

Механизм мотивации интеллектуальной активности персонала в условиях цифровых трансформаций¹

Шаило Нина Владимировна

*Кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления Владивостокского государственного университета экономики и сервиса, Россия, 690014, Владивосток, ул. Гоголя, 41
ninelllsss@gmail.com*

Петрук Галина Владимировна

*Кандидат педагогических наук, доцент кафедры экономики и управления, директор департамента научно-исследовательских работ Владивостокского государственного университета экономики и сервиса, Россия, 690014, Владивосток, ул. Гоголя, 41
galina.petruk@vvsu.ru*

Яровенко Елисей Евгеньевич

*Специалист отдела организации научно-исследовательских работ департамента научно-исследовательской работы Владивостокского государственного университета экономики и сервиса, Россия, 690014, Владивосток, ул. Гоголя, 41
elisey.yarovenko1@vvsu.ru*

Аннотация. Статья направлена на совершенствование концептуальных, теоретико-методологических и прикладных аспектов формирования механизма мотивации интеллектуальной активности персонала в условиях цифровых трансформаций. Актуальность проведенного исследования подтверждается доминированием интеллектуального фактора в функционировании университетов как ключевого в достижении целей деятельности в призме цифровизации. В статье получил дальнейшее развитие понятийно-категориальный аппарат проблематики мотивации интеллектуальной активности персонала. Определена важность «интеллектуализационных» тенденций в современных условиях развития общества. Выявлены основополагающие принципы интеллектуального роста. Расширены классификационные аспекты мотивов, побуждающих сотрудника к интеллектуально-знаниевой и инновационной деятельности. Выделена классификационная структура мотивов, представленная следующими

¹Работа выполнена при финансовой поддержке Гранта Президента РФ № НШ-2668-2020.6 «Национально-культурные и цифровые тренды социально-экономического и политико-правового развития Российской Федерации в XXI веке»

группами: психологически-познавательные; когнитивно-интеллектуальные; эмоционально-мотивационные; материально-ценностные; социально-коммуникативные. Сформированы концептуальные положения процесса формирования механизма мотивации интеллектуальной активности персонала. Предложена модель мотивации интеллектуальной активности персонала на основе мотивационной теории подкрепления Б. Скинера. Разработано методологическое обеспечение формирования механизма мотивации интеллектуальной активности персонала как целевой функции менеджмента в условиях цифровых трансформаций. Сформирован алгоритм процесса формирования механизма мотивации интеллектуальной активности персонала, включающий совокупность стадий с описанием составляющих элементов и процессов их осуществления. Охарактеризованы инструменты механизма мотивации интеллектуальной активности персонала, применяемые в практике управления конкретного университета. Выделены получаемые эффекты от внедрения инструментов механизма мотивации интеллектуальной активности персонала университета в виде определенных мотивов. Особенную ценность данная статья представляет для топ-менеджмента университетов, которым необходимо управлять интеллектуальной активностью персонала, а также мотивировать научно-педагогических работников в условиях глобальной цифровых трансформаций.

Ключевые слова: мотивация, интеллектуализация, интеллектуальная активность, механизм, ученый, цифровая экономика, рейтинговая система, научная школа.

Введение. Особенности развития современного глобального мира обусловлены процессами, проявившимися на рубеже тысячелетий и получившими широкое развитие в начале XXI в., - это переход к экономике знаний и информационному обществу, усиление цифровизации и цифровой трансформации. Неоиндустриализация, информатизация, появление новых технологий и мобильных автоматизированных высокотехнологичных производств - все это привело к радикальным изменениям, которые продолжают формировать экономику государств и оказывают существенное влияние на формирование и реализацию интеллектуального потенциала персонала. Процессы интеллектуализации и цифровизации связаны с эволюцией технологических укладов и формированием новых парадигм глобального цифрового развития общества. В сложившихся условиях современности задачей топ-менеджмента организаций является ориентация на тренды этих преобразований, а также разработка механизмов и

инструментов адекватного реагирования на них, накопление интеллектуального потенциала, создание механизмов мотивации персонала к интеллектуальной деятельности. Таким образом, цель, задачи, объект и предмет статьи обоснованы исходя из актуальности и своевременности данного исследования.

Материалы и методы. Целью статьи является разработка теоретико-методологических и методико-прикладных основ формирования механизма мотивации интеллектуальной активности персонала в условиях цифровых трансформаций. В процессе проведения исследования использованы следующие методы: системный, конкретизации, обобщения, формализации, метод группировок и систематизаций, методы анализа и синтеза, метод структурно-логического анализа, метод эмпирического исследования, статистический анализ данных, морфологический анализ, графический метод.

Результаты. Теоретико-методологические и прикладные наработки в сфере мотивации и интеллектуализации свидетельствуют об углублении дифференциации уровней управления, окончании эпохи стандартных подходов к формированию моделей управления и мотивации персонала и одновременно о динамическом росте роли «человеческого фактора», способностей специалистов, ценности их интеллекта, человеческих качеств и интеллектуальной активности.

Проблематику развития систем мотивации в организациях, формирования и управления интеллектуальным потенциалом и капиталом, знаниями исследуют в своих работах такие ученые, как Д. Белл, Т. Стюарт, А. Томпсон, А.П. Толстоухов, А.В. Михайлова, В. В. Черный, Е.В. Константинова, Новожилова Н.В., Е.В. Яковлева и другие авторы [1-11].

