

## МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЗАСІБ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Пінчуков С. С., студ.  
КНУ імені Тараса Шевченка  
*pinchukov\_serhii@i.ua*

**Постановка проблеми та аналіз останніх досліджень.** Входячи у нову еру інформаційних технологій суспільство загалом і зокрема керівництво підприємств усіх розмірів та форм власності все частіше задається питанням про те які фактори нині виступають ключовими в процесі суспільного виробництва товарів та послуг а також забезпечують високі конкурентні переваги на сучасному ринку. Відповіддю на дане питання у ХХІ столітті стала інформація, причому не просто набір баз даних що описують певні явища та процеси, а продукт людського інтелекту, що використовується для отримання додаткових економічних та суспільних переваг в умовах обмеженості ресурсів та безмежності людських потреб.

Саме тому таку високу увагу науковців привертає феномен «людського капіталу» який маючи велику кількість різноманітних трактувань. Зокрема С. Фішер. Р. Дорнбуш. Р. Шмалензі тлумачать людський капітал як міру, що втілена у людські здібності приносить прибуток. Людський капітал містить природжені здібності і талант людини, а також освіту та здобуту кваліфікацію[9, с. 303]. Е. Денісон визначав прогрес знань як джерело економічного росту [4. с. 519]. М. Критський визначає «людський капітал» як самозбагачення життєдіяльності людей, що реалізується у якості їх життя [7. с. 117]. О. Грішнова визначає людський капітал як сформований або розвинений в результаті інвестицій і накопичений людьми

(людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва та сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника [3].

Виходячи з вище запропонованих трактувань постає нове закономірне питання щодо способів управління людським капіталом. Адже маючи численні напрацювання щодо управління такими факторами виробництва як земля, праця, традиційний капітал, у людства відсутнє чітке розуміння підходів до управління людським капіталом.

В межах нашого дослідження буде розглянута лише частина даної проблеми, а саме способи управління інтелектуальним (людським) капіталом через механізм мотивації. Тобто буде розглянуто вплив на чинник виробництва способів управління, що використовуються для такого фактору як праця.

Проблеми формування та управління людським капіталом відображено в працях класиків економічної думки: У. Петті, Д. Рікардо, А. Сміта, А. Маршалла. Різні аспекти формування людського капіталу були досліджені як вітчизняними, так і зарубіжними вченими: Б. Андрушків, О. Амоша, В. Антонюк, О. Бородіна, В. Близнюк, С. Волошина, Ю. Галабурда, О. Грішнова, Г. Євтушенко, О. Захарова, Дж. Кендрік, Дж. Мінсер, Н. Могдальова, О. Руднева, С. Севрюкова, Л. Туроу та ін.

**Мета та методика дослідження.** Метою даного дослідження виступає аналіз наявних можливостей управління інтелектуальним капіталом підприємства засобами стимулювання персоналу. В межах роботи були використані наступні методи наукового дослідження: абстрагування, індукції, аналізу та синтезу.

**Основний матеріал.** Виходячи з мети необхідно

перш за все визначити, що ж являє собою стимулювання персоналу на підприємстві. Це складне і багатогранне поняття, що може бути витлумачене як набір прийомів та методів, спрямованих на підвищення зацікавленості працівника у результатах своєї праці.

Проте, як пов'язати вищезазначене з інтелектуальним капіталом та його управлінням. Аналізуючи запропоновані науковцями визначення інтелектуального капіталу, ми сміливо можемо стверджувати, що його продукують працівники, висококваліфіковані спеціалісти, які втілюють результати власної інтелектуальної діяльності у новий високо конкурентний продукт, який поряд з їх інтелектом виступає інтелектуальним капіталом конкретного підприємства. І саме засоби стимулювання персоналу можуть заохотити їх до більш активної діяльності, підвищення рівня власної кваліфікації і, як результат, створення все нових і нових продуктів інтелекту.

Які ж саме засоби стимулювання ми можемо запропонувати для досягнення таких результатів? Класично стимулюючі заходи поділяють на 2 великі групи: засоби матеріального та нематеріального стимулювання.

