

АДАПТАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ

Інститут економіки промисловості НАН України

Анотація. У статті розглянуто сутність адаптації працівників до підвищення рівня інтелектуалізації промислових підприємств та запропоновано методичний підхід її визначення та оцінювання.

Ключові слова: адаптація, інтелектуалізація, інтелектуальний капітал, підприємство, працівники, оцінювання

ADAPTATION OF EMPLOYEES IN THE CONDITIONS OF INCREASING INTELLECTUALIZATION OF ENTERPRISES

Abstract. The article considers the essence of adaptation of workers to increase the level of intellectualization of industrial enterprises and proposes a methodical approach to its definition and evaluation.

Keywords: adaptation, intellectualization, intellectual capital, enterprise, employees, evaluation

Від свого зародження як системи господарювання і до початку XXI сторіччя, коли капіталізм став пануючою системою господарювання у світі, він розвивався шляхом послаблення розподілу праці та охоплення ринковими відносинами нових регіонів, сфер діяльності, господарств, країн. У наш час весь світ став ринковим, загострилась конкуренція між державами, великими компаніями, підприємствами, суб'єктами господарської діяльності (СГД), працівниками. Прискорились темпи науково-технічного (технологічного) прогресу (НТП). Економічно розвинуті країни працюють використовуючи дослідження III промислової революції (ПР), V технологічного укладу (ТУ), в майбутньому процес освоєння досягнень IV ПР, VI ТУ. Все це у сукупності визначає сутність інтелектуалізації виробництва, яке не можливо без зростання якісних характеристик працівників, обслуговуючих інтелектуальні виробництва, ефективно використовуючи досягнення НТП, IV ПР, VI ТУ.

Інформаційно-комунікаційні технології, роботизація, штучний інтелект, цифровізація та т.д., що стали основою нової технологічної (виробничої, технічної) революції ефективно використовується у виробництві СГД інформаційних та тісно пов'язаних із ними сферах виробництв та послуг, зростання яких оцінюється у 20-30 % на рік. У значній мірі це пояснюється тим, що творці, проєктанти та учасники практичного освоєння нових інтелектуальних технологій і виробництв залишаються ядром виробничих колективів, де в перше використовуються ці новостворення.

В умовах, коли досягнення НТП, III-IV П, V-VI ТУ входять у сучасну практику СГД, останні відчувають реальну нестачу персоналу, здібного та готового працювати із/на високотехнологічному обладнанні.

Виникає проблема забезпечення інтелектуалізації виробництв обслуговуючим персоналом відповідного рівня та якості, тобто паралельно з інтелектуалізацією виробництва мусить проводитися інтелектуалізація працівників, які будуть обслуговувати інтелектуалізовані виробництва, обладнання, технологічні лінії та працювати на них. Більш того, цей процес (інтелектуалізація працівників) мусить мати використання участі відносно інтелектуалізації виробництва, підприємства, організацій, інших СГД. Це і є процесом адаптації персоналу до інтелектуалізації СГД, підприємств.

Питання інтелектуалізації виробників та виробництва розглядаються у працях [1; 2], автори яких вважають, що в наслідок швидкого помирання і насичення суспільного виробництва новітніми технологіями упровадження інформаційно-комунікаційних технологій на підприємствах і в промисловості інтелектуалізація праці на діючих підприємствах поглиблюється. Інтелектуалізація виробничого середовища розглядається науковцями як вирішення проблеми взаємодії та обміну знаннями [3]. Для працівників задоволення власних потреб (моральних та матеріальних) шляхом інтелектуалізації підприємств можливе за наявності сформованих мотивів для розвитку інноваційного потенціалу [4; 5] та запобігання загроз втрати роботи.

Інтелектуалізація в сучасних умовах є необхідною умовою для формування конкурентних переваг, прибутковості та зростання вартості підприємств. Інтелектуалізація підприємства має особливості, які зумовлені специфікою використання залученої у виробничий процес наукової, технологічної, економічної, організаційно-управлінської інформації, передбачає тісну взаємодію освіти, науки і виробництва. Така взаємодія дозволяє забезпечити функціонування підприємств на основі використання нових знань, які сприяють створенню, розповсюдженню і споживанню нових продуктів. Процеси інтелектуалізації на підприємствах вимагають певної здібності персоналу, здатності їх персоналу, а освіта і наука мають створювати нові знання і наукові розробки та задовольняти попит на них.

