

Котюк // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 9. – С. 114 – 122.

4. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятий / Е. В. Маслов – М. : ИНФРА-М, 1998.

5. Иванцевич Дж. М., Лобанов А. А. Человеческие ресурсы управления / Дж. М. Иванцевич – М. : Дело, 1993.

6. Егоршин А. П. Управление персоналом: Учебник для вузов / А. П. Егоршин. – 6-е изд., доп. и перераб. – Н. Новгород : НИМБ, 2007.

7. Петрович Й. М. Економіка підприємства: Підручник / Й. М. Петрович. – 2-ге вид., виправл. – Львів : “Магнолія плюс”, видавець СПД ФО В. М. Піча. – 2006.

Надійшла 02.10.2009

УДК 658.5

Р. Ф. ГАЙДАЙ

Автомобільно-дорожній інститут ДВНЗ «ДонНТУ»,

ОЦІНКА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА З ВРАХУВАННЯМ ЙОГО СУТНІСНОГО ЗМІСТУ

Визначено роль інтелектуального потенціалу підприємства як рушійної сили інноваційної активності господарюючого суб'єкта. Підкреслено важливість систематичної оцінки інтелектуального потенціалу підприємства. Зазначено, що підходи до оцінки інтелектуального потенціалу підприємства повинні спиратись на еволюцію уявлень відносно потенціалу підприємства. Розглянуто підходи до оцінки інтелектуального потенціалу, що мають місце в науковій економічній літературі, з погляду їхньої узгодженості із змістом економічної категорії інтелектуального потенціалу підприємства.

Certainly role of intellectual potential of enterprise as motive force of innovative activity of being in charge subject. Underline importance of systematic estimation of intellectual potential of enterprise. It is marked that going near the estimation of intellectual potential of enterprise must lean against the evolution of presentations in relation to potential of enterprise. Going is considered near the estimation of intellectual potential, that take place in scientific economic literature, from point of their coordination with maintenance of economic category of intellectual potential of enterprise.

Ключові слова: потенціал, інтелектуальний потенціал, інноваційна активність.

Постановка проблеми. Переважна частка сучасних дослідників-економістів підкреслює неспинно зростаючу роль інтелектуальних ресурсів у забезпеченні інноваційної активності підприємств, його соціальному розвитку, що є нагальною проблемою трансформаційних змін у країні в напрямках постіндустріалізації та глобалізації вітчизняної економіки. За умов постійного пошуку джерел підвищення конкурентоспроможності підприємства інноваційна діяльність, в основі якої є використання знань, ідей, інформації, можливостей організації, виступає найбільш очевидним підтвердженням необхідності нарощування інтелектуального потенціалу. Інтелектуальний потенціал підприємства, як кількісна характеристика результативності використання інтелектуальних чинників, потребує систематичного оцінювання для реалізації практичних задач управлінської діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В останній час достатньо велика кількість дослідників звертає увагу на розв'язання різних задач у сфері інтелектуальних ресурсів виробництва. Такими науковцями, як А. Чухно, С. Вовканич, Б. Данилишин, В. Куценко, О. Бутнік-Сіверський, Ю. Гава, Б. Мільнер й ін. здійснюється дослідження впливу інтелектуальних ресурсів на ефективність економіки на макро- й мікрорівнях.

Сутнісний аналіз інтелектуального капіталу і інтелектуального потенціалу спостерігається в публікаціях О. Кендюхова, О. Гапоненко, І. Багрової., Ю. Гави й ін. Методологічні принципи оцінки інтелектуального потенціалу підприємства пропонуються в працях П. Бубенко, Г. Лебедника, Т. Теплової. Проте методологія оцінки інтелектуального потенціалу підприємства залишається розробленою у недостатній мірі.

