

УДК 331.1

Шамін М. В.

Одеська національна академія зв'язку імені О. С. Попова

ВПЛИВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

У статті доведено актуальність розвитку інтелектуального потенціалу працівників у період побудови цифрової економіки та суспільства. Запропоновано модель процесу інтелектуалізації персоналу підприємства. Визначено управлінський вплив на процес інтелектуалізації персоналу. Розроблено прикладні підходи до розвитку інтелектуального потенціалу підприємства.

Ключові слова: інтелектуальний потенціал, підприємство, персонал, управління, ефективність.

Постановка проблеми. Динамічні соціально-економічні процеси, що сьогодні протікають у суспільстві, зумовлюють необхідність постійного підвищення рівня розвитку інтелектуального потенціалу працівників сучасного підприємства. Виникає необхідність упровадження механізмів інтелектуалізації виробничих процесів як для розвинення персоналу, так і для підвищення економічної результативності діяльності підприємства. При цьому необхідно дотримуватися балансу між безпосередньо виробничими навиками та компетентностями та інтелектуальним потенціалом, оскільки однієї креативності недостатньо для реалізації виробничих процесів сучасного високотехнологічного виробництва.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання розвитку інтелектуального потенціалу досліджено у значній кількості наукових праць. До найбільш вагомих можна віднести праці С.І. Грицуленко, В.М. Диби, І.П. Мойсеєнко, О.А. Нестерова, В.М. Порохні [1–5] та ін. У цих роботах досліджено стан та методи оцінки ефективності розвитку інтелектуального потенціалу підприємств. У наукових дослідженнях Є.А. Наумової та К.М. Рахліна проаналізовано вплив ефективності управління інтелектуальними ресурсами на розвиток підприємств [6; 7]. У праці П.П. Воробієнко окреслено трансформаційні процеси, що відбуваються з інтелектуальним потенціалом працівників за умови побудови нового, інформаційного суспільства [8, с. 4]. У роботі О.А. Князевої досліджено процеси розвитку людського капіталу як складника загального соціально-економічного розвитку підприємства [9, с. 20].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Проте серед численних наукових доробок майже не зустрічається праць, присвячених впливу розвитку інтелектуального потенціалу працівників на фінансові результати підприємства. Акцент робиться переважно на розвиток матеріально-технічної чи ресурсної бази, кваліфікації та інноваційному оновленні технологій. Утім, розвиток цифрової економіки та суспільства, яке задекларовано як пріоритетний для країни напрям подальшого розвитку в Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 рр. [10], вимагає від більшості працівників досить високого рівня інтелектуалізації праці та постійного підвищення інтелектуального потенціалу. Саме від рівня розвитку інтелектуальних можливостей працівників багато в чому буде залежати фінансовий успіх підприємств у цифровій економіці.

Мета статті полягає у визначенні впливу процесів розвитку інтелектуального потенціалу на ефективність діяльності підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасні економічні дослідження, спрямовані на

розвиток інтелектуального потенціалу як частини загального потенціалу підприємств, сформулювали механізм забезпечення процесу інтелектуалізації потенціалу з одночасним збереженням його виробничих та професійних компетенцій. Цей механізм має вигляд лінійної моделі процесу інтелектуалізації персоналу [5, с. 25] та спрямована на розкриття основних фаз окремого циклу даного процесу. Проте ця модель недостатньо адекватна вимогам сучасного підприємства, що працює, зокрема, в умовах цифровізації економічних процесів, оскільки містить лише загальне уявлення про інтелектуалізацію, не враховуючи особливості вищезначених процесів, тому пропонуємо вдосконалити модель процесу інтелектуалізації персоналу підприємства (рис. 1).

Модель процесу, наведена на рис. 1, відрізняється від наявних тим, що процес інтелектуалізації персоналу підприємства відбувається у тісному взаємозв'язку з розвитком техніко-технологічного складника підприємства та сфери економічної діяльності, а також із перетвореннями, пов'язаними із цифровізацією економіки та суспільства, активним упровадженням технологічних інновацій. Отже, розвиток інтелектуального потенціалу повинен відповідати технологічним викликам, тому пропонується модель базується таких етапах:

1. Визначення рівня інтелектуального потенціалу, необхідного для функціонування у цифровій економіці. На цьому етапі здійснюється визначення відповідності рівня розвитку наявного персоналу новим технологічним потребам за критеріями фахової освіти, компетентності, виробничим навичкам, креативності тощо.