В условиях цифровизации общества задача топ-менеджмента состоит в управлении процессом мотивации интеллектуальной активности персонала с целью прироста интеллектуального капитала организаций. Разработке эффективных теоретико-методологических подходов к системе мотивации

интеллектуальной активности персонала существенно препятствует категориальная и структурная неопределенность, а также дублирование ряда понятий теории менеджмента (управление знаниями, управление интеллектуальным потенциалом, капиталом и собственностью и т.д.).

Таким образом, требует развития понятийно-категориальный аппарат проблематики, необходимо определить важность «интеллектуализационных» тенденций, выявить основополагающие принципы интеллектуального роста, концептуальные положения процесса формирования механизма мотивации интеллектуальной активности персонала, расширить классификационные аспекты мотивов, побуждающих сотрудника к интеллектуально-знаниевой и инновационной деятельности. Возникает потребность в разработке методологического обеспечения формирования механизма мотивации интеллектуальной активности персонала как целевой функции менеджмента в условиях цифровых трансформаций. Именно рост и доминирование интеллектуального фактора как ключевого для формирования конкурентных преимуществ организаций, достижения их управленческой, экономической, социальной, капитализационной и брендовой эффективности обуславливает актуальность выбранной тематики исследования, его цели и задачи.

Восприятие знаний организации, полученных за счет индивидуальных знаний персонала как стратегического ресурса, порождает один из вопросов: как стимулировать (вдохновить, поощрить, побудить т.п.) добровольное желание персонала организации делиться опытом, нести знания в производственный процесс и получать от этого удовольствие; делать это всегда и системно. Этот аспект формирования знаний организации является одной из важных проблем теории знаний и относится к основным проблемам их получения за счет горизонтального информационного потока - знаний, которые продуцирует каждый из сотрудников. Поскольку такому процессу характерен индивидуально-психологический характер в форме интеллектуальной активности, то для качественного его обеспечения нужно начать с носителя таких знаний, то есть с человека, как основной единицы

интеллектуального капитала организации. Это, в свою очередь, касается мотивов, которыми руководствуется носитель знаний. Интеллектуальная активность может быть порождена различными мотивами, поскольку их смысл определяется системой «Индивидуум - среда» в контексте общества.

Важность «интеллектуализационных» тенденций, происходящих в обществе, обоснована такими аргументами, как:

1) зависимость организаций, в частности, университетов в условиях постоянного роста высокотехнологичных и инновационных прорывов осложняется поиском персонала, создающего интеллектуальный продукт, и делает актуальным вопросы решения именно человеческих индивидуализированных проблем;

2) процессы интеллектуализации должны быть направлены на гармонизацию внутреннего мира человека, его идеалы, высокооплачиваемый труд и зарплату, субординацию и взаимоответственность по отношению к другим социально-экономическим системам - университету, государству, нации, которые подтверждали бы жизненные, национальные, духовные и ценностные ориентиры человека, его самооценку и эмоциональный баланс;

3) интеллектуально-знаниевое обогащение - человеческий, личностный, мотивированный процесс, скоординированная интеллектуальная активность в пределах университета должна стать залогом формирования его конкурентных преимуществ [12].

Развитие интеллектуальной активности означает создание необходимых условий для того, чтобы персонал реализовал личностный и профессиональный потенциалы, для самоактуализации идейных, мировоззренческих, духовных, морально-ценностных, культурологических и профессионально-компетентностных «Я». Персонал выступает как активный субъект в трехмерной системе координат: время, пространство, талант (интеллект). В таком случае основой его интеллектуальной активности, первичными ее детерминантами выступают внутренние, присущие личности

структуры определенных стремлений и побуждений. Среда, в которой функционируют персонал, должна быть гибкой для интеллектуального роста.

Основополагающими принципами такого роста являются следующие:

- каждый сотрудник рассматривается как автономный «самоактуализированный индивид», непрерывно реализующий свои потенциальные возможности и способности;

- отсутствие принуждения к навязыванию интеллектообогащения, компетенций, знаний или опыта, которыми должен овладеть каждый работник, ведь значимость любого интеллектуального достижения должна определяться субъективным восприятием и целепологанием;

- синергетичность интеллектуальных достижений признается самым высоким приоритетом эффективности в интеллектоформировании;

- недопустимость применения централизованного или авторитарного контроля и систем демотивации интеллектуализационного процесса и его участников;

- приоритетность интеллектообогащения определяется самоактуализацией и уровнем прироста конкурентных преимуществ подсистем, систем, уровней управления или университета в целом;

- вознаграждение за создание интеллектуально-знаниевых активов и добавленная стоимость от их коммерциализации дифференцируются в соответствии с интеллектуальным вкладом интеллектоносителей и их команд;

- право собственности на интеллектуально-знаниевые активы идентифицируется и закрепляется за интеллектоносителями и подсистемами (системами) их создания.

Для нахождения способов, методов извлечения имеющихся индивидуальных знаний персонала с целью их передачи для использования в коллективе, необходим механизм, который бы гарантировал воздействие на источник таких знаний, то есть, побудил носителя знаний поделиться с другими, которые не просто их присваивают, а объединяют со своими, то

есть происходит процесс приращения, появления синергетических знаний.