Мета статті. Метою даної статті є дослідження підходів щодо оцінки інтелектуального потенціалу підприємства з врахуванням сутнісного змісту останнього. Відповідно з зазначеною метою передбачається розв'язання наступних задач:

- 1) зіставлення категорії інтелектуального потенціалу підприємства із категоріями „інтелектуальні ресурси”, „інтелектуальний капітал”;
- 2) узагальнення існуючих у наукових джерелах підходів до оцінки інтелектуального потенціалу;
- 3) обґрунтування підходу, що у найбільшій мірі відповідає сутнісному змісту інтелектуального потенціалу і завданням управління ним.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах побудови сучасної економіки знань діяльність підприємств багато в яких аспектах полягає у постійному створенні і впровадженні нововведень. Швидке перетворення задумок, ідей у продукт, технологічні, ринкові інновації надає змогу підвищувати конкурентоспроможність продукції і підприємства, отримувати більш високі прибутки і, врешті-решт, більш ефективно вирішувати проблеми соціально-економічного розвитку підприємств. Джерелом створення

інновацій виступає творча, розумова праця людини, її здатність до пошуку, переосмислення способів задоволення власних потреб. Отже, інноваційний розвиток підприємства знаходиться у тісній залежності від його інтелектуального потенціалу, а також від об'єктивно-суб'єктивних можливостей його використання.

Основою інноваційної активності виступають знання, інтелектуальні, інформаційні ресурси. Засновники теорії інтелектуального капіталу – Т. Стюарт [1], Л. Едвінсон і М. Мелоун [2], Е. Брукінг [3] – у своїх працях стверджують, що традиційні виробничі фактори за умов постіндустріальної економіки не дають належної віддачі без уведення у виробництво інтелектуальних ресурсів – знань, кваліфікації, компетенції співробітників, програмних продуктів, ліцензій, патентів, ноу-хау, технологій ведення бізнесу й так далі. Як зазначає Т. Сакайя, „... ми вступаємо у новий етап цивілізації, на якому рушійною силою є цінності, створені знаннями” [4]. Водночас у вітчизняній практиці господарювання сприйняття подібних положень більш суперечливе. Як відзначає О. Кендюхов, «сприйняття витрат на НДДКР на багатьох вітчизняних підприємствах як поточних витрат, що мають обов'язковий, але допоміжний характер, психологічно звужує межі нагромадження і використання інтелектуального капіталу» [5, с. 113]. Отже, сучасні вітчизняні господарюючі суб'єкти ще знаходяться на межі прийняття принципів нової економіки знань.

Визначимо зв'язок між ключовими поняттями – інтелектуальні ресурси, інтелектуальний капітал, інтелектуальний потенціал. Інтелектуальні ресурси, за аналогією до класичного визначення категорії „ресурси”, – це наявні у окремої людини або організації запаси у вигляді знань (загальних, спеціальних, виключних), накопиченого досвіду, зв'язків, засобів і мереж комунікації, інформаційних технологій, які можуть бути використані як джерела засобів і доходів. По суті – це позначення наявних у організації засобів для утворення інтелектуального капіталу – у їхньому сутнісному описі, за природою походження. Інтелектуальний капітал уявляє собою вартість, уведена у виробничий процес з метою створення додаткової вартості. Тобто в даному контексті мова йде про набуття ресурсами властивості джерела створення нової вартості. Отже, інтелектуальний капітал – економічна категорія, що характеризує якісний стан інтелектуальних ресурсів суб'єкта господарювання як джерела створення нової вартості. Нарешті, під інтелектуальним потенціалом підприємства, на наш погляд, слід розуміти кількісну характеристику результативності інтелектуального капіталу, або максимально можливий результат використання наявного інтелектуального капіталу за збігом сприятливих умов середовища.

