

ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЯ КАПІТАЛУ ВИРОБНИЧОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Гринько Вікторія Геннадіївна
Науковий керівник доц., проф.. Дороніна М. С.
Харківський національний економічний університет

Актуальність теми. Незаперечною є істина, що будь-яка організація існує в системі відтворювальних процесів свого капіталу. Якість цих процесів значною мірою залежать від зовнішнього середовища бізнес-діяльності. Сьогодні це середовище швидко і непередбачувано змінюється. Для того, щоб своєчасно реагувати на його зміни, підприємства збільшують нематеріальні активи, питому вагу інтелектуальної складової в капіталі.

Об'єктом дослідження є капітал виробничої організації, предмет – ресурси і алгоритм його інтелектуалізації.

Метою досліджень є обґрунтування теоретичних підходів до діагностики процесу інтелектуалізації капіталу виробничої організації та розроблення методів і механізмів його удосконалення.

Постановка проблеми. Науковці вже давно виконують дослідження процесу інтелектуалізації капіталу, пропонуючи різні визначення сутності і змісту поняття інтелектуальний капітал. Теоретичні та практичні проблеми інтелектуалізації капіталу, удосконалення управління цим процесом розглянуті в публікаціях таких учених, як Дж. Гібсон, Р. Дафт, П. Друкер, Т. Сакайя, Т. Стюарт, О. Виханський, А. Наумов та ін. Однак огляд літератури показав, що в публікаціях не знайшли відображення ресурси, які створюють основу цього капіталу. За теорією К. Маркса і Дж. Кларка капітал – це абстрактна категорія. Вона втілюється в капітальних благах, які через відтворювальний цикл забезпечують його збереження і розвиток. Якщо для матеріальної чи фінансової форми капіталу ці капітальні блага відомі, то що стосується інтелектуального капіталу вони ще не обґрунтовані, не вивчені.

Викладення основного матеріалу. Дослідження побудоване на пропозиції вважати капітальним благом для інтелектуального капіталу знання і вміння людини. Якість капітальних благ, що відтворюються у циклі, забезпечує інтелект. Робота зорієнтована по-перше, на використання освітнього підходу у визначенні природи інтелекту, запропонованого Р. Фейерштейном. По-друге, на поглиблене вивчення трьох різновидів інтелекту людини: логічного, практичного та емоційного В такому контексті процедура його капіталізації та особливості процесу кругообігу («створення – зберігання – передавання – використання») представлена схематично на рис. 1.

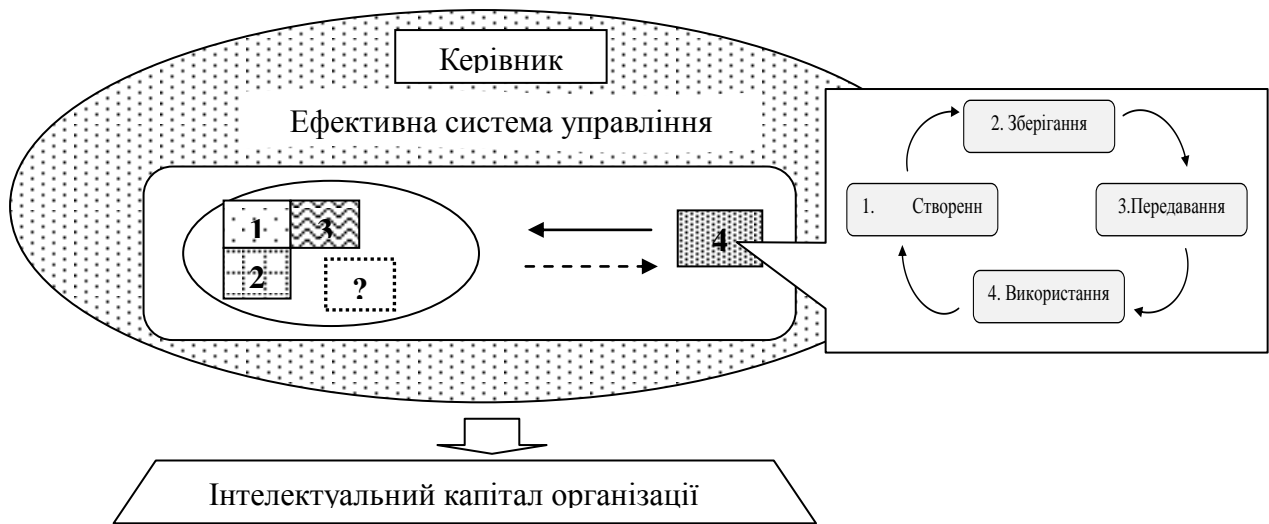


Рис. 1. Схема формування інтелектуального капіталу організації

У контексті освітнього підходу, вплив НТП на традиційні методи та засоби навчання потребує їх вдосконалення та доповнення. Результатом цього є шлях від варіанту «навчання через пояснення» до варіанту «навчання через діяльність». Головна привабливість і мета цього методу для підприємств полягає в тому, що він дозволяє максимально скоротити час на розвиток як індивідуального, так і колективного творчого потенціалу працівників, наблизити їх знання, вміння і навички до практичних потреб, прискорити їх капіталізацію.

