

УДК: 330.3
DOI: 10.36919/2312-7812.1.2023.112

О.В. Макаревич

ФОРМУВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ЧЕРЕЗ ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС

Питання формування, використання, управління, інтелектуального капіталу підприємства піднімаються теоретиками і практиками майже 40 років в класичному розумінні і майже все існування людства в дотичних поняттях, які в результаті сформували сучасне концептуальне бачення інтелектуального капіталу. Основним ресурсом інтелектуального капіталу є людський капітал і його здатність до саморозвитку, опанування нових знань, набуття навичок, адаптації до поточних умов життя. Продовження дослідження та опис одного із шляхів вирішення вище окреслених питань відображається у статті. Де висвітлено частину результатів дослідження на актуальну тему формування інтелектуального капіталу підприємств харчової промисловості як стратегічно важливої в реаліях сьогодення через обумовлені пандемією умови дистанційного освітнього процесу. Як наслідок, є потреба швидкого темпу адаптації і гостра необхідність в удосконаленні та додатковому фінансуванні з метою підвищення рівня застосування новітніх технічного і технологічного у процесах підготовки кваліфікованих фахівців. Тенденція різкого переходу на дистанційне навчання вплинула на зниження якості освітніх послуг, що надається учням, студентам і здобувачам останні декілька років в межах загальної і фахової освіти. З огляду на це автором запропоновано перейняти досвід зарубіжних колег поєднання вивчення теорії і набуття практичних навичок через дуальний підхід, що особливо актуально для здобувачів фахової і вищої освіти старших і випускних курсів. Це підхід, що дає змогу для здобувачів, що засвоїли основи на початку навчання та в процесі набуття спеціалізованих знань і компетенцій закріпити їх на практиці в межах підприємства та отримати винагороду з разі ефективної діяльності. Досвід викладання структуровано теоретичних основ і бази в закладах освіти буде одразу застосований у процесі діяльності. Для випускників — це змога мати поступовий перехід від навчання до праці, а також отримання винагороди за свої успіхи у вигляді освіти, матеріальної винагороди і досвіду. Для роботодавців — це шанс отримати висококваліфікованого працівника у складі свого персоналу не втрачаючи час і кошти на його перепідготовку. Для закладу освіти — це новий досвід, розширення можливостей, компетенції, нова співпраця з реальним ринком і підприємствами, залучення більшої кількості практикуючих фахівців до розробки освітніх програм з метою формування інтелектуального капіталу держави і джерел інвестування. Запропонована модель формування навчально-наукового комплексу формування інтелектуального капіталу підприємства харчової промисловості.

The questions of the formation, use, management, intellectual capital of the enterprise have been raised by theoreticians and practitioners for almost 40 years in the classical sense and for almost the entire existence of mankind in tangential concepts, which resulted in the formation of the modern conceptual vision of intellectual capital. The main resource of intellectual capital is human capital and its ability to self-develop, acquire new knowledge, acquire skills, and adapt to current living conditions. Continuation of the research and description of one of the ways of solving the above outlined issues is reflected in the article. Where part of the results of the research on the topical topic of the formation of intellectual capital of food industry enterprises as strategically important in today's realities due to the conditions of the distance education process caused by the pandemic are highlighted. As a result, there is a need for a rapid pace of adaptation and an urgent need for improvement and additional funding in order to increase the level of application of technical and technological innovations in the processes of training qualified specialists. The trend

