

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Інтелектуальний потенціал як одна з провідних складових ефективної та конкурентоспроможної діяльності економічної системи, зокрема елемента її мікрорівня – підприємства, потребує розроблення економічно та соціально обґрунтованих концептуальних засад його розвитку, котрі по-перше відповідатимуть встановленим цілям його формування і використання, а по-друге не суперечитимуть загальним засадам діяльності конкретного суб'єкта господарювання.

Загалом, фахівці у сфері управління [1, с. 40-41; 2; 87] пропонують дотримуватися таких принципів: системність, цілеспрямованість, збалансованість, технологічність, адаптивність, безперервність, ієрархічність, економічність, синергетичність, незворотність змін, досяжність, гнучкість, реальність, релевантність та ін.

Серед наукових праць за даною тематикою переважає аналіз принципів в управлінні інтелектуальним капіталом та інтелектуальною власністю. О. Кузьмін та О. Ліпич, О. Кендюхов [4, с. 140; 5, с. 69-70] пропонують такі принципи управління інтелектуальним капіталом: ефективність, емерджентність, цільова сумісність, гуманність, обґрунтованість, перспективність, динамізм та ін.

В управлінні інтелектуальною власністю М. Паладій [6, с. 12] виділяє такі засади: цілеспрямованість, функціональна відповідність, своєчасність, реальність, стійкість, реалізованість, ефективність, регуляризація. Щодо інтелектуального потенціалу, то відомими є лише принципи (що за своєю сутністю специфічні), визначені Є. В. Докторуком [7] щодо формування системи його управління на підприємстві. Принципи поділяються на дві групи: принципи створення системи його управління (поєднання активів підприємства з метою досягнення його позиції на ринку; забезпечення зростання інтелектуального рівня працівників; організаційна культура; технологічна і інформаційна оснащеність працівників), принципи розробки системи управління інтелектуальним потенціалом підприємства (ресурсна оснащеність; застосування сучасних методів; творчий та комплексний підхід; ініціативність; участь провідних спеціалістів, управлінців і експертів у розробці).

Проаналізувавши на основі зазначених джерел існуючих у практиці управління та економічної діяльності принципів, вважаємо за доцільне дотримуватися загальноприйнятого поділу принципів у розвитку інтелектуального потенціалу підприємства на дві групи: загальні принципи пізнання дійсності, що застосовуються у функціонуванні практично всіх економічних систем; специфічні, пов'язані з особливостями інтелектуального потенціалу.

Так як перелічені загальні принципи є відомими і зрозумілими, у своїй сутності легко переносяться на різноманітні види діяльності більшості підприємств, вважаємо за доцільне зупинити увагу на поясненні специфічних принципів, характерних саме для інтелектуального потенціалу господарюючого суб'єкта. Принцип збалансованості потреб і можливостей ресурсного забезпечення формування інтелектуального потенціалу дозволить підприємству уникнути ризику можливих перевитрат чи необґрунтованих витрат цього формування, а також ризиків незастосування інтелектуального потенціалу у господарській діяльності у зв'язку з його невідповідністю (або недостатньою відповідністю) поточним і перспективним потребам конкретного суб'єкта господарювання. Тобто, дозволяє знизити ймовірність збитковості цих процесів, здійснення яких неможливе без ресурсних затрат підприємств.

Принцип технологічності інтелектуальних ресурсів підприємства полягає у тому, що з усіх можливих інтелектуальних ресурсів для залучення і використання потрібно обирати технологічні, тобто ті, які забезпечать, на думку керуючої системи, найефективніше за існуючих внутрішніх і зовнішніх умов формування інтелектуального потенціалу задля досягнення цілей підприємства.

Принцип взаємоузгодженості цілей суб'єктів інтелектуального потенціалу підприємства полягає у несуперечності цілей та мотивів працівників, як носіїв особистісного рівня інтелектуального потенціалу підприємства, а також цілей, що виникають організаційному рівні його формування.

Принцип забезпечення можливостей інтелектуального розвитку працівників підприємства передбачає створення підприємством умов для професійного росту та удосконалення його працівників, що є основними носіями інтелектуального потенціалу підприємства. Необхідність дотримання даного принципу пояснюється сучасними особливостями економічного розвитку та орієнтованістю провідних підприємств будь-якої галузі господарювання у своєму розвитку на резерв інтелектуальних можливостей власного персоналу. Як зазначають у своїй праці Р. Хант і Т. Бьюзен [8, с. 20] «в обов'язки компанії не входить спостереження за розвитком окремої особистості – вона не є власником вашого інтелекту чи наряду особистого розвитку. В обов'язки компанії входить забезпечення росту вашого інтелекту». Стосовно існуючих джерел розвитку інтелектуального потенціалу працівників підприємства, можна виділити такі найпоширеніші: використання тренінгових форм навчання; забезпечення сприятливого професійного та соціально-психологічного внутрішнього середовища підприємства для працівників; використання системи морального та матеріального стимулювання інтелектуального розвитку працівників.

