

Білоус С.П.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту та економічної безпеки,
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

Belous Svitlana

Bohdan Khmelnytskyi National University of Cherkasy

МЕХАНІЗМИ І МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ КОРПОРАТИВНИХ СИСТЕМ

В статті досліджено основні механізми та методи управління інтелектуальним потенціалом корпоративних систем. Визначені основні носії інтелектуального потенціалу на підприємстві. Досліджено основні три складові інтелектуального капіталу: індивідуальний інтелектуальний капітал, «структурний капітал» і «споживчий капітал». Проаналізовано механізми управління відтворенням структури інтелектуального потенціалу підприємств в регіоні. Запропонована методика визначення оптимальної структури інтелектуального потенціалу, яка складається з трьох етапів. Як приклад використання методики прогнозування та управління відтворенням інтелектуального потенціалу в статті розглянуто управління системою вищої професійної освіти. Проаналізовано основні питання кадрового менеджменту на підприємстві, розглянуто його механізм та досліджено питання формування концепції управління людськими ресурсами.

Ключові слова: інтелектуальний потенціал, інтелектуальні ресурси, кадровий менеджмент, управління інтелектуальним потенціалом, регіон.

Постановка проблеми. Інноваційний і технологічний потенціал країни – основа довгострокового зростання і соціального прогресу, в той же час для забезпечення сталого інноваційного процесу потрібна постійна модифікація інституційних, інформаційних та інноваційних систем, що забезпечує стимули і сприятливе середовище розвитку інтелектуального потенціалу.

В даний час в нашій країні, на рівні відтворення і управління інтелектуальними ресурсами, відсутнє розуміння сутності і цінності інтелектуального потенціалу, немає єдиної, чітко сформульованої і обґрунтованої концепції, методології його формування, вимірювання і відтворення. Працюють лише окремі елементи: інформація, знання, професійний рівень, об'єкти інтелектуальної власності тощо. Разом з тим, в зарубіжних компаніях акцент все активніше переноситься на виняткову цінність вкладу індивідуума в діяльність організації та оптимальне використання його інтелектуального потенціалу, що є основою відтворення капіталу.

Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій. Вітчизняні фахівці розглядають інтелектуальний капітал організації в різних аспектах. Н.Л. Сергієнко проаналізував свідомість як соціально-культурний феномен, його смислову організацію і динаміку. В. Пожувєв і Т.М. Орлова розглянули інтелектуальний капітал як стратегічний потенціал організації. В. Діба і Ю. Махомет вивчили його як базову характеристику вартості

бізнесу [8]. О. Грішнова, А. Фролова, І. Іванова та деякі інші фахівці вивчають інтелектуальний капітал з позицій економіки [2; 3].

Незважаючи на різноманіття проведених досліджень, спрямованих на розробку концепцій, методологічних підходів, засобів впливу на інтелектуальний потенціал індивідуума, фірми, корпорації або території, в літературі відсутня цілісна концепція вимірювання, формування, відтворення та управління структурою інтелектуального потенціалу.

Постановка цілей дослідження. Метою даної статті є дослідження механізмів та методів управління інтелектуальним потенціалом корпоративних систем.

Виклад основного матеріалу. Основним носієм інтелектуального потенціалу на підприємстві є спеціально підібраний і підготовлений персонал. Не існує ніяких речових вимірників творчого потенціалу або величини її інтелектуального ресурсу за аналогією з іншими ресурсами, необхідними для виробництва будь-якого продукту, такими як основні і оборотні кошти, гроші, праця тощо. Також дуже складно знайти ефективні методи вимірювання групових знань співробітників підприємства, їх досвіду і інтуїції, інтелектуальної власності, засвоєної ними інформації [4].

Варто також відзначити, що окрім працівників підприємства носіями корпоративного інтелектуального ресурсу є також її підрозділи та філії і споживачі. Відповідно, інтелектуальний капітал розподіляють на три складові: «індивідуальний інтелектуальний капітал»,

«структурний капітал» і «споживчий капітал». Даний розподіл виявився практичним, тому що кожен з цих елементів можна виміряти і використати в процесі формування інвестицій.

