

Щербаченко В.О.,
к.е.н., асистент кафедри міжнародних економічних
відносин Сумського державного університету

ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО- ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА¹

В сучасних умовах і найближчому майбутньому єдиним фактором, розвиток якого має досить великий ресурс як за якісними параметрами, так і за кількісними, і часовими, є інтелектуальний капітал. Саме він є доміантою стабільного росту економік країн, що розвиваються. Ринковий успіх будь-якого підприємства у сучасному світі забезпечується перш за все інтелектом і оптимальним використанням знань. Головним завданням перед керівниками підприємств постає ідентифікація власних нематеріальних активів та ефективно управління інтелектуальним капіталом, що забезпечить життєздатність підприємства в умовах глобальної конкуренції.

Умови сьогодення потребують дослідження процесів, які відбуваються під час становлення економіки, заснованої на знаннях, та виявлення ключових чинників її формування. Фактором забезпечення конкурентоспроможності підприємств в умовах глобальної конкуренції виступає їх інтелектуальний капітал.

Спираючись на концептуальні положення економічної теорії, процес управління ІК запропоновано розглядати через призму процесів його формування, нагромадження, використання та відтворення.

¹ Дослідження виконано в рамках проекту молодих вчених № 0117U003922 «Інноваційні драйвери національної економічної безпеки: структурне моделювання та прогнозування»

Концептуальна схема процесу формування, нагромадження, використання і відтворення інтелектуального капіталу представлена на рис. 1.



Рис. 1. Схема формування, нагромадження, використання і відтворення ІК [авторська розробка]

Для формування та відтворення інтелектуального капіталу з усіх наявних у підприємства інтелектуальних ресурсів відбираються лише ті, які володіють потенціалом розвитку та спроможні в певних умовах створювати додаткову вартість і конкурентні переваги [6]. У результаті використання мотиваційного інструментарію інтелектуальний потенціал трансформується в інтелектуальний капітал, який має динамічну характеристику, тобто ресурси, що мають потенціал розвитку, забезпечують за певний час підприємству додаткову вартість та конкурентні переваги й можуть змінювати свою форму. Таким чином, інтелектуальний капітал є результатом використання інтелектуального потенціалу в виробничо-комерційній діяльності підприємства.

При цьому слід чітко розмежовувати дефініції «інтелектуальний капітал» та «інтелектуальний

потенціал», які тісно пов'язані між собою процесами формування, нагромадження та відтворення.

Інтелектуальний капітал – це комплекс взаємопов'язаних нематеріальних ресурсів (як-то знання і вміння працівників, інтелектуальна власність, зв'язки з контрагентами, бренд тощо), задіяних у комерційно-виробничій діяльності підприємства для створення доданої вартості і конкурентних переваг на ринку.

Інтелектуальний потенціал – це сукупність інтелектуальних можливостей («інтелектуальних резервів») трудових ресурсів, які можуть розвиватися далі і приводити у відповідність до зовнішніх вимог внутрішні можливості розвитку підприємства з метою отримання економічної вигоди останнім.

Економічна сутність ІК та ІП, їх структура та місце в управлінні економічними процесами підприємства розкрито у роботі (Школа, 2011).

Загальну схему формування та відтворення інтелектуального капіталу показано на рис. 2.



Рис. 2 Концептуальна схема формування та відтворення ІК [авторська розробка]

Один із способів перетворення інтелектуального потенціалу в інтелектуальний капітал є розумно сформована система мотивації.

Враховуючи те, що основу інтелектуального капіталу будь-якого підприємства становлять працівники, керівники підприємства повинні бути зацікавлені у добробуті та здоров'ї свого персоналу, аби останні продуктивно та ефективно працювали на благо свого підприємства. Для цього використовуються різні соціальні заходи та методи мотивації праці.

У роботі (Петрушенко, 2012) мотиваційний інструментарій визначено як «методи, які враховують те, що примушує індивіда або групу обирати певний порядок дій, а мотивація – це те ж управління, але ускладнене соціально-психологічними моментами, протидією

індивідуальних і загальноорганізаційних цілей та інтересів».

Мотивація може бути як внутрішньою, так і зовнішньою. Остання включає психологічну, соціальну та матеріальну види мотивації.

Психологічна мотивація персоналу – це вміння розпізнавати внутрішні мотиви, які спонукають працівника діяти (почуття обов'язку, інтерес, особиста вигода). Виходячи з того, який мотив рухає людиною, слід застосовувати відповідні види стимулів.

Соціальна мотивація персоналу – це виражене у відповідних формах суспільне схвалення або громадський осуд його професійних дій. Очевидно, що схваленню підлягають позитивні дії працівника, а осуду – негативні (Способы социальной мотивации).