2. У разі встановлення потреби щодо підвищення інтелектуального потенціалу та компетентності персоналу підприємство формує умови для інтелектуалізації наявного персоналу та залучення додаткового шляхом навчання у ЗВО та інших навчальних установах або залучає вже досвідчені кадри.

3. Наявний інтелектуальний потенціал необхідно перманентно розвивати для недопущення проявів нестачі знань та вмій у разі зміни технологічних процесів. Тому доцільним, на нашу думку, є формування засад, що сприятимуть саморозвитку інтелектуального потенціалу підприємства в період між змінами технологій. Для цього необхідно впровадження системи мотивації особового зростання та підвищення кваліфікації, умов щодо отримання необхідних навчальних матеріалів, доступ до світових інформаційних ресурсів тощо. У цьому разі працівники самотужки будуть слідувати за поточними змінами та набувати необхідних навичок для можливості якісного виконання своїх посадових обов'язків.

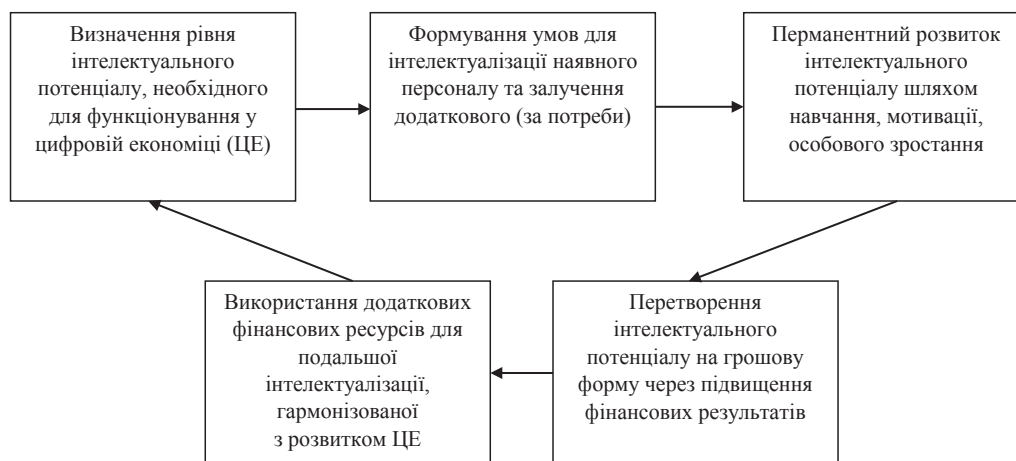


Рис. 1. Модель процесу інтелектуалізації персоналу підприємства

Джерело: складено на підставі аналізу [5]

4. Перетворення інтелектуального потенціалу на грошову форму через підвищення фінансових результатів. Це буде відбуватися завдяки підвищенню як продуктивності, так і якості надаваних послуг через зростання ефективності праці. З філософського погляду відбудеться перехід кількісних показників (обсяг витрат на навчання та інтелектуалізацію) в якісні (підвищення якості праці) та знов у кількісні (зростання фінансових результатів), але вже на іншому якісному рівні розвитку як підприємства, так і інтелектуального потенціалу його працівників.

5. Використання додаткових фінансових ресурсів для подальшої інтелектуалізації, гармонізованої з розвитком цифрової економіки та суспільства. Цей етап визначає зворотний зв'язок моделі та передбачає визначення необхідних обсягів фінансування подальшої інтелектуалізації персоналу на наступних етапах розвитку техніки та технології виробництва.

Економічна сутність процесу інтелектуалізації персоналу полягає у тому, що інтелектуальний потенціал із часом капіталізується, тобто переходить у стан інтелектуального капіталу, що, своєю чергою, призводить до підвищення ринкової вартості активів підприємства та його ліквідності. Це надає можливість для подальшої інтелектуалізації потенціалу підприємства, що є необхідною умовою сучасного розвитку підприємства в умовах цифровізації. Цей процес можна виразити у вигляді рис. 2.

З погляду управлінського впливу процес інтелектуалізації персоналу можна умовно поділити на два вектори:

- вектор організаційно-економічного характеру, який спрямований на формування матеріальних умов інтелектуалізації;
- вектор психологічного характеру, який має за мету формування нематеріального середовища інтелектуалізації.