of a sharp transition to distance learning has affected the decline in the quality of educational services provided to pupils, students and students in the last few years within the framework of general and professional education. In view of this, the author suggested adopting the experience of foreign colleagues in combining the study of theory and the acquisition of practical skills through a dual approach, which is especially relevant for those seeking professional and higher education in senior and graduation courses. This is an approach that makes it possible for students who have mastered the basics at the beginning of their studies and in the process of acquiring specialized knowledge and competences to consolidate them in practice within the enterprise and receive a reward in case of effective activity. The experience of teaching structured theoretical foundations and bases in educational institutions will be immediately applied in the process of activity. For graduates, this is an opportunity to have a gradual transition from study to work, as well as receiving rewards for their success in the form of education, material rewards and experience. For employers, this is a chance to get a highly qualified employee as part of their staff without wasting time and money on his retraining. For an educational institution, this is a new experience, expansion of opportunities, competences, new cooperation with the real market and enterprises, involvement of a larger number of practicing specialists in the development of educational programs with the aim of forming the intellectual capital of the state and sources of investment. The proposed model of the formation of the educational and scientific complex of the formation of the intellectual capital of the food industry enterprise.

Ключові слова: формування інтелектуального капіталу підприємств, навчання, підготовка фахівців харчової галузі.

Keywords: formation of intellectual capital of enterprises, training, training of specialists in the food industry.

Постановка проблеми. Формування інтелектуального капіталу підприємств за останні декілька років під дією динаміки НТП та пандемії, чіткого бачення передумов кризи у фахівцях високого рівня, необхідності змін навчальних і освітніх підходів, потребам ринку піддалося змінам у орієнтирах і більше зосередили на людині. Фокусування на створення унікальних компетенцій працівника вийшла на перший план, стресо стійкість та можливість працювати за умов обмеженої комунікації, вміння приймати самостійно рішення для вирішення робочих завдань із розумінням персональної відповідальності, критичне мислення, здатність до адаптації новій інформації із швидким використанням її — завдання сучасного працівника будь якої ланки. Відповідно постає чітка проблема за реальних умов підготовки кадрів з якісними знаннями, професійними компетентностями і навичками.

Зумовлена система дистанційного навчання вплинула не лише на якість і конструктивізм процесу, а і на всі сторони: здобувачів, які стикнулися із проблемами дисциплінованості та опанування нових форм співпраці, вимушеній ізоляції і зменшення комунікацій в освітньому просторі, разом з тим відсутності зміни оточення і умов стимулювання навчання; працівників освіти і педагогів, які у короткий термін і паралельно протіканню навчання вимушені адаптувати не лише масиви інформації, форму подачі і висвітлення до прийнятого контексту онлайн діалогу, а і контролю отриманих знань і навичок здобувачами; батьків, які в процесі адаптації робочого графіку і простору своїх дітей опинилися у незвичних умовах або ж і змушені стати пасивними учасниками навчального процесу дорослих дітей; підприємців, які бажаючи отримати викокласного фахівця із спеціалізованою освітою отримують частіше слухача, а не

учасника, адже у дистанційній освіті зменшується реальне бачення успіхів інших і відсутній «дух» конкуренції соціальної групи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанню присвячені дослідження науковців та фахівців різних сфер (освіти, економіки, медицини, техніки, hr менеджерів, маркетологів, т. д.), серед яких в розгляді теми виділимо публікації С.М. Бондаренко [1], А. О. Касич [2], Н. Павлик [5].

Формулювання цілей статті. Представлення моделі реорганізації освітнього процесу з метою підготовки фахівців як фундаменту формування інтелектуального капіталу підприємств харчової галузі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Однією із форм підвищення кваліфікації керівників та працівників, тобто їх компетентності є самоосвіта і розвиток. Проте, за відсутності фінансової підтримки та мотивації вони часто залишаються на базовому рівні компетентності чого вистачає для виконання основних посадових обов'язків відповідно до інструкцій, іноді переходить до персональної демотивації і «професійного вигорання». Це зумовлює акцентувати увагу в процесі формування інтелектуального капіталу компаній на молодих і само мотивованих працівниках, які більш схильні до нехтувань якісними умовами праці. Така особливість працівника часто є вагомішою за професійні навички для роботодавця, який не проти розширювати бюджет витрат зі стратегічною метою — формуванню індивідуальних компетенцій працівників за групами та пріоритетами відповідно до цілей компанії.

