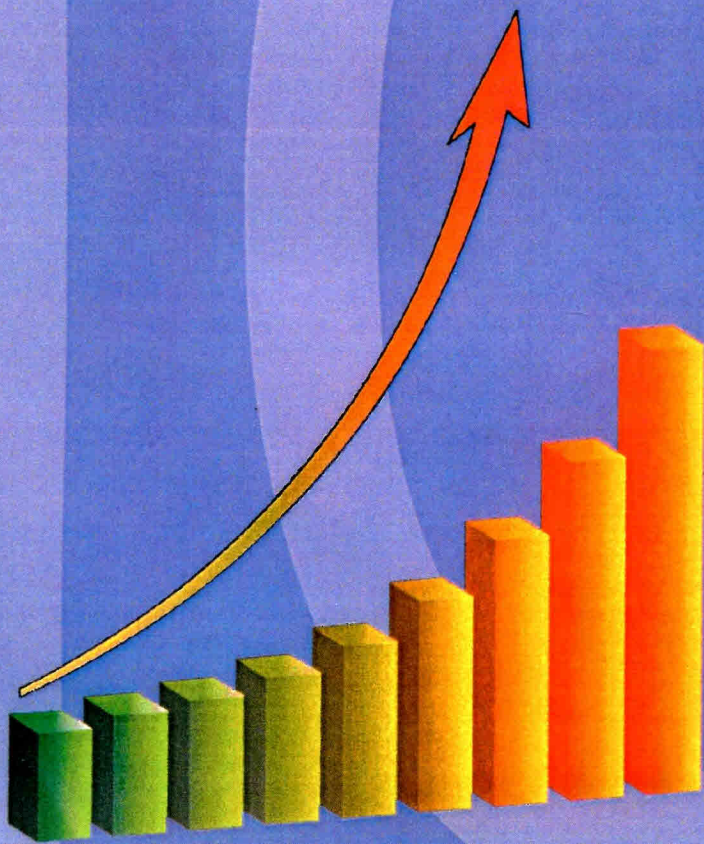


65.011
К44

С.Я. Кісь

ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ: ДОЦІЛЬНІСТЬ, УМОВИ, ТЕХНОЛОГІЇ



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**Івано-Франківський національний технічний університет
нафти і газу**

С. Я. Кісь

**ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ
ПІДПРИЄМСТВ: ДОЦІЛЬНІСТЬ, УМОВИ,
ТЕХНОЛОГІЇ**

МОНОГРАФІЯ

**Івано-Франківськ
2015**

МВ 02070855-10334-2015

УДК 005.336.4

ББК 65.011.15

К 44

Рецензенти:

Данилюк М. О. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки підприємства Івано-Франківського національного університету нафти і газу (м. Івано-Франківськ)

Другов О. О. – доктор економічних наук, професор, проректор з навчально-виховної роботи та міжнародного співробітництва ДВНЗ «Університет банківської справи» (м. Львів)

Колбушкін Ю. П. – доктор економічних наук, начальник департаменту економічного планування та бюджетних розрахунків НАК «Нафтогаз України» (м. Київ)

*Рекомендовано вченою радою Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу
(протокол № 11/558 від 3 грудня 2015 року).*

Кісь С. Я.

К 44 Інтелектуалізація діяльності підприємств: доцільність, умови, технології: монографія / за ред. проф. В. П. Петренка – Івано-Франківськ: ІФНТУНГ, 2015. – 268 с.
ISBN 978-966-694-259-6

Досліджено теоретико-методологічні аспекти удосконалення господарської діяльності підприємств на засадах інтелектуалізації, зміст яких передбачає обґрунтування доцільності та передумов, а також застосування методів, технологій та моделей, спрямованих на використання людського інтелекту як головного фактора результативного та ефективного господарювання.

Персонал, з акцентом на його управлінську частину запропоновано розглядати в якості основи формування рівня інтелектуалізації діяльності підприємства. Автором доведено, що результати господарської діяльності – це наслідок зростання (зниження) частки інтелекту в реалізації бізнес-процесів. Авторський підхід до визначення рівня інтелектуалізації діяльності підприємства, в тому числі за результатами графоаналітичного моделювання дає змогу виявляти необхідність та напрямки застосування заходів, спрямованих на його зростання.

Книга буде корисною як науковцям, магістрам, студентам, так і практикуючим управлінням в будь-якій сфері життєдіяльності суспільства.

ISBN 978-966-694-259-6

© Кісь С. Я., 2015

© ІФНТУНГ

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	4
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЇ	
1.1 Явище інтелектуалізації в діяльності соціально-економічних систем	7
1.2 Ідентифікація основних проблем інтелектуалізації розвитку соціально-економічних систем	24
1.3 Інтелектуальний розвиток суспільства як передумова інтелектуалізації діяльності підприємств	39
1.4 Понятійно-категоріальний апарат інтелектуалізації діяльності підприємств	54
Висновки до розділу 1	71
РОЗДІЛ 2 ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРЕДУМОВ ТА ОЧІКУВАНИХ НАСЛІДКІВ ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ	
2.1 Інтелектуальні ресурси підприємства: основні визначення і поняття	74
2.2 Бізнес-процеси та людські ресурси підприємств як об'єкти інтелектуалізації	90
2.3 Інтенсифікація інтелектуальної активності персоналу як наслідок інтелектуалізації функцій і процесів управління	105
2.4 Детермінація залежності між результатами інтелектуалізації та діяльністю підприємств	120
Висновки до розділу 2	137
РОЗДІЛ 3 ТЕХНОЛОГІЇ, ІНСТРУМЕНТИ ТА МОДЕЛІ, ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ	
3.1 Методи, технології, інструменти та напрямки зростання інтелектуальної складової в діяльності підприємств	140
3.2 Розробка концептуальної структури збільшення частки інтелекту в системі менеджменту підприємства	157
3.3 Формування системи забезпечення підвищення рівня інтелектуального потенціалу персоналу підприємства	178
3.4 Графоаналітичне моделювання процесів інтелектуалізації діяльності підприємств	205
Висновки до розділу 3	224
ПІСЛЯМОВА	226
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	229

ПЕРЕДМОВА

«Інтелектуалізм все більш позначається на переважанні інтелектуальних цілей як у вузькому особистому, так і у широкому громадському вимірі».

Борис Санто

«Коли мені не вистачало грошей, я сідав думати, а не біг заробляти. Ідея – це найдорожчий товар на світі»

Стівен Пол Джобс

Наприкінці ХІХ століття ІНТЕЛЕКТ, який протягом тисячоліть був, продовжує залишатися сьогодні і, надіюсь, буде в майбутньому невід'ємною основою існування та поступального розвитку людської цивілізації, став її ключовою і критично важливою складовою. Саме з його допомогою людина встановлює цілі свого особистого, колективного і цивілізаційного розвитку, вишукує шляхи і засоби для їх досягнення, оцінює рівень успіхів чи невдач, вносить необхідні корективи і т. д., демонструючи свою здатність до існування у сучасному інтелектуалізованому соціумі, який вимагає від своїх членів здатності, вміння і готовності до інтелектуальної інтеграції та взаємодії.

В процесі становлення і розвитку економіки знань, інформаційної, інтелектуальної, когнітивної і т. п. економіки до наукового обігу ввійшли і активно використовуються такі поняття, як «інтелектуальний ресурс», «інтелектуальний потенціал», «інтелектуальний капітал», «інтелектуальна економіка», «інтелектуальна праця», «синтелектика», «інтелектуалізм», «інтелектокористування», «інтелектуалізація» тощо.

Автором монографії «Інтелектуалізація діяльності підприємств: доцільність, умови, технології» в процесі її підготовки було сформульовано важливе і актуальне завдання – огляд і аналіз теоретико-методологічних аспектів удосконалення господарської діяльності підприємств на засадах інтелектуалізації з метою демонстрації доцільності цього кроку, ідентифікації необхідних передумов, а також обґрунтування розробки інноваційних методів, моделей, технологій та інструментів використання людського інтелекту як головного фактору результативного та ефективного господарювання.

Саме такий підхід дозволив автору запропонувати своє бачення і шляхи вирішення наукового завдання, яке було сформульовано рівно 10 років тому професором з Угорщини Б. Санто (Borisz Szanto) у доповіді на міжнародній конференції «Суспільство, засноване на знаннях: нові виклики науці і вченим» (Київ, 24-26 листопада 2005 р.) у вигляді пропозиції «... використовувати власний інтелект як каталізатор, запустити мотор інтелектуалізації, виробити технологію інтелектуалізації в інтересах підвищення інноваційної потужності».

Можу констатувати той факт, що серед низки публікацій відомих вітчизняних науковців на предмет інтелектуалізації суспільства і соціуму (Вовканич С. Й., Долішній М. І., Злупко С. М., Канигін Ю. М. та ін.), економіки і праці (Ажажа М. А., Грішнова О. А., Данилишин Б. М., Другов О. О. та ін.), освіти і науки (В. Д. Базилович, Д. І. Дзвінчук, Л. С. Шевченко), управління і менеджменту (Й. С. Ситник), підприємств, виробничих систем і виробництва (О. Б. Бутнік-Сіверський, Н. П. Тарнавська) тощо, ця робота вирізняється тим, що автором обґрунтовано цілу низку інноваційних рішень і рекомендацій, які спрямовані на уможливлення управління процесами інтелектуалізації.

Для прикладу, окрім традиційного об'єкту інтелектуалізації – людських ресурсів підприємств, автор інтерпретує в цій якості і всі бізнес-процеси, включаючи такі, як управління і менеджмент. При цьому, інтелектуальну активність людських ресурсів і, в першу чергу, їх управлінської складової ним запропоновано розглядати в якості основи формування необхідного рівня інтелектуалізації діяльності сучасного підприємства. В дослідженні також доведено, що результати господарської діяльності підприємства є наслідком зростання/зниження участі інтелекту його людських ресурсів в реалізації доручених їм бізнес-процесів. Заслужують також на увагу пропозиції автора щодо визначення і оцінювання рівня інтелектуалізації діяльності підприємств за результатами оригінальної графоаналітичної моделі і відповідної методики, які дозволяють ідентифікувати і детермінувати необхідність та напрямки управлінських впливів, спрямованих на зростання як рівня інтелектуалізації, так і досягнутих завдяки цьому результатів діяльності.

Всі висновки і рекомендації монографії доказують, що належне використання ІНТЕЛЕКТУ будь-якої людини в рамках підприємства націлює її на досягнення успіху за умови створення його керівництвом відповідного інтелектуального середовища, інтелектуальної інтеграції і взаємодії, які спрямовують діяльність кожного носія інтелекту в правильному і потрібному підприємству напрямку, допомагають йому усвідомлено встановити і ефективно досягнути свої особисті цілі та інтереси в рамках загальних цілей та інтересів підприємства з використанням як власного, так і оточуючого інтелекту за виключної умови, що «каталізатором» і «мотором» цього процесу виступатиме система управління і менеджменту.

Представлені автором теоретико-методологічні підходи повинні, без сумніву, перерости в подальше напрацювання інноваційних технологій, механізмів та інструментів з інтелектуалізованого управління інтелектуалізованими підприємствами, що за сьогоdnішнього стану української економіки є вкрай необхідним і життєво важливим.

Матеріали монографії будуть корисними як для широкого наукового загалу, так і для аспірантів, магістрів і студентів управлінсько-економічного напрямку. Окрім цього певний інтерес вони можуть викликати і у практикуючих управлінців в будь-якій сфері життєдіяльності нашого суспільства.

Доктор економічних наук,
професор

В.Петренко

РОЗДІЛ I

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЇ

1.1 Явище інтелектуалізації в діяльності соціально-економічних систем

Сучасні ринкові умови характеризуються необхідністю пошуку їх учасниками нових підходів до формування та реалізації своєї діяльності, яка б враховувала виклики, пов'язані з виходом на чільне місце інтелектуального фактора розвитку. Сьогодні, саме інтелектуальна складова здатна забезпечити економічне зростання, створити передумови для ефективного розвитку соціально-економічних систем (СЕС), які у вітчизняних наукових дослідженнях найчастіше пов'язують з певною територією, регіоном, а науковці, визначаючи їх суть, ведуть мову про регіональні суспільні системи як „...відкрите суспільне утворення, цілісність якого забезпечує просторово-часове поєднання діяльності, суспільних явищ, об'єктів, процесів та довілля” [1, с.27]. Узагальнюючи підходи українських вчених до визначення сутності та представлення різноманітних аспектів діяльності соціально-економічних систем, автор роботи [2, с.35] дійшов висновку, що будь-яка СЕС – це „...надскладна сукупність підсистем різного рівня і призначення, які є взаємозалежними і перебувають у постійній взаємодії, в результаті якої змінюються і оновлюються”. Розглядаючи в якості „підсистем різного рівня” виробничу, трудову, техніко-технологічну, освітню, наукову та інші підсистеми, які присутні на мікро-, мезо- та макрорівні, слід зробити висновок, що поняття „соціально-економічної системи” можна застосовувати для ідентифікації як держави, так і регіону, галузі, підприємства і, навіть, домогосподарства. Головною ознакою будь-якої СЕС, на думку автора роботи [2], слід вважати стан їх економічного, соціального і культурного розвитку, який залежить від того, якими матеріальними та людськими ресурсами володіє соціально-економічна система. При цьому, в умовах активізації явищ і

процесів, пов'язаних з формуванням нового типу економіки, заснованої на знаннях, вплив людського фактора, крім соціальної та культурної складової, все більше поширюється на економічний розвиток.

Відомий український вчений, засновник наукової школи з управління персоналом та економіки праці професор Колот А.М. в роботі зазначає, що економіка знань „...створює (у вигляді високотехнологічної продукції, висококваліфікованих послуг, наукової продукції) поширює і використовує знання для забезпечення свого зростання і підвищення конкурентоспроможності” [3, с. 4]. Розглядаючи економіку знань через призму реальних механізмів її впливу на соціально-економічний розвиток, науковець звертає увагу на те, що основою такої економіки є висококваліфіковані, інноваційно-орієнтовані працівники, прогресивні технології та високотехнологічна, наукомістка продукція. Такий підхід дає змогу зробити висновок про необхідність розглядати процеси розвитку знаннесвоорієнтованої економіки з позиції комплексності впливу факторів, які формують ефективність функціонування соціально-економічної системи.

Серед сучасних наукових досліджень, присвячених проблемам ефективного функціонування соціально-економічних систем переважають ті, автори яких акцентують особливу увагу на зростанні ролі людських ресурсів організаційних утворень, постійному вдосконаленні існуючих та використанні новітніх технологій і методів організації виробництва та управління, спрямованих на розвиток та використання інтелектуального фактора. Часто вживаними в літературі стали такі дефініції як „інтелектуальний капітал”, „інтелектуальна власність”, „інтелектуальні ресурси”, „інтелектуальний потенціал”, „інтелектуальна економіка”, „економіка знань”, „управління знаннями” та інші. Незважаючи на значну кількість наукових праць, які достатньо різнобічно вирішують питання функціонування соціально-економічних систем різного рівня в умовах нового типу економіки, заснованої на знаннях, вважаємо, що більша їх частина спрямована на теоретико-методологічне, понятійне та локально-практичне обґрунтування процесів, пов'язаних з домінуванням людського чинника в соціально-економічному розвитку організацій.

Зокрема, в ряді публікацій розкрито місце та роль інтелектуальної праці [4], продемонстровано особливості та характерні риси розвитку організаційних утворень в нових економічних умовах [5], акцентовано увагу на пріоритетному використанні їх інтелектуальних ресурсів для забезпечення економічного зростання [6]. Предметом активних наукових дискусій серед вітчизняних та зарубіжних науковців є питання, пов'язані з дослідженням категоріального апарату, який широко застосовується для характеристики ресурсного забезпечення та потенціалу діяльності соціально-економічних систем в нових умовах, які, все частіше в наукових джерелах іменуються умовами „економіки знань” або „економіки, заснованої на знаннях”. Поширені дефініції „інтелектуальний капітал”, „інтелектуальний потенціал”, „інтелектуальний ресурс” та інші не завжди однозначно трактуються в літературі. Досить часто представники наукових шкіл та напрямків по різному підходять до визначення не тільки їх суті, але й структури, основних ознак та характерних функцій [7, 8, 9, 10, 11]. Незважаючи на деяку неузгодженість понятійно-категоріального апарату, який характеризує процеси та явища знанневоорієнтованої економіки, вважаємо, що в основі формування її категорій знаходиться людина. Саме особливостями поведінки, характеристиками, наявними та прихованими можливостями індивіда зумовлена, на наш погляд, різнобічність трактування понять та необхідність розташування людини в центрі процесів функціонування соціально-економічних систем.

