

ІДЕНТИФІКАЦІЯ СТРУКТУРНИХ СКЛАДОВИХ В УПРАВЛІННІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

¹Вінницький національний технічний університет

Анотація

У статті виокремлюються структурні складові інтелектуального потенціалу підприємства в аспекті управлінського впливу на них, ґрунтуючись на соціальному критерії. Запропоновано використання поетапного управління інтелектуалізацією персоналу, тобто за циклами чи стадіями розвитку інтелектуального потенціалу підприємства.

Ключові слова: інтелектуальний потенціал, структурні складові, управління, соціальний критерій, інтелект, інтелектуальний потенціал об'єкта управління, інтелектуальний потенціал суб'єкта управління

Abstract

The article identifies the structural components of the intellectual potential of the enterprise in terms of managerial influence on them, based on social criteria. The use of phased management of personnel intellectualization is proposed, that is, according to cycles or stages of development of the intellectual potential of the enterprise.

Keywords: intellectual potential, economic category, intellectual capital, intellectual property, intellectual resources, competitive status

Вступ

Сучасний етап розвитку інформаційної економіки характеризується активним формуванням нової технологічної парадигми. Основними тенденціями цього процесу є генерація нових знань, впровадження інноваційних рішень, поширення інформаційних технологій та цифрових продуктів у всіх сферах виробництва. Провідні експерти погоджуються, що ключовим фактором успішного розвитку сучасних економік країн-лідерів стає зростаюча залежність від інтенсивності розвитку та ефективного використання інтелектуального потенціалу підприємств і його структурних складових.

Результати дослідження

Високий рівень інтелектуального потенціалу відіграє важливу роль для підприємств, оскільки його можна розглядати як ресурс, що забезпечує ефективність виробничої діяльності як з функціональної, так і з часової точки зору. Жодне підприємство не здатне здійснити перехід до інноваційного виробництва та досягти високої продуктивності без належного рівня розвитку інтелектуального потенціалу. Структурні компоненти цього потенціалу спрямовані на підвищення конкурентоспроможності, генерацію нових знань, розвиток управлінських та професійних компетенцій, впровадження сучасних інформаційно-аналітичних систем управління та адаптацію до змін у зовнішньому середовищі через розвиток динамічних можливостей підприємства.

Вищезгаданий перелік факторів, що визначають успішне функціонування підприємства на сучасному ринку, також свідчить про динамічну структурну складову його інтелектуального потенціалу.

Кожне підприємство володіє унікальними специфічними знаннями, управлінськими та професійними компетенціями, інформаційно-аналітичними системами, а також матеріальними та іншими ресурсами, що дозволяють йому отримати додаткові конкурентні переваги. Це сприяє створенню унікальних комбінацій факторів, які підприємство використовує для розвитку свого інтелектуального потенціалу. Такий підхід постійно оновлюється в умовах конкуренції та змін зовнішнього середовища. Згідно з поглядом Фрідріха Гайєка, переможцями в боротьбі за ринки

стають ті суб'єкти, які найбільш ефективно використовують свій інтелектуальний потенціал для підвищення продуктивності та отримання прибутку [1].

Динамічна складова інтелектуального потенціалу підприємства полягає в постійному перетворенні управлінських та професійних компетенцій відповідно до змін зовнішніх умов. Це означає, що підприємство має бути гнучким і готовим адаптувати свою діяльність, як це видно на прикладі української ІТ-галузі. Багато українських компаній успішно адаптували свої бізнес-процеси, інтегруючи нові технології та моделі управління для підтримки високої конкурентоспроможності на глобальних ринках, навіть за умов непередбачуваних викликів, як-от війна та економічні коливання.

Цей динамічний компонент дозволяє не лише адаптуватися до змін, але й постійно вдосконалювати компетенції персоналу підприємства шляхом залучення нових знань та технологій, що, в свою чергу, сприяє створенню додаткової вартості для споживачів. Важливим прикладом є українські агрохолдинги, які, використовуючи новітні агротехнології та цифрові системи управління, створюють значну додаткову споживчу цінність і стабільні конкурентні переваги на світових ринках.

Водночас, основними чинниками, що перешкоджають ефективному використанню інтелектуального потенціалу українських підприємств, є недостатній рівень фінансування наукової та освітньої сфер, низька інтенсивність інноваційної діяльності, а також уповільнене впровадження нових технологій і продуктів у виробничі процеси. До цього додаються проблеми з недостатньою кількістю висококваліфікованих працівників та низькими рівнями заробітної плати. Такі умови свідчать про відсутність на даному етапі в Україні ефективних організаційно-економічних механізмів, які б забезпечували належне використання та розвиток інтелектуального потенціалу.

Незважаючи на значні можливості для розвитку інтелектуального потенціалу, ці системні проблеми гальмують модернізацію економіки та перехід до більш інноваційної моделі виробництва. Наприклад, низький рівень фінансування науки суттєво знижує можливість проведення наукових досліджень, а обмежена кількість кваліфікованих кадрів призводить до того, що підприємства не можуть ефективно впроваджувати нові технології. Тому для досягнення конкурентоспроможності на глобальному ринку необхідно створити сприятливі умови для стимулювання інновацій, розвитку національного людського капіталу та формування сучасних управлінських систем.

