время и социальная экономика: о теоретическом основании реализации императива выживания человечества в ХХІ веке /Григорий Васильевич Задорожный // *Социал. экономика.* – 2006.– № 1-2. – С. 7–17. 7. *Кендюхов А.* Мотивация творческого интеллектуального труда: исследование основных подходов /А. Кендюхов // *Экономика Украины.* – 2005. – №3. –49–56.

Подано до редакції 27.09.2010