Підтвердження думки про пріоритетність людського фактора знаходимо у виданні „Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь”. У вступі автори зазначають, що „...саме інвестиції в людину є найефективнішим способом примноження капіталу”, а також наголошують, що „...формування людського капіталу, і ще більшою мірою, його ефективна реалізація потребують сучасних знарядь праці, засобів виробництва, інноваційних технологій та інфраструктури” [12, с.7]. Таку позицію авторитетних вчених можна вважати їх своєрідним звертанням до науковців, представників влади, громадськості, бізнесу направити всі свої зусилля на пошук теоретично обґрунтованих та практично

втілюваних підходів до активізації використання інтелектуальної складової у забезпеченні економічного зростання.

Розглядаючи теоретико-методологічні аспекти еволюції факторів соціально-економічного розвитку на сучасному етапі, автор [3, с. 4] звертає увагу на те, що „...ланцюг нового глобального феномена...”, який визначатиме прогрес СЕС буде мати вигляд: „...людина – нова економіка – конкурентні переваги – стійкий розвиток”. Розвиваючи думку авторитетного науковця, автор праці [13] обгрунтовано дійшов висновку про надзвичайно важливу роль людської складової інтелектуального потенціалу в розвитку національної економіки.

Не заперечуючи важливості та обгрунтованості згаданих, а також багатьох інших наукових досліджень, вважаємо за можливе припустити, що їх зміст тільки частково відображає динаміку процесів, які характерні для соціально-економічних систем будь-якого рівня в умовах економіки знань або інтелектуальної економіки. На наше переконання, потребують наукового супроводу з погляду виявлення причин, характеристики особливостей та прогнозування наслідків ті явища та процеси, які пов'язані з впливом знань, умінь, навичок, носієм яких є людина, на формування позитивних результатів діяльності соціально-економічних систем, до переліку яких цілком обгрунтовано можна віднести побудову ефективної системи матеріального та нематеріального виробництва, забезпечення сталого економічного розвитку СЕС.

З цього приводу слід звернути увагу на думку відомого власника імперії Microsoft Б. Гейтса. Акцентуючи увагу на загальній тенденції переходу менеджменту від контролю традиційних ресурсів до використання могутності знань, єдиним виробничим активом свого бізнесу він визначив людську яву. Всесвітньовідомий управлінець вважає, що прогрес пов'язаний з формуванням такого суспільства, де головним капіталом є не стільки люди, які багато знають, скільки люди, які здатні приносити нові ідеї, що реально перетворюють світ [14, с.15]. Наявність людських ресурсів, які здатні генерувати нові ідеї та максимально ефективно їх використовувати у найрізноманітніших напрямках діяльності будь-якої соціально-економічної системи є

вирішальним для досягнення останньою економічного зростання та конкурентоспроможності. Враховуючи те, що людина є носієм знань, досвіду та розумових здібностей, які переважна більшість вітчизняних та зарубіжних науковців схильні вважати такими, що частково відображають суть дефініції „інтелектуальний капітал”, слід зазначити її роль як вирішальної продуктивної сили в епоху економіки знань.

У зв'язку з таким посиленням і ускладненням ролі людини в розвитку соціально-економічної системи будь-якого рівня та виду діяльності ряд українських вчених вважають, що необхідно детально досліджувати процеси, пов'язані з формуванням, використанням, поширенням інтелектуальної складової діяльності СЕС, активно долучаючись до цих досліджень власними науковими розробками [2, 3, 6, 7, 8, 9, 12-22]. На наш погляд, інтелектуальний ресурс, який притаманний будь-якій соціально-економічній системі необхідно формувати, нагромаджувати, розвивати. Ефективному функціонуванню цих процесів в межах діяльності СЕС сприятиме явище інтелектуалізації, яке останнім часом отримало широку інтерпретацію в наукових джерелах, а також дана дефініція використовується для обґрунтування напрямків необхідних змін у різних сферах функціонування соціально-економічних систем. Головним елементом інтелектуалізації є інтелект. Окремі дослідження вітчизняних вчених стосуються визначення суті поняття «інтелект», його функцій в економіці, а також змісту, структури та особливостей нового типу економіки, яка отримала назву інтелектономіка. Не заперечуючи те, що інтелект – це здатність накопичувати знання [23] або інтелект – це продукт діяльності мозку людини [24], вважаємо, що інтелект – це, насамперед, продукт людської уяви, стимульованої діяльністю як самої людини, так і її участю в діяльності СЕС.

Звертаючись за трактуванням дефініції „інтелектуалізація” до словникової літератури, знаходимо обмежені за змістом визначення, які пояснюють інтелектуалізацію або як збільшення, посилення в чому-небудь духовних, розумових, інтелектуальних засад [25], або як зростання питомої ваги розумових функцій (управління, контроль, налагодження) в структурі трудових зусиль працівника на основі науково-технічного прогресу [26]. Частіше за все, термін

„інтелектуалізація” вживається у словосполученні з категорією „праця”. Виходячи з цього, другий варіант визначення є більш поширеним.

Аналізуючи інтелектуалізацію з позиції зростання розумових функцій, можна зробити висновок про те, що найнижчим рівнем проникнення процесів інтелектуалізації є як окрема особистість, так і домогосподарство як один із найважливіших суб'єктів ринкових відносин та найпростіша соціально-економічна система. В цьому контексті доцільно звернути увагу на поширені в науковій літературі механізми психологічного захисту, які нейтралізують внутрішні конфлікти і, як правило, протікають на несвідомому рівні [27, 28]. Одним з таких механізмів австрійський психоаналітик, засновник его-психології і дитячого психоаналізу, дочка Зігмунда Фрейда Анна Фрейд вважає інтелектуалізацію. На її думку, інтелектуалізація проявляється в момент необхідності подолання людиною психічного стану, який виникає внаслідок зіткнення з реальною або уявною перешкодою на шляху досягнення мети [29]. Автор роботи [30] вважає, що дія інтелектуалізації проявляється, в основному, під час подолання особою конфліктної ситуації без зайвих переживань за допомогою логічних установок і маніпуляцій навіть за наявності переконливих доказів на користь протилежного. Домогосподарство (окрема особа або сім'я) як суб'єкт ринкових відносин виконує важливі функції в умовах ринкової економіки, зокрема, є постачальником ресурсів (землі, праці, капіталу) та споживачем товарів та послуг. Пов'язуючи ринкові функції особи як макроекономічного суб'єкта з його здатністю застосовувати захисний механізм інтелектуалізації в окремих критичних випадках, необхідно зазначити, що явище інтелектуалізації максимально сприяючи забезпеченню інтересів окремої особи, опосередковано гарантує задоволення економічних інтересів соціально-економічних систем вищих рівнів. Доказом непопулярності і необхідності посилення дії механізму інтелектуалізації, навіть в частині виконання ним захисної функції, можна вважати результати локального соціологічного дослідження, в якому взяли участь студенти кількох академічних груп одного із вітчизняних ВНЗ. Автори роботи зазначають, що опитування респондентів на предмет використання ними різних механізмів

психологічного захисту засвідчили, що механізм інтелектуалізації використовується найрідше, отримавши менше 5 балів із 10 можливих. Крім того, тільки 13% опитаних вважають інтелектуалізацію базовим або основним механізмом [31]. Ідентифікуючи важливість та проблемність застосування явища інтелектуалізації на рівні окремої особи чи домогосподарства, можна припустити про актуальність розгляду даного питання на рівні функціонування підприємства, регіону, держави, які є складнішими за структурою та зв'язками соціально-економічними системами.

Наукові пошуки таких вітчизняних вчених як Ажажа М.А., Амоша О.І., Апшай Н.І, Бутнік-Сіверський О.Б., Василик А.В., Вовканич С.Й., Врублевський В.К., Грішнова О.А., Геєць В.М., Доронін А.В., Долішній М.І, Кендюхов О.В., О., Кузьмін О.Є., Другов О.О., Маркова Н. С., Петренко В.П., Сем'янчук П.М., Соловійов В.П., Ситник Й.С., Хаврова К.С., Чухно А.А. та інших спрямовані на достатньо ґрунтовні дослідження питань, які пов'язані з теоретико-методологічними та прикладними засадами формування та використання інтелектуального капіталу, потенціалу, ресурсу та інтелектуалізації як явища, що притаманне новому типу економічних відносин. Аналіз наукових досліджень дає змогу сформуванню основні сфери, в яких зосереджені зусилля українських вчених щодо вирішення теоретичних та прикладних проблем інтелектуалізації соціально-економічних систем: стан і проблеми інтелектуалізації економіки та суспільства України [32-41], особливості та основні підходи до інтелектуалізації праці та виробництва [42-51], інтелектуалізація людського капіталу [52, 53], інтелектуалізація менеджменту [54-58], інтелектуалізація освіти та науки [59-63]. Вважаємо за необхідне, на їх основі запропонувати сфери інтелектуалізації соціально-економічних систем для подальшої конкретизації як теоретико-методологічних, так і прикладних досліджень (рис. 1.1).

Одним із перших фундаментальних досліджень вітчизняних авторів, в яких відображені макроекономічні аспекти процесів інтелектуалізації стала відома колективна монографія „Україна: інтелект нації на межі століть”, яка вийшла з друку у 2000 році [32].

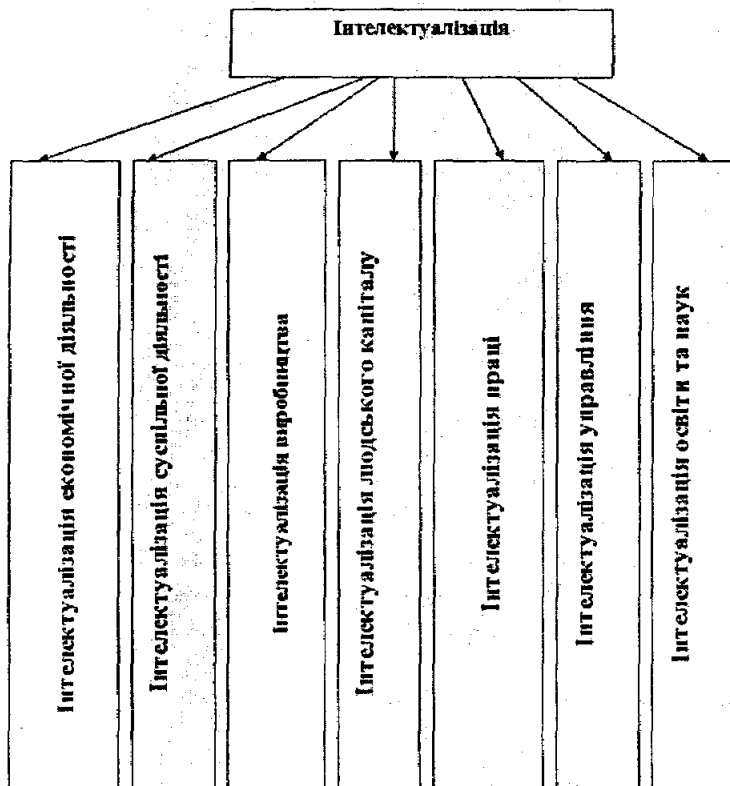


Рис.1.1 – Сфери інтелектуалізації соціально-економічних систем

У вступному слові до цієї книги Президент НАН України Б. Є. Патон зазначив, що її автори «... чи не найперше в Україні розглядають інтелект нації як інтегровану суспільну силу, висуваючи мету — дослідити його соціальну та інформаційну природу, механізми функціонування, взаємозв'язок духовності та менталітету народу. ... У цьому контексті заслуговує на увагу спроба авторів визначити нову парадигму соціально-економічного прогресу України» [32, с. 8 - 9]. Академік НАН України М. Долішній і проф. С. Злупко в роботі «Стратегія – інтелектуалізація суспільства» [33] першими звернули увагу на прагнення цієї групи авторів «... обґрунтувати сучасні форми, методи, засоби

інтелектуалізації українського суспільства, ...», а український вчений, доктор філософських наук Валентин Онопрієнко в інтерв'ю „Дзеркалу тижня” назвав її «Програмою інтелектуалізації українського суспільства». В колективній праці запропоновано розглядати інтелектуалізацію як процес, метою якого є розширення і покращення використання знань, акцентовано увагу на підвищенні творчих можливостей соціальних систем усіх видів і рівнів, соціальних і технологічних передумов ефективнішого використання інтелекту кожної особистості і сукупного інтелекту. Заслугує особливої уваги в контексті нашого дослідження думка авторів про те, що процеси інтелектуалізації повинні проникати у всі сфери суспільного життя, і в першу чергу, в управління, науку, освіту, медицину, охорону навколишнього середовища. Продовжуючи дослідження процесів інтелектуалізації в українському суспільстві, один із співавторів вищезазначеної праці, уточнює і розширює поняття „інтелектуалізації соціуму” [34]. Запропоновані науковцями Інституту соціології НАН України підходи до визначення дефініції „інтелектуалізація” [33, 34] можна вважати першими в історії сучасної української науки спробами комплексного трактування даного явища. Не заперечуючи важливості його розгляду з погляду філософії, соціології та інших галузей науки, слід зазначити, що найбільший вклад в розвиток теорії та практики інтелектуалізації внесли й продовжують вносити вчені-економісти, досліджуючи як загальні засади інтелектуалізації економіки, так і окремі аспекти, що стосуються функціонування соціально-економічних систем різного рівня та виду діяльності.

Досліджуючи роль та значення інтелектуалізації в економічному зростанні, автор багатьох наукових публікацій з даної проблематики [19, 35, 36] в одній із праць дійшов висновку, що процес інтелектуалізації економіки впливає на економічне зростання та конкурентоспроможність у двох напрямках: „прямо – через створення, накопичення, розповсюдження та вміння застосовувати спеціалізовані знання, що дає можливість виробляти інноваційну продукцію, тим самим підвищувати конкурентоспроможність виробників та поліпшувати макроекономічні показники, прискорює економічне зростання та опосередковано – шляхом створення суспільних знань, що

призводить до зміни суспільних інститутів та зміни структури зайнятості, разом з тим підвищуючи мотивацію та можливості для особистого навчання, що в подальшому сприяє створенню спеціалізованих знань, виробництву продукції, прискорюючи економічне зростання” [36, с.55]. Підтримуючи запропонований автором підхід, вважаємо, що стосовно будь-якої соціально-економічної системи вплив явища інтелектуалізації необхідно модифікувати таким чином: прямо –інтелектуалізоване виробництво дає змогу виробляти конкурентоспроможну продукцію і отримувати більшу економічну вигоду, опосередковано –інтелектуалізація всіх сфер, які супроводжують діяльність СЕС (персонал, освіта, наука, управління) сприяє появі нових знань, результатом використання яких є виробництво висококонкурентної продукції. Розвиваючи думку про пріоритетні передумови процесів інтелектуалізації в Україні, автор [36] до їх переліку відносить розвиток сфери вищої освіти та науки. Вища освіта розглядається як можливість здійснювати навчання персоналу, керівників адекватно сучасним реаліям формування стратегії, а також як необхідність формування у персоналу здатності покращувати отримані знання та здобувати нові. Розвиток наукової сфери сприяє процесам інтелектуалізації економічної діяльності завдяки створенню нових знань про управління та стратегії розвитку, нових технологій, що дають можливість на організаційному та технічному рівнях більш ефективно здійснювати діяльність СЕС.

Розглядаючи інтелектуалізацію як тенденцію світового економічного розвитку, Іщук С.О. дійшла до обґрунтованих висновків про важливу роль освіти і науки як факторів економічного зростання, опосередкованих збільшенням частки інтелектуальної складової в діяльності СЕС [39]. На наш погляд, сферу освіти і науки необхідно розглядати в контексті виконання ними не тільки функцій джерела, а й об’єкта інтелектуалізації.

Задекларувавши мету дослідити теоретичні основи та прикладні проблеми формування інтелектуалізованої економіки, Ажажа М.А. зауважує, що інтелектуалізація економіки прямопропорційно залежить від розвитку інноваційного та людського потенціалів. При цьому, головними категоріями, які

супроводжують процес інтелектуалізації економіки науковець визначає інноваційний, людський, інтелектуальний потенціал людини, інтелектуальний капітал та інноваційне виробництво [41]. Фрагментарний аналіз змісту запропонованих дефініцій призводить до попереднього висновку про те, що інтелектуалізація економіки – це інтелектуалізація виробничої сфери СЕС (інноваційний потенціал та виробництво, а також інтелектуальний капітал) та інтелектуалізація праці персоналу, яка визначається людським та інтелектуальним потенціалом людини. Крім того, інтелектуалізацію як явище в соціально-економічних системах, на наш погляд, необхідно розглядати з позиції взаємозалежності та взаємообумовленості процесів інтелектуалізації виробничої сфери та активності персоналу.