Систематизацію заходів щодо цих векторів управлінського впливу на процес інтелектуалізації персоналу наведено в табл. 1.

Сучасний стан розвитку підприємств свідчить про наявність проблем упровадження заходів інтелектуалізації персоналу. До основних можна віднести такі:

- якісне планування розвитку інтелектуального потенціалу персоналу на підприємствах повинно супроводжуватися витратами, що в умовах низької результативності діяльності не завжди можуть бути здійснені;
- інтелектуалізація потенціалу персоналу повинна супроводжуватися активним використанням інноваційних технологій навчання, що підприємства не завжди в змозі забезпечити;
- існують прояви небажання працівників до розширення своїх знань та загальної інтелектуалізації, що зумовлюється відсутністю відповідної мотивації, негативним впливом літніх працівників, які змушені працювати через низьку пенсію, непрозорістю системи кар'єрного зростання тощо;
- відсутність прямої кореляції між розвитком інтелектуального потенціалу персоналу підприємства та його фінансовими результатами, небажання керівництва інвестувати кошти в довгострокові проекти щодо розвитку персоналу.

Можна визначити такі першорядні результати, які можуть виникати в разі інтелектуалізації персоналу:

- підвищення продуктивності праці працівників за рахунок використання оновленої системи мотивації персоналу та прозорої системи кадрового резерву та кар'єрного зростання;
- зростання обсягів наданих послуг, доходів та отримання конкурентних переваг через швидке впровадження новітніх продуктів шляхом залучення висококваліфікованих кадрів завдяки ство-

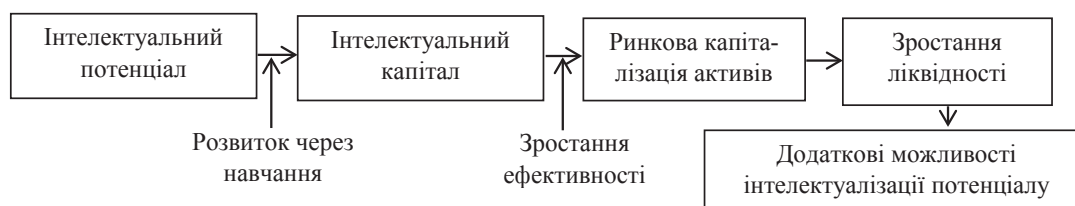


Рис. 2. Процес перетворення інтелектуального потенціалу в ринковий капітал

Джерело: розроблено автором

Таблиця 1

Управлінський вплив на процес інтелектуалізації персоналу

Організаційно-економічний вектор	Психологічний вектор
<ul style="list-style-type: none"> - розроблення стратегії та політики управління інтелектуальним потенціалом персоналу; - підтримка взаємозв'язку із зовнішніми джерелами залучення кадрів; - пошук джерел фінансування формування та розвитку інтелектуального потенціалу персоналу; - створення гнучкої системи мотивації, орієнтованої на досягнення високих результатів інтелектуальної діяльності; - відповідне нормування і тарифікація трудового процесу; - розроблення показників і правил оцінки результатів інтелектуальної праці; - організація перепідготовки та підвищення кваліфікації співробітників; - формування кадрового резерву та планування ділової кар'єри співробітників; - створення і ведення інформаційного банку даних про якісний і кількісний склад висококваліфікованих кадрів; - забезпечення оптимального режиму праці та відпочинку працівників інтелектуальної праці; - забезпечення персоналу науково-технічною інформацією, організація патентно-ліцензійної діяльності 	<ul style="list-style-type: none"> - впровадження методики справедливої оцінки результатів інтелектуальної праці працівників, що відрізняється від результатів фізичної праці; - залучення працівників інтелектуальної праці у процес управління виробництвом; - аналіз і регулювання групових та міжособистісних відносин у творчому колективі працівників, вирішення конфліктів, соціально-психологічна діагностика персоналу; - формування й управління інноваційною культурою в організації, розроблення форм та заходів моральної мотивації працівників інтелектуальної праці; - розвиток соціальної інфраструктури на підприємстві, проведення корпоративних заходів тощо

Джерело: розроблено автором

ренню адекватної системи мотивації та комфортних умов праці;

- підвищення обсягів виробництва та розширення ринків збуту через підвищення ділової репутації підприємства, яке розвиває інтелектуальний потенціал, що є певною іміджевою перевагою в сучасних умовах.

