

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

С.О. Степанчук, асп.

Національний університет харчових технологій

Характер розвитку і перетворення соціально-економічних процесів в умовах ринкової та інституційної трансформації, зростання конкуренції і науково-техніч-

ного прогресу зумовили нові потреби і принципово нові способи їх задоволення. У свою чергу, це вимагає зміни як у способах виробництва, так і у ресурсах, що використовуються. На перший план при цьому виходить інформаційно-інтелектуальний потенціал організації, тобто знання, навички, високі технології, організаційна культура, торгові марки та інші елементи інтелектуальної власності.

Україна має потужний інтелектуальний потенціал і законодавство, яке захищає права винахідників. Ці два об'єктивних чинники є обов'язковими, але недостатніми для подолання кризових явищ за наявних умов.

Одним із негативних чинників, що перешкоджає широкому використанню вітчизняних інтелектуальних досягнень, є повільний розвиток економіки інтелектуальної власності [4, с. 134].

Поняття «інтелектуальний потенціал» широко використовується в сучасній науковій літературі. Як правило, під ним розуміють, потенційну (тобто, можливо, ще не актуалізована в даний час) здатність людини швидко і точно вирішувати складні розумові завдання [1, с. 178].

Вивченням та удосконаленням питання управління інтелектуальним потенціалом займаюся багато українських та зарубіжних вчених, серед них: Андрієнко В.М., Бутнік-Сіверський О.Б., Вачевський М.В., Горохова К.О., Городянська Л.В., Дахно І.І., Зінов В.Г., Жураковська І.В., Кендюхов О.В., Морозов О.Т., Паладій М.В., Підпригора О.А., Святоцький О.Д., Федулова Л.І., Цибульов П.М., Азгадальо Г.Г., Валдайцев С.В., Козирев А.Н., Леонтьєв Б.Б., Полторак А., Брукінг Е., Ідріс Каміл та інші.

Не зважаючи на значну кількість публікацій невіршеними залишаються питання щодо ефективного формування та використання інтелектуального потенціалу в різних галузях національної економіки та зокрема на підприємствах харчової промисловості.

Одна із найбільш важливих відмінних особливостей інтелектуального потенціалу полягає в тому, що він являє собою сукупність можливостей, часто ще не розкритих, формально не зафіксованих, але реально існуючих для виконання дій, в тому числі виробничого характеру [3, с. 99].

Механізми використання та управління інтелектуальним потенціалом в цілому вимагають більш глибокого теоретичного осмислення та методологічної формалізації.

Інтелектуальний потенціал забезпечує високий темп навчання новим знанням, інтелектуальним навикам та умінням. Але слід також враховувати, що високий інтелектуальний потенціал не гарантує високої продуктивності працівника без спеціалізованого навчання або самонавчання в процесі роботи.

Організація використання інтелектуального потенціалу відноситься до розряду найбільш складних завдань сучасного менеджменту, вирішення яких вимагає формування специфічних підходів до управління, які сприятимуть створенню, поширенню і продуктивному застосуванню знань [2, с. 104].

Управлінню інтелектуальним потенціалом властивий цілий ряд особливостей, таких як новаторські технології, розвиток людських компетенцій і здібностей, інноваційної активності, комплексне використання інформаційних технологій, ефективні комунікації тощо. Всі ці особливості знаходять відображення в організаційних системах, які створюють умови для накопичення та реалізації знань, для виходу на ринки знань і забезпечення конкурентних переваг. Ключову роль при цьому відіграє процес утворення єдиного інформаційного простору і систем комунікацій в організації, що дозволяють інтегрувати знання з подальшим їх використанням [1, с. 180].

Ефективне використання знань вимагає цілеспрямованих управлінських дій, що базуються на застосуванні науково обґрунтованих стратегій, підходів, методів, прийомів, механізмів, форм організації, стимулів і мотивацій.

Інтелектуальний потенціал необхідний для освоєння нових знань, умінь, навичок і виробництва нових інтелектуальних продуктів, а також для досягнення результатів у процесі реалізації поставлених стратегічних цілей [2, с. 105].

Інтелектуальний потенціал організації можна розглядати як її готовність до генерування і освоєння інновацій. Він складається з накопиченого обсягу знань, інтелектуального рівня співробітників, досвіду інноваційної діяльності [4, с. 135].

Найбільш розробленими напрямками в теоретико-методологічному плані є лише окремі складові інтелектуального потенціалу [1, с. 182]. Разом з тим, практично відсутні роботи, в яких була б представлена система управління інтелектуальним потенціалом.

Теоретико-методологічні проблеми управління, пов'язані з недостатністю знань про основи інтелектуального потенціалу. До них, в першу чергу, відносяться: питання обліку та оцінки інтелектуального потенціалу, пошуку і вибору способів і методів трансформації прихованих знань в реальні активи, теоретичні та практичні питання їх менеджменту.

При оцінці інтелектуального рівня організації необхідно застосовувати певну систему показників, які враховують новизну продукції, що випускається, новизну використовуваних технологій виробництва, новизну маркетингової діяльності, освітній рівень персоналу тощо [2, С. 103 – 104].

Рівень розвитку інтелектуального потенціалу сучасної організації залежить від об'єктивних умов і суб'єктивних факторів. Найважливішим серед суб'єктивних факторів є внутрішньоорганізаційний соціально-технологічний механізм формування і розвитку інтелектуального потенціалу, розроблений на основі системного підходу та управлінського впливу, що враховує не тільки стратегічні цілі організації, але й особливості, а також специфіку інтелектуально-комунікативного простору організації [3, С. 99 – 101].

Сучасній організації необхідно за рахунок використання внутрішніх інтелектуальних активів та можливостей, сформувати інтегральний підхід до управління інтелектуальним потенціалом, в побудові факторної, структурної та динамічної моделей розвитку структурного інтелектуального потенціалу.

Управління знаннями та інтелектуальним потенціалом в організації являє собою не періодичну діяльність, яку можна здійснювати час від часу. Якщо організація вибрала напрям або визначила свою конкурентну позицію в якості лідера на ринку, то вона, перш за все, повинна сформувати політику управління інтелектуальним потенціалом і на її основі визначити головні принципи та підходи, на яких базується вся система управління в організації [4, С. 138 – 139].

Оволодіння прийомами ефективного управління інтелектуальним потенціалом створює умови зростання ролі і зацікавленості у використанні інноваційних технологій, підвищення відповідальності й ефективності роботи управлінського персоналу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гусар С.А. Категория «интеллектуальный потенциал регионального предпринимательства» // Российское предпринимательство — 2012. — № 23 (221). — С. 178 – 182

2. *Яковлева Е.В.* Формирование системы экономических индикаторов интеллектуального потенциала персонала промышленных предприятий // Креативная экономика. — 2012. — № 8 (68). — С. 100 – 106.

3. *Ярмош В.В.* Удосконалення системи управління інтелектуальною власністю / В.В. Ярмош // Економіка промисловості. — Донецьк, 2010. — № 1 (49). — С. 96 – 101.

4. *Цибульська Л.О.* Розробка програми дослідження процесу управління інтелектуальним потенціалом корпоративних структур на регіональному рівні / Л.О. Цибульська // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. — 2011. — №3 (25). — С. 134 – 139.