Подальший аналіз структури наукового доробку вітчизняних вчених у сфері інтелектуалізації та використанні інтелектуальних ресурсів суспільних систем дає підстави зробити висновок про те, що вагоме місце у згаданих дослідженнях займають проблеми інтелектуалізації праці як на конкретному підприємстві, так і в суспільстві загалом. Науковці акцентують увагу на таких аспектах:

- визначення дефініції „інтелектуалізація праці” та дослідження особливостей процесу інтелектуалізації праці в соціально-економічних системах різного рівня;
- актуалізація умов та напрямків інтелектуалізації праці;
- взаємозв'язок процесів інтелектуалізації праці із передумовами та результатами соціально-економічного розвитку суспільних систем;
- трансформація соціальної структури сучасного суспільства через призму інтелектуалізації праці.

Значний теоретико-методологічний доробок з проблем інтелектуалізації праці належить професору Грішнєвій О. А., яка в одній із своїх наукових праць зазначає, що „...провідна роль в процесах інтелектуалізації належить нематеріальним засобам інтелектуальної праці, що належать безпосередньо виконавцю цієї праці – без взаємодії з ним не може брати участі в цьому процесі жоден інший фактор [42, с. 25]”. Це дає підстави зробити висновок про те, що головною передумовою процесів інтелектуалізації СЕС є готовність людини до їх реалізації.

Одні з перших в українській сучасній економічній літературі досліджень проблем інтелектуалізації праці, розпочаті проф. Грішиною О.А., знайшли своє продовження в роботах її учнів. Зокрема, Василик А. В. для оцінювання інтелектуалізації трудової діяльності пропонує використовувати кваліметричний підхід, економіко-статистичні та експертні методи, які дають можливість дослідити взаємозв'язок процесів інтелектуалізації трудової діяльності та розвитку інтелектуального капіталу підприємства [45], або, на наш погляд, інтелектуалізації праці персоналу та виробничої сфери СЕС.

Пов'язуючи виробничу, персонал-орієнтовану, наукову, освітню та управлінську сфери діяльності СЕС, Сем'янчук П.М. інтелектуалізацію праці представляє як „...процес постійного підвищення наукоємності як виробничих факторів, так і продукції, неперервного вдосконалення навичок та здібностей персоналу, творчого підходу до організаційних, виробничих й маркетингових процесів, а також масових нововведень у ресурсно-сировинну, процесно-технологічну, продуктову, організаційну й збутову компоненти господарської діяльності” [46, с. 218, 47].

Окремі напрямки досліджень вітчизняної економічної науки пов'язані з процесами інтелектуалізації виробництва як на загальнодержавному рівні, так і на рівні окремо взятого суб'єкта господарювання. Ідентифікуючи сучасні виробничі організації як соціально-економічні системи, які завдяки присутності в них людини розвиваються нелінійно і мають життєвий цикл, автор роботи [49] звертає особливу увагу на процес інтелектуалізації капіталу СЕС, головним джерелом формування якого, на його думку, є освіта. Аналіз, запропонованого підходу до інтелектуалізації виробництва через зростання рівня освіченості дає змогу зробити висновок про те, що освіта створює підстави для нагромадження і розвитку інтелектуального капіталу у виробничій сфері. Однак, на наш погляд, для ефективної та безперервної реалізації цього процесу інтелектуалізації потребує сама освіта.

Розглядаючи проблеми інтелектуалізації сучасних виробничих систем, відомий український дослідник теоретико-методичних засад економіки інтелектуальної та інноваційної діяльності професор Бутнік-Сіверський О. Б. в одній із своїх численних

наукових праць [50] веде мову про національну інноваційну систему, яка повинна базуватись на інтелектуалізації населення. При цьому, вчений переконаний, що інтелектуалізація виробничих систем дає змогу в стислі терміни застосувати у виробництві інтелектуальний і науково-технічний потенціал країни на основі використання інтелектуальної власності. Поява та трансформація останньої в кінцевий продукт, на наш погляд, є результатом інтелектуалізації праці, освіти, науки та інших сфер, які супроводжують діяльність соціально-економічних систем.

Процес інтелектуалізації діяльності підприємства та її вплив на формування стратегії його інноваційного розвитку Хаврова К.С. пов'язує з інтелектуальною активністю персоналу та формуванню на цій основі постійно зростаючого інтелектуального капіталу [51]. Якщо під запропонованими „плануванням, контролем та мотивацією інтелектуальної активності персоналу” розуміти його участь в трудових, освітніх, наукових та інших інтелектуалізаційних процесах, то дане трактування дефініції „інтелектуалізація діяльності СЕС”, на нашу думку, є найбільш прийнятним.

Розкриваючи поняття „інтелектуалізація людського капіталу” як процес, який відбувається на основі синтезу інформації, знань, умінь і навичок окремого індивіда, Сем'ян О.В. пропонує реалізовувати на підприємстві програму інтелектуалізації людського капіталу, яка передбачає етап оцінювання, виявлення резервів та складання плану, мотивації, контролю та вимірювання інтелектуалізації людського капіталу [52]. Такий підхід тільки частково характеризує явище інтелектуалізації, враховуючи той факт, що більшість вітчизняних та зарубіжних вчених людський капітал вважають однією із складових інтелектуального капіталу СЕС [6, 8, 11, 16, 65, 66].

Не заперечуючи своєчасності, достовірності та високого рівня наукової обґрунтованості наведених вище та багатьох інших досліджень, які стосуються проблем інтелектуалізації економіки, суспільства, праці, виробництва, людського капіталу та інше, слід зазначити, що в їх основі лежить діяльність людини (персоналу) з притаманним їй рівнем інтелекту. У зв'язку з цим, одним із найважливіших завдань сучасних процесів інтелектуалізації, на

нашу думку, слід вважати ефективне використання інтелектуального потенціалу СЕС. Його виконання належить до компетенції управлінського корпусу соціально-економічних систем різного рівня.

Зважаючи на викладене вище, оригінальними слід вважати дослідження, в яких науковці ефективність процесів інтелектуалізації пов'язують з ефективністю системи управління в соціально-економічних системах. З цього приводу, професор Петренко В.П. у науковій праці, яка вийшла друком у 2009 році вперше сформулював та обґрунтував нову управлінську парадигму: „інтелектуалізованому суспільству – інтелектуалізоване управління” [2]. На нашу думку, такий підхід дає підстави вести мову про те, що будь-яка соціально-економічна система є інтелектуалізована, оскільки на переконання автора існують поняття „елементарний носій інтелекту”, „інтелект елементарного носія” та „інтелект групи елементарних носіїв” [2, с. 22].

Виходячи з цього, можна вважати, що процеси, пов'язані з інтелектуалізацією діяльності групи осіб, підрозділу організації, підприємства, територіальної громади, регіону, держави не можуть відбуватись без першочергової та активної участі управлінського корпусу згаданих організаційних утворень, на який процеси інтелектуалізації повинні поширюватись першочергово, сприяючи їх проникненню в інші сфери, які супроводжують діяльність СЕС.

Підтвердження гіпотези про важливість управлінської діяльності в процесах інтелектуалізації знаходимо в наукових дослідженнях Ситника Й.С., який зазначає, що апарат управління повинен створити умови, за яких вплив керуючої системи на керовану забезпечить інтелектуально-орієнтовану діяльність підприємства та отримання конкретних результатів [54, 55]. Аналіз їх переліку дає підстави вважати, що виробництво інтелектуального продукту – це демонстрація інтелектуалізації сфери виробництва, інтелектуально-креативний персонал підрозділів підприємства – інтелектуалізованого виконавчого персоналу, належний рівень витрат на науку і знання – це інтелектуалізовані сфери науки і освіти. Отже, в центрі процесів інтелектуалізації діяльності СЕС науковець розташовує інтелектуалізовану систему менеджменту,

розробляючи її модель в роботі [55]. Суть пропозиції вченого зводиться до визначення цілей, підходів, механізмів реалізації концепції інтелектуалізованого менеджменту підприємств, теоретико-методологічна важливість якої не піддається сумніву.

Поєднання теорії та практики інтелектуалізованого управління соціально-економічними системами простежується в роботах [56, 57, 58]. Зокрема, в [56] запропоновано і апробовано в умовах функціонування нафтогазових підприємств України трикомпонентну геометричну модель забезпечення умов інтелектуалізації системи менеджменту підприємства. В цьому випадку, можна стверджувати, що під терміном „інтелектуалізований менеджмент СЕС” автор розуміє поєднання інтелектуального керівника з інтелектоорієнтованими технологіями управління персоналом та комп’ютеризованими управлінськими технологіями. Такий підхід, за умови розширення та удосконалення, на наш погляд, можна цілком обґрунтовано використати для подальшої інтерпретації інтелектуалізації діяльності СЕС.

Одним із найважливіших напрямків інтелектуалізації СЕС є сфера освіти і науки. Проблема їх розвитку як в контексті забезпечення, так і безпосереднього впливу явища „інтелектуалізації” присвячено низку праць вітчизняних науковців [59-63], фрагментарний аналіз яких дасть змогу виявити основні дефініції стосовно ролі наукової та освітньої сфери в інтелектуалізації діяльності СЕС.

Резюмуючи проведений в роботі [61] аналіз стану та перспектив розвитку вищої освіти в Україні у контексті інтелектуалізації праці, Шевченко Л. С. звертає увагу на необхідність її диверсифікації та модернізації. На наше переконання, ефективна реалізація запропонованих заходів в частині диверсифікації джерел фінансування, структури підготовки кадрів, форм навчання та модернізації на основі якісних змін організації навчального процесу можлива тільки за умови проникнення процесів інтелектуалізації в освітянську сферу. Саме такі процеси стали об’єктом дослідження в [60], де автор формулює думку про те, що постіндустріальне суспільство потребує „креативної освіти”, результатом якої є здатність опановувати нові або суміжні професії, працювати в різних професійних

середовищах та організаційних структурах, приймати рішення в умовах змін, постійно вчитися і перенавчатися. Зважаючи на те, що креатив – це результат інтелектуального розвитку, а креативна освіта – це інтелектуалізований процес, можна припустити, що під інтелектуалізацією освіти, автор багатьох наукових праць з проблем її розвитку [60, 61] розуміє зростання частки креативу у функціонуванні освітньої сфери. При цьому в [60] звернено особливу увагу на поєднання освіти, науки, виробництва та робочої сили на основі інтелектуалізації, що сприяє формуванню передумов інноваційного розвитку СЕС.

Неодмінним супроводом процесів інтелектуалізації СЕС в умовах економіки знань є розвиток наукової сфери, головним завданням якої можна вважати витіснення з внутрішнього середовища організації застарілих технологій та появу на ринку продуктів, виробництво яких здійснюється з використанням останніх наукових досягнень. Нові знання, які з'являються в результаті розвитку наукової сфери втілюються в технологіях і устаткуванні, сприяючи, разом з кваліфікованими кадрами та ефективно організованим виробництвом економічному зростанню. Незважаючи на відсутність у вітчизняній економічній літературі поняття „інтелектуалізація науки”, вважаємо, що трактування його змісту, як зростання частки креативу у наукових дослідженнях є цілком обґрунтованим та вимагає врахування при детермінації дефініції «інтелектуалізація» щодо соціально-економічних систем.

Проведений аналіз вітчизняних наукових досліджень дефініції „інтелектуалізація” щодо розвитку СЕС дає змогу зробити такі висновки:

- однією з найпоширеніших категорій, з якою більшість представників наукової спільноти пов'язують формування та розвиток знанневоорієнтованої економіки є „інтелектуалізація праці”;
- інтелектуалізація праці – це процес багатогранний, який полягає не тільки у домінуванні розумового над фізичним, але й у здатності проникати у такі сфери діяльності СЕС як виробництво, управління, наука, освіта;
- спільним у трактуванні явища інтелектуалізації економіки, суспільства, виробництва, людського капіталу, праці, управління,

освіти, науки є, на наш погляд, визнання науковцями того, що інтелектуалізація сприяє виробленню, розповсюдженню та використанню нових знань у різних сферах діяльності СЕС та забезпечує їх конкурентоспроможність;

- незважаючи на те, що представниками сучасної вітчизняної економічної науки нагромаджено значний теоретико-методологічний та практичний досвід досліджень проблем інтелектуалізації розвитку СЕС різного рівня та виду діяльності, трактування самої дефініції „інтелектуалізація” є не до кінця конкретизоване і не враховує комплексного впливу зростання інтелектуальної активності у всіх сферах, які поєднує СЕС;

- інтелектуалізацію, не можна обмежувати одномоментним досягненням СЕС соціального чи економічного ефекту, бо в такому випадку втрачається її зміст як інноваційного процесу зростання;

- явище інтелектуалізації необхідно розглядати з одного боку через призму його впливу на формування та покращення результатів діяльності СЕС, а з іншого – як результат цього впливу.

Отже, узагальнюючи підходи до визначення основних характеристик та суті процесу інтелектуалізації, враховуючи нагромаджений СЕС практичний досвід, подану дефініцію доцільно детермінувати таким чином: інтелектуалізація – це неперервний, нескінченний, динамічний процес, який супроводжує діяльність соціально-економічної системи будь-якого рівня у всіх сферах її активності, забезпечує виникнення та розвиток інтелекту, функціонування індивідуального та суспільного інтелекту, сприяє покращенню якісних характеристик організації із зворотнім ефектом, формує людський ресурс, здатний до творчого аналізу та синтезу інформації, оцінки та організації виробничих процесів, генерування й реалізації власних та залучених ідей.

Детермінація дефініції „інтелектуалізації” на основі комплексного підходу зумовлює необхідність ідентифікувати основні проблеми інтелектуалізації розвитку СЕС, а також розглянути передумови, можливості та понятійно-категоріальний апарат інтелектуалізації діяльності підприємств, як найбільш репрезентативних СЕС у контексті розвитку виробництва, персоналу, науки та освіти.

1.2 Ідентифікація основних проблем інтелектуалізації розвитку соціально-економічних систем

Аналіз теоретичних підходів до визначення дефініції „інтелектуалізація”, поряд з можливістю її розширеної детермінації засвідчив, що діяльність СЕС в сучасних умовах все більше відповідає принципам інтелектуальності, оскільки спрямована на виробництво, розповсюдження та використання нових знань. Поряд з цим, факт існування цілого комплексу негативних явищ на шляху знанневоорієнтованості вітчизняних СЕС не викликає жодних сумнівів. Як зазначено в [67] концепції „організація, що навчається” (learning organization, 1990) [68, 69] та „інтелектуальна організація” (intelligent organization, 2000) [70, 71] „...сьогодні ще не знайшли належного використання...” [67, с. 1300], причому, не тільки в умовах конкретної СЕС, а і в масштабах всієї країни.

У процесі вирішення завдання щодо ідентифікації основних проблем інтелектуалізації розвитку СЕС, на наш погляд, необхідно не тільки їх визначити і назвати, а, в першу чергу, систематизувати, виявити взаємозв'язки, взаємовпливи, взаємозалежність, що дасть можливість оцінити стан, перспективи та наслідки інтелектуалізації і на цій основі прийняти обґрунтовані рішення. Для конкретизації негативних явищ, пов'язаних з інтелектуалізацією СЕС доцільно використати застосовний у п.1.1 поділ діяльності СЕС на сфери, зокрема, виробництва, науково-освітню та персонал-орієнтовану. Такий підхід дасть змогу ідентифікувати не загальні причини поширених у літературі тверджень про „руйнування”, „усунення”, „відсторонення”, „втрату” українським суспільством загалом та його СЕС, зокрема, інтелекту, а виявити природу виникнення проблем інтелектуалізації у кожній сфері діяльності та за умови їх взаємодії.

У зв'язку з цим, початковим етапом у вирішенні проблем інтелектуалізації розвитку СЕС слід вважати демонстрацію сфер їх діяльності та взаємодії. Пошук можливостей для графічного відображення інтелектуалізованого розвитку виробництва, науки, освіти та персоналу в межах діяльності СЕС призвів до відомої моделі організації взаємостосунків у тріаді „влада-бізнес-університети”, яка була запропонована у 1995 році і отримала назву

„концепція потрійної спіралі” Іцковіца-Лейдесдорфа, як модель еволюційного розвитку суспільства та економіки [72]. В результаті графічного моделювання за діаграмою Ейлера-Вена (рис.1.2) автори отримали характерну для постіндустріальної економіки зону – учасники з максимально інтегрованими цілями та інтересами.

