

4. Unfolding the New Era of Business Collaboration. The 7-th International Congress on Logistics and SCM Systems/ June 7-9.2012. Seoul, Korea. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kscm.org/ICLS2012/>.

ГЛОБАЛЬНА КОНКУРЕНЦІЯ В НАУКОВО-ОСВІТНЬОМУ ПРОСТОРИ: ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО КАПІТАЛУ

*Льницький Д.О., к.е.н., доц., докторант кафедри міжнародної економіки,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана,
м. Київ, Україна*

Згідно теорії культурно-історичної діяльності, яка є основою психологічних досліджень, колективні зусилля людини відбуваються на трьох пов'язаних, але відмінних, рівнях: *координація, кооперація і співробітництво* [1, 7]. Крім того, можна погодитися з висновками Карріло Ф., який вивчаючи А.Сміта доходить висновку про те, що оскільки співіснування особистостей, груп та націй призводять до так званого «нульового результату»¹, то стратегії їх відносин є переважно конкурентними [2]. Що підтверджується його знаннями сучасної психології, яка розглядає конкуренцію, і кооперацію, співробітництво, не як якусь схильність, але як сукупність обставин, що відносять цінні результати до певної поведінки. Відповідно, за Смітом, суперництво між націями є результатом певних конкурентних умов, які складаються з сукупності інтересів та є результатом користі для людства [10]. При цьому нації, виходячи з любові до ближнього, мають зобов'язувати себе вдосконалюватися, розвиватися, а не заважати розвитку сусідів. Отже глобальна конкуренція виникає в наслідок формування глобального середовища, в якому країни та ТНК діють у прагненні задовольнити власні інтереси.

Сучасні теоретики та дослідники доводять, що одним з вимірів капіталу, що допомагає досягати очікуваного соціально-економічного ефекту, що може приймати самі різні форми – від прибутку і до відчуття задоволеності – слід ідентифікувати психологічний капітал. Виокремлюється напрям досліджень, які можуть сформувати теоретичну базу для ідентифікації психологічного капіталу [8]. Надія, оптимізм, спроможність відновлювати фізичні й духовні сили та

¹ Йдеться про те, що в матеріальному плані не створюється нічого нового, але лише трансформується існуючий в природі матеріальний світ.

індивідуальна дієвість розглядаються Лютансом, Аволіо та іншими як основні аспекти формування психологічного капіталу, якій найкраще розглядати виключно у поєднанні цих складових.

Хоча психологічні виміри особистості спираються та мають переважно вроджений характер, однак університети можуть сприяти їх вдосконаленню та у напрямку формування позитивного психологічного капіталу, що є найбільш цінним активом для сім'ї, підприємства чи організації. Як засвідчує словник компетенцій Гарварду, саме формуванню позитивних психологічних якостей випускників є важливою компонентою діяльності цього університету світового класу [5]. Тож ключовими компонентами позитивного психологічного капіталу називають такі:

1) наявність впевненості у започаткуванні та реалізації зусиль, що необхідні для успішного подолання викликів та виконання завдань (індивідуальна дієвість);

2) справляння позитивного внеску для поточного та майбутнього успіху (оптимізм);

3) наполегливість, упертість в успішному досягненні цілей або, в разі необхідності, зміна шляхів досягнення цілей (надія);

4) отримувати результат чи навіть успіх в умовах оточення проблемами та несприятливим середовищем (спроможність відновлювати фізичні й духовні сили) [8].

До інших компонентів, які втім не мають на стільки важливого впливу, відносять задоволеність, самооцінку, свідомість, екстраверсію, погоджуваність, відкритість, вік та навіть освіту. Саме позитивний психологічний капітал значним чином визначає продуктивність працівника та його задоволеність роботою.

Як доводять Хендарман та Тякраатмадя, саме позитивний психологічний капітал визначає *м'які навички*, робочу поведінку працівників, що разом з *твердими навичками* (наприклад ІКТ грамотність), пов'язують працівників, інноваційні системи з освітньою системою [6]. Саме освітня система є ключовим суб'єктом, що формують окреслені складові індивідуальних компетенцій, що формують технічну та нетехнічну інноваційну спроможність працівників. В національних масштабах критична маса таких працівників та компаній, де вони працюють, формують спроможність країни до абсорбції інновацій.

Мотивація до обміну та природа особистості визначаються ключовими

факторами, що впливають на індивідуальний обмін знаннями та визначають організаційну швидкість, а відтак і динаміку розвитку в умовах глобальної конкуренції та розгортання економіки знань [3]. Однак можливості до обміну знаннями та сама природа знань також мають враховуватися у розробці та впровадженні інституційних політик управління знаннями. Інструментарієм регресійного аналізу С. Івс спробувала визначити вектор дії факторів індивідуального обміну на явне та неявне знання в межах організації (див. табл. 1).

Теорію культурних вимірів запропонував С. Шварц, де окреслив основні людські цінності, що можуть бути згруповані у три виміри, які базуються на основних суспільних викликах [9]. Перший фокусується на питаннях поводження суспільства з природними та людськими ресурсами, де антагоністично можливі або майстерність, або гармонія (див. табл. 2).

Другий має справу з питаннями взаємозалежності людей та потреби взаємодіяти, співробітничати у продуктивних зусиллях, де антагоністично можливі або ієрархічність, або егалітаризм.