С целью обеспечения непрерывности цепочки процессов «передача знания - поглощение знания - воспроизводство и приращение знания» нужно иметь определенный механизм целенаправленного воздействия на поведение каждого индивидуума как участника процесса формирования знаний организации. Действие механизма будет направлено на побуждение персонала работать на результат организации, реализовать стратегию роста, повышать эффективность за счет сотрудничества.

Реализация триады «передача - поглощение – воспроизводство и приращение», как конкретизация разработки механизма мотивации, представлена различными функциональными формами в соответствии со структурными уровнями реализации: руководство организации через обмен опытом путем делегирования; главные специалисты через систему тренингов для среднего звена менеджеров; исполнители производственных процессов через наставничество под руководством среднего звена менеджеров.

Формирование механизма мотивации интеллектуальной активности персонала следует направлять на личностно-профессиональную активизацию, опирающуюся на ряд психологически и экономически обоснованных концептуальных положений, в частности:

1) интеллектуализационное развитие и его условия характеризуются интеллектуально-знаниевой средой. Именно поэтому особое значение имеет саморегулирование и «свобода творчества с чувством ответственности за общее дело»;

2) рост активности должен происходить в условиях комфорта и атмосфере партнерства, интеграции, сотрудничества, эмоциональной искренности, заинтересованности в индивидуальном и общем результатах, взаимного восприятия, отсутствие предвзятых суждений со стороны топ-менеджмента;

3) интеллектуализационный процесс структурируется функциональным топ-менеджментом с соблюдением приоритетности по ожидаемым целевым

результативным индикаторам;

4) системный координатор интеллектуализации - руководитель структурного подразделения или проекта не должен выполнять только функцию «контроля». Его миссия - умение прогнозировать и конструировать возможные синергетические и эмерджентные эффекты от индивидуальных интеллектуальных достижений, консультирование участников процесса и его регулирование;

5) отдельный сотрудник получает возможность выбора «интеллектуальных альтернатив» в рамках профессиональной нагрузки, должности, подразделения или группы;

6) ключевым критерием развития интеллектуальной активности должны быть ее возможности максимизации потенциала и стимулирования интеллектуально-творческих профессиональных способностей персонала.

Результат действия механизма мотивации - достижение специфического мотива «получение организацией прибавочной стоимости за счет знаний персонала и новых знаний как синергетического слияния явных и неявных знаний» и целевого состояния «готовности персонала к обмену знаниями».

Причинами и предпосылками, побуждающими сотрудника к интеллектуально-знаниевой и инновационной деятельности, как отмечают исследователи [13-16], являются совершенно разные мотивы. На основе проведенного анализа теоретических разработок данного аспекта была сформирована классификационная структура мотивов, которая представлена несколькими группами:

- психологически-познавательные (куда относятся мотивы, связанные с саморазвитием, самореализацией, развитием познавательной потребности, стремлением проявлять инициативу);

- когнитивно-интеллектуальные (исследовательский интерес, склонность к познанию, развитая познавательная потребность, стремление проявлять творческий подход, анализировать материал и решать логические

задачи, структурировать большие объемы информации, интерес к умственной деятельности);

- эмоционально-мотивационные (мотивы уважения и признания, успеха и достижения, возможность выразить свою индивидуальность, инициативность, целеустремленность)

- материально-ценностные (стремление иметь престижную высокооплачиваемую работу, получение грантов, стипендий, субсидий, финансирование коммерческих фондов на научные исследования и разработки)

- социально-коммуникативные (мотивы, связанные со стремлением служения окружающим и возможностью приносить пользу обществу, чувство долга).

Исходя из проведенных исследований, процесс формирования интеллектуальной активности персонала в условиях цифровизации научного пространства можно представить как совокупность мотивов и компетенций персонала (рисунок 1).

Интеллектуально-знаниевые и инновационные продукты является следствием интеллектуальной активности персонала и совокупной интеллектуально-инновационной деятельности университета, а также ключевым источником формирования конкурентных преимуществ на рынке. В то же время университеты, являющиеся центрами воспроизводства и трансляторами интеллектуальных знаний, используют результаты для собственных целей. В условиях рыночной экономики движущей силой конкуренции является мотивирование к новаторству, ведь на основе нововведений удастся осваивать новые рынки и достигать экономической эффективности [17, 18]. В этом контексте наиболее актуальными являются процессные теории мотивации персонала, которые анализируют то, как человек распределяет усилия для достижения различных целей и выбирает конкретный вид поведения [19].



Рисунок 1 – Процесс формирования интеллектуальной активности персонала

Источник: [составлено авторами]

Такой теорией является теория ожиданий В. Врума [20], которая подчеркивает важность трех взаимосвязей: затраты - результаты, результаты - вознаграждение и валентность.

Соотношение факторов затрат труда (З), результатов (Р), вознаграждения (В) и валентности в процессе мотивации можно изобразить с помощью модели (1) [21]:

$$\text{Мотивация} = (З \rightarrow Р) \times (Р \rightarrow В) \times \text{Валентность} \quad (1)$$

Интерпретируя сущность этой модели, можно утверждать, что мотивация интеллектуального труда - это ожидание того, что усилия дадут желаемый интеллектуально-знаниевый результат (С → Р), умноженный на

ожидание того, что личностные и командные интеллектуально-знаниевые достижения (результаты) обеспечат соответствующее вознаграждение ($P \rightarrow V$), умноженное на ожидаемую ценность (валентность). Модель мотивации интеллектуальной активности работников и использованием мотивационной теории подкрепления Б. Скинера отражена на рисунке 2.

