



УДК 001.891.34:338.242

**DETERMINING THE NECESSITY OF MANAGEMENT BY
DEVELOPMENT OF PERSONNEL INTELLECTUALIZATION IN
INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE ENTERPRISE
ВИЗНАЧЕННЯ НЕОБХІДНОСТІ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ
ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПРИ ІННОВАЦІЙНОМУ
РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА**

Khavrova K.S./ Хаврова К.С.*s.e.s., as.prof. / к.е.н., доц.*

ORCID: 0000-0001-9376-0700

*Donetsk National University of Economics and Trade named after Mikhail Tugan-Baranovsky,
Kryvyi Rih, Tram 16, 50005**Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-
Барановського, Кривий Ріг, Трамвайна 16, 50005*

Анотація: в роботі обґрунтовано специфіку економічної природи інтелектуалізації персоналу як об'єкта управління, її обумовленість взаємовпливаючим рівням (індивідуального і колективного) інтелектуального потенціалу персоналу, пасивної і активної формами його стану по відношенню до інноваційного процесу. Виявлено нестандартність факторного впливу в предметній області дослідження, яка пов'язана з особливою за значенням роллю егofакторної складової яка формує інтелектуальний рівень працівників, що трансформується в рівень інтелектуальних можливостей трудового колективу в інноваційній сфері.

Ключові слова: ефективність управління; інноваційний розвиток; інтелектуалізація персоналу, інтелектуальний потенціал персоналу.

Вступ. Формування умов інноваційного розвитку відноситься до стратегічно важливих, що пов'язано із зростанням ролі інтелектуалізації як ключового індикатора соціально-економічного розвитку підприємств.

Аналіз робіт провідних вітчизняних та зарубіжних вчених [1-8] свідчить про те, що для інноваційного розвитку підприємств необхідно, насамперед, визначитися з необхідністю управління інтелектуалізацією персоналу, і реалізувати його, що викликає концентрації уваги на цих двох процесах в інноваційному менеджменті підприємства. Таким чином, на основі вищевикладеного можна зробити загальний висновок про актуальність теми дослідження.

Основний текст. Формування розширеного відтворення інтелектуального потенціалу персоналу відповідно до наростаючих ресурсних потреб процесу інновацій є проблемою в управлінні розвитком інтелектуалізації персоналу інноваційних підприємств. Рішення даної проблеми певною мірою пов'язано з подоланням термінологічної невизначеності в досліджуваному сегменті управління персоналом.

Саме, інтелектуальний потенціал персоналу як об'єкт підстави інтелектуалізації персоналу, перш за все, формує специфіку її економічної природи, обумовлюючи особливості критеріїв, принципів, функцій управління розвитком інтелектуалізації персоналу інноваційних підприємств промисловості.



Рисунок 1 – Взаємозв'язок інтелектуалізації персоналу з його інтелектуальним потенціалом

Джерело: складено автором за [4-8]

У зв'язку з тісним взаємозв'язком і обумовленістю інтелектуалізації персоналу як об'єкта управління інтелектуальним потенціалом персоналу (рис.1) було проведено аналіз наукових публікацій, який показав, що в останнє десятиліття науковим співтовариством (філософами, економістами, соціологами) досить активно досліджується соціально-економічна природа і сутність інтелектуального потенціалу персоналу (особистості, населення), механізми управління ним, а також його вплив на ефективність економічних систем мікро-, мезо- та макrorівні.

За переважною думкою дослідників, за своєю економічною сутністю, інтелектуальний потенціал персоналу адекватний нематеріальним (інтелектуальним) ресурсам, тому що утворюється знаннями, навичками, вміннями, досвідом, компетенціями, здібностями тощо. Його зовнішніми проявами є результати інтелектуальної та інноваційної діяльності персоналу в вигляді відповідно інтелектуальної та інноваційної продукції. При цьому безсумнівним є те, що даний потенціал невід'ємний від його носія - персоналу (на індивідуальному і колективному рівнях).

У контексті даного дослідження інтелектуальний потенціал персоналу інноваційного підприємства ідентифікований як сукупність характеристик персоналу (якісних і кількісних), що визначають рівень його інтелектуальних можливостей, що обумовлюють формування інноваційного потенціалу



трудового колективу (ресурсний підхід), що використовується в руслі досягнення результатів, визначених стратегічними цілями підприємства. Таким чином, інтелектуальний потенціал персоналу розглядається у вигляді ресурсної підстави інноваційного потенціалу колективу працівників, формує інтелектуально-інноваційний профіль персоналу, що відображає його інноваційні компетенції. Підсумок цього знаходить вираз у трудовому потенціалі інноваційного підприємства.