Третій розглядає питання відносин між особистостями та колективами, де антагоністично можливі або включеність, або інтелектуальна автономія. Подальший теоретичний розвиток має дати відповідь як визначити компромісні характеристики, в межах яких організації завдають найменше шкоди та страждань, а головне яким може бути вплив освітніх закладів у формуванні очікуваних психологічних компетенцій особистостей.

Ідентифікація психологічного капіталу має значний практичний інтерес. З 1951 року Міжнародний інститут досліджень виробничого машинобудування (нині Міжнародна академія виробничого машинобудування) став результатом ініціатив та міжнародних кооперативних дій щодо розвитку нових технік виробництва, методик зборки. Інститутом промислова практика спільного машинобудування ідентифікується як одна з форм колективних людських зусиль.

Тому промислова практика спільного машинобудування спирається на знання з наук про співробітництво як сукупності знань щодо організаційної поведінки, соціальної психології, науки про соціальний вибір та науки про прийняття рішень [7].

**Очікуваний вплив психологічних факторів індивідуального
обміну на знання**

група	фактори		вектор дії * (+, 0, -)	тип знання		
				неявн е	явне	
мотивація до обміну	намір обмінятися		+	✓		
	емоції		0			
	бажання поділитися		+	✓	✓	
	імідж		-		✓	
	відчуття своєї вагомості		-		✓	
	зобов'язання		+	✓		
	влада		+	✓		
	володіння знаннями	індивідуальне		-		✓
		підрозділу		+		✓
		організації		0		
	готовність поділитися		0			
	відносини між тими, хто надає та отримує		+	✓	✓	
	довіра		0			
	справедливий розподіл благ		+	✓		
	процедурна справедливість		-		✓	
	задоволення платнею		+		✓	
природа особистості	орієнтованість на інших		-	✓		
	орієнтованість на себе		-	✓		
	стать		-		✓	
	діяльність		+	✓		
	рівень освіти		0			
	рольовий досвід		0	✓		
	організаційний досвід		-			
	секторальний досвід		0	✓	✓	

* – вектор дії «+» – доцентровий, посилюючий, 0 – взаємозв'язок відсутній, «-» – відцентровий, послаблюючий)

Джерело: складено автором за матеріалами [3]

Цінності за теорію культурних вимірів

<i>виміри</i>	<i>антагоністичні позиції</i>	<i>цінності</i>
ставлення до природних та людських ресурсів	майстерність	успіх, сміливість, амбіційність, закономірність конкурентних переваг
	гармонія	захист навколишнього природного середовища, мир і єдність з природою
взаємозалежність людей та потреба взаємодіяти	ієрархічність	влада над іншими, авторитет, багатство
	егалітаризм	справедливість, вірність, лояльність, чесність і рівність
відносини між особистостями та колективами	включеність	слухняність, повага до традицій, соціальний порядок
	інтелектуальна автономія	творчість, цікавість, широта поглядів

Джерело: складено автором за матеріалами [4]

У цілому можна зробити висновок про те, одним з вимірів глобальної конкуренції, особливо у науково-освітньому просторі, є боротьба за пошук найбільш ефективних шляхів формування та використання позитивного психологічного капіталу як складової людського капіталу, який є невід'ємним компонентом інтелектуального капіталу організації та країни.

Список літератури:

1. Bendy G. Z. Activity Theory: History, Research and Application / G.Z. Bendy, M.H. Seglin, D. Meister // Theoretic Issues in Ergonomics Science, №1/2. – 2000. – pp.168-206.
2. Carrillo F.J. Capital systems: Implications for a global knowledge agenda / F.J. Carrillo // Journal of Knowledge Management, №6(4). – 2002. – pp. 379–399.
3. Eaves S. Middle Management Knowledge by Possession and Position: A Panoptic Examination of Individual Knowledge Sharing Influences / S. Eaves // The Electronic Journal of Knowledge Management, Volume 12, Issue 1. – 2014. – pp. 71-88.

4. George J.M. Compassion and Capitalism: Implications for Organizational Studies / J.M. George // Journal of Management, vol.40, #1, January 2014. - p. 5-15.
5. Harvard University. Competency Dictionary [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://campusservices.harvard.edu/system/files/documents/1865/harvard_competency_dictionary_complete.pdf.
6. Hendarman A.F. Relationship among Soft Skills, Hard Skills, and Innovativeness of Knowledge Workers in the Knowledge Economy Era / A.F. Hendarman, J.H. Tjakraatmadja // Procedia - Social and Behavioral Sciences, #52. – Elsevier. – 2012. – pp. 35-44
7. Lu S.C-Y. Scientific foundation of collaborative engineering / S.C-Y. Lu, W. Elmaraghy, G. Schuh, R.A. Wilhelm // Annals of the CIRP, Vol. #56/2. – Elsevier. – 2007. – pp. 605-634.
8. Luthans F. Norman S.M. Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction / F. Luthans, B.J., Avolio, J.B. Avey // Personnel Psychology, #60. – 2007. – pp. 541-572
9. Schwartz S.H. Cultural and individual value correlates of capitalism: A comparative analysis / S.H. Schwartz // Psychological Inquiry, №18. – 2007. – pp. 52-57.
10. Smith A. The Theory of Moral Sentiments. 1790 (Part VI, Section III, Chap. II). Library of Economics and Liberty. Переглянуто 23 September 2014. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.econlib.org/library/Smith/smMS.html>.