На соціальному рівні інтелектуальний потенціал підприємства є сукупністю інтелектуальних ресурсів учасників управлінського процесу, де ключовим структурним елементом, на нашу думку, є інтелектуальний потенціал суб'єкта управління. Важливу роль відіграє керівник, який, будучи носієм цього потенціалу, може впливати на розвиток або деградацію підприємства через свою міжособистісну взаємодію та управлінські рішення. Ступінь інтелектуальної активності керівника значною мірою залежить від рівня розвитку його інтелекту.

Інтелектуальний потенціал суб'єкта управління включає кілька складових [1]:

- Професійний потенціал – наявність знань і навичок, необхідних для виконання управлінських функцій;
- Творчий потенціал – здатність генерувати нові ідеї, проявляти ініціативу, прогнозувати та здійснювати інноваційну діяльність;
- Духовно-моральний потенціал – система цінностей, що забезпечують гармонійний розвиток соціуму;
- Інформаційний потенціал – здатність сприймати, оцінювати та використовувати інформацію й технології для вирішення соціальних та управлінських завдань.

Другою структурною складовою інтелектуального потенціалу підприємства є інтелектуальний потенціал об'єкта управління – особистості, яка бере активну участь у процесі управління. Це комплекс пізнавальних здібностей, що сприяють розвитку індивідуальних і соціальних сил. Інтелектуальний потенціал підприємства формується не як проста сума інтелектів працівників, а як нова якість, що відображає рівень сукупного інтелекту підприємства. Він проявляється через створення системи соціальних зв'язків і взаємодій, які ініціюють розвиток інтелектуального потенціалу особистостей та груп. Важливо зазначити, що інтелектуальний потенціал підприємства здатен діяти незалежно від індивідуальних волевиявлень його працівників, оскільки володіє властивостями синергії.

Інтелектуальний потенціал підприємства постає перед працівниками як наявний рівень розвитку освіти, науки, культури та інших аспектів суспільного життя. В межах організації управління інтелектуальним потенціалом інноваційних підприємств промислового сектору пропонується спосіб використання поетапного управління, а саме за стадіями інтелектуалізації персоналу: прогнозування,

планування, формування, розвиток, використання та трансформація інтелектуального потенціалу персоналу в економічний потенціал підприємства.

Необхідність динамічного розвитку персоналу, зокрема його інтелектуального потенціалу, значною мірою обумовлена об'єктивними тенденціями прискореного старіння знань, навичок і компетенцій. Це явище стало особливо актуальним у зв'язку зі стрімкими темпами розвитку технологій та інформаційних ресурсів. Як зазначав Пітер Друкер, знання у технічних та технологічних галузях оновлюються приблизно кожні 10 хвилин, тоді як лише 10-15 років тому цей процес відбувався кожні 1-1,5 року [3]. Таке стрімке старіння знань, яке спричинене «інформаційним вибухом» нашого часу, вимагає постійного оновлення компетенцій, що є основною умовою для підтримки конкурентоспроможності працівників та колективів загалом.

Сучасні промислові підприємства, що адаптувалися до динамічного організаційного середовища, активно використовують свій інтелектуальний потенціал, демонструючи ознаки організацій, що самонавчаються. Для таких підприємств характерним є впровадження безперервного процесу навчання та розвитку персоналу, що дозволяє їм не лише залишатися конкурентоспроможними на ринку, але й ефективно реагувати на інноваційні виклики.

Висновки

Отже, у сучасних умовах розвиток інтелектуального потенціалу підприємств, вдосконалення управління його структурними елементами (суб'єктом і об'єктом управління) має бути безперервним процесом, а не епізодичним явищем, щоб забезпечити їхню перманентну здатність адаптуватися до швидкозмінних умов ринку та технологічного середовища.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Фрідріх Гаєк. Шлях до рабства. / Гаєк Фрідріх. Видавництво «Наш формат». Переклад з англ. мови С. Рачинського. 2022. 208 с.
2. Мойсенко І. П. Проблеми структурного аналізу інтелектуального потенціалу підприємств // Актуальні проблеми економіки. 2007. С. 166.
3. Пітер Ф. Друкер: Виклики для менеджменту XXI століття. / П. Ф. Друкер. Видавництво КМ-Букс. 2020. 240 с.

Небава Олександр Миколайович – аспірант кафедри економіки підприємства і виробничого менеджменту, Вінницький національний технічний університет, Вінниця

Небава Микола Іванович – кандидат економічних наук, професор кафедри економіки підприємства і виробничого менеджменту, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: nebava@vntu.edu.ua.

Nebava Oleksandr Mukolajovych – graduate student of the Department of Enterprise Economics and Production Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia

Nebava Mukola Ivanovych – candidate of economic sciences, professor of the Department of Business Economics and Production Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: nebava@vntu.edu.ua.