

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНО-СПРЯМОВАНИЙ ПЕРСОНАЛ ЯК ПЕРШООСНОВА ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НАЦІОНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Формування та здійснення конкурентної політики національних підприємств в умовах сьогодення, на передній план висуває пошук зовнішніх і внутрішніх конкурентних переваг. Зовнішня конкурентна перевага підприємства, переважно завжди закладена в унікальності продукту чи послуги, здатності їх модифікації та створення нових концептів, ціні придбання та вартості обслуговування (утилізації) для споживача тощо. Ефективність зовнішніх конкурентних переваг, насамперед залежить від динаміки розвитку внутрішніх конкурентних переваг підприємства, які є генеруючими та визначальними.

Якщо, найвагомішими внутрішніми конкурентними перевагами підприємств в індустріальну добу розвитку були ресурси матеріального характеру, то в постіндустріальних економіках такими ключовими ресурсами стали технології, інформація та знання. Але прогрес людства є невіддільним, і якщо, ще недавно відбувалось перенесення акцентів від «інформації» до «знання», від «інформаційної економіки» до «економіки знань», то останніми роками все гучніше мовиться вже не так про «інформаційне суспільство» як про «інтелектуальне суспільство».

Отже, в контексті інтелектуалізації економіки розвиток систем менеджменту персоналу передбачає формування моделі становлення та розвитку нового типу фахівців, спеціалістів та менеджерів, а саме спрямованих на інтелектуальний розвиток, вдосконалення та креативність. Власне, інтелектуально зростаючий персонал підприємства і має стати тією визначальною внутрішньою конкурентною перевагою, яка забезпечить конкурентоспроможність національних підприємств на зламі тисячоліть.

З огляду на важливість мети, перед системою менеджменту підприємств постає надважливе завдання – забезпечити належні умови щодо залучення і розвитку інтелектуально здатного персоналу, розкриття його інтелектуального потенціалу й трансформації в інтелектуальний капітал. Проте, вже тепер, в багатьох сучасних українських підприємствах як прибуткових так і не надто, працюють спеціалісти, які є прекрасними виконавцями, віртуозами власної професії та фаху, але за своєю внутрішньою сутністю вони не проявляють ніякої ініціативи, або проявляють помірковану чи неправильну ініціативу. Вони не хочуть і не зацікавлені розкривати сповна свій інтелектуальний потенціал, їм достатньо виконувати свої професійні й функційні обов'язки на власному робочому місці.

Тут безумовно, важливе місце займають фактори фінансово-економічного стану суб'єктів господарювання, у яких працюють інтелектуально обдаровані працівники і те на скільки вони вмотивовані до активізування своєї праці. І, якщо в організації працівники працюють переважно для себе, тобто для власного добробуту, а таких переважна більшість, то і їх діяльність та характер їхньої інтелектуальної ініціативності потрібно розглядати виключно через призму матеріальної винагороди. Водночас, пояснювати все цією причиною, буде не правильно.

Як не парадоксально, але однією з суттєвих причин інтелектуальної байдужості (безініціативності) є недоліки в існуючій системі управління, у надмірному адмініструванні та перевантаженні персоналу інструктивними, регламентними, звітно-контролюючими порядками, документарними неістотними фактами тощо. Однак, у кожній організації є група людей, які, крім високого фахового, професійного знання, мають також глибоке розуміння, що таке людина, звідки береться її гідність, які права вона має, які завдання зобов'язана виконувати, що таке регламентні порядки та правовідносини, як повинно бути. Саме такі працівники підсвідомо чинять опір проти бюрократичних систем, в знак протесту не розкривають свій інтелектуальний

потенціал і прагнуть утвердити власне бачення процесів, нехай і не в усьому визначених та обґрунтованих для них самих.

Низка видатних дослідників з проблематики менеджменту та психології, зауважували, що серед принципів і «непокірних» до забюрократизованих порядків працівників, є чимало талановитих й інтелектуоздатних. Водночас, за умов економічних і соціальних криз вони страждають гостріше від інших та вимагають до себе значнішої уваги.

В чинній моделі національної економіки джерелом збагачення олігархів та більшості власників підприємств є не передові технології чи інноваційна продукція, а дешева робоча сила. Власне, коли високий інтелектуальний рівень працівників практично в усіх секторах української економіки, не забезпечується адекватною мірою не просто гідної їх винагороди та мотивації, але і можливістю реалізувати себе, то частина найбільш обдарованих фахівців працює в пасивному режимі або шукає можливості виїзду за межі країни.

Тому, масштабна загроза втрати внутрішньо національного ринку збуту вітчизняним підприємницьким середовищем і, як наслідок масове банкрутство підприємств, мають бути викликом щодо формування нової стратегії конкурентоспроможності підприємств на засадах зростання вартості робочої сили та розкриття інтелектуального потенціалу персоналу. Пошук, сприяння становленню і розвитку інтелектуально обдарованих працівників повинно стати ключовим завданням в системі управління персоналом підприємств, в умовах сьогодення, та охоплювати два основні рівні: організаційний та особистісний.

На організаційному рівні є залучення інтелектуальних ресурсів для формування інтелектуального та інноваційного потенціалу, підвищення у структурі активів підприємства питомої ваги інтелектуального капіталу і плекання управлінської еліти для системи менеджменту. На особистісному рівні, метою системи управління персоналом організації, має стати розвиток персоналу за такими напрямками: індивідуальний (особистісне інтелектуальне зростання та актуалізація лідерського потенціалу), комунікативний (розширення поведінкового спілкування та внутрішній трансфер інтелектуальних надбань і знань), інтелектуальний (розвиток і нагромадження інтелектуальних здібностей), творчо-пошуковий (розвиток творчих здібностей та інтелектуальної активності й ініціативності) та мотиваційний (формування мотивації до наукової, управлінської та інтелектуальної діяльності).

Рівночасно, важливою ознакою інтелектуальних ресурсів і знань є їх здатність реалізуватися за допомогою основних функцій власності: володіння, використання та розпорядження. Єдність зазначених функцій забезпечується на основі взаємодії економічних, правових і динамічних аспектів.

Ефективність використання інтелектуальних ресурсів визначається інтелектуальною активністю та ініціативністю його носіїв (індивідів), які реалізуються під впливом ключових факторів, а саме часу та розвитку. Ці фактори є передумовою, основним аргументом інтелектуалізації систем менеджменту.

Нерозривний взаємозв'язок створення (формування) інтелектуального капіталу (продукту) і його використання (трансферу капіталу та знань), підприємств та носіїв інтелекту (людини) або інших підприємств продуцентів інтелектуального капіталу визначає необхідність прямого узгодження економічної поведінки господарюючих (економічних) суб'єктів у виробництві, споживанні, трансфері та комерціалізації інтелектуального продукту. Такий підхід, передбачає розроблення концептуальної моделі такого взаємозв'язку.

У цьому контексті, важливим є забезпечення пріоритету носія (окремих працівників) інтелекту в таких сферах його взаємодії з підприємством, як, наприклад:

- ✚ пропорційний розподіл та визнання прав власності на інтелектуальний капітал створений у межах підприємства;
- ✚ розподіл витрат на створення інтелектуального капіталу між підприємством та інтелектуалом;
- ✚ формування середовища та умов розвитку інтелектуального потенціалу, визначення умов застосування та трансферу інтелектуального продукту;
- ✚ розподіл прибутку від результатів інтелектуальної діяльності.