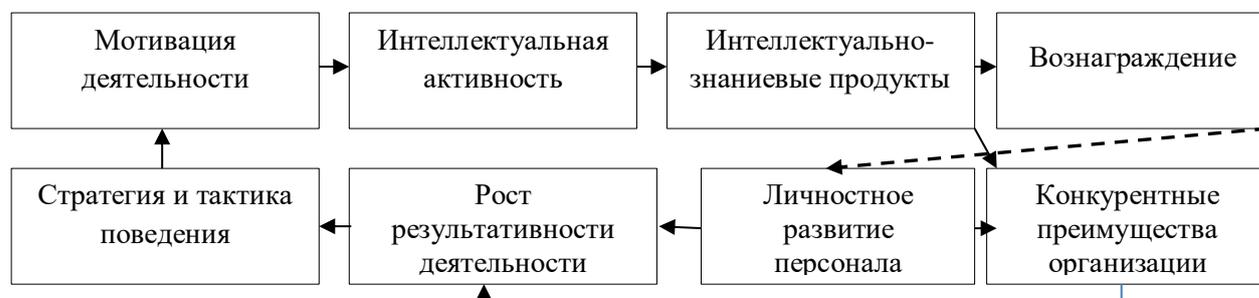


Рисунок 2 – Модель мотивации интеллектуальной активности персонала на основе мотивационной теории подкрепления Б. Скинера

Источник: [составлено авторами]

На основании проведенного исследования можно отметить, что процесс формирования механизма мотивации интеллектуальной активности персонала представляет собой целевую функцию менеджмента (рисунок 3).

Алгоритм включает совокупность стадий с описанием составляющих элементов и процессов их осуществления. Объектами мотивации интеллектуальной активности являются:

- управленческий персонал - для формирования вертикально-горизонтальных эффектов, лидерских и стимулирующих влияний на управляемую систему менеджмента;
- профессионально-ориентированный персонал - для генерирования новых идей, продуктов, процессов, технологий и интенсификации выполнения операционных задач;
- руководящая и управляемая системы - для получения комплексных, синергических и эмерджентных эффектов для всего университета.

На следующих стадиях в зависимости от поставленных целей, определения законов, принципов и ключевых положений, согласно которым будет обеспечиваться мотивация интеллектуальной активности персонала, осуществляется выбор методов, определение объема и стоимости ресурсов,

необходимых для ее мотивации.



Рисунок 3 – Алгоритм формирования механизма мотивации интеллектуальной активности персонала

Источник: [составлено авторами]

По итогам системной реализации процесса мотивации интеллектуальной активности персонала, осуществляется диагностика

результативности этого процесса, оценка и интерпретация его эффективности, учитывая свойства интеллектуальных эффектов.

Разработанный процесс формирования механизма мотивации интеллектуальной активности персонала как целевая функция менеджмента, является универсальным для каждого сотрудника в зависимости от результатов его интеллектуально-знаниевых достижений.

Исследуя на практике действие предлагаемого механизма, можно выделить опыт ФГБОУ «Владивостокский государственный университет экономики и сервиса». Одним из инструментов, позволяющих мотивировать работу научно-педагогических кадров и руководителей учебных структурных подразделений ВГУЭС, является внедрение оценки результативности работы через рейтинговую систему. Поскольку основным исполнителем показателей результативности деятельности университета являются научно-педагогические работники, показатели каскадированы с верхнего уровня на нижний, стимулируя их выполнение через премиальные выплаты, за достижения высоких результатов, к заработной плате профессорско-преподавательского состава и доплаты руководителям структурных учебных подразделений за выполнение показателей.

Мониторинг показателей эффективности структурных учебных подразделений Университета в разрезе всех направлений деятельности, в частности, и научно-исследовательской деятельности, осуществляется в разрезе полугодий, для чего используется инструментарий сбора данных о состоянии показателей, созданный на основе адаптации и настройки разработанной и действующей в Университете информационной системы мониторинга результатов деятельности подразделений (рейтинговая система оценки результатов деятельности подразделений). При этом фактические значения показателей кафедр и институтов сравниваются с их целевыми значениями – плановыми, рассчитывается абсолютное и относительное отклонение показателей от их целевых значений. По результатам мониторинга подготавливаются аналитические отчеты и выявляются

недостатки в работе структурных подразделений, а также фиксируется взаимосвязь между отклонениями показателей от их запланированных значений. Необходимо подчеркнуть, что перечень показателей, входящих в рейтинговую систему оценки результатов деятельности подразделений Университета, полностью соответствует перечню показателей эффективности деятельности Университета мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования [22]. Как показывает практика, использование данного инструмента позволяет сохранять положительную устойчивую динамику публикационной активности в международных базах данных ВГУЭС на протяжении ряда лет (рисунок 3).