До 1-ї групи належить власне заробітна плата, грошові премії та інші фінансові виплати, що мають на меті показати турботу про працівника, визначити його пріоритетний статус у компанії і дати змогу йому комфортно існувати, користуючись усіма можливими благами суспільства. До цієї групи також варто віднести наступні елементи, що не часто пропонуються роботодавцями українських підприємств, проте значною мірою поширені за кордоном. Це перш за все участь у прибутках, Вона має на меті прив'язати людину до компанії через систему партнерства, яка проявляється найчастіше у придбанні пакету акцій компанії. У результаті частина прибутку, яка буде отримана людиною

напряму залежить від результатів її діяльності. Також цікавим способом матеріального стимулювання є так звана спільна реалізація проектів. Тобто, роботодавець пропонує розробити прибутковий проект і бере на себе усі зобов'язання щодо його реалізації. При цьому автор проекту отримуватиме певну частку у % від потенційного прибутку. Працівник, який міг би впровадити даний проект, самотійно страшує себе від можливих ризиків невдачі і набуває матеріальної зацікавленості у його успішному впровадженні. Таким чином, використовуючи методи матеріального стимулювання, ми можемо створити позитивне матеріальне підґрунтя для високоякісної роботи спеціаліста, результатом якої буде висококонкурентний продукт.

Слід зазначити, що запропонований нами перелік заходів не є вичерпним. Недоліком методів даної групи є неможливість їх повноцінного впровадження в сучасних економічних умовах через нестачу фінансових ресурсів на більшості підприємств нашої країни. Проте цілком можливо використовувати певні елементи із запропонованого переліку у разі наявності тимчасово вільних коштів. Головне при цьому враховувати не матеріальні затрати пов'язані із стимулом, а потенційний ефект, який ви отримаєте в результаті.

Тепер проаналізуємо 2-гу групу засобів. Тут ми маємо більше можливостей для дії. Дана група стимулів включає у себе: індивідуальне стимулювання через нематеріальні винагороди, зокрема усні та письмові подяки привселюдно та особисто, дошка пошани; групове стимулювання через робочий простір (якісне робоче оточення, що включає у себе освітлення, температурний режим, організацію відпочинку, наявність необхідної оргтехніки та ін.); групове психологічне стимулювання (створення сприятливого психологічного клімату у

колективі, правильний підбір працівників, якісне вирішення трудових суперечок). Слід зазначити, що даний перелік також не є вичерпним. Якщо перша група стимулювання цілком залежить від фінансових ресурсів підприємства, то елементи другої, об'єднані у єдину систему, цілком покладені на менеджмент усіх рівнів управління. І хоча доведено, що матеріальні аспекти мають більший вплив на персонал на початковому етапі (мається на увазі український ринок праці), проте вдале використання нематеріальних стимулів може при незначних фінансових затратах дати високий результат.

**Висновки та пропозиції.** В процесі дослідження нами було визначено що в умовах сучасного ринку визначальним фактором виробництва та джерелом конкурентних переваг виступає інтелектуальний або людський капітал що являє собою певний результуючий показник досягнень людини і втілюється у її можливостях до творчості та наукових пошуків. В результаті постає проблема визначення чинників, що дадуть змогу керувати даним фактором виробництва. Одним із них є стимулюючий чинник, що проявляє себе через засоби матеріального та нематеріально стимулювання. Визначено, що в умовах українського ринку матеріальні стимули мають більший ефект, проте не можуть бути повноцінно використані через нестачу матеріальних ресурсів на вітчизняних підприємствах. Проте на нашу думку при вдалому менеджменті на всіх рівнях можна досягти значного позитивного ефекту за рахунок засобів нематеріального впливу.

#### **Список використаної літератури**

1. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход: Избр. труды по экономической теории / Г.С. Беккер: [пер. с англ.. Р.И. Капелюшников] — М.: ГУВШЭ, 2003. -671с.

2. Гавкалова Н. Л. Формування та використання інтелектуального капіталу / Н.Л. Гавкалова. — Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. — 252 с.
3. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О А Грішнова. — К.: Знання, 2001. — 254 с.
4. Денисон Э. Исследования различий в темпах экономического роста /Э. Денисон: [сокр.пер. с англ., общ. ред. и вступ статья [с. 5 -15] док-ра экон.наук В. М. Кудрова]. — М.: «Прогресс», 1971. — 645 с.
5. Долан Э.Дж. Микроэкономика / ЭДж Долан, Д. Линдсей: [пер. с англ. В. Лукашевича; под общ. ред. Б. Лисовика и В. Лукашевича]. — СПб.: «Литера плюс», 1994. — 448 с.
6. КендрикДж. Совокупный капитал и его формирование / Дж. Кендрик: [пер. с англ., общ. ред. и предисл. А Н. Анчишкина]. — М.: Прогресс, 1978. — 275 с.
7. Критский М. М. Человеческий капитал / М. М. Критский. — Л.: Издательство Ленинградского университета, 1991. — 120 с.
8. В.Петти. Антология экономической классики: Т.1./ В. Петти, А Смит, Дж. Рикардо, В. Петти. — М.: Экономика. — Т.1. — 1993. — 475с.
9. Фишер С. Экономика / С. Фишер, Р Дорнбуш, Р. Шмалензи: [пер. с англ.] — М.: «Дело ЛТД», 1995. — 864 с.