

УДК 65.011.330:621.391:338.242

Небава О.М., аспірант кафедри ЕПВМ,
Небава М.І., к.е.н., професор кафедри ЕПВМ
Вінницький національний технічний університет

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ

Сучасне суспільство знаходиться на порозі масштабних змін та глибинних трансформацій у цифровій сфері. Інтенсивний розвиток цифрових і інформаційних технологій призвів до появи нової якості ринку – ринку інформаційних послуг, який охоплює широкий спектр споживачів. Приватні особи, працівники та представники бізнесу, що функціонують на цьому ринку, прагнуть оптимізувати бізнес-процеси, підвищити продуктивність компаній та поліпшити досвід ринкової взаємодії через постійне використання значних обсягів актуальної інформації. У новій цифровій економіці змінюються запити та форми споживання. За оцінками експертів, понад 60% світових корпорацій вже розробляють власні стратегії цифрової трансформації, які враховують як технологічні інновації, так і специфіку ринкового попиту [1].

Основною характеристикою діджиталізації є створення умов для більш зручної та оперативної взаємодії між бізнесом і споживачами. В національній економіці питання діджиталізації набувають особливої важливості та потребують ґрунтовного дослідження. Особливу увагу необхідно приділяти створенню ефективних систем управління, що орієнтовані на ринкові тенденції в єдиному інформаційному просторі.

Для досягнення конкурентних переваг у цифровому суспільстві підприємства повинні впроваджувати сучасні високотехнологічні рішення та розробляти нові продукти, що, в свою чергу, потребує створення сприятливих умов для наукових досліджень і технічного прогресу. Ці процеси базуються на високому рівні освіти, підвищенні кваліфікації та визнанні важливості безперервного навчання персоналу. Новий підхід до управління повинен включати розвиток таких компетенцій, як самонавчання, організованість, відповідальність, готовність до ризику, адаптивність до невизначеності, креативне вирішення завдань, комунікаційні навички, міжособистісні відносини та цифрові вміння, зокрема програмування та управління інформацією [2, с.903]:

Інтелектуальний потенціал відіграє ключову роль не лише на рівні окремих підприємств, але й у суспільстві загалом, особливо в умовах діджиталізації всіх сфер діяльності, коли суспільство стрімко стає цифровим. Розвиток системи управління інтелектуальним потенціалом підприємств в умовах діджиталізації сприяє не лише підвищенню ефективності бізнес-процесів, але й допомагає підприємствам бути більш конкурентоспроможними в умовах сучасної економіки.

Процес діджиталізації управління інтелектуальним потенціалом наштовхується на такі сучасні виклики:

- Необхідність адаптації до швидких технологічних змін.
- Підвищення вимог до навичок персоналу, зокрема у сфері цифрової грамотності.
- Забезпечення безпеки даних і конфіденційності інформації.
- Опір змінам з боку персоналу та керівництва.

У процесі діджиталізації бізнесу, враховуючи сучасні виклики, традиційні підходи до управління інтелектуальним потенціалом вже не здатні забезпечити достатньої гнучкості та ефективності. Тому в теоретичній і практичній площині сьогодні йдуть пошуки розробок нових підходів, що враховують вплив цифрових технологій на робоче середовище, управління знаннями та розвиток талантів.

Нині головними чинниками розвитку процесів діджиталізації стають: поява новітніх цифрових технологій, формування нових потреб та запитів споживачів (орієнтація на економію часу, пошук і придбання товарів за чіткими параметрами); створення нових цінностей, властивостей товарів; зміна умов конкурентного середовища. Такі перетворення вимагають змін у державній політиці підтримки та розвитку окремих видів діяльності, перегляду традиційних моделей ведення бізнесу та обслуговування споживачів.

Із початком Четвертої промислової революції в економіці і суспільстві з'являються нові тенденції розвитку, впроваджуються нові технології, які кардинально видозмінюють бізнес-процеси, виробництво та суспільство загалом. Для того, щоб досягти успіху у сучасному цифровому суспільстві, працівникам необхідно володіти відповідними знаннями та навичками, які не піддаються роботизації й автоматизації.

Актуальними є такі здібності працівників, як аналітичне та критичне мислення, лідерські якості, вміння працювати в команді та налагоджувати необхідні комунікації, ініціативність, широкий кругозір, здатність приймати ефективні рішення та швидко адаптуватися до змін [3, с.102]:

Виокремимо та узагальнимо декілька нових наукових підходів до розвитку та удосконалення системи управління інтелектуальним потенціалом підприємств в умовах діджиталізації:

1. Підхід адаптивного управління талантами (Adaptive Talent Management). Адаптивне управління талантами орієнтується на динамічні зміни у вимогах до знань і навичок співробітників. Цей підхід використовує штучний інтелект і машинне навчання для прогнозування, які саме навички будуть потрібні в майбутньому, і автоматизації процесу їх розвитку. Інтелектуальні системи можуть пропонувати індивідуальні програми навчання та розвитку на основі аналізу даних про кар'єрні траєкторії, поточні компетенції та тенденції ринку. Перевагами даного підходу є: підвищення адаптивності підприємства до змінних умов ринку; індивідуалізовані програми розвитку працівників сприяють більш швидкому зростанню їх компетенцій; зменшує витрати на навчання завдяки точнішому підбору необхідних курсів і тренінгів.