Інтелектуалізація являє собою процес зростання ролі інтелекту, інтелектуальної праці, потребує підвищення обсягу сфер нематеріального виробництва та змін продукту праці (від фізичного до інтелектуального). Це процес підвищення ролі, застосування та використання знань, інформації інноваційного характеру у суспільному житті.

З позиції розвитку процесів інтелектуалізації в умовах Індустрії 4.0 уточнено поняття «інтелектуалізації підприємства» як процесу підвищення ролі, застосування та використання знань, інформації інноваційного характеру у функціонуванні підприємства та використання ним у своїй діяльності для досягнення поставлених цілей: передових технологій (розроблених і/або придбаних), висококваліфікованого і мотивованого персоналу (власно навченого і/або залученого ззовні), автоматизації і роботизації виробництва; цифровізації процесів, нематеріальних активів (створених і/або придбаних), штучного інтелекту та ін. Метою інтелектуалізації підприємства визначено його перманентну модернізацію у напрямі сучасних технологічних реалій (Індустрії 4.0), безперервне навчання персоналу, підвищення інтелектуальної складової виробництва, виробленої продукції, наданих послуг (складності, інноваційності, використаних ноу-хау) з метою сталого розвитку, збільшення доданої вартості, прибутку та отримання стійких конкурентних переваг на внутрішньому і зовнішньому ринках [6].

Існує розрив між навичками, необхідними для роботи, і фактичними навичками, якими володіють працівники СГД. Дослідження показують ступінь впливу новітніх технологій на характер праці [8]. Отже, у майбутньому успіх підприємства на ринку буде визначатися якістю їх співробітників, які повинні володіти необхідними компетенціями.

Зміни у виробництві і корпоративній структурі ведуть до розширення обов'язків, прав і можливостей працівників, а це означає, що їм доведеться вирішувати різноманітні професійні завдання. Крім того, співробітники мусять швидко адаптуватися до змін і постійно оновлювати вміння [9]. Співробітникам стає потрібним критичне і творче мислення, ініціативність. При цьому, серед ризиків і загроз, які несе цифровізація економіки і суспільств, особливо небезпечними стають соціальні ризики, що пов'язано зі значною трансформацією ринку праці та скороченням зайнятості, а також ризик поширення нової форми злочинності – кіберзлочинності. Тому інтелектуалізація мусить мати соціальну складову.

Подальший розвиток вітчизняної промисловості передбачає його своєрідне переорієнтування, рух в напрямку, відповідному новим трендам світового економічного розвитку. Це визначає створення принципово нового образу промислового підприємства, який поєднує зміну ролі високих технологій в сучасному виробництві, їх трансформацію в головний фактор економічного розвитку з пред'явленням якісно нових вимог до людського капіталу. Актуалізується проблема формування нових ключових компетенцій, які пов'язані з підвищенням потенціалу трудових ресурсів, створенням науково-технологічній основи для забезпечення високотехнологічних галузей промисловості сучасної якісною продукцією.

Вищезазначене є основою для розробки моделей поведінки у процесі інтелектуальної адаптації, заснованої на припущенні, що люди характеризуються низкою потреб, бажань та очікувань, які мають різну ступінь інтенсивності. На ефективність мотивації, у свою чергу, впливає система принципів, інструментів та факторів мотивації [10]. Процес мотивації поєднує в собі вимоги та очікування підприємства стосовно власних потреб, цінностей та очікувань працівників, а задоволеність роботою працівників, задоволених їхніми потребами на робочому місці, стимулює їх до підвищення їх продуктивності.

Працівники, які сприймають свою роботу як значущу, серед іншого, більше прагнуть підвищити рівень інтелектуалізації та мають меншу ймовірність залишити підприємство. Вони також більш зайняті та продуктивні, ніж працівники, які не вважають свою роботу особливо важливою.