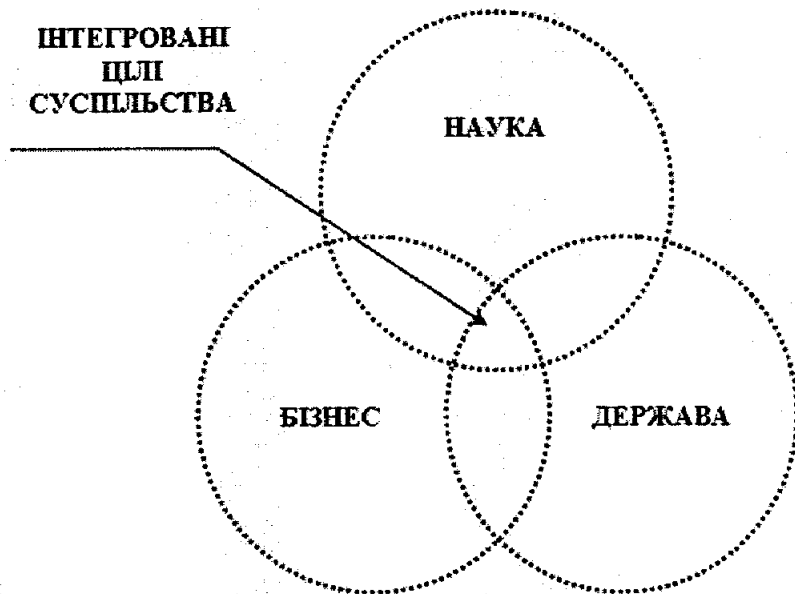


Рис.1.2 – Базова графічна інтерпретація моделі взаємодії основних гравців СЕС [72]

Зважаючи на те, що квадро-спіраль описана в [73], на думку авторів моделі та західних експертів, краще від потрійної відповідає вимогам ефективної взаємодії суб'єктів ринку, в [74, с. 217] запропоновано адаптовану модель, за умовами якої до складу основних гравців соціально-економічних систем ввійшли представники громадянського суспільства.

Такий підхід має високий потенціал успішного використання в якості базової моделі для опису та аналізу проблем інтелектуалізації на рівні СЕС, діяльність якої забезпечується сферою виробництва, персоналу, освіти та науки.

Отже, адаптація базової графічної інтерпретації моделі взаємодії основних гравців соціально-економічної системи до умов інтелектуалізації розвитку СЕС передбачає, по-перше, зміну тріади „влада-бізнес-наука” на „виробництво-персонал-освіта та наука”, по-друге, застосування квадро-спіралі в результаті поділу сфери персоналу на дві частини: управлінську та виконавчу (рис. 1.3).

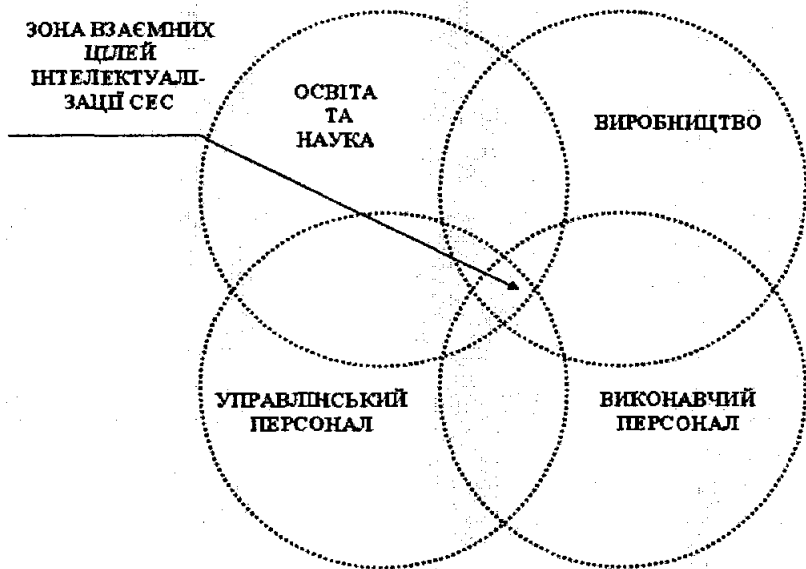


Рис. 1.3 – Адаптована графічна інтерпретація моделі гармонійно інтелектуалізованої взаємодії сфер діяльності СЕС

Представлена на рис. 1.3 графічна інтерпретація моделі, на нашу думку, найбільш вдало демонструє діяльність СЕС в умовах сучасної інтелектуалізованої економіки, зважаючи на те, що саме інтелектуалізація виробничої сфери, персоналу, освіти та науки у

тісній взаємодії здатні забезпечити вступ „...в новий етап цивілізації, на якому рушійною силою є цінності, що створюються знаннями” [75 с. 352]. В результаті такої взаємодії діяльність СЕС перетворюються в систему, що функціонує на основі генерування, поширення та використання знань, які сприяють створенню, розповсюдженню і споживанню нових продуктів.

Накладання кіл, які демонструють сфери інтелектуалізації формує зону спільних цілей інтелектуалізації СЕС, всі чотири складові якої перебувають у постійній взаємодії. В процесі діяльності СЕС можливості всіх сфер зливаються та набувають потенціалу взаємозаміни та взаємодоповнення, що може суттєво покращити роботу СЕС. Для утворення зони взаємних цілей процесу інтелектуалізації необхідно, щоб інтелектуалізація розвитку відповідних сфер відбувалась погоджено. Тобто, інтелектуалізація виробничої сфери СЕС повинна відповідати можливостям її виконавчого персоналу і навпаки, а освіта і наука задовольняти попит на нові знання, що стосуються виробничих процесів та інтелектуалізованого персоналу. Сфера управлінського персоналу, враховуючи інтелектуальні досягнення інших сфер, а також власний та залучений інтелект забезпечує функціонування СЕС на основі адаптованої до умов будь-якої СЕС нової управлінської парадигми – „інтелектуалізованим СЕС – інтелектуалізоване управління” [2]. Ланцюг забезпечення інтелектуалізації діяльності СЕС, на наш погляд, матиме такий вигляд: розвиток інтелектуальної складової персоналу (управлінського та виконавчого) відбувається за допомогою отримання нових знань, частина яких трансформується в наукові (інтелектуалізовані освітня та наукова сфери), а знання та наукові здобутки перетворюються на інтелектуальні проекти (інтелектуальний розвиток виробництва), які втілюються в інноваційні продукти. Стец І.І. вважає, що таким чином відбувається відтворення інтелектуальної складової трудового потенціалу, результатом якого є комплексний інноваційний розвиток підприємства [44, с.183]. Враховуючи те, що відтворення будь-якого з елементів економічного потенціалу – це процес безперервного відновлення всіх його складових, можна припустити, що: у ланцюгу інтелектуалізації діяльності СЕС забезпечення

безперервності процесів інтелектуалізації відбувається за допомогою ефектів прямої та зворотної дії [77].

В контексті наведених вище ланцюгових перетворень, актуальним завданням є реалізація наступного етапу у вирішенні проблем інтелектуалізації розвитку СЕС – їх ідентифікація та пошук можливостей для локалізації чи ліквідації. Аналіз літературних джерел дає підстави вважати, що проблематика інтелектуалізації діяльності СЕС, з одного боку, розглядається досить широко, а з іншого – не позбавлена поверхневості та відсутності причинно-наслідкового зв'язку. На нашу думку, вказані та ряд інших недоліків можуть бути частково враховані за умови розгляду основних проблем інтелектуалізації розвитку соціально-економічних систем у контексті функціонування персонал-орієнтованої, виробничої та освітньо-наукової сфери.

Не акцентуючи увагу на сферах чи напрямках інтелектуалізації, автор роботи пропонує розглядати проблеми інтелектуального розвитку України з позиції її приналежності до „країн суб'єктів відкритості” та „країн об'єктів відкритості” [78]. Розглядаючи можливість застосування даної класифікації до характеристики діяльності СЕС з позиції інтелектуалізації, можна дійти висновку про існування „СЕС суб'єктів відкритості” та „СЕС об'єктів відкритості”. При цьому, як суб'єкт відкритості система здатна створювати свої параметри інтелектуальності, а як об'єкт відкритості – піддаватись стороннім негативним впливам, які гальмують або руйнують інтелектуальний розвиток СЕС. Головними причинами приналежності СЕС до „об'єктів відкритості”, аналогічно із запропонованим в [78, с. 118] підходом, слід вважати „...панування економічного детермінізму „так званих лібералів” і технократизму мислення реформаторів”. На переконання науковця, влада (на рівні держави, регіону, галузі, підприємства – відз. автором) станом на 2007 рік не мала стратегії щодо людини-професіонала, яку не сприймали як національне надбання, а цінним завжди був той, хто був відданий керівнику. Технократичне мислення – це світосприйняття або сприйняття процесів, які відбуваються в СЕС, суттєвими характеристиками якого є перевага засобів над цілями, цілі над змістом і загальнолюдськими інтересами, змісту над реальностями сучасного

світу, техніки над людиною та її цінностями [79, с.18]. Тобто, особливість технократичного мислення – це погляд на людину як окремий компонент системи, а не як на особу, якій притаманна свобода думки, характерна для умов заневоорієнтованої економіки. На нашу думку, не подолавши технократизм мислення щодо напрямків та пріоритетів розвитку СЕС, неможливо нарощувати її інтелектуальність, яка, в першу чергу, передбачає не автоматичне, а творче виконання людиною своєї роботи. На переконання автора [80] поєднання інтелектуального, професійного потенціалу, носієм якого є людина з природними можливостями держави Україна, яку можна вважати СЕС вищого рівня створює реальні передумови для її ефективного розвитку.

Узагальнюючи нагромаджений науково-теоретичний та практичний досвід, пов'язаний з дослідженням проблем використання інтелектуальних ресурсів у діяльності суспільства та влади, автор у [2, с.55] наводить перелік ключових, на його думку, проблем у сфері інтелектокористування:

- відсутність державної політики використання інтелектуальних ресурсів;
- втрата і тривала відсутність в країні моди на інтелект;
- демотивація інтелектуальної активності населення;
- деінтелектуалізація суспільства і влади загалом, їх галузевих і регіональних складових зокрема;
- виникнення і розвиток інтелектофобії;
- відсутність політики інтелектуалізації влади і суспільства.

В той же час, під процесом інтелектокористування науковець розуміє „...доцільні та оптимальні управлінські рішення і дії з формування, збереження, нарощування та ефективного використання інтелектуально-ресурсного потенціалу особи чи групи осіб шляхом застосування відповідних стилів управління та управлінських технологій” [57, с.77]. Ключовою позицією у визначенні даної дефініції є „нарощування”, бо саме збільшити частку інтелекту у праці персоналу, виробничих процесах, науковій та освітній сферах означає підвищити рівень інтелектуалізації діяльності СЕС. Виходячи з цього, можна припустити, що саме із переліком запропонованих, а також іншими можливими проблемами інтелектокористування необхідно пов'язувати

перешкоди на шляху до інтелектуалізації діяльності будь-якої СЕС. Їх деталізація та обґрунтування причин включення у перелік загроз процесу інтелектуалізації здійснена автором у [38], і цілком обґрунтовано може бути адаптована до ідентифікації проблем, які перешкоджають нарощуванню інтелектуально-ресурсного потенціалу у виробничій, персонал-орієнтованій та науково-освітній сферах діяльності СЕС. Крім того, попередній аналіз деяких вітчизняних та зарубіжних досліджень з проблем інтелектуалізації суспільства та його складових – СЕС засвідчив, що більшість авторів, визначаючи загрози інтелектуалізаційним процесам, не акцентують особливої уваги на конкретних причинах виникнення, описуючи, головним чином, результати їх дії.

Ключовою дефініцією, яка комплексно характеризує більшу частину термінології економіки, заснованої на знаннях є „інтелектуальний капітал”, проблема визначення якого була і залишається чи не найголовнішою в науковій літературі. Незважаючи на це, велика кількість вітчизняних та зарубіжних дослідників вважає, що складовими частинами інтелектуального капіталу є: людські активи, інтелектуальна власність, інфраструктурні й ринкові активи, тобто, поняття „інтелектуальний капітал” за змістом є значно ширшим за „людський капітал” і містить в собі характеристики останнього. Крім того, в одному із перших варіантів структуризації інтелектуального капіталу його автори у складі цього терміна виокремили людський капітал, елементами якого є знання, навички, культура праці, моральні цінності персоналу; і структурний капітал, що містить організаційну структуру, ноу-хау, торгові марки, патенти, стосунки з клієнтами [81]. Зважаючи на те, що в найбільш загальному трактуванні під процесом інтелектуалізації слід розуміти зростання інтелектуального капіталу, яким володіє будь-яка СЕС, можна дійти висновку про необхідність розгляду проблем інтелектуалізації з позиції ідентифікації перешкод для збільшення капіталу, яким володіє людина (персонал СЕС) та капіталу, який виявляє організаційно-виробничі та інфраструктурні можливості СЕС.

В найбільш узагальненому вигляді під інтелектуалізацією персоналу СЕС слід розуміти нагромадження його здатності до

творчого застосування знань і виробництва інтелектуальних продуктів. Головною перешкодою на цьому шляху, на наш погляд, є нестача або повна відсутність інвестицій в людський капітал, які в [82] віднесені до найважливіших факторів стійкого росту на довготривалу перспективу. Підтвердження пріоритетності інтелектуального розвитку персоналу СЕС над матеріально-технічним знаходимо в [83]. Автор наводить дані про те, що у США близько 45 млн. чол. використовують в якості засобу виробництва тільки свій інтелект, підкріплений комп'ютерною технікою, а більше 80% робочих місць в Європі і США відносяться до різних секторів інтелектуальної економіки, включаючи виробництво наукових знань, їх комерціалізацію, розробку нових технологій і програмних продуктів. Російські вчені-економісти, наводячи статистичні дані про можливий вклад освіти в приріст ВВП США на рівні 33%, вважають, що вкладення в людський капітал набагато ефективніше ніж інвестиції в основні фонди [84]. Нобелівський лауреат Д. Хекман в одній із своїх праць [85] довів, що чим інтенсивніше вкладати гроші в індивіда, тим вищою буде віддача в майбутньому.

Враховуючи вищенаведене, процес інтелектуалізації персоналу СЕС не може відбуватись без інвестиційної складової, яка дає змогу формувати і розвивати людину фізично та інтелектуально, а також сприяти створенню доданої вартості, участь інтелекту у виробництві якої постійно зростає. Професор Якуба К.І., розглядаючи в [86] особливості інвестицій в людський капітал, дійшов висновку про їх умовний поділ на два основних види: вкладення (витрати), пов'язані з формуванням фізичного здоров'я і з формуванням якісних показників людини. Розвиваючи думку відомого науковця та переслідуючи мету – дослідити проблеми процесів інтелектуалізації СЕС, вважаємо за необхідне зазначити, що джерелами витрат на інтелектуальний розвиток персоналу, головним чином, можуть бути власні ресурси самої людини або СЕС, до якої вона належить, в тому числі держави. У зв'язку з цим обмеженість, нестача або повна відсутність вкладень у розвиток особи викликана фінансовими проблемами на рівні домогосподарства або СЕС вищих рівнів, які спричинені дією як об'єктивних чинників (загальноекономічна ситуація в державі,

зниження реальних доходів внаслідок інфляційних процесів, зростання частки витрат на особисте чи виробниче споживання), так і суб'єктивних (неефективна бюджетна політика на рівні домогосподарств, яка залежить, в тому числі, від ступеня фінансової грамотності особи та помилкові тактичні й стратегічні рішення керівного корпусу СЕС щодо розподілу і використання фінансових ресурсів). Про негативний вплив фінансових проблем на інтелектуальні здібності людини зазначено в одному з вітчизняних публіцистичних джерел [87], де на основі результатів експерименту американських науковців зроблено висновок про те, що нестача фінансових ресурсів, в першу чергу, негативно впливає не на фізичний стан людини, а на її розумовий розвиток.

Якщо витрати на формування фізичного здоров'я як частини людського капіталу можна вважати такими, які людина здійснює, керуючись особистими потребами та можливостями, то у формуванні її якісних показників, результатом використання яких є створена додана вартість, повинна бути, більшою мірою зацікавлена СЕС. Беручи до уваги, запропонований автором в [44, с.184] набір базових показників інтелектуальної складової трудового потенціалу працівника (таблиця 1.1), можна припустити, що проблеми інтелектуалізації персоналу СЕС доцільно ідентифікувати, використовуючи інформацію про рівень освіти, наукові результати, уміння працівників та співставляючи її з реальними потребами організації.