Матеріальна мотивація персоналу побудована на системі заохочень працівників за допомогою фінансових винагород. Відомо кілька типів подібних заохочень, які впливають на підвищення продуктивності праці: підвищення заробітної плати, доплати, премії (Материальная мотивация персонала).

Крім системи мотивації важливим фактором для перетворення потенціалу в капітал є постійне навчання своїх співробітників в їх професійній ті інших сферах. Навчання персоналу (Сущность и цели) – це цілеспрямований, організований, планомірно і систематично здійснюваний процес оволодіння знаннями, вміннями, навичками і способами спілкування під керівництвом досвідчених викладачів, наставників, фахівців і керівників. Курси, семінари, конференції, проходження практик і стажувань за кордоном сприятимуть розвитку їх інтелектуального капіталу, який згодом буде реалізований ними в їх трудовій діяльності. Природно, це вимагає чималих витрат з боку підприємства,

але їх слід розглядати не як витрати, а як інвестиції. Важливість безперервної освіти підтверджують такі чинники: впровадження нової техніки, технології, виробництво сучасних товарів, зростання комунікаційних можливостей; світ перетворюється в ринок з високим рівнем конкуренції між країнами. Країни, що мають сучасну систему інженерного праці та програми безперервної освіти, лідирують в умовах цієї конкуренції. Для підприємства більш ефективно і економічно доцільним є підвищення віддачі від уже працюючих співробітників на основі їхнього безперервного навчання, ніж залучення нових працівників. Враховуючи це, одним із важливих завдань нині залишається пошук інноваційних, дієвих підходів до управління виробничим процесом та інтелектуальним капіталом промислового підприємства.

У роботі (Федулова, 2008) автор виділяє такі основні задачі процесу управління інтелектуальним капіталом як оптимізація структури інтелектуального капіталу, збереження балансу між різними його елементами і їх групами, встановлення міжелементних зв'язків; забезпечення неперервності процесу руху інтелектуального капіталу, інтеграція всіх його етапів в єдиний кругообіг, усунення перешкод між ними; забезпечення максимального результату при оптимальних витратах інтелектуального капіталу; підвищення цінності інтелектуального капіталу для організації і суспільства в цілому; забезпечення процесу виробництва, розповсюдження і використання інтелектуальних ресурсів і знань.

Можливість реалізації окреслених завдань визначається дієвістю існуючого на підприємстві механізму управління його ІК.

На рис. 3 зображено організаційно-економічний механізм управління інтелектуальним капіталом з

урахуванням мотиваційного інструментарію перетворення інтелектуального потенціалу в інтелектуальний капітал. Формування організаційно-економічного механізму управління інтелектуальним капіталом як системи управління повинне ґрунтуватися на таких наукових принципах: принцип цільової сумісності; принцип безперервності та надійності; принцип плановірності; принцип динамізму; принцип ефективності управління; принцип наукової обґрунтованості методів управління, що є обов'язковими для подібних систем, визначених в роботах (Грещак, 2001; Кендюхов, 2008).