Для цілей формування різноманітних прогнозів, планів стратегічного розвитку, розробки програм економічного і соціального розвитку підприємства необхідно мати своєчасну об'єктивну інформацію стосовно можливостей підприємства у досягненні тих або інших результатів. Проблема оцінки інтелектуального потенціалу підприємства виникає внаслідок існування низки теоретичних і практичних запитань:

- 1) оцінка майна підприємства в процесі його приватизації (корпоратизації);
- 2) оцінка (переоцінка) активів підприємства з метою уточнення поточної вартості матеріальної і нематеріальної ресурсної бази господарювання;
- 3) включення інтелектуальних активів до статутного фонду утворюваних підприємств;
- 4) відчуження інтелектуальних активів (зміна власників);
- 5) розрахунок збитків підприємства у випадку виникнення прецедентів порушення прав щодо використання інтелектуальних ресурсів і інше.

Результат управлінських зусиль у напрямку інтелектуального потенціалу підприємства має простежуватись як за критеріями економічної ефективності, так і за показниками розвитку людських ресурсів, задоволення споживачів, повноти використання інформаційних технологій, а також непрямими індикаторами – ринковою вартістю компанії, вартістю продуктів фірми, розвитком інфраструктурних галузей. На нашу думку, категорія інтелектуального потенціалу повинна розкриватись з врахуванням трьох основних аспектів.

1. По-перше, інтелектуальний потенціал, як і будь-який інший потенціал економічної системи, ґрунтується на відповідному ресурсному забезпеченні. Як і у випадку, наприклад, потенціалу виробничих фондів, який охоплює певний техніко-технологічний базис виробництва у вигляді устаткування, конкретних машин, автоматизованих ліній тощо, інтелектуальний потенціал можна розкрити за складом знань-інформаційних ресурсів, залучених у процес генерування нових ідей.

2. По-друге, інтелектуальний потенціал підприємства повинен розглядатись як „система факторів... що забезпечують досягнення мети виробництва” [6, с. 8]. З даного положення випливає, що рівень розвинення інтелектуального потенціалу має досліджуватись опосередковано через низку непрямих індикаторів розвитку виробничої структури, а також викриття резервів використання інтелектуального капіталу.

3. По-третє, інтелектуальний потенціал має забезпечувати можливості подальшого розвинення організації у майбутньому. Це може виявлятися як у розвитку ресурсів підприємства у майбутньому, так і у зростанні ефективності їхнього використання. Спираючись на названі нами вище аспекти, розкрити структуру поняття „інтелектуальний потенціал підприємства” можливо за допомогою рис. 1.

Аналіз методичних підходів до оцінки економічного потенціалу підприємства [6 – 8] дозволяє

виділити основні підходи, застосовувані для оцінки.

Витратний підхід передбачає визначення інтелектуального потенціалу шляхом підсумовування витрат на створення і використання його компонентів. С погляду структури інтелектуального потенціалу підприємства витратний підхід має недосконалість, оскільки враховує лише минулі витрати на створення інтелектуальних факторів, втілених в складовій під позначенням «інтелектуальний капітал». Резерви і можливості розвитку залишаються неоціненими, що знижує кінцевий результат оцінки.