Серед досліджень проблем інтелектуалізації персоналу СЕС вітчизняними науковцями, можна виділити і частково погодитись з позицією автора праці [52, с.142], який вказує на те, що „Інтелектуалізацію людського капіталу більш конкретизовано слід розглядати на рівні підприємства...”, оскільки „...підприємство виступає первинною ланкою для оцінки інтелектуалізації людського капіталу...”, а на його рівні „...досягається та виявляється економічний та соціальний ефект від використання праці людини”. Часткова погодженість з думкою науковця обумовлена, в першу чергу, тим, що формування та інтелектуальний розвиток людини здійснюється як за безпосередньої участі СЕС, так і особисто. Незважаючи на це, слід підтримати думку про залежність інтелектуалізації персоналу

Таблиця 1.1 – Набір базових показників інтелектуальної складової трудового потенціалу працівника [44]

Група показників	Показники
Освіта	1. Рівень базової освіти 2. Рівень наукової кваліфікації 3. Рівень додаткової освіти
Наукові результати	1. Масштаб публікацій. 2. Масштаб інноваційних результатів (наприклад, патенти). 3. Масштаб наукових (конструкторських) робіт
Уміння	1. Досвід нестандартних інженерних (економічних, управлінських) рішень. 2. Уміння комплексного вирішення проблем

підприємства від кадрової політики, що проводиться. Остання, на наш погляд, може стати джерелом формування проблем в сфері інтелектуалізації, зважаючи на загрози та надзвичайну високу імовірність їх виникнення при реалізації таких складових політики управління персоналом як його планування, набір, відбір, розвиток та оцінка.

Попередньо підсумовуючи наведені вище та інші, присутні в наукових та публіцистичних дослідженнях проблеми інтелектуалізації персоналу СЕС, можна дійти висновку, що головною та цілком очевидно причиною їх виникнення є управлінська сфера СЕС, від дій представників якої залежить інтелектуалізований розвиток персоналу. У зв'язку з цим, важко не погодитись з автором, який зазначає, що "...для реального формування економіки Знань в Україні є необхідною пріоритетна інтелектуалізація менеджменту" [38]. Тобто, вирішення проблем підвищення рівня інтелектуального розвитку персоналу, а також ліквідація або обмеження таких негативних явищ, які мають здатність супроводжувати діяльність СЕС як відсутність цілеспрямованої політики використання інтелектуальних ресурсів та моди на інтелект, демотивація та деінтелектуалізація населення,

суспільства і влади, інтелектофобія можливі за умови пріоритетної інтелектуалізації системи менеджменту СЕС. З цього приводу однин із небагатьох вітчизняних дослідників проблем інтелектуалізації управлінської діяльності звертає увагу на необхідність домінування в сучасному менеджменті таких напрямків як управління знаннями, розвиток організаційної культури, управління інтелектуальним капіталом, різних концепцій мотивації та лідерства [54, 55]. Автор значної кількості наукових публікацій в межах сформованої парадигми про необхідність забезпечення інтелектуалізованого управління в інтелектуалізованому суспільстві, випереджаючи попереднього науковця активно розвинув і продовжує проводити дослідження, пов'язані з пошуком ефективних механізмів застосування менеджментом СЕС інтелектоінтегруючих технологій та інтелектомотивуючих стилів управління [2, 38, 57, 58,].

Тісний зв'язок з інтелектуалізацією персоналу СЕС демонструє освітня та наукова сфери, які гарантують доступ до нових знань, результатом отримання яких є спроможність людини до їх творчого застосування і виробництва інтелектуальних продуктів. На думку відомого вітчизняного науковця, фахівця з проблем розвитку освіти в Україні, професора Шевченко Л.С., вузька кваліфікація значної частини найманих працівників перстає відповідати вимогам часу, а на зміну професіоналам приходять транспрофесіонали [60]. У зв'язку з цим, можна констатувати, що освітньо-наукова сфера, супроводжуючи і забезпечуючи діяльність будь-якої СЕС в умовах знанневорінгової економіки, повинна відповідати двом взаємопов'язаним вимогам: інтелектуалізувати і бути інтелектуалізованою. Для їх успішного втілення необхідно подолати низку проблем, ідентифікація та шляхи вирішення яких залишаються пріоритетними напрямки наукових досліджень та практичних дискусій.

Розглядаючи розвиток вищої освіти в Україні та її роль в процесах інтелектуалізації, автори роботи [62] звертають увагу на проблеми, які гальмують активну участь освіти в знанневоорієнтованому розвитку суспільства та економіки. Зокрема, однією з перших визначено екстенсивність вищої освіти, що є результатом її масовості і, на наш погляд, загальнодоступності. Їх,

позитивний ефект відображений в даних, оприлюднених ООН [88], відповідно до яких: рівень грамотності дорослого населення в Україні (віком 15 років і старше) становить 99,7 %; частка населення з освітою не нижче середньої (віком 25 років і старше) – 93,5 %; індекс освіти у 2012 році 0,808; 29 місце за рівнем грамотності у 2013 році. Проте, такий результат потрібно визнати проміжним, статистичним, який не забезпечує ефективний економічний розвиток суспільства та СЕС. Підтвердження цьому знаходимо серед даних щодо складових індексу конкурентоспроможності України 2013-2014 рр, які оприлюднені Світовим економічним форумом: одні з найнижчих позицій займає інфраструктура, технології, фінанси та бізнес, а в найгіршому стані перебуває показник впровадження інновацій та розвитку управлінської сфери [89]. Отже, по-перше, масовість та загальнодоступність саме вищої освіти – це шлях до її деінтелектуалізації, по-друге, для того, щоб кожна одиниця витрат на освіту давала віддачу на рівні 1,7-1,9 одиниць виробленого ВВП [90, с.6-7] необхідно забезпечити її споживання, як ринкової послуги, особами, які готові до інтенсивного інтелектуального розвитку.

Не менш важливою проблемою на шляху інтелектуалізації освітньої сфери і, як наслідок, інтелектуалізації розвитку держави та діяльності соціально-економічних утворень є наростання невідповідності між отриманими знаннями та можливостями їх застосування. Дослідження, результати яких наведені в [91, с.86] демонструють відсутність прямого зв'язку між рівнем освіти і рівнем доходів, праці не за фахом та виконанні функцій, що не відповідають рівню освіти і кваліфікації працівника. Підтримуючи необхідність інтелектуалізації змісту освіти на основі її універсалізації, фундаменталізації, гуманізації та гуманітаризації, інформатизації, інноватизації (креатизації), інтеграції та транснаціоналізації [60], автор особливу увагу звертає на сучасні тенденції скорочення фундаментальної складової в освітньому процесі, проблеми його гуманітарного наповнення, а також науково-дослідницького спрямування.

Ідентифікація проблем інтелектуалізації сфери освіти і науки та їх впливу на інтелектуалізований розвиток СЕС буде неповною

без врахування тих об'єктивних технологічних змін, які матимуть місце в розвитку світової цивілізації. Насамперед, такі зміни пов'язані з розвитком комп'ютерних технологій, які дають можливість людині надзвичайно швидко, без зайвих розумових зусиль отримувати відповіді на найскладніші питання. Передбачаючи майбутній активний розвиток освіти на основі Інтернет-технологій, американський науковець у галузі теоретичної фізики та екології японського походження Мітіо Каку стверджує, що освіта майбутнього не буде базуватись на запам'ятовуванні, яке супроводжується отриманням безкорисливих знань. Знання, які людина отримує і не використовує повинні, на його думку, бути замінені розвитком здатності особи думати, аналізувати, аргументувати і, як наслідок, приймати вірні рішення [92]. Підтримуючи думку вченого, впливає два важливих висновки: по-перше, інтелектуалізація освіти передбачає трансформацію традиційного процесу отримання знань в процес розвитку креативності, уяви, ініціативи, лідерських якостей; по-друге, головною проблемою на шляху інтелектуалізації освітньої сфери, є її технологічна та особистісно-орієнтована готовність до поширення не стільки знань, скільки інтелекту, що дасть змогу ефективно супроводжувати поступовий перехід суспільства та його СЕС від товарної економіки до інтелектуально-творчої.

З приводу технологічної готовності закладів освіти до розвитку в нових умовах, Алшай Н.І. розглядає можливості та необхідні передумови їх інтелектуалізації, визначаючи це явище, як „...процес збагачення інформаційно-когнітивного ресурсу навчання, де основними елементами є знання викладачів і контент ресурсної складової...” [59, с. 3]. Пропонуючи систематизувати методичні матеріали, науково-дослідницькі документи, концепції, нормативи, стандарти, програми та методичні вказівки для студентів, навчальні плани, публікації професорсько-викладацького складу, плани та програми науково-дослідної роботи, стандарти якості, а також використавши сайти викладачів, кафедр, бібліотеки, науковець припускає можливість їх використання в якості інтелектуального активу [59]. Зарубіжні вчені, фахівці в галузі інформаційних технологій [93-95] переконані в тому, що результатом вищенаведеної систематизації стане перехід до інформаційно-

аналітичної діяльності (ІАД), програмно-інструментальною частиною якої стануть веб портали, тематичні браузері, експертні модулі та інше. Не заперечуючи значну роль інформатизації в процесах зростання інтелектуальної складової освітньої діяльності, вважаєм за необхідне зазначити, що такий підхід можна вважати частково здатним вирішити дану проблему, який спонукає, на наш погляд, освітню сферу та діяльність СЕС до номінальної інтелектуалізації. Для реальної інтелектуалізації необхідно з інформаційними технологіями поєднувати змістовну складову освіти. Суть останньої полягає у створенні таких освітніх планів, нормативів, стандартів, програм, методичних матеріалів, публікацій та інше, які дадуть змогу споживачам освітніх послуг нарощувати когнітивно-креативний потенціал. Останній, на наше переконання, є необхідним з огляду на те, що успішна діяльність СЕС в умовах знанневоорієнтованої економіки вимагає ресурсу, якому притаманний творчий підхід до роботи, здатність швидко орієнтуватись в складних ситуаціях.

Для повноти ідентифікації перешкод та негативних явищ на шляху до інтелектуалізованої діяльності СЕС необхідно звернути особливо увагу на проблеми, які виникають у виробничій сфері. Процес виробництва можна характеризувати взаємодією людини з природою та вести мову про його суспільний характер. Узагальнення основних положень теоретичної економіки дає можливість визначити дефініцію „суспільне виробництво” як „...організовану діяльність людей, спрямовану на перетворення речовин і сил природи з метою створення матеріальних і нематеріальних благ, необхідних для їх існування та розвитку” [96, с.51]. Відомий російський дослідник проблем місця та ролі інтелекту в економічному розвитку країни Іноземцев В.Л. в одній із своїх численних наукових праць зазначає, що головним джерелом і ключовим фактором розвитку матеріального та нематеріального виробництва в умовах економіки, заснованої на знаннях є наукові знання та спеціалізовані унікальні навички їх носіїв [97]. Можливості останніх, втілені у технологіях, ноу-хау, нових комбінаціях виробничих факторів, структурі організації та управління виробництвом, з одного боку, дають змогу підвищити рівень інтелектуалізації виробничої сфери СЕС та отримувати

економічну вигоду, а з іншого – їх використання обмежене певними проблемами як на етапі створення, так і безпосереднього застосування в процесі виробництва.

Проблему недовикористання потенційних можливостей зростання національної економіки (суспільного виробництва) за рахунок інтелектуальної складової ідентифіковано у [13]. У своїх дослідженнях Семикіна М.В. наголошує на тому, що валовий внутрішній продукт (ВВП) як показник результату суспільного виробництва перебуває у тісній залежності з рівнем інтелектуального розвитку населення країни (зростання IQ збільшує ВВП). Висновок науковця про низький рівень використання інтелекту у виробництві кінцевих товарів та послуг ґрунтується на розрахунках, за якими обсяг ВВП України при IQ = 97 мав би складати 25 тис. дол. США на душу населення, а не 6 тис. дол. США. Враховуючи, що вироблений обсяг ВВП – це результат господарювання СЕС різного рівня та сфер діяльності, можна припустити, що проблема недовикористання інтелектуальних можливостей у масштабі держави, в першу чергу, викликана проблемами створення та використання інтелекту для розвитку виробництва на рівні окремого організаційного утворення.

Передумовою інтелектуалізації виробництва є створення нових техніко-технологічних та організаційних знань. Погоджуючись з автором роботи [98], головною перешкодою на цьому шляху слід вважати зменшення кількісних параметрів українського наукового потенціалу (чисельність зайнятих, витрат), погіршення його якісних характеристик (відплив найбільш працездатних співробітників, наукової молоді, старіння і втрата матеріально-технічної бази науки). На наш погляд, зазначені чинники мають як об'єктивний, так і суб'єктивний характер. Об'єктивність їх дії зумовлена, в першу чергу, загальноекономічною ситуацією, яка не сприяє використанню СЕС частини обмежених ресурсів на створення передумов інтелектуалізації виробничих процесів. Суб'єктивізм впливу слід пов'язувати з недосконалістю процесів управління СЕС, наслідком яких є помилкові, невчасно прийняті, неадекватні умовам знаннесвоорієнтованої економіки управлінські рішення стосовно створення та поширення нових знань в організації.

Якщо об'єктивно-суб'єктивні фактори є причиною гальмування інтелектуалізації виробництва на першому етапі, то проблеми на етапі впровадження нових техніко-технологічних та організаційних знань мають без винятку суб'єктивне походження. Погоджуючись з думкою професора Бутнік-Сіверського О.Б., про те, що основою процесу інтелектуалізації виробничих систем є трансформація інтелектуальної власності в кінцевий продукт інноваційної діяльності [50, с. 6], можна дійти висновку: пріоритетний вплив на процеси створення та використання результатів інтелектуальної діяльності, а також продуктів інтелектуальної творчої праці належить представникам управлінського корпусу СЕС. Зважаючи на це, до найважливіших проблем інтелектуалізації виробництва слід віднести проблему здатності менеджменту СЕС приймати управлінські рішення, спрямовані на ефективний розвиток і використання інтелекту.

Ідентифікація проблем інтелектуалізації діяльності СЕС дає змогу встановити, що головні перешкоди зростанню частки інтелекту у функціонуванні СЕС будь-якого рівня сконцентровані у сфері персоналу, освіти та науки, а також виробництва. При цьому, негативні явища, які не сприяють інтелектуалізації у тій чи іншій сфері необхідно розглядати у тісному взаємозв'язку, зважаючи на комплексний та причинно-наслідковий характер їх впливу.

Не заперечуючи необхідності вирішення об'єктивних проблем інтелектуалізації персоналу, освіти, науки, виробництва, слід наголосити на першочерговості ліквідації перешкод, пов'язаних з недосконалістю процесів управління інтелектуальним розвитком у зазначених сферах активності СЕС. Вирішенню цього завдання повинні передувати дослідження передумов та понятійно-категоріального апарату інтелектуалізації діяльності СЕС.

1.3 Інтелектуальний розвиток суспільства як передумова інтелектуалізації діяльності підприємств

Одним із перших головних результатів роботи вітчизняних науковців над проблемами місця та ролі інтелекту в розвитку держави та суспільства стало сформоване ними у 2000 році визначення поняття „інтелектуалізація суспільства”, під яким вчені

пропонують розуміти „... цілеспрямований процес радикального розширення масштабів і покращення використання знань (семантичної інформації), підвищення творчих можливостей соціальних систем усіх видів і рівнів, створення соціальних і технологічних передумов для найліпшого використання кожної особистості і сукупного інтелекту,...” [32, с. 185]. Прагнучи обґрунтувати форми, методи, засоби інтелектуалізації українського суспільства, автори монографії звертають особливу увагу на поєднання інноваційно-інформаційних технологій з виробництвом, збереження техніко-технологічних та організаційних надбань попереднього періоду, підвищення рівня державного управління інформаційними ресурсами. Не заперечуючи високого рівня актуальності наукових досліджень, представлених в колективній монографії і пов’язаних з визначенням сутності інтелекту нації, його структурою та значенням у розвитку суспільства, оцінкою освітнього та наукового потенціалу України в контексті інтелектуалізації, моделювання національного менталітету, висвітленням генезису української національної ідеї, слід зазначити, що згадана праця колективу авторів – це фундаментальний науковий доробок, який можна вважати загальним орієнтиром розвитку українського суспільства на засадах інтелектуалізації. Наслідком виходу монографії у світ стала активізація серед вітчизняних вчених наукових пошуків шляхів реалізації ідей та концепцій, пов’язаних з інтелектуалізацією українського суспільства, використанням інтелектуального потенціалу, в тому числі отримання організованою сукупністю людей соціальної та економічної вигоди від використання інтелекту [5, 7, 8, 10, 19, 21, 22, 24, 39, 40, 41].