Найчастіше передбачено обов'язково систематичне підвищення кваліфікації персоналу, на основі індивідуального плану розвитку працівника чи цілей, яке погоджується з керівником на державних підприємствах у сферах освіти, науки, охорони і безпеки або державної служби. Щодо харчової промисловості подібний досвід почали використовувати масштабно відносно нещодавно і це часто не є пріоритетним напрямом керівника (власника).

Кар'єрний і фаховий ріст є найпріоритетнішим завдання сучасних мотиваційних систем націлених на персонал. Відсутність мотивації більшості працівників до саморозвитку демонструється, навіть, на прикладі попиту і читанні фахової літератури працівниками досліджуваних підприємств. Анкети, які заповнювалися працівниками підприємств протягом 5 років (в межах дослідження) в різні періоди дали змогу дійти до висновку, що саморозвитком займаються в основному керівники і спеціалісти. Перші в міру потреби конкурувати на ринку і передавати навички підлеглим, інші в міру динамічності і змін в спеціалізації діяльності. В свою чергу, лише 40% робітників читають літературу для саморозвитку як працівника, 50% службовців. Вважаємо, що ці значення є завищеними виключно через психологічний фактор людини: якщо спитали, то має бути відповідь. Можемо зазначити, що рівень розвиток індивідуального інтелектуального капіталу персоналу підприємств харчової промисловості як основи формування ІКП є незадовільним та потребує втручання.

Тут варто пригадати досвід Японії, для якої притаманна модель мотивації саморозвитку працівників на пряму залежить від рівня їх стимулювання. Тому, часто працівники охоче погоджуються на навчання та підвищення кваліфікації в процесі діяльності. Класична модель стимулювання праці в японських компаніях залежить від трьох факторів: досвід роботи, кваліфікація працівника і віку працівника. Таким чином створюються умови для мотивування працівника в бік розвитку власної компетентності та

креативності, цим самим підприємства підвищують рівень раціоналізаторської, винахідницької активності та ІКП в цілому.

З цією ж метою в США більшість компаній використовують систему безперервного навчання працівника в процесі діяльності. Якщо працівник є «нездібним» в нього припиняють інвестувати капітал і він стає звичайним співробітником, часто вже іншого підприємства для якого розвиток власних компетенцій не є пріоритетним. З метою ж організації подібної системи корпорації і компанії США створюють власні наукові бази та осередки з освітніми програмами, університети, кампуси тощо. Часом такі структури охоплюють окрему галузь або підгалузь та керуються декількома підприємствами. Наприклад, «Global Learning» сформований компанією «IBM», викладацький колектив якого має понад 3,5 тисяч викладачів з 55 країн світу, які ведуть більше 10 000 спеціалізованих курсів, а масштаби випускників по всьому світу вражають — понад 130 тисяч, і це лише персонал підприємства, що здобув професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації та навчання на базі закладу. Аналогічний приклад відомого навчального центру корпорації «Дженерал Електрик», який щорічно планує для своїх працівників близько 40-45 тисяч людино-днів на рік з метою проходження навчальних курсів для професійної підготовки та навчання персоналу [4, дані оновлюються на офіційних порталах корпорацій декілька разів на квартал].

Залежно від галузі вік, досвід, знання працівників обумовлюються особливими формами, структурою, індивідуальністю, програмою, підходами до навчання та підвищення кваліфікації працівників з абсолютно неоднорідними затратами часу, техніки, технологій. До галузей зі специфічними потребами відноситься харчова промисловість.

В пострадянський період планове підвищення кваліфікації персоналу було передбачено раз на 12 років, до 2010-2015 рр. потреби скоротили цей період до 5 років, сучасний стан розвитку НТП та технологій в галузі скорочує цей період, на нашу думку, до 0,5-1 року залежно від процесу на якому працює працівник та підгалузі промисловості.