Стан інтелектуального потенціал персоналу, що відповідає тій чи іншій його формі в залежності від її характеру впливає на управлінський результат розвитку інтелектуалізації персоналу інноваційних підприємств. До таких форм відноситься: ступінь залучення в інноваційний проект; ступінь реалізації в інноваційному проекті; категорія працівників; підхід до оцінки інтелектуального потенціалу персоналу; тимчасові орієнтири використання в інноваційному проекті; організаційно-правова форма інноваційного підприємства; базовий стан інноваційного підприємства.

Для дослідження і управління розвитком інтелектуалізації персоналу як інфраструктури відтворювального процесу по відношенню до інноваційній сфері підприємства, всі представлені форми стану інтелектуального потенціалу є принципово значущими.

Якісний стан інтелектуального потенціалу персоналу в даний момент і в перспективі формує його структура як сукупність відносно стійких і взаємопов'язаних компонентів складу, які перебувають у певних відносинах впливу друг на друга, а також - у взаємозв'язках із зовнішнім і внутрішнім середовищем підприємства [3,6]. Так, В. А. Співак [6] до основних структурних компонентів інтелектуального потенціалу трудового колективу відносить: професійні знання і вміння, що визначають виробничу компетентність (кваліфікаційний потенціал); працездатність (психофізіологічний потенціал); інтелектуальні здібності (науковий, творчий потенціал); здатність до співпраці, взаємодії (комунікативний потенціал); здатність стати «маяком» для інших (лідерський потенціал). В результаті формується сукупна можливість трудового колективу з виконання виробничих функцій, заснованих на високому інтелектуальному потенціалі працівників.

Інші дослідники, зокрема, О. І. Антипова і С. Д. Сиротюк [1] та А. Ф. Мартинов [4], відзначають, що до дослідження інтелектуального потенціалу необхідно підходити з позиції багаторівневості, виділяючи інтелектуальний потенціал суспільства, території, організації, людини, тому що кожен з представлених рівнів має властиві лише йому особливості формування, розвитку, використання. Причому, будь-який рівень інтелектуального потенціалу залежить від стану і динаміки компонент не тільки даного, а й інших рівнів, тобто характерно постійне «перетікання» рівнів один в одного, що в свою чергу ускладнює вирішення питання про компонентах потенціалу інтелекту.

Таким чином, інтелектуалізація персоналу інноваційного підприємства в процесі управління схильна до впливу складного впливу чинників екзогенного та ендогенного походження. У процесі управління необхідна оцінка сукупного



факторного впливу з метою нейтралізації, ослаблення або посилення його впливу на необхідну траєкторію динаміки інтелектуального потенціалу персоналу у відтворювальному процесі.

Для підвищення ефективності управління розвитком інтелектуалізації персоналу необхідне розуміння характеру динаміки інтелектуального потенціалу персоналу в інноваційному процесі, обумовленого факторним впливом.

Спираючись на практичний досвід, можна стверджувати, що інтелектуальний потенціал персоналу нарощується особливо швидкими темпами на початкових стадіях інноваційного процесу, потім зростання сповільнюється, рівень інтелектуального потенціалу стабілізується.

Висновки.

Управління розвитком інтелектуалізації персоналу для інноваційних підприємств стає неминучою необхідністю, обумовлюючи інноваційну активність підприємства і його конкурентоспроможність на основі забезпечення необхідного відтворювального рівня інтелектуальних можливостей персоналу, розвитку його інноваційної компетенції. Отже, інноваційне підприємство має розглядати управління розвитком інтелектуалізації персоналу як постійний стратегічний пріоритет в управлінні персоналом і як умову досягнення високих економічних показників. Причому, сучасні господарюючі суб'єкти вже сьогодні стикаються з проблемою вдосконалення організації управління розвитком інтелектуалізації персоналу, орієнтованого на інноваційний результат.

Сукупним результатом досліджень теоретичного характеру є доповнення сучасної теорії управління персоналом новими елементами, що розвивають її на основі сучасних тенденцій теорії інновацій, інноваційних підприємств, компаній, що розкривають істотні залежності стійкого характеру, визначаючих зміст, логіку і механізм вирішення проблем управління розвитком інтелектуалізації персоналу інноваційних підприємств.