Проникнення та поширення інтелектуальної складової в систему економічних, соціальних, політичних та духовно-культурних відносин суспільства можна вважати, з одного боку, одним із першочергових завдань на шляху до інтелектуалізації розвитку відповідних суспільних сфер, а з іншого – головною передумовою зростання ролі інтелекту та явища „інтелектуалізації” у діяльності всіх учасників суспільних процесів та відносин, що між ними виникають. Розглядаючи інтелект як вагомий чинник конкурентних переваг в глобалізованому середовищі, як один із

найважливіших елементів захисту національних інтересів держави, як принципово значущий ресурс економічної системи, слід наголосити про критичну важливість наявності, розвитку та ефективного використання інтелектуальних ресурсів макро-, мезо- та мікрорівня суспільного простору. В сучасних умовах, необхідність розширення можливостей суспільно активних суб'єктів в контексті переосмислення ними переваг та можливих ризиків, актуалізує питання, пов'язане з їх відношенням до інтелекту як ключового ресурсу суспільства.

У зв'язку з цим, вважаємо за необхідне передумови інтелектуалізації підприємства як одного з найважливіших суб'єктів економічних відносин у суспільстві розглядати в контексті виконання економічною системою посередницької функції, в якій відбувається перетворення інтелектуальних ресурсів в інтелектуалізовані соціальні та економічні результати діяльності підприємств. Інтелектуалізація суспільства, яку, на нашу думку, можна вважати процесом інтелектуальної суспільної трансформації сприяє формуванню інтелектуалізованих соціальної, духовно-культурної, політичної та економічної сфер. Функціонування останньої на засадах інтелектуалізації означає, що економічний добробут суспільства визначається високими технологіями, інноваційними можливостями та рівнем інтелектуального розвитку.

Виходячи з наведеного вище, вважаємо, що розглядати стан, проблеми та перспективи інтелектуалізованого розвитку суспільства, необхідно, наперед погодившись з думкою про те, що економічним фундаментом сучасного суспільства є особливий тип економіки – економіки, заснованої на знаннях (економіки знань), де знання відіграють вирішальну роль, а виробництво знань стає джерелом зростання [99]. Отже, зважаючи на це, головною передумовою інтелектуалізації діяльності підприємства слід вважати інтелектуалізований розвиток економічної сфери суспільства, яке, на думку відомого російського вченого В. Іноземцева знаходиться на етапі нових змін, що полягають у формуванні нового соціального устрою [100]. Його головним небезпечним явищем, на переконання науковця, яке висловлене ще у 1997 році, стане протистояння між персоналом інтелектуальної сфери, які на умовах приватної власності володіють здібностями і

результатами своєї діяльності та іншої частини суспільства, що живе згідно з канонами індустріальної епохи. Можна припустити, що саме до другої частини суспільства Петренко В.П. у 2009 році відносить тих „...керівників і управлінців, які володіють традиційними технологіями і техніками менеджменту, не говорячи вже про малоосвічених неінтелектуальних людей”, „дилетантів” і „профанів”” [2, с.62]. Таким чином, головною умовою інтелектуалізації всіх суспільних сфер, в тому числі економічної, слід вважати готовність та спроможність керівників макро-, мезо- та мікро- утворень до відповідної оцінки інтелектуальної праці, залучення у виробництво винаходів, нових технологій, використання інтелектуальної продукції, її впровадження та комерціалізацію.

Виходячи з того, що індустріальне суспільство – це організація роботи машин і людей для виробництва речей, а постіндустріальне передбачає пріоритетне використання знань, вважаємо, що аналіз процесів і явищ, які супроводжують становлення та розвиток економіки знань, дасть можливість простежити взаємодію суспільства, його економічної системи та її учасників в контексті інтелектуалізації діяльності. Тобто, передумови інтелектуалізації підприємств формуються в економічній сфері суспільного розвитку, а суб'єкти господарювання – це найбільш активні учасники економічних відносин. Дослідження процесів та явищ, які супроводжують становлення і розвиток знанневоорієнтованої економіки дасть можливість обґрунтувати необхідність, важливість та ефективність переорієнтування цілей, пріоритетів і завдань діяльності підприємств на цілі інтелектуалізованого розвитку.

Теоретичним та прикладним проблемам людського та інтелектуального капіталу, розвитку економіки знань присвячені праці як відомих західних дослідників, так і вітчизняних вчених-економістів та представників інших наукових сфер. Серед їх переліку, можна виокремити праці Г. Беккера [101], Д. Белла [102], Е. Денісона [103], Л. Едвінссона [81, 104], Ф. Махлупа [105, 106], Т. Сакайя [107], Т. Стюарта [108], а також Ю. Бажала [109], А. Бутнік-Сіверського [7, 50], С. Вовканича [18, 37], А. Гальчинського [110],

В. Гейця [110, 111], В. Семиноженка [110], А. Чухна [17; 112] та інших.

Вперше предметом науково-практичних досліджень економіка знань стала в праці “Виробництво і розповсюдження знань у США” [105], де автор провів оцінку сектору знаньєворієнтованої економіки країни, який на його думку, станом на 1953 рік становив 29% ВВП. Висновок вченого полягав у тому, що знання – це те, що відоме комусь, а виробництво знань – це процес, за посередництвом якого відбувається пізнання кимось чогось раніше невідомого. Згідно концепції Ф. Махлупа, у виробництві і розповсюдженні знань беруть участь всі суб’єкти суспільних відносин, незалежно від сфери діяльності.

В монографії відомого американського соціолога Д. Белла, яка вийшла друком у 1973 році [102] автор представив концепцію постіндустріального суспільства, в якій у якості головних структурних елементів виділив інформацію і знання. Особливість знання, на думку вченого, полягає в тому, що будучи проданим, воно залишається у свого виробника.

Виходячи з міркувань про те, що знання – це головний елемент економіки, заснованої на знаннях, а інтелектуалізоване суспільство – це організована сукупність людей, діяльність яких спрямована на виробництво і поширення знань, можна дійти до формулювання першої і головної, на наш погляд, умови інтелектуалізації всіх учасників суспільних, в тому числі економічних відносин – їх безпосередня участь у процесах виробництва, нагромадження, поширення, використання знань. У зв’язку з цим, необхідно звернути увагу на вперше запропоновані автором поняття „елементарний носій інтелекту”, „інтелект елементарного носія” та „інтелект групи елементарних носіїв” [2, с. 22]. Аналіз змісту представлених дефініцій дає змогу дійти висновку про те, що інтелект особи, робочої групи, підрозділу організації, підприємства, локальної громади, держави, нації, міждержавних утворень та людства сприяє та бере активну участь у виробництві, нагромадженні, поширенні та використанні знань, забезпечуючи функціонування відповідного типу економіки. Інтелектуальна взаємодія, з одного боку, сприяє поділу суспільства на елементарних носіїв інтелекту, а з іншого – сприяє появі нових

інтелектуальних можливостей, збільшує ефективність інтелектуальної діяльності індивіда до масштабів підприємства, регіону, держави, людства.

Узагальнення наведених вище та інших підходів вітчизняних та зарубіжних вчених до визначення суті поняття „економіка знань” [104, 105, 107, 109, 110] дає змогу встановити, що більшість з них знаньсвоорієнтований розвиток економіки пов’язують з використанням знань для створення нових видів продукції та технологій. Погоджуючись з думкою Федулової Л.І. про трансформацію моделі інноваційного розвитку у концепцію „знаннєвої економіки”, а також підтримуючи твердження, що інновація – це результат дії чинників, які не мають безпосереднього зв’язку з місцем здійснення інновацій [99], можна зробити висновок, що інноваційна діяльність суспільства – це, частково, результат суспільної інтелектуалізації, яким користуються виробничі організації.

Зростання ролі процесів інтелектуалізації суспільства в останні десятиріччя зумовлено, в першу чергу, поширенням в середовищі світового, національного, регіонального та мікрорівневого господарства такого явища як інновації. У висновку Комісії європейських товариств зазначено, що „у все більш глобальній, заснованій на знаннях економіці інновація відіграє значну суспільну роль” [113]. Інновація як економічне явище в багатьох випадках розглядається з позиції її домінуючої ролі в підвищенні продуктивності праці, створенні нових робочих місць, формуванні цінності для споживача та бухгалтерської вигоди для виробника. Тобто, можна констатувати, що інновація – це фактор розвитку суспільства, який виконує низку важливих функцій. Отже, це дає підстави розглядати прямий зв’язок між суспільною функцією інновацій і рівнем інтелектуалізації суспільства. З цього приводу угорський професор Борис Санто зазначає, що інтелектуальна економіка, наростаючі обсяги трансферу знань з лабораторій у виробництво і суспільство, радикальна інтелектуалізація вищої освіти, глобалізація ринку робочої сили та інші зміни зумовлені, в першу чергу, ростом сили інтелекту у суспільстві [114].

Зв'язок інтелектуалізації та процесів, пов'язаних з діяльністю підприємств, продемонстровано в деяких західних наукових джерелах [115, 116]. Зокрема, в [115] підприємствам запропоновано в якості методу підвищення їх конкурентоспроможності розглядати активізацію розумової діяльності, яку, на переконання авторів, необхідно навчитися форсувати за допомогою свого ж інтелекту. Можна припустити, що мова йде про використання, в першу чергу, особистого інтелекту керівника, який повинен стати каталізатором інтелектуалізації, виробити технологію та інструменти інтелектуалізації з метою підвищення рівня інноваційності. Демонструючи практичний аспект інтелектуалізованої взаємодії суспільства та підприємства, можна погодитись з думкою західних науковців про тісний взаємозв'язок між саморозвитком інтелекту, підпорядкованій цьому процесу корпоративній стратегії підприємства та діяльності державних інституцій підтримки і стимулювання інновацій [116]. На їх переконання поширенню явища інтелектуалізації в суспільстві перешкоджає стрімко зростаючий в глобальному масштабі розрив між меншістю, яка живе інтелектуальними цінностями і поширює їх та більшістю, якій дуже часто притаманні цілком протилежні дії, спрямовані на несприйняття інтелектуалізації як суспільного явища [116]. Автор в [114] зазначає, що незважаючи на глибокі протиріччя в сфері інтелектуалізації, саме завдяки незначній меншості, яка сповідує принципи інтелектуалізованого розвитку, сучасне інноваційне суспільство зможе трансформуватись в знаннєвоорієнтоване, а згодом – в суспільство підвищеного рівня інтелектуалізму.

Найважливіший, на наш погляд, висновок з наведених вище наукових положень західних вчених полягає в тому, що для використання переваг інтелектуалізованого розвитку суспільства в діяльності суб'єктів господарювання, які функціонують в економічній системі необхідно ліквідувати або скоротити до мінімуму різницю між рівнем сприйняття та несприйняття в людському суспільстві та його організованих утвореннях необхідності інтелектуалізації. Вирішення цього завдання, насамперед, пов'язане з такими змінами як повернення моди на інтелект, розробка та реалізація державної політики в сфері інтелектокористування, мотивації інтелекту, подолання

деінтелектуалізації та інтелектофобії у державній, регіональній галузевій владі та на рівні окремих суспільних утворень. Звертаючи увагу на сформульовані вище узагальнення та повертаючись до відомої парадигми „інтелектуалізованому суспільству – інтелектуалізоване управління”, слід зазначити, що нарощуванню рівня інтелектуалізму в суспільстві – це першочергове завдання державної влади, яка своїми рішеннями та створенням інституційним середовищем повинна сприяти інтелектуальному розвитку.

Узагальнення низки наукових публікацій вітчизняних та зарубіжних авторів [99, 100, 102, 104, 106, 107, 109, 110, 111, 112, 114, 118] дає змогу сформулювати деякі особливості розвитку суспільства на засадах інтелектуалізації, які сприяють підвищенню рівня знанневоорієнтованості економічної сфери, загалом, та активних учасників економічних відносин, зокрема, до яких належать підприємства різних галузей та видів діяльності.

Перш за все, необхідно зазначити, що економіка знань як передумова і результат інноваційного розвитку та інтелектуалізації суспільства характеризується явищем швидкого заміщення праці знаннями. Зважаючи на це, зростає роль людини та її інтелекту, розвиток якого супроводжує будь-які процеси у суспільстві, в тому числі економічні та управлінські. Зокрема, створення вартості поступово трансформується у процес, в якому знання, а не праця починають виступати як джерело вартості. Тобто на зміну класичній трудовій теорії вартості, яка визначає працю головним її джерелом приходить теорія знанневоствореної вартості або вартості створюваної знаннями, яку її основоположник Т. Сакаїя вважає передумовою переходу до нового етапу цивілізації [107]. Російські фахівці, досліджуючи особливості формування економіки заснованої на знаннях, звертають увагу на те, що одним із перших завдань діяльності підприємства в нових умовах є акумулювання інтелектуального капіталу, виявлення, накопичення та розповсюдження інформації і досвіду, створення передумов для поширення й передачі знань [119, с. 109]. Погоджуючись з такою позицією, слід зауважити, що основою інтелектуалізованого суспільства є творчий потенціал працівника, яким необхідно управляти, використовуючи технології та інструменти управління

знаннями. Управлінські процеси, орієнтовані на знання дадуть змогу перетворити будь-яке суспільне утворення, в тому числі підприємство, на інтелектуалізовану систему.

Другою, не менш важливою характеристикою економічних відносин в умовах інтелектуалізації суспільства є поширення явища „софтизації” в економіці, що означає домінування у виробничих процесах інформаційних потоків. З цього приводу Князевич А. О. представив модель взаємодії процесів софтизації у ланцюзі „наука — інноваційна інфраструктура — інноваційне виробництво” [120]. В умовах економіки знань знання та творчий потенціал працівників стають головним фактором ефективності економічної системи суспільства, без якого технічний і економічний прогрес останньої стає практично недосяжним завданням, незалежно від обсягу коштів, інвестованих у виробниче обладнання і технологію. Звідси впливає можливість розгляду процесів софтизації у ланцюзі „знання та творчий потенціал — управління знаннями — інноваційне виробництво — інтелектуалізація діяльності”. Ключову роль в цьому випадку відіграє складова „управління знаннями”, за допомогою якої наукова, економічна, технологічна, організаційно-управлінська інформація стає рушійною силою інтелектуалізації.

В роботі білоруських науковців зазначено, що сьогодні в розвинених країнах безпосередній вплив на матеріальний предмет праці здійснюють вже не 9/10, як це було в умовах індустриальної економіки, а менше 1/3 працівників [118, с. 20]. На наш погляд, компенсатором праці в традиційному розумінні стає інтелектуальна складова діяльності, в результаті якої праця третини працівників, як елементарних носіїв інтелекту, перетворюється в інтелектуальну діяльність, яка характеризується високим рівнем креативності та можливістю прискороного виробництва нових знань.

У зв'язку з наведеним вище, виникає необхідність ідентифікації третьої особливості інтелектуальної економіки, яка свідчить про інтелектуалізований розвиток суспільства і демонструє його вплив на діяльність підприємства. Такою особливістю слід вважати створення в системі економіки знань моделі розвитку і використання людських ресурсів, яку визначають як антропоцентричну [118, 121]. Її суть полягає у розширенні функцій працівника і його перехід від вузької спеціалізації до

універсалізму. Такий працівник здатний здійснювати оцінку, творчий синтез інформації, проникати в суть проблеми, здійснювати коригування технологічного процесу, тобто бути рушійною силою інтелектуалізації. Перетворення рутинного працівника в творчу особистість в межах антропоцентричної моделі однаковою мірою стосується як працівників виконавчої, так і управлінської сфери.

Формування в інтелектуалізованому суспільстві працівників з креативним, нестандартним, творчим мисленням дає змогу виявити необхідність прояву іншої, не менш важливої за попередні, особливості розвитку економіки знань, яка полягає в „...об'єднанні інтелектуальних зусиль” або „...спільній інтелектуальній дії” [32, с. 38]. Зміст останньої автор [122] пов'язує з інтелектуальною синергією і використовуючи наукові здобутки, представлені в [123] вказує на її взаємодію з сінтелектикою, яка в [32, с. 38] визначена як наука „...про функціонування об'єданого (колективного) інтелекту, який створює специфічний ефект акумуляції творчих (інтелектуальних) елементів складної системи, наділеної розумом (когнітивним рівнем)”. Розвиваючи дослідження проблем сінтелектики і синергізму, науковці в [123] вказують на те, що колективне розв'язання проблеми є процесом згуртування інтелектуальних зусиль, обміну досвідом, циркуляції особистих знань між співробітниками підприємства, а також процесом розвитку та удосконалення колективного інтелекту. Зважаючи на це, можна зробити висновок, що сінтелектика як доповнення синергетики – це важлива умова інтелектуалізованого розвитку суспільства, яка дає можливість за допомогою процесів і механізмів інтелектуальної взаємодії досягти інтелектуального ефекту як на загальносуспільному рівні, так і на рівні окремих суспільних утворень.

