

М.В. Поплавський

УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ЯК АСПЕКТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ В СУЧАСНИХ КОМПАНІЯХ

У статті розглядаються основні компоненти та методи управління інтелектуальним капіталом. Розкрито сутність інтелектуального потенціалу. Проаналізовано його складові компоненти. Розглянуто аспекти підвищення ефективності менеджменту в сучасних компаніях.

Ключові слова: інтелектуальний потенціал, інтелектуальний капітал, людський капітал, інноваційна діяльність, інтелектуальна власність, управління потенціалом інтелектуального капіталу, менеджмент знань.

В статье рассматриваются основные компоненты и методы управления интеллектуальным капиталом. Раскрыта сущность интеллектуального потенциала. Проанализированы его компоненты. Рассмотрены аспекты повышения эффективности менеджмента в современных компаниях.

Ключевые слова: интеллектуальный потенциал, интеллектуальный капитал, человеческий капитал, инновационная деятельность, интеллектуальная собственность, управление потенциалом интеллектуального капитала, менеджмент знаний.

In the article basic components and methods of management an intellectual capital is examined. The specific of management potential of intellectual capital buildings enterprises and methods of his increase and accumulation is certain.

Keywords: intellectual potential, intellectual capital, management potential of intellectual capital, knowledge management.

Постановка проблеми. В сучасних умовах відбулися помітні зрушення в структурі чинників, які традиційно визначають конкурентоспроможність і позиції сучасних компаній на сучасному ринку. В першу чергу це відноситься до зниження значення фактору дешевої сировини і дешевої робочої сили та посилення освітнього фактору. В економіці, що рухає інноваціями, розвиваються тенденції перетворення суспільства в цілому за рахунок комплексного характеру процесу обміну і використання знань як у виробництві, так і поза ним; значна роль приділяється ефективному використанню

інтелектуального потенціалу працівників з метою підвищення їх продуктивності праці.

Аналіз актуальних досліджень. Проблематика управління інтелектуальним потенціалом у різних її проявах висвітлена в наукових працях і прикладних дослідженнях таких іноземних і вітчизняних учених і фахівців, як Б. Лев, Т. Стюарт, Дж. Барні, Е. Брукінг, Р. Холл, Л. Едвінсон, К. Свейбі, Й. Руус, О. Бутнік-Сіверський, О. Кендюхов, А. Козирев, Г. Швиданенко, Л. Лукичова, А. Чухно, Л. Діба, В. Геєць та ін. Разом з тим, у науковій літературі досі не сформульовано єдиного підходу щодо методології впровадження системи управління інтелектуального потенціалу, а також визначення її ефективності. Це є свідченням актуальності теми та зумовлює необхідність її дослідження в теоретичному та прикладному аспектах.

Метою статті є теоретичне обґрунтування поняття управління потенціалом інтелектуального капіталу, визначення його основних компонентів, узагальнення специфіки управління інтелектуальним потенціалом як аспекту підвищення ефективності менеджменту в сучасних компаніях.

Виклад основного матеріалу. Інтелектуальний капітал – найважливіша складова виробничих активів організації, що функціонує в умовах постіндустріального інформаційного суспільства. Про значення інтелектуального капіталу в діяльності сучасної організації свідчить такий факт: американські менеджери при виборі довгострокових партнерів виходять з того, що інтелектуальний капітал фірми повинен становити не менше 40% в загальній структурі капіталу, і тільки в цьому випадку вважається, що компанія перспективна [3].

Інтелектуальний капітал – це міра втіленої в людині здатності приносити дохід за рахунок використання знань, здібностей, професійних навичок, генерування ідей, створення художніх, наукових творів. Він приносить дохід не тільки своєму власнику, конкретній людині, а й організації, де він працює, регіону, і країні в цілому. Також інтелектуальний капітал окремої людини може мати і світове значення. Так як в процесі розвитку науки не тільки створюються

інтелектуальні новації, на підставі яких потім формуються нові технології виробництва і способи споживання, але і відбувається розвиток, перетворення самих людей, а, отже, і розвиток інтелектуального потенціалу організації і суспільства в цілому [2].

Інтелектуальний потенціал організації – це сукупність творчих, інформаційно-інтелектуальних, професійно-кваліфікаційних ресурсів, а також організаційних систем управління ними, які створені і використовуються як всередині підприємства, так і за його межами з метою формування унікальних конкурентних переваг [1].

Одним з найважливіших факторів, які визначають формування, розвиток і раціональне використання інтелектуального потенціалу є освіта, а також, накопичення і використання знань. Один з головних фахівців теорії людського капіталу та економіки освіти Т. Шульц прийшов до висновку, що «доходи на освіту є відносно більш привабливими, ніж доходи на людський капітал» [4]. Деякі дослідники віддають пріоритет у розвитку інтелектуального потенціалу та примноженні інтелектуального капіталу безперервної освіти. На їхню думку світові освітні стандарти поступово трансформуються під впливом зміни властивостей інформації, тобто контактний, авторитарний тип навчання доповнюється дистанційним, інтерактивним, в основі якого всі ті комп'ютерні технології, в результаті яких сформувалася його безперервність і стала невід'ємною рисою сучасної освіти [3].