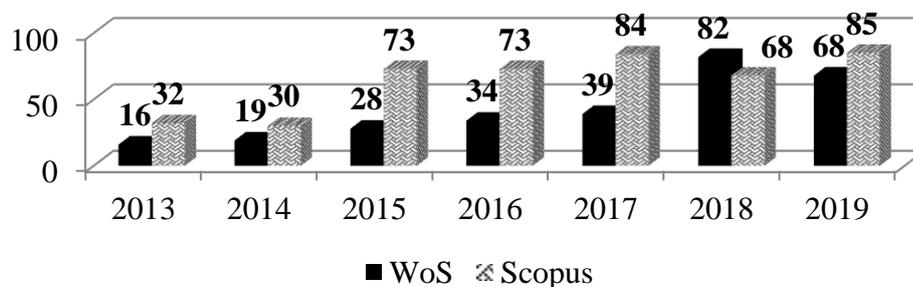


Рисунок 3 – Количество публикации ВГУЭС в базах Scopus и Web of Science

Источник: [23, 24]

Увеличивается и количество цитирований публикаций сотрудников ВГУЭС (рисунок 4).

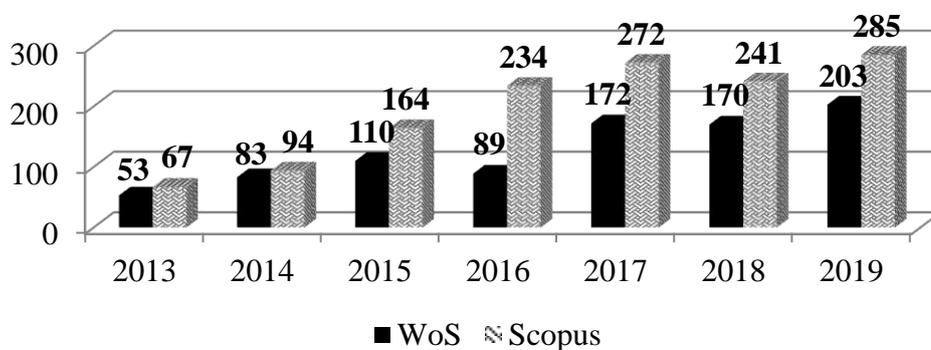


Рисунок 4 – Цитирование публикаций ВГУЭС в базах Scopus и Web of Science

Источник: [23, 24]

Вопросы воспроизводства персонала и повышения его интеллектуальной активности являются одним из главных вопросов, отраженных в Стратегии развития Университета [25]. В рамках университета функционируют научные школы, а также осуществляется целевая подготовка магистрантов и аспирантов. Основная цель - это воспроизводство кадрового потенциала Университета, создание научного знания, новых представлений в области науки и практики, обеспечение преемственности поколений, стимулирование деятельности научных подразделений Университета, развитие интеграции науки и образования [26, 27].

Увеличение внутренних затрат на научные исследования и разработки за счет всех источников является одной из целей Университета. 93% доходов от научно-исследовательской деятельности передаются структурным подразделениям – кафедрам для стимулирования научных исследований профессорско-преподавательского состава, в виде фонда развития научно-исследовательской деятельности.

Стимулирования научной деятельности получило развитие в виде грантовой поддержки научных проектов сотрудников и коллективов вуза, осуществляемой на конкурсной основе за счет внебюджетных средств. При проведении внутриуниверситетских конкурсов преимущество имеют проекты, ориентированные на реализацию наиболее перспективных исследований и разработок, а также проекты фронтальных тематик. Для оценки конкурсных заявок привлекаются независимые эксперты (представители академического сообщества, практики, ученые других вузов).

Особое внимание уделяется формированию коллабораций и развитию трансдисциплинарных исследований, созданию условий для реализации совместных проектов, организации научных мероприятий. Все это образует предпосылки для увеличения количества выполняемых грантов, поддержанных Российскими и зарубежными фондами и трансдисциплинарных проектов, заказанных внешней средой; научных публикаций в престижных российских и зарубежных журналах с высоким

импакт-фактором, а также публикаций в научных изданиях 1-2 квартилей, индексируемых в международных базах данных Web of Science, Scopus. Данные мероприятия оказывают положительное влияние и на финансовую деятельность университета, увеличивая ежегодные доходы от научно-исследовательской и инновационной деятельности в общих доходах университета.

Также инструментами мотивации научно-педагогических работников в направлении развития научной деятельности со студентами в Университете реализуется проект «Система развития молодежной науки», в которой функционируют внутривузовские конкурсы молодежных научно-исследовательских проектов: «Гранит науки», «Молодой ученый», «Ярмарка научных идей», «Научный десант» и др.

В частности «Гранит науки», задачами которого являются привлечение студентов в научно-исследовательскую деятельность, выявление ребят с высоким научным потенциалом, развитие и укрепление взаимоотношений «научный руководитель-студент», повышение качественных показателей НИД. Ученым-наставникам, получившим по результатам экспертной оценки высокие баллы по итогу результатов НИД участников проекта – студентов, выплачиваются премии исходя из стоимости и количества набранных баллов.

Еще один проект «Молодой ученый» проводится по следующим номинациям: «Шаг в науку» - среди обучающихся по программам бакалавриата (1-3 курсы); «Через тернии к звездам» - среди обучающихся по программам бакалавриата (4 курс) и обучающихся по программам магистратуры (1-2 курсы). В результате проекта ученый-наставник также получает денежное вознаграждение по результатам НИД своего студента.