П'ята особливість економіки знань, сформована інтелектуалізованим суспільством – це трансформація інституту приватної власності, яка полягає у зміні власності на засоби виробництва власністю на інформацію та знання. Враховуючи те, що знання та інформація тісно пов'язані з їх виробниками, відокремити капітал від праці є неможливим. При цьому відносини власності в інтелектуалізованому суспільстві формуються таким

чином, що людина як носій інтелекту, від якої знання є невіддільними і домінують в структурі засобів виробництва, створює умови, за яких традиційна власність на засоби виробництва втрачає зміст. З цього приводу західні вчені ведуть мову про втрату власністю будь-якого значення, зважаючи на поширення ролі знань та інформації у суспільстві [113, 116, 119]. Використання наведеної особливості як передумови інтелектуалізації діяльності підприємства, вимагає, на наш погляд, від їх керівного корпусу дій, спрямованих на трансформацію управлінських впливів, які повинні забезпечити максимально ефективно використання знань та інформації як засобів виробництва, з врахуванням особливостей відносин власності в інтелектуалізованому суспільстві.

Відомий західний дослідник Ходжсон Дж. в одній із своїх численних наукових праць зазначає, що справжня влада зосереджується „...в процесі осмислення інформації, а не в будь-якій посаді чи управлінській функції” [124, с.36]. Це дає підстави виділити наступну особливість інтелектуалізації суспільства – формування нового типу влади, за якої ставлення до засобів виробництва перестас бути вирішальним фактором впливу, влади і привілеїв у суспільстві. Такий тип влади засновник теорії постіндустріального (інформаційного) суспільства Деніел Белл називає меріократією, розуміючи під цим поняттям становище людини у суспільстві, обумовлене не правом народження або майновим становищем, а без винятку інтелектуальним потенціалом і здатністю генерувати нове знання [102]. Російський вчений В. Л. Іноземцев вважає, що меритократія – це фундаментальна основа „...для політичної, соціальної та економічної структур сучасного суспільства” [97, с.36]. Несприйняття або свідоме ігнорування процесів поширення явища меритократії у суспільстві призводить до його деінтелектуалізації, дефіциту інтелекту і вироблених за його допомогою продуктів, в тому числі управлінських рішень влади. На думку професора Петренка В.П., це спричиняє необхідність заміщення інтелекту його сурогатними видами, які притаманні середовищу „какократії” [2]. На думку сучасного українського філософа С. Дацюка, неякісні рішення з управління життєдіяльністю суспільства – це результат поширення „ерзац-

інтелекту”, „квазі-інтелекту”, „псевдо інтелекту” [125], поява яких спричинена відторгненням суспільством меритократії, як ефективного інструменту інтелектуалізації. Виходячи з вище наведеного, слід зауважити, що проникнення меритократії як принципу управління, згідно з яким керівні пости повинні займати найздібніші люди у різних сферах суспільного життя дозволить сформувати передумови інтелектуалізації діяльності підприємств як суспільних господарських одиниць.

Визначаючи економіку знань як одну з найважливіших сфер інтелектуалізованого розвитку суспільства та підтримуючи позицію авторів [126] щодо трактування інтелектуального капіталу як процесу перетворень знань і нематеріальних активів у ресурси, вважаємо за необхідне реінтерпретувати класичну схему ринкового кругообігу з метою демонстрації особливостей інтелектуалізованої взаємодії окремих осіб, підприємств, держави. Це дасть можливість дослідити процес перетворення суспільної інтелектуалізації в інтелектуалізований розвиток підприємств як активних учасників економічних відносин. З цією метою доцільно розглянути поширену в теоретичній економіці найпростішу модель економічного кругообігу, яка передбачає участь уряду, звертаючи при цьому увагу на його важливу роль в інтелектуалізації економіки та суспільства (рис. 1.4). Традиційну назву „кругообіг доходів і витрат в ринковій економіці” доцільно замінити на „кругообіг доходів та витрат в економіці знань на засадах інтелектуалізації”, а послідовність процесів перетворення ресурсів у результати діяльності розглянути з позиції домінуючої участі інтелектуальної складової у їх формуванні.

З приводу трактування поняття „ресурси” економічна довідкова література використовує різні підходи. Зокрема, в економічній енциклопедії за редакторством професора С.В. Мочерного „ресурси – це основні елементи виробничого потенціалу, які має в розпорядженні система і які використовуються для досягнення конкретних цілей економічного розвитку” [127, с. 206]. Адаптовуючи дане визначення до умов знанневоорієнтованої економіки, слід вести мову про ресурси як засоби досягнення інтелектуалізованого економічного розвитку. В свою чергу, джерелами ресурсного забезпечення процесу

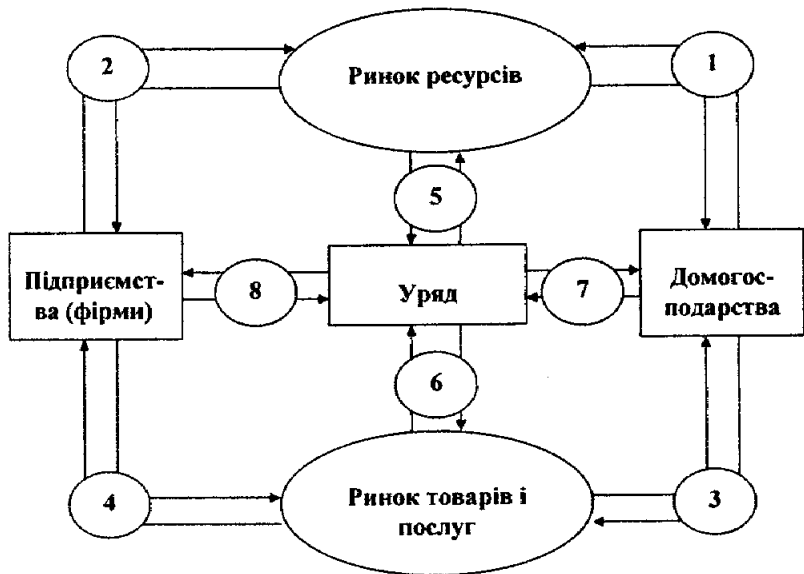


Рис. 1.4 – Кругообіг доходів та витрат в економіці знань на засадах інтелектуалізації

1 – продаж інтелектуалізованих людиною ресурсів і отримання доходів у вигляді заробітної плати, прибутку, відсотків та інше; 2 – купівля інтелектуалізованих людиною ресурсів з їх подальшим використанням у виробничо-комерційних цілях; 3 – купівля товарів, в тому числі тих, що вироблені з використанням інтелектуалізованих людиною ресурсів та послуг, споживання яких дає змогу підвищити рівень інтелектуального розвитку; 4 – продаж товарів, в тому числі тих, що вироблені з використанням інтелектуалізованих людиною ресурсів; 5 – продаж інтелектуалізованих людиною ресурсів, якими володіє держава та отримання доходів; 6 – купівля товарів, в тому числі тих, що вироблені з використанням інтелектуалізованих людиною ресурсів та послуг, споживання яких дає можливість підвищити рівень інтелектуалізації системи державного управління; 7 – сплата податків від реалізації, в тому числі інтелектуалізованих людиною ресурсів і отримання товарів та послуг, споживання яких дає можливість підвищити рівень інтелектуалізації ресурсів; 8 – сплата податків від реалізації товарів та послуг, в тому числі тих, які вироблені з використанням інтелектуалізованих людиною ресурсів, а також отримання колективних суспільних благ, які впливають на інтелектуалізацію діяльності.

інтелектуалізації сучасного суспільства можна вважати соціальною сферою, наукову інформацію, різноманітні творчі об'єднання, систему загальної і вищої освіти та інше.

На рисунку 1.4 ринок ресурсів відображає місце, на якому підприємства (фірми) купують у домашніх господарств ресурси, необхідні для виробництва: робочу силу, капітал, природні ресурси, а також індивідуальну інтелектуальну власність за ринковими цінами. При цьому, за умовами кругообігу на ресурсний ринок постачається робоча сила та капітал. Рівень їх інтелектуалізації визначає інтелектуалізацію праці і виробництва для споживачів та характеризується знаннями, навиками, досвідом, ноу-хау, невіддільними від конкретного працівника, творчими здібностями, креативним способом мислення, моральними цінностями, культурою праці, ставленням до роботи, які притаманні їх виробникам і є, частково, результатом процесів суспільної інтелектуалізації. Крім того, ринок ресурсів перебуває у тісній взаємодії з державним сектором. Інтелектуалізованими людиною ресурсами, які держава постачає на ринок і яким активно користуються покупці, на наш погляд, можна вважати ноу-хау, не пов'язані з персоналом, програми, інформаційні ресурси, технології, технічне забезпечення. Для їх виробництва, а також з метою забезпечення інтелектуалізації розвитку державних інституцій необхідні відповідні товари та послуги, споживання яких відбувається за посередництвом ринку товарів та послуг. Останній, в свою чергу, в умовах кругообігу на засадах інтелектуалізації, крім виконання традиційної функції місця зустрічі покупців та продавців призначений, в тому числі, для реалізації процесу комерціалізації інтелектуальної власності, який являє собою використання продуктів інтелектуальної праці в комерційній діяльності підприємств та організацій.

Взаємодія держави з домогосподарствами та підприємницьким сектором в умовах кругообігу на засадах інтелектуалізації відбувається таким чином: уряд надає домашнім господарствам і підприємствам колективні суспільні блага, пов'язані з утриманням бюджетної сфери (освіта, наука, медицина, оборона, управління), споживання яких, окремими особами дає змогу підвищити рівень інтелектуалізації використання ресурсів, а

підприємства, в результаті споживання цих благ мають можливість запропонувати на ринок більшу кількість товарів та послуг, виготовлених з використанням інтелектуалізованих людиною ресурсів. При цьому, головною умовою успішної кількісно-якісної інтелектуалізованої взаємодії в тріаді держава-домогосподарство-підприємство, на наш погляд, є готовність (організаційно-управлінська, фінансово-економічна та техніко-технологічна) всіх учасників до підтримки, сприйняття та поширення процесів інтелектуалізації в межах кругообігу.

За результатами проведених вище досліджень, які стосуються можливостей та перспектив інтелектуалізації діяльності підприємств як активних учасників суспільних відносин в межах функціонування економічної сфери, можна сформулювати такі важливі висновки. По-перше, інтелектуалізація суспільства – це соціально-економічне явище, результатом якого є отримання суспільством соціальної та економічної вигоди. По-друге, зазначена економічна вигода – це наслідок проникнення процесів інтелектуалізації у всі сфери суспільного життя, серед яких пріоритетною, на наш погляд, слід вважати економічну сферу. По-третє, визначення таких особливостей інтелектуалізації суспільства, які сприяють підвищенню рівня знанієвоорієнтованості його економіки як заміщення праці знаннями, поширення явища „софтизації” та переважання антропоцентричної моделі розвитку і використання людських ресурсів, інтелектуальна синергія і синтєктика, домінування власності на інформацію та знання, меріократичний тип влади дало змогу дійти висновку про те, що головною умовою їх поширення в суспільстві та економіці є усвідомлення такої необхідності управлінцями на всіх рівнях. По четверте, позиціонування підприємства як учасника кругообігу доходів та витрат на засадах інтелектуалізації дало змогу виявити, що його інтелектуальна складова діяльності значною мірою залежить від проникнення процесів інтелектуалізації на відповідні ринки та діяльність інших учасників кругообігу.

Вирішення завдання, пов'язаного з ідентифікацією передумов інтелектуалізації діяльності підприємств як активних учасників соціально-економічних відносин викликало необхідність формування понятійно-категоріального апарату інтелектуалізації

на рівні окремого організаційного утворення. У зв'язку з цим, вважаємо, що предметом подальших наукових досліджень має стати адаптація існуючих та визначення нових понять та категорій, які характеризують інтелектуалізацію діяльності підприємства.

1.4 Понятійно-категоріальний апарат інтелектуалізації діяльності підприємств

В умовах кризових явищ, які на даному етапі розвитку суспільства притаманні як світовій, так і вітчизняній економічній системі значно зростає роль підприємств, які виконуючи такі критично важливі функції як створення робочих місць, виготовлення конкурентноздатних продуктів, послуг та інше, сприяють соціально-економічному розвитку держави.

Характерними рисами сучасної економічної ситуації, в якій функціонують вітчизняні підприємства можна вважати, з одного боку, велику кількість та динамічність внутрішніх і зовнішніх факторів, які мають матеріальну природу, впливають на внутрішньогосподарську діяльність, посилюють конкурентну боротьбу між учасниками ринку, а з іншого – інтенсифікацію впливу нематеріальних чинників економічного зростання, обумовлену тим, що „...наприкінці ХХ століття людство почало переорієнтовуватися на новий, інтелектуально-інформаційний шлях розвитку, формувати економіку знань...” [5, с.52]. В першому випадку слід вести мову про проблеми використання суб'єктами ринкових відносин в якості конкурентних переваг господарської діяльності основних факторів виробництва, тобто матеріальних і фінансових ресурсів, які характерні для умов індустріальної економіки. Не заперечуючи їх важливості, необхідності нагромадження та ефективного використання, вважаємо, що постіндустріальний або знанневоорієнтований етап розвитку економіки вимагає від господарюючих суб'єктів першочергового вирішення проблем, пов'язаних із активним залученням у процеси діяльності нематеріальних цінностей, до яких можна віднести знання, вміння, творчий доробок та інші активи, яким не притаманна речова форма.

Якщо шляхи вирішення першого блоку проблем пов'язані, як

правило, з раціональним та ефективним використанням матеріальних, виробничих і трудових ресурсів, які, на наш погляд, зважаючи на обмеженість, здатні забезпечити короткострокові та середньострокові перспективи розвитку, то адаптація суб'єктів господарювання до умов знанневоорієнтованої економіки дасть можливість створити передумови довгострокового економічного зростання, джерелом якого стануть, в тому числі, процеси формування та використання таких чинників економічної діяльності, які б передбачали широкомасштабне залучення знань та інтелекту. Сформульовану думку підтверджує Коваль Л. В., який зазначає, що „розвиток підприємства настає тоді, коли покращуються виробничі або бізнес-процеси чи управління ними...” [128, с. 60], а в умовах „інтелектуальної економіки” – це продукування нових ідей, прийняття нестандартних управлінських рішень, використання передових технологій.

Нематеріальні активи, в результаті їх залучення в господарську діяльність підприємства дозволяють перетворити традиційні фактори виробництва в такі, які можливо в короткий термін та з мінімальними затратами мобілізувати для отримання конкурентних переваг на ринку. Четвертим фактором виробництва, який відноситься до сфери нематеріальних активів підприємства і здатний оптимізувати три відомі класичні фактори – землю, працю, капітал слід вважати інтелект. Останній, на наш погляд, важливий тим, що може замінити один ресурс іншим, а в умовах зростання знанневоорієнтованості господарських процесів безпосередньо впливати на такі показники діяльності підприємства як прибутковість, ринкова вартість, оптимізація витрат, ефективність використання наявних ресурсів, інноваційний потенціал, інвестиційна привабливість, конкурентоспроможність та інші.

Виходячи з цього, на наш погляд, вимагає перегляду, розширення та уточнення понятійно-категоріальний апарат, за допомогою якого доцільно характеризувати діяльність суб'єктів господарювання в умовах економіки знань. Зважаючи на такі характерні ознаки останньої як зростання наукомісткості виготовленої продукції (послуг), формування знаннями більшої частини доданої вартості, збільшення чисельності персоналу, що використовує знання, розвиток і використання нових

інформаційно-комунікаційних технологій тощо [129, с. 183], пропонуємо економічну активність підприємств в умовах інтелектуальної економіки характеризувати поняттям „інтелектуалізація діяльності” або „інтелектуалізація підприємства”, які, на нашу думку, відображають технологію розвитку суб’єкта господарювання. У зв’язку з цим, виникає необхідність чіткого розмежування змісту понять та категорій, які стосуються економіки, заснованої на знаннях, загалом та інтелектуалізації діяльності господарюючих суб’єктів, зокрема.

Збільшення кількості вітчизняних та зарубіжних публікацій, присвячених розвитку економіки знань та функціонуванню підприємств в знансєвоорієнтованому середовищі супроводжується не стільки кількісним зростанням термінологічного матеріалу у цій сфері, скільки різноманітністю трактувань окремих понять та категорій, серед яких домінують такі як „інтелект” [2, 32, 57, 129-133], „знання” [75, 110, 132, 134-137], „інформація” [100, 137, 138, 139], „інтелектуальний продукт” [140-143], „інтелектуальний ресурс” [135, 144-147], „інтелектуальний потенціал” [10, 13, 21, 22, 37, 41, 76, 148], „інтелектуальний капітал” [7, 8, 9, 108, 134, 135, 149]. Поняття „інтелектуалізації”, детерміноване в п.1.1 може бути цілком обґрунтовано використане для характеристики діяльності суб’єкта господарювання будь-якої сфери діяльності та напрямку ділової активності.