Сприйняття роботи як значущого в поєднанні з почуттям самоєфективності, самореалізації, самовизначення та сприйнятого впливу призводять до почуття психологічного розширення можливостей, що згодом викликає ініціативну поведінку до підвищення рівня інтелектуалізації підприємства, особливо в умовах цифровізації. Отже, коли працівники відчують, що вони роблять змістовну роботу, вони відчують зв'язок зі своєю роботою та з її результатами. Це відображає позитивну адаптацію працівників до підвищення інтелектуалізації підприємства в умовах цифровізації економіки, яка визначається через мотиваційний потенціал, пояснює змістовні відносини робота-результативність.

Має сенс проводити оцінювання рівня адаптації працівників до підвищення інтелектуалізації підприємства на основі методичного підходу, який включає блоки: цілепокладання, аналітично-оцінювального й результату. Базується на комплексному застосуванні бального методу, анкетування, експертного оцінювання, що дозволяє кількісно виміряти рівень адаптивності працівників до підвищення інтелектуалізації підприємства, сформувати інформаційну базу для прийняття управлінських рішень щодо прискорення розвитку та підвищення рівня цифровізації СГД.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1 Buleev, I. P., Bersutsky, A. Ya., & Bryl, I. V. (2013). Enterprise Intellectual Capital Management Strategy: monography. Donetsk: Institute of Industrial Economics of the NAS of Ukraine, Donetsk University of Economy and Law. 207 p. [in Ukrainian].

2 Bryukhovetska, N. Yu., & Chorna, O. A. (2019). Intellectualization as a priority direction of industrial enterprise development in the conditions of Industry 4.0. Econ. promisl., 4 (88), pp. 28- 57. doi: <http://doi.org/10.15407/econindustry2019.04.028>

3 Missikoff, M. Enterprise Innovation — From Creativity to Engineering / M. Missikoff, M. Canducci, N. Maiden. — John Wiley & Sons, 2015. — 322 p. doi:10.1002/9781119145622

4 Abramova, I.E., N.A. Ageeva, G.N. Shapoval, K.N. Lysenko and M.V. Samofalova. 2018. Russia-India: Indian students' adaptation in Russian universities in the context of the dialogue of civilizations and cultures. Periodico Tche Quimica 15(30): 87-94.

5 Bortnikas, A. 2017. Human resources management modernization of contemporary organization. Public Policy and Administration 16(2): 335-346

6 Шваб К., Маллере Т. COVID-19: Великая перезагрузка. : URL: https://hub.kyivstar.ua/wp-content/uploads/2020/12/ksbd_46_covid_2.pdf

7 Manyika J., Chui M., Bughin J. et al. (2013) Disruptive technologies: Advances that will transform life, business, and the global economy // McKinsey Global Institute. URL: https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Business%20Functions/McKinsey%20Digital/Our%20Insights/Disruptive%20technologies/MGI_Disruptive_technologies_Full_report_May2013.ashx

8 Lorenz M., Ryussman M., Shtrak R. et al. (2015) Man and Machine in the Fourth Industrial Revolution (Industry 4.0) How will technology change composition of labor force in industry in period up to 2025? // TheBostonConsultingGroup. URL: http://img-stg.bcg.com/Machine_RU_tcm27-41511.pdf.

9 Koziol L (2002) Motywacja w pracy. Determinanty ekonomiczno-organizacyjne. PWN, Warszawa-Kraków

Булєєв Іван Петрович, доктор економічних наук, професор, головний науковий співробітник відділу проблем економіки підприємств, Інститут економіки промисловості НАН України, Київ, e-mail: buleev.ivan@gmail.com

Коритько Тетяна Юрїївна, кандидат економічних наук, доцент, старший науковий співробітник відділу проблем економіки підприємств, Інститут економіки промисловості НАН України, Київ, e-mail: taniakorytko@gmail.com

Buleev Ivan P. – doctor of economics, Professor, Chief Research Fellow, Department of Enterprise Economics, Institute of Industrial Economics, National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv, e-mail: buleev.ivan@gmail.com

Korytko Tetyana Yu. – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Senior Research Fellow, Department of Enterprise Economics, Institute of Industrial Economics, National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv, e-mail: taniakorytko@gmail.com