Проект «Ярмарка научных идей», целью которой является раскрытие научного потенциала студентов путем представления своих научных идей, подготовленных под руководством научного руководителя. В результате победы в Ярмарке руководитель получает баллы, оплачиваемые в рейтинге.

Каждый из этих проектов направлен на вовлечение студентов в научно-исследовательскую деятельность, выявление обучающихся с высоким научным потенциалом, развитие и укрепление взаимоотношений «научный руководитель-студент», повышение качественных показателей НИД.

Инструменты механизма мотивации интеллектуальной активности персонала в виде вышеуказанных проектов побуждают следующие мотивы у исследователей:

- проводить научно-исследовательские работы фундаментального и прикладного характера в определенной научной сфере, обеспечивающих приращение научных знаний;

- разрабатывать и выполнять научно-исследовательские проекты по актуальным проблемам науки, в том числе для выдвижения на соискание грантов и других форм поддержки научных и иных фондов;

- получать целевое финансирование из средств Университета; финансирование из средств, привлеченных из внешних источников (гранты научных фондов, заказы НИР от сторонних организаций, спонсорская поддержка предприятий и организаций, фонды, частные лица и т.д.); финансирование из средств Институтов и кафедр, полученных за счет коммерциализации результатов их научно-исследовательской деятельности;

- более полно раскрывать свои творческие способности путем содействия в организации научной работы;

- осуществлять взаимодействие с научным сообществом ведущих российских и международных научных центров, с исследовательскими лабораториями.

Поддержка ведущих ученых, научных коллективов школ способна обеспечить опережающий уровень научных исследований в Университете и мотивировать к повышению интеллектуальной активности. Поддержка молодых ученых создает возможность закрепить талантливую молодежь в университетах.

Выводы и обсуждения. Научной новизной проведенного исследования является разработанный механизм мотивации интеллектуальной активности персонала, который в отличие от существующих, основывается на выделении идейно-мировоззренческого уровня интеллектуальной активности персонала в системе менеджмента; выделении конститутивных свойств интеллектуально активного работника; формировании гибкой среды интеллектуального роста работника и группировке его интеллектуально-личностных качеств и компетенций, являющихся приоритетными в процессе интеллектуализации систем менеджмента (мировоззренческо-ценностные, когнитивные, социально-поведенческие, духовно-эмоциональные, технически-технологические); актуализации причин, предпосылок и мотивов, побуждающих персонал к интеллектуально-знаниевой и инновационной деятельности (психологически – познавательные, когнитивно-интеллектуальные, эмоционально-мотивационные, материально-ценностные, социально-коммуникативные). Представлен практический опыт функционирования механизма мотивации интеллектуальной активности персонала на базе ФГБОУ «ВГУЭС» с выделением конкретных инструментов мотивации интеллектуальной активности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. М.: Academia. 2004. 944 с.
2. Стюарт Т. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций / Пер. с англ.- М.: Поколение. 2007. 368с.
3. Томпсон А.А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии [Электронный ресурс] / Томпсон А.А., Стрикленд А. Дж. Электрон. текстовые данные. Москва: ЮНИТИ-ДАНА. 2015. 577 с. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52064.html>. ЭБС «IPRbooks» (дата обращения: 17.05.2020).
4. Толстоухов А.П., Михайлова А.В. Мотивация персонала как фактор эффективности в условиях цифровой экономики // Экономика и политика.

2020. № 1 (15). С. 50-55.

5. Черный В.В. Развитие экономики по законам цифрового общества: интеллектуальная активность и гравитационные эффекты // В книге: Современные тенденции в научном обеспечении АПК Верхневолжского региона Коллективная монография: в 2 томах. Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Верхневолжский аграрный научный центр». Суздаль. 2018. С. 249-254.

6. Константинова Е.В. Интеллектуализация систем управления промышленными производствами. Монография / Е.В. Константинова. - М.: Изд-во: National Research. 2018. 344с.

7. Новожилова Н.В. Интеллектуализация труда в информационном обществе. Монография / Н.В Новожилова. – Ч.: Изд-во: Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова. Чебоксары. 2019. 188с.

8. Яковлева Е.В. Инновационно-ориентированная интеллектуализация персонала: понятие и подход к управлению // The Genesis of Genius. 2017. № 1. С. 17-24.

9. Коломиец Б.К. Глобальная интеллектуализация: современный цикл // Alma mater (Вестник высшей школы). 2019. № 1. С. 80-87. DOI: 10.20339/AM.01-19.080.

10. Авилкина С.В., Сухарева М.А. О сущности подходов к определению понятия «Интеллектуализация экономики» // Интеллект. Инновации. Инвестиции. 2019. № 2. С. 20-29. DOI: 10.25198/2077-7175-2019-2-20

11. Макаревич О.В. Интеллектуальный капитал предприятия: факторы появления и функции // Danish Scientific Journal. 2020. № 35-4. С. 26-28.

12. Кузубов А.А., Шашло Н.В. Теоретические аспекты формирования рынка высокотехнологических услуг как ключевого фактора инновационного развития мирового хозяйства // Экономика: теория и практика. 2017. № 1 (45). С. 26-30.

13. Бутина А. В. Условия интеграции российских интеллектуалов в

гражданскую самоорганизацию // Политическая концептология. 2012. № 1. С. 97-104

14. Юдина С.В. Система управления интеллектуальным трудом в корпорации // Вестник НГУЭУ. 2014. № 1. С. 252-261.