Принцип забезпечення правової захищеності суб'єктів щодо результатів інтелектуальної діяльності гарантує працівникам і підприємству уникнення конфліктів та непорозумінь стосовно розподілу майнових та немайнових прав на результати їхньої інтелектуальної і творчої діяльності.

Принцип каузативності у використанні інтелектуального потенціалу полягає у забезпеченні динамічного і безперервного зв'язку у його процесах на підприємстві. Саме принцип каузативності забезпечує це використання через раціонально обгрунтований спонукальний управлінський вплив і (або) самомотивацію. У контексті розуміння формування інтелектуального потенціалу як причини, а його використання як наслідку, чітко простежується каузативність їхнього зв'язку відповідно до наведеного визначення. Тому, ігнорування даної об'єктивної характеристики, урахування лише каузальних зв'язків у соціально-економічних системах (коли причина обов'язково зумовлює наслідок) призводить до того, що інтелектуального потенціалу підприємства ризикує залишитися на стадії простої сукупності інтелектуальних ресурсів з втраченими можливостями їхнього застосування.

Принцип організаційної субсидіарності використання інтелектуального потенціалу підприємства виражає можливість для вирішення максимальної можливої кількості завдань у центрах відповідальності організації за опосередкуванням функції координування зі сторони вищої ланки управління. Даний принцип зумовлює розвиток раціонально обгрунтованої децентралізації управління використанням інтелектуального потенціалу підприємства, розширення повноважень та зростання ступеня відповідальності працівників нижчої та середньої ланок управління. У свою чергу це справляє сприятливий моральний вплив, оскільки викликає у працівників відчуття важливості, причетності та урахування їхньої думки щодо визначених функціональних аспектів діяльності підприємства.

Принцип інформаційної конфіденційності використання інтелектуального потенціалу полягає у запобіганні відтоку інформації, пов'язаної з особливостями та напрямками цього використання, за межі підприємства. Найбільш вагомими з можливих втрат для інтелектуального потенціалу підприємства слід вважати кадрові втрати у результаті «переманювання» працівників, що займаються інтелектуальною діяльністю та характеризуються високим професіоналізмом та досвідом діяльності в обраній галузі, конкуруючими організаціями з пропозицією кращих умов праці та вищого рівня винагороди за виконану роботу.

Отже, узагальнені та запропоновані принципи забезпечують комплекс правил, необхідних для розвитку інтелектуального потенціалу підприємства. Розроблені специфічні принципи мають прикладне значення, оскільки справляють вагомий вплив на створення та реалізацію управлінських рішень у сфері формування конкурентоспроможного інтелектуального потенціалу підприємства і його ефективного використання.

Література:

1. Глушук Г. Каузальність та каузативність – якісні різновиди каузативності [електронний ресурс] / Г. Глушук // Лінгвістика. – Випуск IX. – 2009. – с. 209-212. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/nvkhdu/2009_9/reports/209-212.pdf.
2. Орловский Л.М. Системный поход и системный анализ в экономике и управлении / Л.М. Орловский. – Одесса: АО «ПЛАСКЕ», 2010. – 200 с.
3. Кравець П. Мультиагентна ігрова модель прийняття рішень з корельованими стратегіями [електронний ресурс] / П. Кравець // Вісник Національного університету «Львівська політехніка»: Комп'ютерні науки та інформаційні технології. – 2012. – №744. – с. 159-168. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/vnulp/Комп-науку/2012_744/24.pdf.
4. Кендюхов О.В. Ефективне управління інтелектуальним капіталом: Монографія [електронний ресурс] / О.В. Кендюхов // НАН України. Інститут економіки промисловості; ДонУЕП. – Донецьк: ДонУЕП, 2008. – 359 с. – Режим доступу: <http://ua.convdocs.org/docs/index-20238.html>.
5. Князь С.В. Інтелектуальна взаємодія у формуванні інтелектуального потенціалу виробничо-торговельного підприємства / С.В. Князь, Г.І. Пушак, Л.Ю. Холявка // Вісник економічної науки України. – №3 (27). – Донецьк: Академія економічних наук України, Інститут промисловості НАН України, 2014. – 222 с.
6. Паладій М.В. Проблеми формування управлінських рішень у сфері інтелектуальної власності України в умовах інтеграції в світові співтовариства [електронний ресурс] / М.В. Паладій // Державне управління: удосконалення та розвиток. – Режим доступу: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=428>.
7. Досин Д.Г. Інтелектуальні системи, базовані на онтологіях: монографія / Д. Г. Досин та ін.. – Л.: Цивілізація, 2009. – 412 с.
7. Рикки Хант. Как создать интеллектуальную организацию / Р. Хант, Т.Базан//Пер.сангл.–М.:ИНФРА-М,2002–XXV,230с.–(Серия «Менеджент для лидера»).