Література:

1. Антипова, О. И., Сыротюк С. Д. Повышение интеллектуального потенциала организации за счет управления компетентностью персонала / О. И. Антипова, С. Д. Сыротюк // Вектор науки ТГУ. 2012. №1 (19). – С. 107–112.
2. Ахтямов М.К., Кузнецова Н.А., Саакова Л.В. Интеллектуализация предпринимательства как объективная закономерность развития экономики знаний // Российское предпринимательство. — 2011. — № 4 Вып. 2 (182). — С. 16-24.
3. Бережнов Г.В. Интеллектуализация деятельности предприятия // Креативная экономика. - 2007. - № 2 (2). - С. 84-91.
4. Мартынов, А. Ф. Воспроизводство интеллектуального потенциала: оценка, моделирование, методология управления: дис. ... д-ра экон. наук. : 08.00.05 / Мартынов Анатолий Федорович. – М., 2008. – 306с.
5. Спивак, В. А. Корпоративная культура / В. А. Спивак. – СПб.: Питер, 2001. – 352 с.



6. Спивак, В. А. Развивающее управление персоналом / В. А. Спивак. – СПб: Изд. Дом «Нева», 2004. – 440 с.

7. Цыганов В.В., Бородин В.А., Шишкин Г.Б. Интеллектуальное предприятие: механизмы овладения капиталом и властью (теория и практика управления эволюцией предприятия). – М.: Университетская книга, 2004. – С. 24-26

8. Хаврова К.С. Методичне забезпечення інтелектуалізації діяльності в умовах соціально-економічного розвитку / К.С.Хаврова // [Електронний ресурс]: Режим доступу http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2016_6_27

References:

1. Antipova, O. I., Syrotyuk S. D. (2012) *Povysheniye intellektualnogo potentsiala organizatsii za schet upravleniya kompetentnost'yu personala* [Enhancing the intellectual potential of an organization through managing personnel competence] *Vektor nauki TGU. Russian:1* (19), 107–112.

2. Akhtiamov, M.K., Kuznetsova, N.A. & Saakova L.V. (2011) *Yntellektualyzatsiya predprynimatelstva kak ob'ektyvnaia zakonmernost razvytyia ekonomiky znanyi* [Intellectualization of entrepreneurship as an objective law of the development of the knowledge economy] *Russian Entrepreneurship, Russian:4*, 2 (182), 16-24

3. Berezhnov, H.V. (2007)/ *Yntellektualyzatsiya deiatelnosti predpriyatiya* [Intellectualization of enterprise activities] *Creative economics, Russian: 2* (2), 84-91.

4. Martynov, A. F. (2008) *Vosproizvodstvo intellektualnogo potentsiala: otsenka, modelirovaniye, metodologiya upravleniya: dis. ... d-ra ekon. nauk. : 08.00.05* [Reproduction of intellectual potential: assessment, modeling, management methodology,] in Russian

5. Spivak, V. A. (2001) *Korporativnaya kul'tura* [Corporate culture] *SPb. : Peter, in Russian*, 352

6. Spivak, V. A. *Razvivayushcheye upravleniye personalom* [Developmental personnel management], *SPB: Ed. House "Neva", in Russian*, 440

7. Tsyhanov, V.V., Borodyn, V.A. & Shyshkyn, H.B. (2004) *Intellectual enterprise: mechanisms for mastering capital and power (theory and practice of managing the evolution of an enterprise)– М.: Unyversytetskaia knyha, Russian:24-26*

8. Khavrova, K.S. (2016) *Metodychne zabezpechennia intelektualizatsii diialnosti v umovakh sotsialno-ekonomichnoho rozvytku* [Methods of protection of intellectual property in the minds of socially-economical development]. Retrieved from ftp: http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2016_6_27

Abstract: the paper substantiates the specifics of the economic nature of the intellectualization of personnel as an object of management, its conditionality to the mutually reinforcing levels (individual and collective) of the intellectual potential of personnel, passive and active forms of its state in relation to the innovation process. The non-standard factorial influence in the subject area of research, which is associated with the special importance of the role of its factor component that forms the intellectual level of employees, is transformed into the level of intellectual capabilities of the workforce in the innovation sphere.

Key words: management efficiency; innovative development; staff intellectualization, staff intellectual potential.