Структурний капітал, подібно до людського капіталу, дієвий тільки в контексті стратегічних цілей підприємства. Цінність структурного капіталу, як і капіталу загалом, визначається не фактом його наявності, а ефективністю використання.

Споживчий капітал компанії – це всі види взаємин підприємства зі покупцями своєї продукції. Він характеризується рядом характеристик, таких як глибина, ширина, постійність, впевненість в тому, що покупці і в подальшому надаватимуть перевагу даному підприємству.

Індивідуальний інтелектуальний потенціал – це формування людських активів і закріплення цінних для фірми працівників за допомогою навчання. Отже, одним з основних факторів людського капіталу є рівень його підготовленості до виробничої діяльності або, в загальному випадку, рівень освіти. Рівень освіти визначає основні активи працівника – конкурентоспроможність на ринку праці, величину доходу і його соціальний статус.

У загальному комплексі проблем, пов'язаних з необхідністю домагатися відповідності кількісного та якісного складу кадрів потребам і попиту суспільного виробництва на працівників певного рівня професійної підготовки, важливе місце займає проблема своєчасної оцінки, прогнозування та стратегічного управління освітою. Однак зростання дисбалансу між потребами галузей в фахівцях і можливостями освітніх установ задовольняти їх, суть такого дисбалансу полягає, з одного боку, в перевиробництві одних фахівців і крайньому дефіциті, або відсутності інших. Крім того, зазначений вище дисбаланс супроводжується автономним розвитком освіти, а в сучасних умовах розвитку економіки, цикл «старіння» знань обмежений 5-6 роками, що практично не враховується в принциповому підході до підготовки фахівців, готових працювати з новою інформацією, відкритих інноваціям та які володіють хорошим інтелектуальним ресурсом.

Управління знаннями включає в себе сукупність управлінських дій на способи, методи і форми організації соціальних відносин у сфері виробництва, розповсюдження та використання знань, націлені на підвищення ефективності цих процесів і яка здійснюється в конкретних організаційно-економічних рамках.

Сталий, спрямований розвиток і відтворення інтелектуального потенціалу актуальний для економічних систем всіх рівнів – підприємств, галузей і територій, для раціонального управління якими потрібна побудова аналітичних моделей і формування методик прогнозування в рамках системи його відтворення. Тому методологічно доцільно провести всебічний порівняльний аналіз концентрації інтелектуального потенціалу, його структури та розподілу по галузях і територіях.

Механізми управління відтворенням структури інтелектуального потенціалу, рівень їх використання

визначаються соціально-економічним станом території оточення, результатами аналізу і прогнозу структурних трансформацій економіки найближчого часу. Оптимізувати основні параметри інтелектуального потенціалу, пристосувати його до завдань інноваційних економічних систем можливо тільки в рамках стратегічного управління ним, створення і використання широкого класу тактичних моделей які визначають майбутні трансформації.

Важливість управління відтворенням і раціональним використанням існуючого інтелектуального потенціалу визначається як зростанням попиту і динамікою міжгалузевих взаємодій, так і тривалістю і дорожнечою процесу його відтворення. Основою стратегічного і тактичного управління служать моделі, що дозволяють прогнозувати тенденції в структурній і чисельній перебудові економіки територій. Для побудови якісного прогнозу необхідно не просто прогнозувати розподіл усіх майбутніх станів економічної системи та економічних об'єктів, слід здійснювати прогнозування із застосуванням всього інструментарію управління. Таким чином, необхідна розробка не тільки системи стратегічного управління інтелектуального потенціалу, але і формування методики аналізу і прогнозу трансформацій вимог до структури інтелектуального потенціалу, що спирається на зміни соціально-економічного стан найближчого оточення.