Наявність проблем, з одного боку, та прозорих результатів, які можуть бути отримані за їх подолання, - з іншого, призводять до необхідності формування прикладних підходів до розвитку інтелектуального потенціалу підприємства в сучасних умовах, які в підсумку покликані призвести до поліпшення фінансових результатів діяльності підприємства. У загальному вигляді ці підходи наведено на рис. 3.

Розглянемо детально заходи, наведені на рис. 3.

1. Для вирішення проблеми забезпечення неперервної освіти, гармонізованої з темпами роз-

витку техніки та технології зв'язку, необхідні формування та імплементація нової освітньої парадигми (як загальнонаціональної, так і у сфері навчання фахівців), що йде на зміну класичній. В основі такої парадигми повинна міститися зміна фундаментальних уявлень про індивіда і його розвиток через освіту. Тобто сучасна людина повинна не тільки володіти певним обсягом знань, а й уміти вчитися, виявляти джерела для вирішення різноманітних, у тому числі економічних, проблем, постійно здобувати додаткові знання та підвищувати рівень інтелектуального потенціалу.

Сьогодні існує низка проблем у сфері професійної та вищої освіти, вирішення яких сприятиме підготовці більш кваліфікованих спеціалістів, унаслідок чого підприємство значно поліпшить економічні показники, загальну ефективність своєї діяльності. Основні проблеми та шляхи їх вирішення в системі професійної освіти наведено в табл. 2.

Також доцільним є запровадження програм для школярів старших класів із працевлаштування на період канікул та у вільний час. Ця практика є досить поширеною у більшості розвинених країн. Вона дає змогу підліткам, окрім отримання власних коштів, формувати уявлення про можливі напрями подальшого навчання у закладах вищої освіти, виховує трудову дисципліну, дає змогу визначитися з подальшим професійними пріоритетами.

Впровадження цієї системи повинно бути легітимним, тому в Україні необхідно розробити низку законодавчих актів, що дадуть змогу офіційно працевлаштовувати підлітків на підприємстві на неповний робочий день. Для підприємств це не завжди є цікавим з економічного та організаційного поглядів (виникає необхідність навчання, не завжди доречно приймати працівника на неповний робочий день тощо), тому одночасно необхідно запровадити мотиваційні заходи для



Рис. 3. Прикладні підходи до розвитку інтелектуального потенціалу підприємства

Джерело: розроблено автором

Проблеми у сфері професійної та вищої освіти та шляхи їх вирішення

Найменування проблеми	Перелік заходів
Проблема якості підготовки, особливо спеціалістів сфери зв'язку та інформатизації, яка викликана як складністю підготовки, так і неукмплектованістю закладів вищої освіти сучасними лабораторним устаткуванням	Забезпечення конкуренції вишів під час розподілу державного замовлення з пріоритетом для тих, що здатні забезпечити власну матеріально-технічну базу або проводити навчання на базі потенційних роботодавців
	Активне впровадження інклюзивної освіти за одночасної зміни системи атестації випускників (не лише захист випускної роботи, яка має переважно теоретичний характер, а й її практична частина з уміння працювати на виробничому обладнанні за фахом)
Невідповідність структури професійної освіти ринку праці	Координація роботи центрів зайнятості та закладів освіти для подолання ситуації, за якої центри зайнятості здійснюють перенавчання громадян
	Уведення програм прикладного бакалаврату у вишах для студентів II–III курсів Доступні освітні кредити
Відносно низька заробітна плата викладацького складу, незацікавленість у науково-педагогічному професійному зростанні	Формування системи винагороди за підвищення науково-педагогічного рівня (доплати за активну наукову діяльність, участь у наукових заходах, стажування на підприємствах реального сектору економіки тощо)
	Спрощення системи атестації кадрів вищої кваліфікації, збільшення державного замовлення на підготовку докторів філософії та докторів наук за спеціальностями, необхідними на ринку праці
Низька інноваційна активність підприємств реального сектору економіки, пов'язана з відсутністю необхідних знань та фахівців	Активізація співпраці підприємств із науковими установами, наукове консультування підприємств провідними науковцями відповідної сфери
	Розвиток програм державного та недержавного фінансування інноваційних розробок підприємств, що співпрацюють із науковими та навчальними установами
Низька активність освітньої діяльності в суспільстві	Розвиток масової підприємницької освіти для середнього та малого бізнесу, подальший розвиток освіти протягом життя
	Впровадження в програми шкільної освіти курсів фінансової грамотності, бізнес-планування, планування кар'єри, професійної орієнтації тощо
	Стимулювання попиту на програми професійної перепідготовки серед соціально незахищених категорій населення та тимчасово переміщених осіб

Джерело: розроблено автором

таких підприємців, наприклад податкові пільги, знижки під час навчання співробітників підприємства у закладах вищої освіти та інші заходи.