15. Андреева Т.Е. Особенности мотивации работников интеллектуального труда: первичные результаты исследования // Российский журнал менеджмента. 2010. Т. 8. № 2. С. 47–68.

16. Мингалёва Ж.А., Депутатова Л.Н. Двойственность мотивации интеллектуального труда работников // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2016. № 2 С. 209-219.

17. Петрук Г.В., Шашло Н.В. Инструменты решения приоритетных задач национального проекта «Наука»: практика университетов // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2019. Т. 11. № 3. С. 177-189. DOI: 10.24866/VVSU/2073-3984/2019-3/177-189

18. Petruk G.V., Shashlo N.V. Implementation of the Science Development Strategy: New and Non-Standard Solutions, Dilemmas contemporaneos-educacion politica y valores, 2019, Vol. 7 (1).

19. Кузубов А.А. Формирование нематериальной составляющей групповой трудовой мотивации //Азимут научных исследований: экономика и управление. 2018. № 1(22). С. 147-150.

20. Gerasimova O.Ya., Kryachko V.I. Academic career of young scientists: motivations and professional roles // Управленец. 2019. Т. 10. № 6. С. 77-87. DOI: 10.29141/2218-5003-2019-10-6-7

21. Соціально-трудо́вий потенціал: формування, забезпечення та розвиток у підвищенні економічної безпеки. Монографія / В. М. Нижник та ін.; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. Нижника В. М. Хмельницький: ХНУ. 2018. 607 с.

22. Мониторинг эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования Департамент государственной политики в

сфере высшего образования и молодежной политики Министерства науки и высшего образования Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: http://indicators.miccedu.ru/monitoring/_vpo/inst.php?id=28 (дата обращения: 10.04.2020).

23. Научометрическая база данных Scopus [Электронный ресурс]. URL: <https://www.scopus.com> (дата обращения: 10.05. 2020).

24. Научометрическая база данных Web of Science [Электронный ресурс]. URL: <http://apps.webofknowledge.com> (дата обращения: 15.05. 2020).

25. Стратегия развития Владивостокского государственного университета экономики и сервиса до 2023 года. 75с.

26. Положение о целевой подготовке в магистратуре и аспирантуре ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет экономики и сервиса: утв. приказом ректора № 646 от 26.06.2018г.

27. Положение о научной школе ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет экономики и сервиса»: утв. приказом ректора № 86 от 05.02.2019 г.

References

1. Bell. D. (2004) *The upcoming post-industrial society. Experience of social forecasting*. Moscow: Academia. 944 p. (In Russ.).

2. Styuart T. (2007). *Intellectual capital. A new source of wealth for organizations*. Moscow: Generation. 368 p. (In Russ.).

3. Thompson A.A. (2015) *Strategic management. The art of developing and implementing a strategy*. Moscow: YuNITI-DANA. 577 p. (In Russ.). Available at: <http://www.iprbookshop.ru/52064.html>. ЭБС «IPRbooks». (Accessed: 17.05.2020)

4. Tolstoukhov A.P., Mikhailova A.V. (2020) Personnel Motivation as a Factor of Efficiency in the Digital Economy. *Ekonomika i politika*. No. 1 (15). Pp. 50-55. (In Russ.).

5. Chernyi V.V. (2018). Economic development under the laws of the digital

society: intellectual activity and gravitational effects. «*In the book: Modern trends in the scientific support of the agricultural sector of the Upper Volga region*». Suzdal. Pp. 249-254. (In Russ.).

6. Konstantinova E.V. (2018) *Intellectualization of industrial production control systems*. Monograph. Moscow: National Research. 344 p. (In Russ.).

7. Novozhilova N.V. (2019) *Intellectualization of labor in the information society*. Monograph. Ч.: Изд-во: ЧУВАШСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ И.Н. УЛЬЯНОВА. Чебоксары. 188 p. (In Russ.).

8. Yakovleva E.V. (2017) Innovation-oriented intellectualization of personnel: concept and approach to management. *The Genesis of Genius*. No. 1. Pp. 17-24. (In Russ.).

9. Kolomiets B.K. (2019) Global intellectualization: the modern cycle. *Alma mater (Vestnik vysshei shkoly)*. No. 1. Pp. 80-87. (In Russ.).

10. Avilkina S.V., Sukhareva M.A. (2019) On the essence of approaches to the definition of the concept of "Intellectualization of the economy." *Intellekt. Innovatsii. Investitsii*. No. 2. Pp. 20-29. (In Russ.).

11. Makarevich O.V. (2020) The intellectual capital of the enterprise: factors of appearance and function. *Danish Scientific Journal*. No.35-40. Pp. 26-28. (In Russ.).

12. Kuzubov A.A., Shashlo N.V. (2017) Theoretical aspects of the formation of the high-tech services market as a key factor in the innovative development of the world economy. *Ekonomika: teoriya i praktika*. No.1 (45). Pp. 26-30. (In Russ.).

13. Butina A. V. Conditions for the integration of Russian intellectuals into civic self-organization. *Politicheskaya kontseptologiya*. No. 1. Pp.97-104. (In Russ.).

14. Yudina S.V. (2014) Intellectual work management system in a corporation. *Vestnik NGUEU*. No. 1. Pp.252-261. (In Russ.).

