

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА ВЛАСНІСТЬ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ ЗМІНАМИ

Лук'янихін Вадим, доц., к.е.н., Сумський державний університет

Лук'янихіна Олена, доц., к.е.н. Харківський національний університет внутрішніх справ, Сумська філія

В умовах стрімкої трансформації як вітчизняної, так і світової економіки ефективно управління організаційними змінами — одне з найскладніших завдань керівників. Організаційні зміни є наслідком процесів прийняття рішень і вирішення проблем. Автори й виконавці організаційних змін повинні вирішити багато соціальних, економічних, інтелектуальних і, навіть, технічних проблем та прийняти комплексні рішення. Організаційні зміни в ієрархічних організаціях потребують залучення до цього процесу також вищого керівництва. Однак найчастіше запровадження та реалізація змін зустрічає опір персоналу, який визначається такими факторами: особиста зацікавленість, невизначеність, недостатнє розуміння перетворень, відсутність довіри, різне розуміння сутності реформ, психологічна невідповідність до змін.

Як зазначив голова Державного департаменту інтелектуальної власності Микола Паладій: "Усе більше в нашому суспільстві утверджується розуміння того, що саме інтелект і знання є дійсним капіталом нації. Нині сприяння ефективному використанню досягнень творчих особистостей — учених, новаторів, винахідників — людей, здатних генерувати нові ідеї та втілювати їх в реальні технології, продукцію, — є одним з найважливіших напрямів державної політики у сфері інтелектуальної власності" [1].

Одним з основних факторів управління організаційними змінами є кадровий і, в першу чергу, інтелектуальний потенціал (і відповідний людський капітал) персоналу, який виступає основним важелем при запровадженні та реалізації змін на підприємстві. Персонал підприємства володіє діловою інформацією та професійними здібностями, нагромадженим досвідом, який необхідний при аналізі стану підприємства та розробки «Плану запровадження організаційних змін» агентами й менеджерами змін для визначення основних напрямків організаційних перетворень. Персонал підприємства бере активну участь у процесі розробки та реалізації «Плану запровадження організаційних змін», генеруючи нові ідеї та пропозиції щодо необхідних організаційних перетворень стосовно кожного структурного підрозділу, а також відповідає за реалізацію запланованих змін, вирішує проблеми, що постають у процесі формування та впровадження організаційних змін за допомогою творчого підходу й активізації інтелектуального капіталу.

Для використання інтелектуального капіталу підприємства в процесі запровадження, реалізації й управління організаційними змінами необхідна оцінка інтелектуального потенціалу кожного працівника та розробка відповідних програм розвитку кадрового (трудоного) потенціалу [2].

Основним засобом формування інтелектуального капіталу є створення умов для вільної та творчої атмосфери на підприємстві у межах існуючого правового поля у галузі інтелектуальної власності як основи для розвитку кадрового потенціалу підприємства.

Одним з ефективних методів формування та розвитку інтелектуального потенціалу підприємства є теорія рішення винахідницьких задач (ТРВЗ), яка дозволяє підвищити продуктивність мислення у сфері творчості. ТРВЗ дає основу для наукової організації вирішення комплексу проблем творчості – навчання спеціалістів, створення та запровадження винаходів тощо, що дозволяє підвищити інтелектуальний потенціал підприємства.

На основі ТРВЗ необхідно розробляти програми інтелект-тренінгів, тренінг-семінарів, які сприяли б формуванню та розвитку інтелектуального потенціалу при впровадженні організаційних змін на підприємстві.

Необхідною умовою успішного впровадження організаційних змін на підприємстві є активізація його інтелектуального потенціалу. Можна виділити такі перспективні методи: створення сприятливого організаційно-психологічного клімату на підприємстві, організація процесу генерування пропозицій та нових ідей стосовно запровадження, реалізації й управління організаційними змінами (опрацювання механізмів оцінки цих пропозицій та ідей), пошук механізмів моральної та матеріальної винагороди працівників.

Комплексне використання цих методів дозволить в повній мірі активізувати інтелектуальний потенціал підприємства для успішного запровадження та реалізації організаційних змін.

Список використаних джерел

1. В Україні, незважаючи на кризу, можна заробляти на інтелекті [Електронний ресурс] / УНІАН. Джерело: human-rights.unian.net // Інтелектуальна власність — 2011. — № 3. — Режим доступу до журн. : <http://www.intelvlas.com.ua/digest/miscellaneous/1659/>
2. Балацкий О.Ф. Экономический потенциал административных и производственных систем: Монография / Под общей ред. О.Ф. Балацкого // Сумы: ИГД "Университетская книга", 2006. — 973 с.