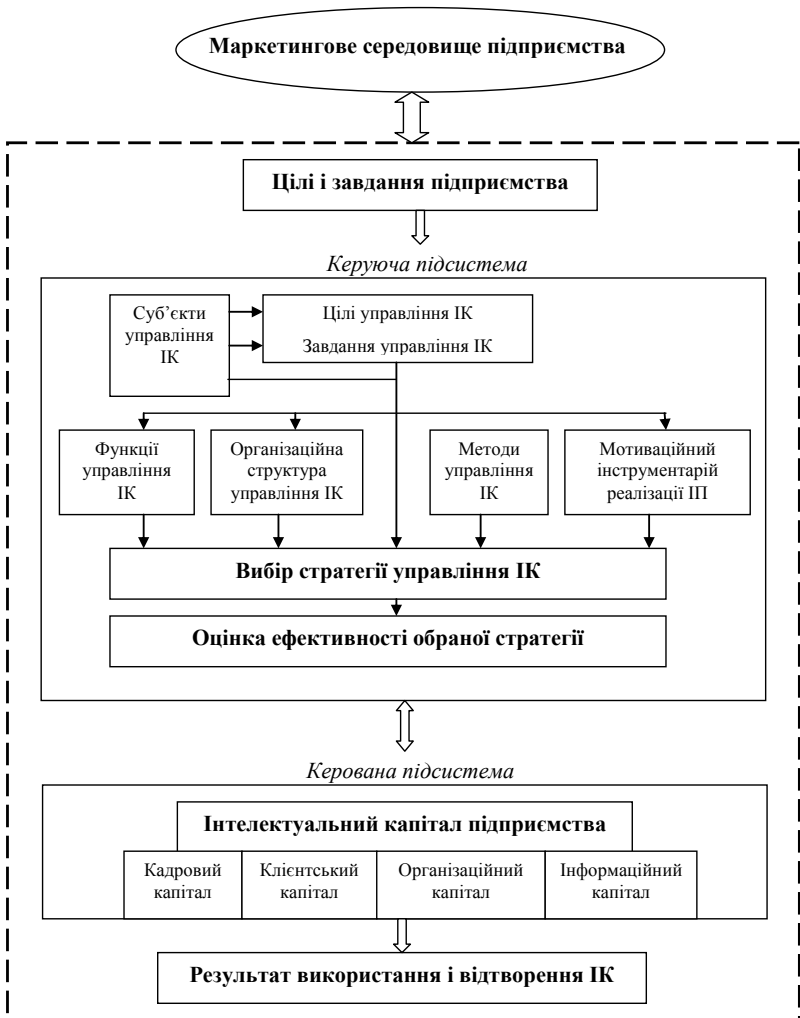


Рис. 3 Організаційно-економічний механізм управління інтелектуальним капіталом [авторська розробка]

Формування цілей і завдань підприємства відбувається відповідно до аналізу його маркетингового середовища,

яке чинить вплив на систему управління інтелектуальним капіталом. Керуюча підсистема включає суб'єктів управління інтелектуальним капіталом, а також комплекс дій, які вони виконують. Ефективність механізму управління інтелектуальним капіталом багато в чому залежить від вибору оптимальної стратегії, який повинен ґрунтуватися на оцінці рівня наявного інтелектуального капіталу. Головним завданням даного механізму є забезпечення ефективного використання і відтворення інтелектуального капіталу. Регулювання організаційно-економічного механізму управління інтелектуальним капіталом відбувається суб'єктами управління шляхом реалізації обраної стратегії управління інтелектуальним капіталом.

Інтегральними результатами проведеного дослідження є формування організаційно-економічного механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства та визначення його основних принципів і цілей. Так, головною його метою є забезпечення ефективного використання і відтворення інтелектуального капіталу, що дозволить підприємствам підвищити рівень конкурентоспроможності. Автором запропоновано концепцію формування та відтворення інтелектуального капіталу підприємства на основі трансформації його інтелектуального потенціалу. Визначено мотиваційний інструментарій управління інтелектуальним капіталом для забезпечення конкурентоспроможності підприємства з урахуванням сучасних тенденцій в умовах трансформаційної економіки. Подальшими напрямками наукового дослідження є розроблення методичного підходу до оцінки ефективності реалізації обраних стратегій управління інтелектуальним капіталом на підприємствах машинобудівної галузі.

Література

1. Грещак М.Г. Внутрішній економічний механізм підприємства / М.Г. Грещак, О.М. Гребешков, О.С. Коцюба – К.: КНЕУ, 2001. – 228 с.

2. Кендюхов О.В. Ефективне управління інтелектуальним капіталом: Монографія / НАН України. Інститут економіки промисловості; ДонУЕП. – Донецьк: ДонУЕП, 2008. – 359 с.

3. Материальная мотивация персонала / Сайт HQ Business. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hqbusiness.ru/materialnaya-motivatsiya-personala>

4. Петрушенко М.М. Мотиваційні чинники управління знаннями при формуванні інтелектуального капіталу / М.М. Петрушенко // Соціально-економічна мотивація інноваційного розвитку регіону: [монографія] / за ред. д.е.н., проф. О.В. Прокопенко. – Суми : Сумський державний університет, 2012. – С. 86-91.

5. Способы социальной мотивации персонала / Сайт MSJOB.ru. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.msjob.ru/doc/motivatsiya/sotsialnaya-motivatsiya-personala>

6. Сущность и цели обучения персонала / Сайт Grandars.ru. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.grandars.ru/college/biznes/obuchenie-personala.html>

7. Федулова І.В. Формування інтелектуального капіталу як невід'ємної частини інноваційного менеджменту / І. В. Федулова // Сучасні проблеми інноваційного розвитку держави : матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції. – Д.: ПДАБА, 2008. – Том 5. – С. 50-53.

8. Школа В.Ю. Економічне обґрунтування ролі інтелектуального капіталу у формуванні інноваційної

економічної системи / В. Ю. Школа, В. О. Щербаченко // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – № 3, Т. I. – С. 72–78.