У дослідженні була виконана оцінка логічного інтелекту і таких мало досліджених інтелектів, як практичний та емоційний. Цінність практичного інтелекту полягає в тому, що він забезпечує швидку практичну реалізацію нових знань. Емоційний створює підстави консолідації знань колективу. Дослідження ресурсів формування інтелектуального капіталу на базі державного науково-виробничого підприємства «Комунар» дало змогу сформулювати рекомендації керівникам відділів, які представлені у табл. 1.

Таблиця 1

Рекомендації щодо покращення рівня розвитку ресурсів інтелектуального капіталу

Планово-економічний відділ	Для розвитку практичного інтелекту звернути увагу на активізацію ініціативності у роботі, налагодити комунікації всередині відділу для забезпечення ефективного обміну інформацією. Обновити систему заходів заохочення до виконання роботи, надаючи можливість самостійного виконання роботи, делегуючи повноваження і відповідальність. Перевірити характер впливу високого рівня розвитку емоційного інтелекту на швидкість протікання трудових процесів: за умови негативний вжити заходи щодо зниження контактів, або скорочення їх для налагодження роботи; за умови позитивний – всіляко підтримувати позитивний емоційний фон колективу, як каталізатора вирішення проблем
----------------------------	--

Відділ праці та заробітної плати	Для розвитку емоційного інтелекту необхідно сформувати комплекс заходів, наприклад: колективний відпочинок, доручення керівником колективу самостійно вирішення певної проблеми, вправи на розвиток довіри, вмінь налагоджувати стосунки та ін..Перевірити характер впливу рівня розвитку практичного інтелекту на якість протікання трудових процесів: негативне – покращити морально-психологічний клімат, можна шляхом зміни стиля управління, заходи щодо підвищення цікавості до роботи, заходи подяки та нагород за роботу; позитивне – свідчить про гарно налагоджений процес виконання роботи, відсутність шумів та наявність ефективних комунікацій між працівниками
----------------------------------	---

Розвиток практичного та емоційного інтелектів, враховуючи їх природу, можливий за рахунок такого різновиду діяльнісного навчання, як тренінг. Програма тренінгу та ефективність вказаної програми дозволила підвищити рівень практичного та емоційного інтелекту за рахунок розвитку їх складових. Про це свідчить рис. 2.

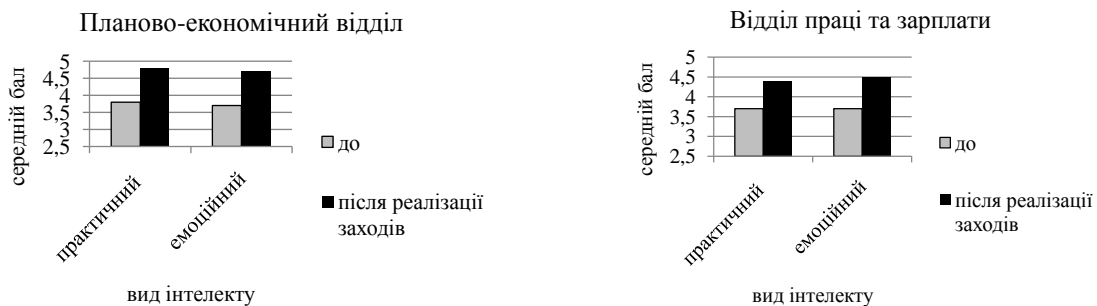


Рис. 2. Зміна рівня розбіжностей у відповідях

Висновки. Процес інтелектуалізації капіталу виробничої організації пов'язаний із збільшенням інтелектуальної складової у роботі. Враховуючи відтворювальний характер категорії капіталу, у дослідженнях необхідно звертати увагу на якість капітальних благ, які приймають участь у відтворювальному процесі капіталу для отримання користі. Капітальним благом для інтелектуального капіталу є знання та вміння працівника, якість яких прямо пропорційно залежить від рівня розвитку певного виду його інтелекту.

Список використаних джерел: 1) Виханский О.С., Наумов А.И. Практикум по курсу „Менеджмент” / Под ред. А. И. Наумова.– М.: Гардарики, 2003.– 288 с.; 2) Гибсон Дж.Л. Организация: поведение, структура, процессы / Дж. Л. Гибсон, Д.М. Иванцевич, Д.Х. Доннелли. Пер. с англ. 8-е изд. М.: Инфра-М, 2000. – 85 с.; 3) Дафт Р. Менеджмент. 6-е изд./ Пер с англ.– СПб.: Питер, 2006.– 864с.; 4) Друкер П.Ф. Завдання менеджменту в XXI столітті.: Пер. з англ. Уч. сел. – М.: Видавничий дім «Вільямс», 2002. – 272 с.; 5) Сакайя Т. Стоимость, создаваемая знаниями, или история будущего// Новая индустриальная волна на Западе: Антология/ Под ред. В. Л. Иноземцева. М.: Academia, 1999. – С. 337-371.; 6) Стюарт Т.А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организации/Пер. с англ. В. Ноздриной.– М.: Поколение, 2007. –368 с.