Освіта є важливою і приносить більш високий дохід не тільки працівнику, але і підприємцю. Фахівці нашого часу зробили висновки, що в результаті інтелектуалізації праці і різкого підвищення його продуктивності в промисловості і сільському господарстві, приблизно через 30 років 2% працездатного населення Землі могли б задовольняти потреби й інших жителів планети. У теперішній же час в промислово розвинутих країнах частка зайнятих не перевищує 10%, а безпосередньо залучених в матеріальне виробництво навіть і 20% [1].

Слід сказати, що аналіз і оцінка інтелектуального потенціалу організації допоможе вирішити наступні завдання:

- реструктуризація (які функції виділити в новій організаційній структурі, а які, навпаки, об'єднати, ліквідувати і т. ін.);
- виявлення більш дієвих механізмів мотивації праці на основі аналізу людського потенціалу;
- розширення меж корпоративної культури шляхом створення бази знань, яка містить відомості про кожен елемент інтелектуального потенціалу підприємства.

Також слід зупинитися і на проблемі інвестицій в інтелектуальний потенціал, його формування і розвиток.

Інвестиції в інтелектуальний потенціал доцільно розділяти на дві категорії – прямі та непрямі. Прямими інвестиціями в інтелектуальний потенціал можна вважати витрати на здобуття загальної і спеціальної освіти, професійну підготовку та перепідготовку на виробництві, планування і мотивацію кар'єрного росту, реалізацію НДДКР і виконання творчих завдань, придбання спеціалізованої літератури, залучення аутсорсерів і консультантів. До непрямих інвестицій відносяться витрати на підтримку здоров'я та медичне обслуговування (медичне страхування), придбання і створення інформаційних технологій і відповідного обладнання [2].

Можна виділити три основні групи інвестицій в інтелектуальний потенціал:

- витрати на освіту, включаючи професійну підготовку кадрів, професійне вдосконалення (підвищення кваліфікації) та професійну перепідготовку;
- витрати на охорону здоров'я, що складаються з витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, поліпшення житлових умов;
- витрати на планування кар'єри персоналу [1].

Також виділяють наступні особливості інвестицій в інтелектуальний потенціал:

- віддача від інвестицій в інтелектуальний потенціал прямо залежить від терміну життя його носія, тобто від тривалості працездатного періоду;
- внаслідок інвестицій інтелектуальний потенціал накопичується і примножується;
- в міру накопичення інтелектуального потенціалу його прибутковість підвищується до межі, обмеженої верхньою межею активного працездатного віку, а потім знижується;
- в порівнянні з інвестиціями в інші форми капіталу інвестиції в інтелектуальний потенціал приносять велику соціально-економічну вигоду;
- визначення віддачі вкладених коштів досить важко;
- період окупності вкладень довгостроковий;
- інвестиції в інтелектуальний потенціал приносять організації значний різноманітний ефект, зокрема підвищують продуктивність, ефективність та якість праці персоналу [5].

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, сучасному менеджеру необхідно пам'ятати, що інтелектуальний потенціал, основним компонентом якого є освіта, – найважливіший фактор, що впливає на заробіток працівника, на його ставлення до роботи, на продуктивність і ефективність його праці, а також і на рівень розвитку економіки держави. Також відзначимо, що управління інтелектуальним потенціалом є одним із головних завдань менеджменту для успішного розвитку підприємства, оптимізації його основних аспектів господарської діяльності.

Література

1. Бикова О.М., Мусатова Ж.Б. Роль вищої школи в підготовці кадрів для інноваційної економіки // Науковий журнал «Людський капітал і професійна освіта». – №1, 2012. – С.42-46.

2. Лукичева Л.І., Єгоричева Є.В., Єгоричев Д.М. Розвиток інтелектуального потенціалу персоналу як інструмент ефективного управління інтелектуальним капіталом наукоємних підприємств. [Електронний ресурс]. – Правова система нового покоління «Референт». – Режим доступу: <http://referent.mubint.ru/share/1/find.htm>

3. Михайлова О.Г. Концептуальні положення управління потенціалом інтелектуального капіталу авіабудівних підприємств [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/ppei/2011_30/Mixail.pdf

4. Нобелівський лауреат Теодор Вільям Шульц (Schultz) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://gufo.me/content_eco/teodor-shulc-32331.html

5. Тимошенко Н.Ю. Аспекти управління інтелектуальним потенціалом промислових підприємств [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://economy.kpi.ua/files/files/26_kpi_2010_7.pdf