

## ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ И ЕГО СТИМУЛИРОВАНИЕ

В Хадисах есть изречение “Бешикдан қабргача илм изла” (буквально: будь в поисках науки с колыбельного возраста до самой смерти) в значении “век живи – век учись”. Для того, чтобы оценить эту мудрость человеку будет недостаточно словарного запаса. Она свидетельствует о том, что наш народ издавна уделял большое внимание науке.

Как можно оценить социальное положение таких двух полностью разрушенных стран, как Германия и Япония, проигравшие вторую мировую войну? Какова основная причина достижения ими таких высоких показателей? Может ли интеллектуальный потенциал быть его основной причиной? Государство Японии утверждает, что основной причиной тому является образование, то есть после второй мировой войны более 95 процентов японского народа были грамотными [1].

На сегодняшний день ведется большая полемика вокруг понятий научный интеллект и интеллектуальный потенциал. Что такое интеллект? Интеллект – (intellectus) – это разум, понимание (сознание, соображение), важный компонент индивидуальных умственных способностей, способность человека вести умственное наблюдение [2]. По мнению Векслера, интеллект – это глобальная способность ведения умственных действий, рациональное мышление и управление жизненными обстоятельствами, успешная адаптация к возможностям окружающей среды.

По мнению большинства психологов, интеллект – это способность индивидуума к окружающей среде. В науке нет единого и полного определения понятия интеллект. Возможно еще долгое время будут продолжаться споры вокруг данного вопроса.

Как определить интеллектуальный потенциал? До сегодняшнего дня на западе интеллектуальный потенциал определяли в зависимости от выполнения поставленной задачи. Однако насколько данный способ в силах определить интеллектуальный потенциал человека? Разделение людей по результатам тестов на “средних”, “отстающих”, “одаренных” не самый оптимальный вариант решение вопроса. Так как ни один человек, показавший высокий интеллектуальный потенциал по результатам тестов не смогли достичь высот, как Беруни, Хорезми, Эйнштейн или Моцарт. Кроме того, они не оставили ощутимы след в истории своей Родины. Общеизвестно, что

для достижения социального успеха недостаточно только умственных способностей.

Как проявляется интеллектуальный потенциал? Есть несколько факторов проявления интеллектуального потенциала. Например, как говорят в народе, “есть в крови, есть в генах”. Это можно назвать генетическим фактором. Если интеллектуальный потенциал зависит от генетического фактора, то уместно заметить, что в Центральной Азии жили и творили много ученых, внесших огромный вклад в развитие мировой науки. Это основоположник медицины Абу Али ибн Сина, основоположник алгебры и компьютера Хорезми, а также Беруни, Алишер Навои, Мирзо Улугбек. Согласно генетическому фактору в Узбекистане еще должны родиться такие ученые. Однако проявлению интеллектуального потенциала есть еще и другие причины, то есть влияние окружающей среды.

Влияние окружающей среды подразумевает семейные, общественные, политические, социально-экономические условия. Почему люди так стремятся к высокому интеллектуальному потенциалу? Ответ прост, стремление к хорошей жизни. Понятие хорошей жизни - обширное понятие. Человек может измерить его по-разному. Раз человек стремиться к повышению интеллектуального потенциала в целях хорошей жизни, в условиях рыночной экономики следует стимулировать интеллектуальный потенциал. Стимулирование может быть материальным или нематериальным.

Заработная плата (стимулирование) для педагогического работника определяет не только репродукцию его семьи (средство для удовлетворения потребности, но и значимость и статус выполненной им работы), а также ценность самого работника [3].

Профессия учителя славилась всегда. Стать учителем всегда была гордостью. Однако в последнее время эта профессия начала терять свою ценность в обществе. Выше было сказано о причине того, что благодаря образованию проигравшая вторую мировую войну и полностью разрушенная Япония достигла высокого статуса. По какой причине статус и ценность учителя в обществе падает и исчезает. Не в стимулировании ли кроется его причина.

В условиях рыночной экономики ни один человек не будет выполнять работу при отсутствии интересов и стимулирования. Например, продукты питания, необходимые для проживания людей, выпускаются производителем не только с целью важности для жизни, но и с целью их реализации и получения от этого определенной выгоды. Точно также промышленные товары и оказание сервиса нацелены на получение прибыли. Из этого следует, что в условиях рыночной экономики интеллектуальный потенциал должен быть

достойно стимулирован. Какие показатели необходимо учитывать в процессе стимулирования? Как важна и необходима психологическая мотивация при управлении персоналом, так и при стимулировании интеллектуального потенциала – если учесть мотиваторы, то можно добиться эффективных результатов. Анализ мотиваций можно осуществить исходя из идей в следующем порядке и процессе. “Теория порядка” – это мотив или основа, приводящие людей в действие к определенной работе.

“Теория процесса” – это основы мотива происхождения того или иного процесса, результат которого зависит от соглашения. Теория процесса включает в себя не только процессы, протекающие в одном человеке, но и те процессы, которые протекают вокруг него. В данном случае уместно вспомнить “Теорию потребностей” Маслоу. Маслоу делит потребности на классы [4].