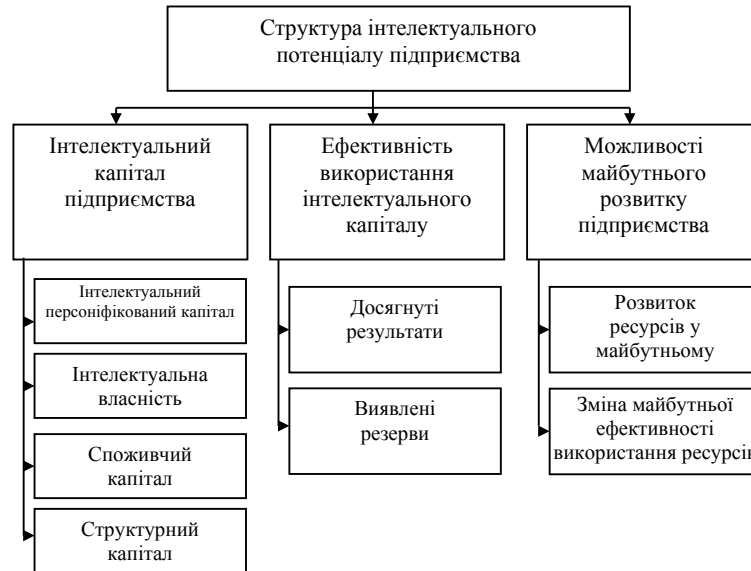


Рис. 1. Структура інтелектуального потенціалу підприємства

Дохідний підхід у своїй основі містить прогнозування величини очікуваних чистих результатів використання інтелектуального капіталу підприємства, скоригованих з врахуванням фактору часу.

На наш погляд, основним недоліком доходного підходу є практична ускладненість виділення частини сукупного результату, створюваного безпосередньо інтелектуальним фактором. Подібна оцінка теоретично можлива лише при зафіксованих в часі факторах виробництва у вигляді фізичного капіталу, спожитих трудових і матеріальних ресурсах, що на практиці фактично неможливо.

Порівняльний (ринковий) підхід передбачає зіставлення критеріїв інтелектуального потенціалу підприємства з відповідними показниками інших підприємств, у тому числі таких, що вже підлягали оцінці. На нашу думку, зазначений підхід у найбільш повній мірі враховує розглянуті складові інтелектуального потенціалу підприємства і надає можливість розробки достатньо неускладнених практичних методів оцінки. Практична реалізація методів оцінювання інтелектуального потенціалу підприємства потребує експертного визначення критеріїв інтелектуального потенціалу підприємства, створення шкали оцінки його рівня відповідно до управлінських задач, збору однотипних даних по порівнюваних об'єктах.

Систематична оцінка інтелектуального потенціалу підприємства, реалізація задач управлінських відповідно до моніторингу його поточного рівня дозволять менеджменту підприємства більш зважено і обгрунтовано планувати і реалізувати творчу інноваційну діяльність.

Висновки та перспективи подальших розробок. Розробка практичних методів оцінки інтелектуального потенціалу підприємства повинна, на наш погляд, базуватись на врахуванні, з одного боку, структури економічної категорії „інтелектуальний потенціал підприємства”, а з другого – задач управління інтелектуальними ресурсами на всіх рівнях менеджменту. Зазначеним умовам, на наш погляд, у найбільшій мірі відповідає порівняльний підхід оцінки.

Література

1. Stewart T. A. Intellectual capital: the new wealth of organizations. – New York: Doubleday Currency, 1997.
2. Edvinson L., Malone M. S. Intellectual Capital. Realizing Your Company's True Value by Finding It's Hidden Brainpower. N.Y., "Harper Business", 1997.
3. Брукінг Э. Интеллектуальный капитал: ключ к успеху в новом тысячелетии. – СПб.: Питер, 2001.
4. Сакайя Т. Стоимость, создаваемая знаниями, или история будущего // Новая индустриальная волна на Западе: Антология / Под ред. В. Л. Иноземцева. – М.: Академия, 1999. – 451 с.
5. Кендюхов О. В. Интеллектуальный капитал предприятия: методология формирования механизма управления. Монография. – Донецьк, ДонУЕП, 2006. – 307 с.

6. Федонін О. С., Рєпіна І. М., Олексюк О. І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2006. – 316 с.

7. Экономический потенциал административных и производственных систем: Монография / Под общ. ред. О. Ф. Балацкого. – Сумы: ИТД „Университетская книга“, 2006. – 973 с.

8. Сосненко Л. С. Анализ экономического потенциала действующего предприятия. – М.: „Издательский дом „Экономическая литература“, 2004. – 208 с.

