

Мельник Людмила Юрївна

д.е.н., професор, завідувач кафедри обліку і оподаткування Уманського національного університету садівництва

Панчук Максим Олександрович

аспірант, Уманський національний університет садівництва

ОСОБЛИВОСТІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА МОДЕЛЬ КРЕАТИВНОЇ ЛЮДИНИ

В економічній теорії інформаційного суспільства категорія «інтелектуальна діяльність» покликана відігравати ключову роль, подібно до тієї, яку відіграла категорія «товар – робоча сила» для створення економічної науки К. Маркса, адже творча праця в формі інтелектуальної діяльності є основним джерелом створення доданої вартості та особливим фактором виробництва в інформаційному суспільстві, а також кінцевим етапом розвитку еволюції людини в економічному житті.

Отже, відмінність традиційної праці від інтелектуальної діяльності вимагає повного теоретичного опрацювання та детального розгляду сутності та змісту останньої, аналізу її структури [1]. Особливий інтерес становить розгляд категорії інтелектуальної діяльності у світлі міждисциплінарного підходу. Актуальність теоретичного обґрунтування чинників виокремлення в складі персоналу корпорації її інтелектуальних трудових ресурсів і на цій основі розробка ефективної системи мотивації праці персоналу, зайнятого інтелектуальною діяльністю, пояснюється тим, що саме знання у вигляді інформації, як систематизованих даних, прискореними темпами змінюють вигляд сучасного світу.

Важливий інтелектуальний ресурс фірми – її персонал, оптимальне використання якого диктує необхідність розробки нових підходів до його формування, оцінки і мотивації. Внутрішньофірмова система управління персоналом повинна вмещувати блок управління інтелектуальними трудовими ресурсами, що буде адекватно відображати професійні та особистісні особливості працівників, що зайняті творчою діяльністю [2]. Змістовна специфіка вказаного блоку управління персоналом корпорації визначається, перш за все, ступенем інтелектуалізації виробничих процесів, роллю інтелектуальних ресурсів в загальному ефекті масштабу. Блок повинен включати: підбір інтелектуальних кадрів, оцінку їх вкладу в ефективність організації, методи мотивації до інтелектуальної діяльності.

Інтелектуальні трудові ресурси організації – це високоосвічені працівники, що зайняті творчою діяльністю та абсолютно адекватні бізнес-процесам організації, результатом діяльності котрих є інтелектуальний продукт у формі технологічного або управлінського рішення. Джерелом даних ресурсів для фірми є не ринок праці, а інвестиції в їх підготовку і розвиток. Таким чином, підбір інтелектуальних кадрів – це, по-перше,

результат організації їх внутрішнього фірмового руху; по-друге, важливий стратегічний напрямок менеджменту організації в цілому [3].

Основними елементами кадрової політики є: відбір та найм, мотивація і організація праці, планування службового росту. При формуванні умов і відповідного середовища для ефективної мотивації інтелектуального персоналу менеджери організацій повинні звернути увагу на такі складові [4]:

- 1. Діагноз проблеми.*
- 2. Розуміння природи мотивації.*
- 3. Вибір стимулів для інтелектуального персоналу.*
- 4. Формування творчого клімату.*
- 5. Розширення управлінської компетенції творчих працівників.*
- 6. Створення позитивного мотиваційного клімату*

Розвиток креативної особистості об'єднує специфіку інтелектуальної діяльності та менталітету, а взаємозалежність досвіду та знань відбувається через їх дуалізм під впливом неперервної дії зовнішніх факторів (рис.3.8).

Отже, креативна економіка – потужний сектор економіки знань, який поєднує культуру та економіку, створюючи певні соціальні стандарти у суспільстві. А головне активно використовує інтелектуальну діяльність та її результат – інтелектуальну власність, яка продукує додану вартість, що є основою економічного зростання та процвітання країни. Ядром такої економіки є креативний клас людського капіталу країни, що займається інтелектуальною діяльністю та вимагає особливого поводження з ним – застосування менеджменту інтелектуального персоналу – креативного менеджменту, який тільки почав своє становлення.

Список використаної літератури

1. Zuker L.G. Intellectual human capital and the birth of u.s. biotechnology enterprises / Zuker L.G., Darby M.R., Brewer M.B. // American Economic Review. – 1998. – Vol. 88. – №1. – P. 290-306.
2. Collins C.J. Knowledge exchange and combination: the role of human resource practices in the performance of high-technology firms / Collins C.J., Smith K.G. // Academy of Management Journal. – 2006. – Vol. 49. – P. 544-560.
3. Корпоративне управління в Україні: інтелектуальний капітал, персонал, якість: [Монографія] / За ред. В.І. Щелкунова, Г.В. Жаворонкової. – К.: Наукова думка, 2010. – 615 с.
4. Жаворонкова Г.В. Особливості системи мотивації праці персоналу, зайнятого інтелектуальною діяльністю / Жаворонкова Г.В. // Економіка, підприємництво та менеджмент: Журнал наукових праць. Вип. 8. – К.НАУ, 2007. – С.51-58.