### 1-структура. Пирамида потребностей Маслоу.

Физиологические потребности – это санитарно-гигиенические потребности в отношении к продуктам питания и одежде. Убеждение – это обеспеченность постоянной работой и постоянным местожительством, пенсией на старости лет. Социальные потребности – нахождение своего места внутри определенной группы.

1. Иметь свой статус, то есть быть признанным в обществе.
2. Удовлетворение всех потребностей – неосуществляемая потребность.

Согласно пирамиде потребностей Маслоу, если не удовлетворить первую потребность, не будет стремления ко второй потребности.

Группы, привлекающие интерес мотиваторы	Примеры
Гигиенические факторы	Заработная плата
Недостатки в работе способствует появлению недовольства, отсутствие недостатка в работе не приводит к охотному труду.	Социальная поддержка Рабочее время  Условия работы Рабочая среда
“Факторы, увеличивающие желания к работе” (мотиваторы)	Успех выполненной работы
Удовлетворенность от работы увеличивает желание по отношению к работе.	Структура работы Ответственность

Вывод

На сегодняшний день “гигиенические факторы” достаточно хорошо развиты, а мотиваторы следует развивать

## 2-структура. Теория двух факторов Херуберга.

Теория двух факторов Херуберга не сильно отличается от «пирамиды потребностей» Маслоу [5], а всего лишь дополняет его. Если Маслоу исходил из человеческих потребностей, то Херуберг исходил из факторов, привлекающих интерес к работе (мотиваторы).

«Пирамида потребностей» Маслоу применима во всех странах мира, а теория двух факторов Херуберга применима только в развитых странах. Основой “Теории процесса” является стремление, которая в свою очередь зависит от значимости стимулирования и от принятых предположений.

Степень и период интересов зависит от внутренних и внешних разделов стимулирования. Внутренняя мотивация или внутреннее стимулирование – это получение удовольствия от выполняемой работы, от результатов выполняемой работы. Внешняя мотивация или же стимулирование – это оценка, данная выполненной работе. Она может быть нескольких видов. Например, в денежной форме, заслужить признание других.

При анализе теории структуры можно видеть возможность удовлетворения потребностей на рабочем месте. Например, в процессе выполнения работы могут быть удовлетворены физиологические потребности и убеждение в «пирамиде потребностей» Маслоу. Потому что в данном процессе можно убедиться в стабильности заработной платы и постоянной работы. Однако высшие потребности не будут удовлетворены. Для удовлетворения высших потребностей необходимо организовать работу в группах. Оценка, даваемая выполненной работе в теории структуры, не берется во внимание, что в свою очередь не сможет внести ясность в вопросе об удовлетворенности или

неудовлетворенности потребностей. Однако “теория процесса” может внести ясность в это дело.

При теории структуры недостаточно изменить объективных условий труда. Потому что субъективное признание объективных обстоятельств имеет более важное значение. Например, была бы недостаточной оценка, данная коллегами работе, выполненной внутри группы при теории структуры. Сила воздействия на мотивацию определяется признанием возможностей или объективной его оценкой. Признание возможностей или объективная его оценка может быть дана с внешней стороны. Например, оценка, данная продукции, произведенной со стороны образовательного учреждения или его сервису. Только покупатель может дать объективно истинную оценку произведенной продукции или сервису. Обе данные теории не отрицают друг друга, наоборот они взаимодополняют друг друга.

В развитых странах вышеприведенные мотиваторы учитываются в процессе стимулирования. В период глобализации человеческие запасы (интеллектуальный потенциал) становятся еще мобильнее. Человек, проживающий в одном континенте, может найти себе работу в другом континенте. Конкуренция в странах с развитой экономикой вынуждает любые предприятия пользоваться мировым интеллектуальным потенциалом [6]. Те, кто не могут эффективно пользоваться им, ясно понимают то, что ждет их в будущем. Для этого мульти национальные предприятия мира стараются организовать специальные фонды и через них пользуются интеллектуальным потенциалом [7]. Организуя хорошо финансирующие фонды, привозят в свою страну интеллектуальный потенциал со всех регионов мира. В результате, эти страны развиваются быстрыми темпами.

Назрело время поддержать интеллектуальный потенциал и в Республике Узбекистан. Правильная организация его стимулирования не оставит сомнений в великое будущее Узбекистана.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. [www.jica.jp](http://www.jica.jp).
2. [www.intellektclub.de](http://www.intellektclub.de).
3. Liebau E. Internationales Personalmenegment Universitat. -Hamburg, 1999.
4. Liebau E. Internationales Personalmenegment Universitat. -Hamburg, 1999.
5. Weber W. Internationales Personalmenegment. – Wiesbaden, 1998.
6. Martin H.P., Sehumann H. Die Globalisierugsfalle. - Hamburg, 1998.
7. Manfred P. Internftionales Menegment. - Stuttgart, 1997.