Надійшла 16.09.2009

УДК 331.12

О. М. БАКСАЛОВА

Хмельницький національний університет

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В статті досліджено особливості системи мотивації праці. Проведена порівняльна характеристика основних мотивів діяльності працівників українських та західних підприємств. Встановлено основні складові ефективної системи мотивації праці на підприємстві.

In the article investigational features of the system of motivation of labour. Comparative description of basic reasons of activity of workers of the Ukrainian and western enterprises is conducted.

Ключові слова: ресурси, мотивація, персонал, підприємство.

Актуальність. На сучасному етапі розвитку економіки України основним ресурсом підприємства стає персонал. Мотивація виступає головним елементом активізації людського фактору, який не тільки створює матеріальні передумови виробництва, але і забезпечує їх ефективне використання.

Ні одна система управління не функціонуватиме досконало, якщо в масштабі країни, регіону або окремого підприємства не буде розроблено ефективну систему мотивації праці персоналу, яка б спонукала кожного працювати продуктивно для досягнення особистісних цілей та цілей підприємства.

Постановка проблеми. Процес мотивації широко висвітлено в працях зарубіжних авторів: Б. Адамса, В. Бовикіна, І. Дмитрієва, С. Башкатової, В. Вилонаса, Ю. Грибіна, І. Загородньої, Б. Карлоффа, М. Круглова, Л. Латишева [3].

У наукових колах України питання мотивації праці знайшли своє висвітлення в роботах О. В. Толстікової, В. Гриньової, М. Дороніної, Н. Дишлюк, Є. Глухачова, Г. Назарової, А. Колота, О. Куценка, С. Лисенка, В. Дружиніної, О. Ястремської [5].

Однак низка завдань теоретико-методичного обґрунтування, розробки, формування та розвитку, практичні аспекти застосування системи мотивації персоналу не одержали свого остаточного визначення.

Таким чином, незважаючи на багатотомові науково-методичні корені, досі немає такої системи мотивації праці, яка б відповідала сучасним вимогам науки та практики господарювання. Розв'язанню цієї проблеми і присвячене дане дослідження.

Виклад основного матеріалу. Система мотивації праці персоналу є цілісним, взаємопов'язаним і взаємообумовленим організмом, джерелом життєздатності якого є узгодження різних інтересів найманих працівників та власників. Тобто, якщо вони мають спільні інтереси, то система життєздатна. Якщо спільних інтересів на підприємстві не існує, то система втрачає здатність до саморегуляції, стає неефективною.

Для формування ефективної системи мотивації праці необхідний ряд передумов: чітке формулювання принципів мотивації праці, що відображають об'єктивні закономірності розвитку підприємства і взаємовідносини між суб'єктами і об'єктами управління; якісно сформовані цілі підприємства, що сприймаються працівником як засіб задоволення його потреб; достатність фінансових ресурсів для надання винагород; професійно-підготовлені вищі менеджери, здатні виявляти потреби персоналу, оцінювати їх та створювати ефективну систему стимулювання праці.

Рисами системи мотивації праці є: сприяння формуванню та досягненню суспільно значущих цілей підприємства і завдяки цьому підтримання рівноваги між економічними цілями та суспільною відповідальністю підприємства; орієнтація на створення системи економічних стимулів до праці, тобто рівня, диференціації, структури та динаміки витрат на персонал; поступовий перехід від авторитарного до демократичного стилю управління; виконання функції комунікації між керівництвом і власником підприємства та її працівниками щодо створення і підтримки взаємного порозуміння.

За В. М. Гриньовою; система мотивації існує незалежно від соціально-економічних формацій, параметри її є сталими і групуються за ознаками мотивів – матеріального, соціального, статутного, духовно-інтелектуального або соціального, колективістського, процесуального та самореалізації [2, с. 55 – 56]. На думку автора, система мотивації є динамічною, її складові постійно змінюються під впливом внутрішніх і зовнішніх факторів.

Дороніна М. С. визначає систему мотивації як все те, що підштовхує працівників компанії до