З погляду впливу на формування інтелектуального потенціалу на підприємствах найбільш доцільно також використовувати такі напрями організації корпоративного навчання, як: семінари та тренінги, що проводяться в межах програм адаптації персоналу; підвищення кваліфікації та професійне навчання працівників; семінари та конференції для обміну досвідом. Унаслідок цих заходів корпоративне навчання здатне вирішити такі завдання:

- скоротити час адаптації молодих фахівців до умов та особливостей роботи на підприємстві;
- забезпечити оперативність і гнучкість навчання та підвищення кваліфікації персоналу з урахуванням поточних умов та вимог ринку, НТП та законодавчої бази;
- поліпшити фінансові результати завдяки політиці корпоративного єднання та загальної зацікавленості в результаті роботи кожного індивіда.

2. Формування оновленої системи мотивації персоналу, яка базується на інтелектуальних чинниках мотивації.

Як у теоретичному, так і в прикладному сенсі необхідне вдосконалення системи мотивації, перехід її на інше підґрунтя: мотивація не лише за обсяги, а й за змістовне наповнення праці, її інтелектуалізацію. Тут доречним буде запропонувати розроблення та реалізацію підходу, що базується на запровадженні монетизації інтелектуальної ренти працівника, тобто винагороди за інтелектуалізацію праці.

Також доцільним є розроблення такої системи мотивації, яка враховує соціально-економічні потреби працівників. Цей підхід є доречним, тому що різні прошарки населення мають досить різні потреби, а система мотивації враховує лише результати праці. Тому, на нашу думку, доречним

є проведення систематизації працівників підприємства не лише за кваліфікаційними та освітніми критеріями, а й за соціально-економічними потребами. До цих соціально-економічних потреб, на яких може базуватися система мотивації, можна віднести такі:

- наявність перманентних проявів розвитку власного інтелектуального потенціалу, що призводить до поліпшення власних та/чи корпоративних результатів виробничої діяльності (підвищення кваліфікації, освоєння сумісних навичок, вивчення іноземної мови чи мови програмування, інші спеціальні знання та вміння);
- високий комунікативний та емоційний потенціал, що проявляється на службовому рівні та призводить до поліпшення виробничих зв'язків, прискорення виконання управлінських рішень, налагодження психологічної атмосфери в колективі;
- екологічна свідомість, які відбивається в економічному відношенні як до виробничих, так і до загальноприродних ресурсів, що сприяє скороченню витрат на виробництві та створенню загальної екологічної свідомості трудового колективу;
- компетентність здорового образу життя, які проявляється у відсутності шкідливих звичок, дотриманні оптимальної ваги, активному дозвіллі тощо.

Мотивація працівників за вищезначених проявів, з одного боку, призведе до подальшого індивідуального розвинення працівника, а з іншого – стане прикладом для інтелектуалізації праці та прагнення до емоційно та фізично здорового способу життя всіх працівників.

3. Удосконалення законодавчої бази та фінансової підтримки. Цей напрям передусім передбачає системну трансформацію законодавчої бази стосовно трудових відносин, зміни у тарифікації праці з урахуванням зміни змісту праці. Також необхідним є визначення юридичних засад дис-

танційної праці, методів прийому на роботу фрілансерів та інших осіб, що працюють віддалено. Щодо фінансової підтримки, то необхідним є розвинення системи інвестування інноваційного розвитку підприємств, зокрема інтелектуального потенціалу працівників, що є запорукою інноваційного оновлення економіки на різних рівнях.

Наведені, а також інші заходи сприятимуть загальному зростанню економічної ефективності діяльності підприємств у напрямі підвищення продуктивності праці через зростання обсягів обробленої інформації, оскільки кількість та якість обробленої інформації переважно залежать від кваліфікації та інтелекту персоналу, рівня його освіти, здатності до генерування та освоєння інтелектуальної продукції.