2. Колективний інтелект і співпраця в цифрових екосистемах (Collective Intelligence in Digital Ecosystems). Цей підхід акцентує увагу на створенні цифрових платформ для колективної роботи, де інтелектуальні ресурси підприємства інтегруються з ресурсами зовнішніх партнерів. Співробітники отримують доступ до хмарних рішень і відкритих даних, що дозволяє використовувати колективний інтелект для вирішення складних задач. Взаємодія через цифрові платформи дозволяє об'єднувати знання всередині компанії та за її межами, підвищуючи інноваційний потенціал. Даний підхід забезпечує швидкий доступ до знань і ресурсів незалежно від географічного розташування, підвищує інноваційність завдяки інтеграції внутрішніх і зовнішніх інтелектуальних активів, стимулює відкриту співпрацю і пошук нових рішень завдяки залученню широкого кола фахівців.

3. Підхід на основі управління знаннями в режимі реального часу (Real-Time Knowledge Management). Управління знаннями в режимі реального часу полягає у впровадженні систем, що автоматично аналізують і оновлюють інформаційні ресурси підприємства. Такі системи використовують штучний інтелект для моніторингу нових досліджень, трендів ринку, а також внутрішніх процесів підприємства. Інформація постійно оновлюється і надається співробітникам в зручній формі через цифрові інтерфейси, що дозволяє приймати більш інформовані рішення. Цей підхід має такі переваги: актуалізація знань у реальному часі дозволяє швидко реагувати на зміни ринку; зменшується ризик застарілості інформації та підвищується точність ухвалення рішень; підвищується продуктивність працівників завдяки доступу до найновішої інформації.

4. Гейміфіковане управління навчанням і мотивацією (Gamified Learning and Motivation Management). Гейміфікація – це впровадження ігрових елементів у процеси навчання та мотивації працівників. Використання цифрових платформ, що включають рейтинги, бали, нагороди та інші елементи ігрових механік, стимулює співробітників до розвитку своїх навичок та підвищення продуктивності. Цей підхід також дозволяє створювати навчальні програми, які є привабливішими для співробітників, що сприяє більш активному освоєнню нових знань. Перевагами цього методу є: він підвищує мотивацію працівників до навчання та особистого розвитку; покращує залученість завдяки інтерактивному та приємному формату навчання; сприяє здоровій конкуренції та розвитку командної роботи.

5. Підхід на основі когнітивної аналітики (Cognitive Analytics Approach). Когнітивна аналітика використовує штучний інтелект та аналіз великих даних для моделювання людських когнітивних процесів. Це дозволяє краще зрозуміти, як співробітники використовують знання, приймають рішення та вирішують проблеми. Підприємства можуть використовувати когнітивну аналітику для розробки стратегій розвитку інтелектуальних здібностей персоналу, виявлення «незадіяних» знань і оптимізації використання інтелектуального потенціалу. Даний підхід покращує розуміння того, як знання використовується всередині компанії; оптимізує процеси прийняття рішень на основі глибокого аналізу поведінки персоналу; дозволяє виявляти приховані можливості для розвитку інтелектуальних ресурсів.

Таким чином, застосування нових сучасних наукових підходів до управління інтелектуальним потенціалом в умовах діджиталізації уможливають допомогти підприємствам ефективніше використовувати інтелектуальні ресурси, адаптуватися до змін та інноваційних потреб, а також підвищувати конкурентоспроможність. Впровадження адаптивних, інтелектуальних та гейміфікованих підходів до управління талантами та знаннями відкриватиме та створюватиме нові можливості для розвитку підприємств в умовах цифрової трансформації.

Список використаної літератури:

1. Гудзь О.Є. Цифрова економіка: зміна цінностей та орієнтирів управління підприємствами. Економіка. Менеджмент. Бізнес. 2018. № 2(24). С. 4–12.
2. Пушкар О. І. Нові підходи до управління в умовах діджиталізації / О. І. Пушкар, Л. П. Хиль / Авіація, промисловість, суспільство : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Кременчук, 12 трав. 2022 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ, Кременчуц. льотний коледж, Наук. парк «Наука та безпека». Харків : ХНУВС, 2022. С. 900-903.
3. Дем'янчук М. А. Вплив цифрових трансформацій на інтелектуальний потенціал підприємства / Проблеми системного підходу в економіці. Випуск № 1(75), 2020. С. 98–106.