Пропонована нами методика визначення оптимальної структури інтелектуального потенціалу складається з декількох етапів. На першому етапі пропонованої методики будуються профілі структури розподілу часток економічно активного населення, зайнятого в основних галузях економіки, передбачених офіційною статистикою. Потім розглядається динаміка середньорічної чисельності зайнятих в економіці по галузях і на заключному етапі проводиться розрахунок потреби в висококваліфікованих кадрах з огляду на такий розподіл чисельності населення в галузях економіки за рівнем освіти та руху чисельності працівників по всіх розглянутих галузях економіки. Отримані оцінки, однак, носять не абсолютний, а відносний характер. Для отримання абсолютних оцінок потреби в підготовці фахівців з вищою освітою необхідно врахувати переміщення працівників всередині галузей економіки і між ними.

Відтворення освітньої частини інтелектуального потенціалу слід розділити на два рівні управління. Частина показників визначають управління чисельними аспектами підготовки фахівців усіх рівнів кваліфікації і узгодження їх з галузевою структурою економіки, враховуючи трансформаційні та сировинні особливості територій. Контроль і прогнозування розвитку галузевої структури інтелектуального потенціалу, підготовка, спеціалізація і перепідготовка галузевих фахівців, знання яких сконфігуровані під вимоги найближчого економічного оточення, є основними завданнями системи управління кількісними показниками. Головним завданням системи управління якісними показниками

стає узгодження освітньої діяльності всіх учасників вищої і післядипломної освіти.

Як приклад використання методики прогнозування та управління відтворенням інтелектуального потенціалу в нас було розглянуто управління системою вищої професійної освіти. Основний керуючий вплив може бути сконцентрований в сфері державної вищої професійної освіти; галузевій структурі, чисельності підготовлених фахівців, спектрі спеціалізацій і формуванні ієрархії фахівців визначених в рамках стратегічного планування державних освітніх корпоративних об'єднань, що орієнтуються на потреби економіки регіону.

Таким чином, управління системою відтворення можливе в рамках коригування державного замовлення, в той час, коли підготовка частини фахівців здійснюється на платній основі, їх структура і чисельність слабо контрольована і визначається популярністю спеціальностей.

В сфері кадрового менеджменту сьогодні на перший план виступають нові вимоги – інноваційна освіта, інтегрована з інтенсивною науково-дослідницькою діяльністю, міждисциплінарність освіти і наукових досліджень, тісний зв'язок навчання з потребами промисловості і економіки. Вирішувати такі проблеми можливо тільки в рамках широкого використання досягнень інноваційних технологій на всіх стадіях управління розвитком інтелектуального потенціалу[5].

Концепція управління людськими ресурсами – система теоретичних та методологічних суджень щодо

сприйняття та визначення суті, природи, мети, задач, критеріїв, положень і методів управління персоналом, а також ряду підходів до розробки механізмів її виконання в певних умовах діяльності[1]. При цьому механізми управління людськими ресурсами включають створення методології стратегічного управління кадрами, розробку системи мотивацій і технології інформаційно-аналітичного супроводу (рис. 1).

Стратегічна система менеджменту кадрового потенціалу відрізняється тим, що вона діє в суворій відповідності з виробленою на підприємстві організаційною стратегією. Це означає, що саме організаційні цілі і стратегія визначають необхідну поведінку і компетенції персоналу. У свою чергу, кадрова стратегія та політика своїм цільовим і функціональним змістом підтримують корпоративну стратегію, спираючись на ретельно опрацьовані методології мотивації. При цьому управління розвитком інтелектуального потенціалу контролює стратегічне планування, навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації, введення в посаду і пристосування оновленого персоналу, співбесіда з кандидатами на вакантну посаду, поточну оцінку кадрів, організацію наукової і науково-педагогічної діяльності, розвиток ділової кар'єри і просування по професійних сходах, організацію роботи з кадровим резервом.