Витрати на підвищення кваліфікації робітників за екстенсивного типу розвитку підприємства закладалися на рівні нижче 1% від загальної суми витрат на персонал. Проте, за умов інтенсивного та високотехнологічного розвитку, інтелектуалізації всіх сфер ці витрати є не обумовлено низькими. До прикладу, навіть, аграрії використовують численну кількість автоматизованої техніки і обладнання для пришвидшення процесів та менших витрат фізичної праці. Тобто, де людина проявляючи свою креативність на основі досвіду та використанні набутих знань — індивідуального інтелектуального капіталу — створює засоби для полегшення і мінімізації власних витрат потенціалу особистого здоров'я. За цих умов це є проявом поєднання та синергічного (позитивного) ефекту від мотивування, стимулювання та використання знань під керівництвом амбіційного лідера за сприятливих умов праці.

Європейські країни також підтримують напрям підвищення кваліфікації, перепідготовки і безперервного навчання персоналу. Підходи до реалізації процесів можуть бути різного характеру. Наприклад:

У Данії і Швеції — основну освіту здобувають у навчальних закладах, компаніях та центрах навчання. Головна відмінність — це соціальне партнерство з державою, яка впливає і визначає зміст навчання, розробку навчальних курсів, вирішення питання

фінансування з метою не лише розвитку ІКП, країни, а й зменшення безробітних. Фактично, витрати за навчання безробітних і частково працюючих бере на себе держава. Так як, державою передбачений податок на валовий фонд оплати праці. З якого і надаються кошти на навчання громадян [3].

У Франції — основна частина фінансування та протекції з боку держави, а якщо підприємствами, то вони отримують пріоритет у вигляді зменшення податку (підприємствами сплачується два податки на «учнівство» або розмір податку може бути сплачений у вигляді гранту на навчання студента або свого підлеглого, в разі якщо в кінці звітнього періоду нема доказів щодо цільового використання коштів, то сплачують другий податок — «податок на навчання» у розмірі 0,5% від фонду оплати праці; уникнути податку можна лише якщо підприємство оплачує навчання мінімум 1-2 студентів. Уряд Франції максимально підтримує та сприяє інтелектуалізації персоналу своїх підприємств, часто несе 50% витрат на підвищення їх кваліфікації та на державному рівні закріплена потреба у підвищенні рівня кваліфікації працівників всіх рівнів раз на 3 роки). Вона разом із соціальними партнерами (підприємствами та громадами) розробляє систему навчання персоналу працівників окремих галузей [3].

У Великій Британії — відносно вільний характер формування і соціального партнерства. У фінансуванні процесу може приймати участь не лише підприємство, а і держава та інші партнери, які мають інтерес відповідно. З 1990-1991 рр. було розроблено у Великій Британії стандарт «Інвестори у людей», який є універсальним для використання на державних підприємствах, муніципальних структурах, в громадських і комерційних організаціях активно використовується. Основна думка полягає у вислові: «Ефективність та конкурентоспроможність будь-якої організації залежить від результативної взаємодії людей» [3]. ICC Ukraine — перша Асоціація підприємств в Україні яка в 2008 році здобула світове визнання та статус «Investor in People» організації своїм прикладом успішно реалізовує понад 10 років та активно запрошує до співпраці українські компанії. Стандарт використовується підприємствами різних бізнес-індустрій у 80 країнах світу, серед них такі відомі як: BBC, BMW, HSBC, McDonalds Restaurants (UK), Sainsbury's Supermarkets Ltd, Philips Electronics, L'Oreal. Документ можна вважати взірцем інтеграції начального процесу в господарську діяльність з максимально можливим інтересом з боку обох структур. Принципи програми передбачають — обов'язковість, планування, взаємозв'язок і узгодженість дій, виконання задач.

У Німеччині проста і зрозуміла система перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників — всі витрати несе підприємство. Ще частина європейських держав притримуються дуальної системи підготовки кадрів, що завоювала свою прихильність у багатьох галузях, в тому числі і харчовій.