15. Andreeva T.E. (2010) Features of motivation of intellectual workers: primary research results. *Rossiiskii zhurnal menedzhmenta*. Vol. 8. No. 2. Pp. 47–

68. (In Russ.).

16. Mingaleva Zh.A., Deputatova L.N. (2016) Duality of motivation of intellectual work of workers. *Vestnik PNIPU. Sotsial'no-ekonomicheskie nauki*. No. 2 Pp. 209-219. (In Russ.).

17. Petruk G.V., Shashlo N.V. (2019) Tools for solving the priority tasks of the national project "Science": university practice. *Territoriya novykh vozmozhnostei. Vestnik Vladivostokskogo gosudarstvennogo universiteta ekonomiki i servisa*. Vol. 11. No. 3. Pp. 177-189. (In Russ.).

18 Petruk G.V., Shashlo N.V. (2019). Implementation of the Science Development Strategy: New and Non-Standard Solutions. *Dilemas contemporaneos-educacion politica y valores*. Vol. 7 (1). Pp. (In Eng.).

19. Kuzubov A.A. (2018) The formation of the intangible component of group labor motivation. *Azimut nauchnykh issledovaniy: ekonomika i upravlenie*. No.1(22). Pp. 147-150. (In Russ.).

20. Gerasimova O.Ya., Kryachko V.I. (2019). Academic career of young scientists: motivations and professional roles. *Upravlenets*. Vol. 10. No. 6. Pp. 77-87.

21. Social'no-trudovij potencial: formuvannja, zabezpechennja ta rozvitok u pidvishhenni ekonomichnoï bezpeki. (2018). [*Social and labor potential: formulary, secure care and development for children with economical benefits*]. Khmel'nitsky: KhNU. 607 p. (In Ukraine).

22. Monitoring the effectiveness of educational institutions of higher education Department of State Policy in Higher Education and Youth Policy of the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation [Электронный ресурс]. URL: http://indicators.miccedu.ru/monitoring/_vpo/inst.php?id=28 (accessed : 10.04.2020). (In Russ.).

23. Scientometric Database Scopus [Электронный ресурс]. URL: <https://www.scopus.com> (accessed : 10.05. 2020).

24. Scientometric Database Web of Science [Электронный ресурс]. URL: <http://apps.webofknowledge.com> (accessed : 15.05. 2020).

25. Development Strategy of the Vladivostok State University of Economics and Service until 2023 of the year. 75 p. (In Russ.).

26. Regulations on target training in the magistracy and postgraduate studies of FSBEI of the "Vladivostok State University of Economics and Service (2018).
утв. приказом ректора No. 646. 9 p. (In Russ.).

27. Regulations on the scientific school of FSBEI of the "Vladivostok State University of Economics and Service" (2019). No. 86. 24 p. (In Russ.).

Анкета Шашло Н.В.

1. Фамилия – Шашло

2. Имя – Нина

3. Отчество – Владимировна

4. Профили автора:

SPIN: 8045-6232

AuthorID: 821651

ResearcherID: C-7360-2016

ORCID: 0000-0002-6714-4952

ScopusID: 57191963488

5. Название организации полностью без сокращений с указанием города и страны – Россия, 690014, Владивосток, ул. Гоголя, 41, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Владивостокский государственный университет экономики и сервиса», заведующий отделом аспирантуры и докторантуры, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления

6. Ученая степень, ученое звание – канд. эконом. наук, доцент

7. Почтовый адрес, контактный телефон, электронный адрес (e-mail) – Россия, 344068, г. Ростов-на-Дону, ул. Творческая 5, 65.

8(999)6159507 ninellsss@gmail.com

Контактное лицо:

1. Фамилия – Шашло

2. Имя – Нина

3. Отчество – Владимировна

4. Почтовый адрес, контактный телефон, электронный адрес (e-mail) – Россия, 344068, г. Ростов-на-Дону, ул. Творческая 5, 65.

8(999)6159507

ninellsss@gmail.com

Анкета Петрук Г.В.

1. Фамилия – Петрук

2. Имя – Галина

3. Отчество – Владимировна

4. Профили автора:

SPIN: 2923-4774

AuthorID: 707952

ResearcherID: AAD-2421-2019

ORCID: 0000-0002-1025-3605

SCOPUSID: 56964251400

5. Название организации полностью без сокращений с указанием города и страны – Россия, 690014, Владивосток, ул. Гоголя, 41, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Владивостокский государственный университет экономики и сервиса», директор департамента научно-исследовательской работы, доцент кафедры экономики и управления

6. электронный адрес (e-mail) - galina.petruk@vvsu.ru

7. Ученая степень, ученое звание – канд. педагогич. наук, доцент

Анкета Яровенко Е.Е.

1. Фамилия – Яровенко

2. Имя – Елисей

3. Отчество – Евгеньевич

4. Профили автора:

ORCID: 0000-0002-3178-2354

5. Название организации полностью без сокращений с указанием города и страны – Россия, 690014, Владивосток, ул. Гоголя, 41, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Владивостокский государственный университет экономики и сервиса», специалист отдела организации научно-исследовательских работ департамента научно-исследовательской работы

6. электронный адрес (e-mail) – elisey.yarovenko1@vvsu.ru