Висновки. Таким чином, вплив інтелектуального потенціалу на продуктивність праці підприємства відбувається за рахунок таких чинників, як: освітній рівень, професійна підготовка персоналу, емоційні чинники мотивації, раціоналізаторські і винахідницькі пропозиції персоналу, матеріальне забезпечення тощо. При цьому аван-

совані знання персоналу перетворюються на нові знання, отримані в результаті накопичення та обробки інформації, тобто формується істотно новий інтелектуальний потенціал підприємства.

Нарощування та ефективне освоєння інтелектуального потенціалу сприяють інтелектуалізації виробничої діяльності, підвищенню продуктивності праці, збільшенню доходів, що прискорює темпи введення на ринок нових продуктів, розширює можливості щодо ефективного освоєння нової інформації, яка є джерелом вимірюваної вигоди для підприємства, отже, забезпечує передумови зростання на конкурентному ринку.

Подальшого дослідження потребує питання аналізу залежності між рівнем продуктивності праці та рівнем інтелектуального потенціалу працівників, зокрема на основі побудови відповідної економіко-математичної моделі. Це досить складне наукове завдання, яке додатково ускладнюється як нестачею ґрунтовних наукових доробок у цьому напрямі, так і відсутністю статистичної інформації щодо врахування інтелектуального рівня працівників підприємств.

Список використаних джерел:

1. Грицуленко С.І. Інтелектуальний потенціал в інноваційній моделі розвитку оператора зв'язку: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 «Економіка та управління (за видами економічної діяльності)». Одеса, 2007. 228 с.
2. Діба В. Інтелектуальний потенціал підприємства та методи його оцінки. Ринок цінних паперів України. 2013. № 9–10. С. 97–101.
3. Мойсеєнко І.П. Формування інтелектуального потенціалу підприємства. Обліково-аналітичні системи суб'єктів господарської діяльності в Україні. Львів: Інтереко, 2005. С. 117–122.
4. Нестерова О.А. Оценка интеллектуального потенциала трудовых ресурсов: автореф. дис. ... кан. экон. наук: спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)». Томск, 2011. 24 с.
5. Порохня В.М., Радева М.М., Кузнецов В.І. Моделирование влияния интеллектуального капитала на макроэкономические процессы в державе. Держава та регіони. Серія «Економіка та підприємництво». 2017. № 2. С. 22–25.
6. Наумова Е.А. Управление интеллектуальными ресурсами промышленного предприятия: автореф. дис. ... канд. экон. наук: спец. 08.00.05/161 «Экономика и управление народным хозяйством (теория управления экономическими системами)». Москва, 2009. 20 с.
7. Рахлин К.М., Серова О.Ю. Потенциал организации как основа ее конкурентоспособности. М.: Экономика, 2004. 198 с.
8. Воробієнко П.П. На пути к экономике будущего общества. Економічний часопис – XXI. 2015. № 1–2. С. 4–6.
9. Князева О.А., Булат А.Б. Развитие людского капитала как чинник підвищення ефективності діяльності підприємства. Економіка, менеджмент, бізнес. 2016. № 1(15). С. 17–22.
10. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80>.

Шамин Н. В.

Одесская национальная академия связи имени А. С. Попова

ВЛИЯНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Резюме

В статье обоснована актуальность развития интеллектуального потенциала работников в период построения цифровой экономики и общества. Предложена модель процесса интеллектуализации персонала предприятия. Определено управленческое влияние на процесс интеллектуализации персонала. Разработаны прикладные подходы к развитию интеллектуального потенциала предприятия.

Ключевые слова: интеллектуальный потенциал, предприятие, персонал, управление, эффективность.

Shamin M. V.

Odessa National Academy of Telecommunications named after O. S. Popov

INFLUENCE OF THE INTELLECTUAL POTENTIAL ON EFFICIENCY OF ACTIVITY OF THE ENTERPRISE

Summary

In article the proved urgency of development of a intellectual potential of the personnel in construction of digital economy and a society. The model of process of intellectualization of the personnel of the enterprise is offered. Administrative influence on process of intellectualization of the personnel is defined. Applied approaches to development of a intellectual potential of the enterprise are developed.

Key words: intellectual potential, enterprise, personnel, management, efficiency.