Тому, маємо визнати, що засобами фахового зростання і розвитку персоналу є професійне навчання — засвоєння нових або новітніх особливостей в розрізі професії, створення фахової компетентності. Воно націлена на нових працівників для пришвидшення процесу адаптації, так і для досвідчених — перепідготовка (зміна кваліфікація працівника відповідно його природним задаткам або з метою операційного забезпечення працівниками високого рівня кваліфікації робочого процесу) та підвищення кваліфікації (отримання новітніх знань або вдосконалення і розвиток знань/навичок, які необхідні для ефективного вирішення посадових завдань).

Пропонуємо розглянути модель навчально-наукового комплексу (ННК) з метою сприяння формування і розвитку індивідуального інтелектуального капіталу працівника як основи формування ІКП харчової промисловості (рис. 1).

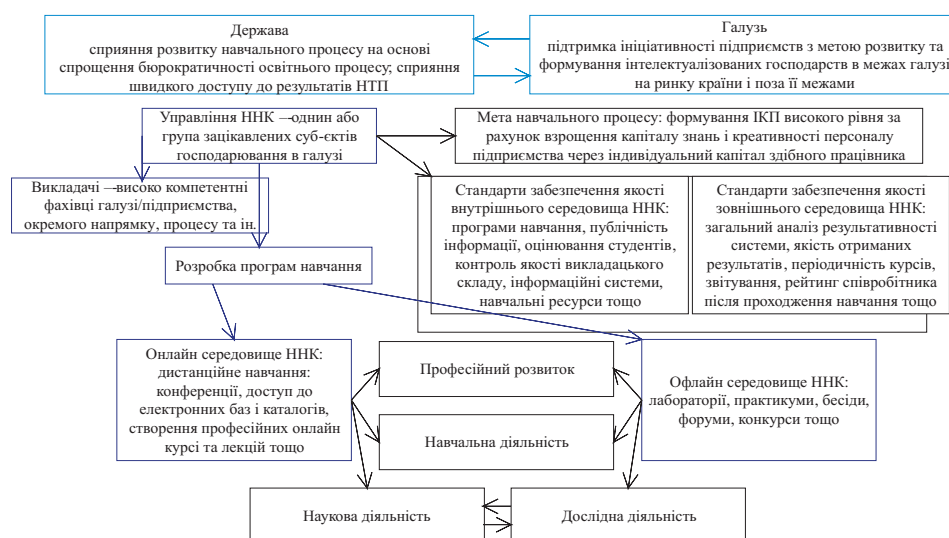


Рис. 1. Модель ННК для формування ІКП харчової промисловості

Джерело: запропоновано автором

Основними завданнями ННК передбачено формування і розвиток креативності та компетентності працівників всіх ланок працівників харчової промисловості. Для реалізації пропозиції розглядаємо два етапи:

Створення (розвиток) онлайн (оф-лайн) школи (теорії). В умовах сьогодення та розвитку діджиталу і Інтернету даний формат, на наш погляд для вивчення теорії є оптимальним та може мати дистанційний характер. 2020-2021 роки продемонстрували, що бізнес який неготовий виходити за рамки звичного оф-лайн формату може бути дуже вразливим та неефективним. Опитування серед здобувачів, які навчаються онлайн демонструє бажання комбінувати онлайн та оф-лайн формати отримання знань (лекційний матеріал готові сприймати онлайн 37% респондентів; 28% — вважають, що лише аудиторне навчання ефективне для сприйняття інформації; 23% — вважають, що залежить від навчальної дисципліни; 12% — утрималися від чіткої відповіді). Очевидно, що синтез онлайн та оф-лайн навчання вважаємо ефективнішим.