Загалом, впровадження концепції і стратегії проектування компетенцій забезпечується через ряд визначених заходів і механізмів, які вибираються на основі розгляду результатів спостереження за крите-



Рис. 1. Основні механізми кадрового менеджменту

ріями і їх кількісними параметрами. Для даного процесу використовують певні «сигнальні» показники і визначають їх граничні значення, перевищення яких приводить до появи негативних тенденцій в економічній і кадровій безпеці.

Якість інтелектуального потенціалу розглядається як складний феномен, визначений дією ряду факторів, зокрема, якістю цілей, стандартів, програм, кадрового та наукового потенціалу, матеріально-технічного забезпечення і організації освітнього процесу, технологій які використовуються, системи контролю досягнень і інших чинників. Моделювання кадрових компетенцій має на увазі комплекс інформаційних потоків, аналітичних висновків і заходів щодо формування, підтримки і розвитку індивідуальних конфігурацій людського капіталу. Формування загальних моделей – професійних конфігурацій знань, умінь і навичок, що відповідають певним посадам і спеціальностям і використання систем впливу дозволяє адаптувати їх до конкретного кадрового складу.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Інтелектуальний потенціал – один з найважливіших факторів, що визначає інноваційну активність економічних систем і дозволяє контролювати її стабільність.

В основі управління інтелектуальним потенціалом лежать методики, засновані на: вимірі порівняльної величини інтелектуального потенціалу економічних систем різного рівня; ситуаційному аналізі структури і величини інтелектуального потенціалу; порівняльному аналізі відповідності структури та розмірів інтелектуального потенціалу необхідного для активізації інноваційної діяльності економічних структур; створенні моделей і керуючих впливів у системах які формують і розвивають інтелектуальний потенціал; виявленні мотиваційних механізмів розвитку інтелектуального потенціалу і використання його прийомів в корпоративному кадровому менеджменті; розробці концепцій реінжинірингу інституційної структури інноваційно-активних систем.

Список літератури:

1. Власова А., Левицька Ж. Еволюція концепції управління трудовими ресурсами. *Києво-Могилянська Бізнес Студія*. 2004. – № 7.
2. Грішнова О.А. Людський розвиток: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2006. 308 с.
3. Іванова І. С. Структура інтелектуального капіталу. *Економіка та управління національним господарством*. 2010. № 3 (11). С. 80–89.
4. Коротков Э., Жернакова М., Кротенко Т. Управление изменениями. Учебник и практикум для академического бакалаврата. Москва: Издательство Юрайт, 2019. 278 с.
5. Кравченко О.О. Роль кадрової політики на підприємстві. *Економіка та суспільство*. 2016. № 3. С. 355-359.
6. Кравченко О.О. Світовий досвід організації кадрової політики на підприємствах. *Міжнародний журнал «Інтернаука»*, 2018. № 7 (47), Т.2. С. 32-37
7. Кухарчук А.М., Лях В.В., Широкова А.Б. Человек и его профессия. Минск: Современ. слово, 2006. 544 с.
8. Махомет Ю.В. Напрями нарощення інтелектуального капіталу підприємства. *Економічний простір*. 2010. № 36. С. 191-197.

References:

1. Vlasova A., Levitskaya J. (2004) Evoljucija koncepcii upravlinnja trudovimi resursami [Evolution of the concept of labor management], *Kyiv-Mohyla Business Studio*, № 7. (in Ukrainian)
2. Grishnova O.A. (2006) Ljudskij rozvitok: [Human Development], *KNEU* (in Ukrainian)
3. Ivanova I.S. (2010) Struktura intelektual'nogo kapitalu [Structure of intellectual capital], *Economics and management of the national economy*, № 3 (11), P. 80–89.
4. Korotkov E., Zhernakova M., Krotenko T. (2019) Upravlenie izmenenijami. Uchebnik i praktikum dlja akademicheskogo bakalavrata [Change management. Textbook and Workshop for Academic Bachelor Degree, *Moscow: Yuryt Publishing House*. (in Russian)
5. Kravchenko O.O. (2016) Rol kadrovoi politiki na pidpriemstvi [The role of personnel policy in the enterprise], *Economics and Society*, № 3, P. 355-359.
6. Kravchenko O.O. (2018) Svitovij dosvid organizacii kadrovoi politiki na pidpriemstvah [World experience in the organization of personnel policy at enterprises], *International Journal "Internship"*, № 7 (47), Vol. 2, P. 32-37.
7. Kukarchuk A.M., Lyakh V.V., Shirokova A.B. (2006) Chelovek i egoprofessija [Man and his profession], *Minsk: Modern word*. (in Russian)
8. Mahomet Yu.V. (2010) Naprjami naroshhennja intelektual'nogo kapitalu pidpriemstva [Directions of increasing the intellectual capital of the enterprise], *Economic Space*, № 36, P. 191-197.

МЕХАНИЗМЫ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ КОРПОРАТИВНЫХ СИСТЕМ

В статье исследованы основные механизмы и методы управления интеллектуальным потенциалом корпоративных систем. Определены основные носители интеллектуального потенциала на предприятии. Исследованы основные три составляющие интеллектуального капитала: «индивидуальный интеллектуальный капитал», «структурный капитал» и «потребительский капитал». Проанализированы механизмы управления воспроизведением структуры интеллектуального потенциала предприятий в регионе. Предложена методика определения оптимальной структуры интеллектуального потенциала, которая состоит из трех этапов. В качестве примера использования методики прогнозирования и управления воспроизведением интеллектуального потенциала в статье рассмотрено управление системой высшего профессионального образования. Проанализированы основные вопросы кадрового менеджмента на предприятии, рассмотрены его механизм и исследованы вопросы формирования концепции управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: интеллектуальный потенциал, интеллектуальные ресурсы, кадровый менеджмент, управление интеллектуальным потенциалом, регион.

MECHANISMS AND METHODS OF MANAGING INTELLECTUAL POTENTIAL OF CORPORATE SYSTEMS

The purpose of the scientific article is to study the basic mechanisms and methods of managing the intellectual potential of corporate systems. The article identifies the main carriers of intellectual potential in the enterprise. Three main components of intellectual capital are investigated: individual intellectual capital, structural capital and consumer capital. Their main characteristics are considered. The mechanisms of managing the reproduction of the structure of the intellectual potential of the enterprises of the region are analyzed. The importance of managing the reproduction and rational use of existing intellectual potential in enterprises has been identified and substantiated. A technique for determining the optimal structure of intellectual potential, which consists of several stages of its realization, is proposed. Namely, at the first stage profiles of the structure of distribution of shares of economically active population are built, then the dynamics of the average annual number of persons employed in the economy by industries is considered and at the final stage the need for highly skilled personnel is calculated. This technique was tested on the system of management of higher professional education, which allowed to determine that the management of the system of reproduction is possible within the framework of the adjustment of the state order, while the training of some specialists is carried out on a paid basis, their structure and number are poorly controlled and determined by the popularity of specialties. It is researched that the basics of intellectual potential management are based on: measuring the comparative value of intellectual potential of economic systems of different levels; situational analysis of the structure and magnitude of intellectual potential; comparative analysis of the correspondence of the structure and the size of the intellectual potential needed to stimulate the innovation activity of economic structures; creation of models and control influences in systems that form and develop intellectual potential; Identification of motivational mechanisms of development of intellectual potential and use of its techniques in corporate personnel management; development of concepts of re-profiling of the institutional structure of innovation-active systems. The article deals with the management of the higher vocational education system as an example of using the technique of predicting and managing the reproduction of intellectual potential. The basic issues of personnel management at the enterprise are analyzed, its mechanism is considered and the questions of forming the concept of human resources management are investigated.

Key words: intellectual potential, intellectual resources, personnel management, intellectual potential management, region.