

Інтелектуальний потенціал як аспект підвищення ефективності управління на підприємстві

Актуальність теми дослідження обумовлена тим, що на сучасному етапі соціально-економічного розвитку інтелектуальний потенціал співробітників організацій є найважливішим ресурсом підприємства, здатним створити їй нові стратегічні конкурентні переваги і забезпечити їх стійкість.

Мета дослідження полягає в тому, щоб розглянути й охарактеризувати складові інтелектуального потенціалу співробітників організації, що впливають на її конкурентоспроможність.

У сучасних умовах сталися помітні зрушення в структурі чинників, що традиційно визначають конкурентоспроможність і позиції сучасних компаній на ринку. В першу чергу, це відноситься до зниження значення чинника дешевої сировини і дешевої робочої сили і посилення освітнього чинника. У економіці, рухомій 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.

Інтелектуальний капітал - найважливіша складова виробничих активів організації, що функціонує в умовах постіндустріального інформаційного суспільства . Про значення інтелектуального капіталу в діяльності сучасної організації говорить наступний факт: американські менеджери при виборі довгострокових партнерів виходять з того, що інтелектуальний капітал підприємства повинен становити не менше 40 % у загальній структурі капіталу, і тільки в цьому випадку вважається, що компанія перспективна[1]. Також інтелектуальний капітал окремої людини може мати і світове значення.

Оскільки в процесі розвитку науки не лише 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.

На мій погляд, одним з найважливіших чинників, що визначають формування, розвиток інтелектуального потенціалу і його раціональне використання являється освіта, а також, накопичення і використання знань. Один з головних фахівців теорії людського капіталу і економіки утворення Т.Шульць дійшов висновку, що "доходи на освіту є відносно привабливішими, ніж доходи на людський капітал" [2].

В той же час, слід зупинитися на проблемі інвестицій в інтелектуальний потенціал, його формування і розвитку.

Інвестиції в інтелектуальний потенціал доцільно розділяти на 2 категорії - прямі і непрямі. Прямими інвестиціями в інтелектуальний потенціал можна враховувати витрати на здобуття загальної і спеціальної освіти, професійну підготовку і перепідготовку на виробництві, планування і мотивацію кар'єрного зростання і виконання творчих завдань, придбання спеціалізованої літератури, залучення консультантів. До непрямих інвестицій відносяться витрати на підтримку здоров'я і медичне обслуговування (медичне страхування), придбання і створення інформаційних технологій і відповідного устаткування [3].

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 порівнянні з інвестиціями в інші форми капіталу, інвестиції в інтелектуальний потенціал приносять велику соціально-економічну вигоду;
- визначення віддачі вкладених коштів дуже скрутно;
- період окупності вкладень довгий;

- інвестиції в інтелектуальний потенціал приносять організації значний різноманітний ефект, в тому числі підвищення продуктивності, ефективності і якості праці персоналу[4].

Отже, проаналізувавши різні погляди як вітчизняних так і зарубіжних вчених, інтелектуальний потенціал підприємства можна поділити на такі групи: організаційний інтелектуальний потенціал та інтелектуальний потенціал персоналу підприємства (рис. 1).



Рис. 1. Інтелектуальний потенціал підприємства(авт.розробка)

Аналізуючи приведений вище рисунок, автор виділяє наступні складові інтелектуального потенціалу підприємства ПрАТ «Геркулес», такі як:

-Інтелектуальний потенціал персоналу. Накопичений досвід реалізації різноманітних проектів дозволяє дивитись у майбутнє з оптимізмом та вірити в те, що все задумане здійсниться вчасно, якісно і із мінімальними затратами.

Одним із гарантів цього є колектив компанії. У компанії «Геркулес» працюють грамотні та кваліфіковані фахівці з величезним досвідом роботи. Стабільність діяльності компанії забезпечується у тому числі й постійністю колективу. Турбота про всіх працівників підприємства, їх матеріальний добробут та створення умов для професійного зростання є пріоритетним завданням керівництва компанії.

-Внутрішньоорганізаційна взаємодія: динамічний та успішний розвиток підприємства та його досягнення у значній мірі зумовлені високим рівнем менеджменту, що охоплює довгострокове стратегічне планування діяльності з подальшою деталізацією, яка здійснюється на підставі постійного моніторингу ринку, вимог споживачів та всебічного аналізу фактичного розвитку компанії. Інвестиційна стратегія фірми передбачає вкладання коштів як у виробництво та поширення асортименту продукції, так і в розвиток дистрибуції по всій території України.

- Мотивація персоналу: простота і доступність, інформування всіх співробітників компанії, готовність долати труднощі з адміністрування, прозорість системи мотивації, справедливість, постійний зворотний зв'язок, залучення співробітників.

Автор вважає, що за допомогою даної системи можна перетворити невдачі в додатковий поштовх розвитку підлеглих, в засіб підвищення професійної мотивації і навіть в інтелектуальний багаж організації.

Впровадження даного мотиваційного корпоративного проекту - один з інструментів, що дозволяє нам як мінімум не втратити своїх лідируючих позицій на ринку, як максимум - завоювати нові вершини.

Отже, сучасному управлінцю необхідно пам'ятати, що інтелектуальний потенціал, основним компонентом якого є освіта, - найважливіший чинник, що впливає на заробіток працівника, на його відношення до роботи, на продуктивність і ефективність його праці, а також і на рівень розвитку економіки держави. У завершенні можна відмітити, що управління інтелектуальним потенціалом є одним з головних завдань менеджменту для

успішного розвитку підприємства, оптимізації його основних аспектів господарської діяльності.

Література:

1. Кокорев І.А. Управління персоналом організації у світлі теорії людського капіталу. Дис. на соиск. уч. міри докт. екон. наук. - М., 2010. - С. 36.
2. Аньшин В. М. Інноваційний менеджмент: Концепції, багаторівневі стратегії і механізми інноваційного розвитку : Навчальний посібник / В.М. Аньшин, А.А. Дагаев. - М.: Справа, 2012. - С. 584.
3. Герасимчук В.Г. Розвиток підприємства: діагностика, стратегія, ефективність. — К.: Вища школа, 2010.
4. Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы общества. - СПб.: ИВЭСЭП, Знания, 2011. - С. 41.
5. Енциклопедія економіста. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.grandars.ru/student/marketing/strategicheskoe-planirovanie.html>.