Формування оф-лайн баз (практики). Крім створення фундаментальних основ знань і обміну інформаційними аспектами, які можна віднести до теоретичної складової є потреба розвитку практичних навичок. Кожний фах і професія має різний рівень потреби у практиці. Формування фізичних баз практик з метою реалізації творчо-креативних ідей та підвищення практичних умінь, набуття емпіричного досвіду — важливий і невід'ємний етап. Це стосується тестування продуктів на якість, склад, розробку новинок, створення зразків для апробації тощо. Наприклад, лабораторії із реальними

виробничими завданнями, що займаються не лише внутрішніми дослідженнями і аналізом якості власної продукції, а і навчанням і обміном знаннями з метою розвитку від досвідченого працівника до «новачка» без кваліфікації і досвіду. Особливість харчової галузі часто потребує вузькоспеціалізованих фахівців (особливо технічного і технологічного спрямування), що формуються в результаті праці на підприємствах впродовж певного періоду: отримання теоретичних знань із паралельним закріпленням в межах конкретного виробництва підготовки дає вищі показники ефективності використання праці персоналу та підвищує ефективність інтелектуального капіталу підприємства.

Висновки. Реальність ідеї та втілення є, враховуючи досвід дії дуальності в процесі підготовки персоналу і фахівців. На такій основі працюють більшість комерційних курсів сучасних професій. Необхідність реорганізації підходу формування фахівців харчової галузі є однією із пріоритетних. Це має сприяти формуванню інтелектуального капіталу підприємств харчової промисловості, а разом і створення нових підприємств в галузі, сприянню привабленню прямих інвестицій та державного фінансування у стратегічну галузь країни. Створення навчально-наукових комплексів на базі існуючих ЗВО буде сприяти міжгалузевій співпраці над суміжними професіями і створенню осередків вузькоспеціалізованого (за потреби не лише) динамічного розвитку, спонукання перегляду законодавства і місцями створення нормативно-правової бази в сфері освіти, науки і інтелектуальної власності з боку держави з метою врегулювання.

Перспектива формування високо кваліфікованого персоналу та конкурентоспроможного рівня інтелектуалізації вітчизняних харчових підприємств здатна сформувати ІКП харчової галузі. Активізація освітнього процесу такого рівня збільшить конкуренцію серед фахівців, мусить бути зацікавленими у процесі здобуття освіти і підприємства фінансувати освітній процес співробітників і потенційних молодих амбітних колег. Питання ж стимулювання праці у вигляді оплати буде мати прогресивний характер, адже бажання винагородити фахівця, який приніс додаткових прибутків підприємству і не втратити його у майбутньому змусить переглянути систему оплати праці керівництвом.

1. *Бондаренко С.М.* Базова концепція загального управління якістю TQM: роль персоналу / С.М. Бондаренко, Н.В. Михайленко / Економічний простір. — 2015 № 103 С. 139-146;
2. *Касич А. О.* Теоретичні та практичні аспекти управління конкурентоспроможністю підприємства / А.О.Касич, Д.О. Глущенко / Економіка та держава 2016 №11. С. 65-70;
3. Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи. URL: <http://www.adult-education-journal.com.ua/index.php/aej/article/view/122> (дата звернення: 29.12.2021 р.);
4. Офіційний сайт GE. URL: www.ge.com/directory (дата звернення: 29.12.2021 р.);
5. *Павлик Н.* Теорія і практика організації неформальної освіти молоді / Н. Павлик / Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2017. — 162 с.

1. *Bondarenko S. M.* (2015), "Basic concept of total quality management of TQM: the role of personnel", *Ekonomichnyi prostir*, vol. 103, pp. 139-146;
2. *Kasych A. O.* (2016), "Theoretical and practical aspects of enterprise competitiveness management", *Ekonomika ta derzhava*, vol. 11, pp. 65-70;
3. Adult education: theory, experience, perspectives. URL: <http://www.adult-education-journal.com.ua/index.php/aej/article/view/122> (Accessed 29 December 2021);
4. Official website GE. URL: www.ge.com/directory (Accessed 29 December 2021);
5. *Pavlyk N.* (2017), "Theory and practice of organizing non-formal education of youth", *Zhytomyr: Vyd-vo ZhDU im. I. Franka*, pp. 162.