Визначаючи „інтелект”, автори філософського енциклопедичного словника пропонують розуміти під цим поняттям розум, здатність мислити, проникливість, сукупність тих розумових функцій (порівняння, абстракції, утворення понять, судження, висновків тощо), які перетворюють сприйняття у знання або критично переглядають чи аналізують уже наявні знання [129, с. 181]. Тлумачний словник української мови трактує інтелект як здатність людини до мислення, особливо до опанування його вищих теоретичних рівнів [130]. На наш погляд, в обох випадках зміст категорії інтелекту є дещо обмеженим, зважаючи на його розуміння тільки як здатності людини до творчо-аналітичного сприйняття процесів та явищ.

Німецько-британський вчений-психолог, один з лідерів біологічного напрямку в психології Айзенк Г. Ю. в одній із

наукових публікацій [150] звертає увагу на існування біологічного, психометричного та соціального інтелекту. Якщо, на переконання автора, біологічний інтелект визначається впливом фізіології, біохімії та генетики, то у двох інших присутній вплив соціоекономічного статусу особи, який відображає приналежність людини до певної соціальної групи і визначається на основі аналізу занять, рівня доходу, освіти. Вчені-психологи вважають, що ці показники корелюють між собою, формуючи передумови поділу всього суспільства або таких його організованих утворень як підприємства на страти, що означає виокремлення групи людей за певною ознакою [151].

Підтвердження необхідності застосування диференційованого підходу до характеристики інтелектуального розвитку особистості знаходимо в [152]. Автором зазначено, що культурні фактори – виховання в сім'ї, освіта і соціоекономічний статус мають суттєвий вплив на формування інтелекту і визначають рівень його розвитку майже на 30%.

Своєрідною адаптацією вітчизняних та зарубіжних соціо-психологічних досліджень проблем інтелектуального розвитку особистості до умов діяльності окремих суб'єктів господарювання, можна вважати наукові розробки, представлені в [57]. Розвиваючи думку про необхідність диференціації інтелекту на рівні організованої спільноти людей, автор пропонує використовувати поняття „інтелектуальна стратифікація”, розуміючи під цим „...диференціацію осіб та їх організованих груп за рівнем та результатами використання їх інтелекту”. При цьому, вчений буде піраміду інтелектуальної стратифікації людської спільноти, на відповідних рівнях якої знаходяться носії ординарного, неординарного та елітного інтелекту. Адаптовуючи її структуру та характеристики відповідних страт до діяльності підприємства в умовах знанневоорієнтованої економіки, можна дійти висновку про можливість використання поняття „інтелектуальна стратифікація персоналу підприємства”, під якою варто розуміти поділ управлінського та виконавчого персоналу суб'єкта господарювання за критерієм впливу на процеси інтелектуалізації. Персонал, носій ординарного інтелекту – це управлінці та виконавці, які використовують інтелект, заснований на раніше отриманих знаннях

та поточному досвіді роботи з метою забезпечення виконання повторювальних операцій, спрямованих на вирішення традиційних для підприємства завдань (виробництво продукції чи надання послуг). В такому випадку вплив на процеси інтелектуалізації пропонуємо вважати „простим”, що забезпечує статичний інтелектуальний розвиток підприємства. Носії неординарного інтелекту – це частина персоналу управлінського та виконавчого корпусу підприємства, діяльність якої спрямована на використання у виробничих процесах нових знань, досвіду, інтелектуальних зусиль, результатом застосування яких є зростання частки інтелектуальної складової в кінцевих продуктах та послугах. На наш погляд, активність носіїв неординарного інтелекту забезпечує протікання процесів інтелектуалізації в зростаючих масштабах, тобто „розширену” інтелектуалізацію. Представники елітного інтелекту на підприємстві – це персонал, інтелект якого здатний вирішувати виробничі та організаційні проблеми суб’єкта господарювання з використанням раніше невідомих підходів, реалізація яких вимагає значних інтелектуальних зусиль. Нерідко, результатом діяльності носіїв елітного інтелекту стають відкриття, винаходи, патенти, наукові звіти і доповіді, проекти, раціоналізаторські пропозиції та інше, ідентифіковані в довідкових джерелах як інтелектуальні продукти [127]. Вважаємо, що елітний інтелект забезпечує інтелектуалізацію підприємства, яка може бути визначена як „ринкова”, оскільки дає можливість підприємству отримати додаткову конкурентну перевагу.

Узагальнюючи трактування поняття „інтелект” в наукових джерелах та враховуючи адаптовані до умов діяльності підприємства підходи до інтелектуальної стратифікації людської спільноти, виникає необхідність сформулювати низку висновків. По-перше, інтелектуальні страти персоналу на будь-якому підприємстві – це важлива передумова та результат процесів інтелектуалізації. По-друге, аналіз структури інтелектуальної стратифікації дає змогу визначити переважаючий вид інтелектуалізації суб’єкта господарювання (простий, розширений чи ринковий). По-третє, зміна інтелектуальних характеристик персоналу підприємства забезпечує перехід особи з однієї страти в іншу, що може мати як позитивний (у випадку переходу з нижчої

страги у вищу), так і негативний (у випадку переходу з вищої страги у нищу) вплив на протікання процесів інтелектуалізації. По-четверте, будь-який товар чи послугу, зважаючи на участь у їх створенні ординарного інтелекту, можна вважати продуктами простої інтелектуалізації. В той же час, результатом використання на підприємстві неординарного та елітного інтелекту, на наш погляд, є поява інтелектуального продукту. Його застосування у виробничих процесах дає можливість стимулювати позитивну динаміку в інтелектуальній стратифікації, спонукати персонал до покращення власних інтелектуальних характеристик, а реалізація на ринку збільшує фінансові можливості до інтелектуального розвитку підприємства. По-п'яте, зважаючи на важливість врахування в процесах інтелектуалізації підприємства поділу персоналу на страги, вважаємо за необхідне, поняття „інтелект” модифікувати таким чином: це рівень розумового розвитку людини, який характеризує її здатність інтелектуалізувати як власну діяльність, так і діяльність організованої спільноти, в системі інтелектуальної стратифікації суспільства загалом та персоналу окремого організаційного утворення, зокрема.

Важливими, з точки зору характеристики процесів інтелектуалізації підприємства є часто вживані в сучасних умовах розвитку теорії та практики розвитку економіки знань категорії „знання” та „інформація”. Інформацію в процесах діяльності підприємства можна вважати особливим видом економічного блага, ресурсом та кінцевим продуктом одночасно. Відомий американський економіст та підприємець Пол Зейн Пильцер вважає, що, як і будь-який інший ресурс, інформація корисна тільки тоді, коли вона потрапляє туди, де вона необхідна, а відносна перевага тієї чи іншої країни полягає в її здатності ефективно використовувати нову інформаційну технологію [153]. На наше переконання, другою, не менш важливою умовою корисності інформації можна вважати інтелектуальні характеристики особи, яка її отримала та використовує, а процеси інтелектуалізації підприємства, які формують вагомі конкурентні переваги в економіці знань повинні супроводжуватись отриманням та ефективним використанням інформації.

Якщо розглядати інформацію з позиції відомостей, знань та повідомлень, які допомагають вирішувати певне завдання, то можна припустити про її важливість в управлінських процесах. Зв'язок дефініцій „інформація”, „управління підприємством” та „інтелектуалізація” доцільно продемонструвати таким чином: інтелектуалізація – це наслідок процесу одержання та використання інформації, за умови, якщо цей процес супроводжується пристосуванням або творчим осмисленням підходів до управління підприємством, які адекватні вимогам зовнішнього середовища та інтелектуалізованому розвитку суб'єкта господарювання в цьому середовищі.

В. Іноземцев вважає, що інформація не може бути застосована, не будучи усвідомленою. Для того, щоб вступити в процес виробництва, вона має втратити свою об'єктивну форму і прийняти форму суб'єктивну, тобто перетворитися з інформації в знання [100]. Таким чином, вищенаведена думка автора та аналіз багатьох інших підходів вітчизняних вчених до визначення категорії „інформація” [100, 132, 136, 137] дасть змогу уточнити дану дефініцію з позиції інтелектуалізації підприємства. Отже, інформація – це систематизовані відомості, факти, дані, повідомлення, які за допомогою носіїв інтелекту можуть бути перетворенні в знання. Участь ординарного інтелекту персоналу підприємства в процесах перетворення інформації на знання за умови відсутності творчого осмислення явищ і процесів не забезпечує згаданих вище видів розширеної та ринкової інтелектуалізації. Носії неординарного та елітного, а також частина персоналу з ординарним інтелектом, отримуючи та використовуючи інформацію, перетворюють її на знання, які відкривають не тільки можливості зміни приналежності до інтелектуальної страти окремої особи, а й перехід підприємства на вищі рівні інтелектуального розвитку.

Приділяючи увагу визначенню терміна „знання”, вітчизняні та зарубіжні автори трактують дану дефініцію як „...суспільне благо, яке характеризується невідчуженістю та незалежністю...” [154], „...сукупність систематизованої інформації і розуміння сенсу...” [135], „...процес набуття та закріплення відомостей з певної галузі, їх відтворення у процесі трудової діяльності...” [132], „інформація,

накопичений досвід і компетенція, які забезпечують успішну, цілеспрямовану економічну діяльність і розвиток підприємства” [155], „ключовий ресурс світової економіки, основна складова виробничого процесу” [156]. Наведеним вище та багатьом іншим підходам до визначення категорії „знання” притаманна спільна позиція авторів щодо розуміння факту виконання знаннями посередницької функції між процесами, що відбуваються у різних сферах активності суб’єкта господарювання та кінцевими результатами його діяльності. Залежно від того, хто і з якими характеристиками та рівнем інтелектуального розвитку ідентифікується як одержувач знань, залежить те, на скільки діяльність підприємства буде інтелектуалізовано. З цього приводу, PhD в області економіки та ділового адміністрування Бізнес Школи Копенгагена (CBS) Д. Мінбаєва вважає, що надзвичайно важливо подивитись на одержувачів знань у термінах їх поглинальних властивостей, які залежать від їх здібностей і мотивації та на відправників знань у термінах їх здатності і бажання поширювати знання [157]. Вітчизняним науковцем у [158] зазначено, що багато з людей, знання яких все роблять для того, щоб організація працювала, не ідентифікують їх з результатами, які організація досягає. Це підтверджує думку про тісний зв’язок між знаннями, інтелектуальним розвитком персоналу (інтелектуальною стратифікацією організації), та явищем інтелектуалізації. Враховуючи визначення знань, яке подається А. Колманом та звертаючи увагу на представлену ним класифікацію знання за трьома категоріями (знання, які означають „знаючи що”, „знаючи як” та описові) [159], слід вважати, що трактування даної дефініції в межах понятійно-категоріального апарату інтелектуалізації необхідно уточнити. По-перше, відому класифікацію А. Колмана доцільно розширити знаннями, які означають „знаючи для чого”, що дасть можливість в подальшому відслідковувати ступінь впливу знань на процеси інтелектуалізації підприємства. По-друге, категорія „знання” може бути визначена таким чином: це обсяги інформації, сприйняття та перетворення яких залежить від рівня інтелектуального розвитку одержувача та які збільшують здатність суб’єкта господарювання підвищити рівень інтелектуалізації своєї діяльності.

Результати та ефективність функціонування підприємств значною мірою визначаються його забезпеченістю ресурсами, які відіграють ключову роль у виробництві товарів та послуг. Аналіз літературних джерел, на предмет визначення основних підходів до трактування поняття „ресурси” дає змогу зробити висновок про тривалий процес пошуку представниками різних історичних періодів та наукових напрямків найбільш вдалого визначення важливої економічної категорії, про незмінність традиційного бачення науковцями призначення ресурсів для економічного розвитку та про наукові дискусії стосовно питань їх поелементного складу.

Категорія „ресурси” широко представлена в економічній довідковій літературі. Зокрема, в [160] зазначено, що ресурсами слід вважати грошові кошти, цінності, джерела (засобів) коштів, доходів (наприклад, природні ресурси), у [127] – це основні елементи виробничого потенціалу, які має в розпорядженні система і які використовуються для досягнення конкретних цілей економічного розвитку, а в [161] ресурси визначаються як природні, сировинні, матеріальні, трудові, фінансові цінності, які можуть бути використані в разі потреби для створення продукції, надання послуг, одержання додаткової вартості. Автор економічного тлумачно-термінологічного словника [162] до складу ресурсів відносить усі засоби, запаси, можливості, джерела чого-небудь, включаючи природні, інтелектуальні і технологічні, які можуть бути застосовані в господарській діяльності.

Усвідомлюючи обмеженість можливостей щодо уточнення традиційного економічного змісту поняття „ресурси”, вітчизняні науковці зосереджують увагу на різноманітних аспектах їх використання у виробничих процесах. Таранюк Л.М. та Шаповал А.І. вважають, що ресурси можна вважати економічними, якщо вони використовуються для виробництва товарів і послуг [163], а на думку Романчука К. В. економічні ресурси – це сукупність ресурсів, яким властива обмеженість та цінність, що виступають об’єктом переходу прав власності та інших прав і можуть бути використані в бізнес-процесах суб’єкта господарювання для одержання ним економічних вигод [164]. Аналізуючи системи категорій і понять, пов’язаних із розумінням економічної природи

ресурсів підприємства, автор роботи [165, с.240] пропонує тлумачити їх як запаси, цінності, можливості, джерела будь-чого, які можуть бути використані для досягнення цілей розвитку підприємства. Звертаючи увагу на те, що досягнення поставлених цілей суб'єктом господарювання в умовах економіки, заснованої на знаннях повинно супроводжуватись активним використанням нематеріальних чинників економічного розвитку, слід зауважити про важливу роль інтелектуальних ресурсів у ресурсному забезпеченні підприємства.

Вважаючи інтелектуальні ресурси нематеріальними надбаннями підприємства, автори розглядають їх з позиції частини ресурсів підприємства, яка немає матеріальної форми; ресурсів довготривалого використання; інтегрованого інтелектуального продукту, створеного за різними напрямками діяльності підприємства інтелектуального продукту; джерела створення конкурентних переваг, збільшення доходу та прирощення доданої вартості [144, с. 183]. Такий підхід дає всі підстави припустити, що інтелектуальні ресурси – це, з одного боку, відокремлений вид ресурсного забезпечення суб'єкта господарювання, а з іншого – забезпечувальна складова традиційних для будь-якого підприємства матеріальних та фінансових ресурсів.

Пропонуючи читачам багатий набір практичних інструментів для розпізнавання нематеріальних активів, їх оцінки, визначення взаємозв'язків між ними, вироблення стратегії їх ефективного розвитку і використання для створення цінності, автори праці „Інтелектуальний капітал: практика управління” зазначають, що кожне підприємство має власний ресурсний портфель, який може бути розділений на дві групи: традиційні ресурси, в межах яких виокремлюються грошові й матеріальні та інтелектуальні ресурси: ресурси відношень, організаційні та людські [166]. Цілоком погоджуючись з таким підходом, вважаємо, що в умовах, коли інтелект активно проникає у всі без винятку сфери діяльності підприємства, необхідно вести мову про інтелектуальну забезпеченість фінансових та матеріальних ресурсів підприємства. Така позиція повністю співпадає з думкою видатного винахідника в сфері вдосконалення ефективності виробництва і якості продукції Джеймса Харінгтона, який зазначає, що ресурси – це джерело

допомоги або підтримки і наявні засоби [167]. На наш погляд, здатність ресурсів забезпечити допомогу чи підтримку визначається обсягом інтелектуального ресурсу як допоміжного, який супроводжує використання основного.

В такому випадку, фінансові ресурси – це наявний фінансовий капітал, облігації та цінні папери, гарантійні зобов'язання, а їх інтелектуальна (нематеріальна, немонетарна) забезпеченість – відносини з фінансовими установами, клієнтами, постачальниками, регулюючими та контролюючими органами, органами державної влади, а також фінансова культура підприємства, організаційна структура управління фінансами, накопичена інформація та ноу-хау у сфері управління фінансами, професійно-кваліфікаційний рівень управлінського та виконавчого персоналу фінансової служби підприємства. До складу матеріальних ресурсів, як правило, відносять ресурси в натурально-речовій формі, які використовуються у виробничій (господарській) діяльності підприємства: устаткування, будівлі, споруди, інформаційні технології, матеріально-виробничі запаси, готова продукція і послуги та інші. Їх використання підприємством в умовах знанневоорієнтованої економіки без залучення інтелекту є малопродуктивним, а дефіцит може бути компенсований частиною інтелектуальних ресурсів. Виходячи з цього, доцільно серед обсягу інтелектуальних ресурсів будь-якого суб'єкта господарювання виділяти їх частину, за допомогою якої можна досягти кількісних та якісних позитивних змін у складі матеріальних ресурсів. Такі зміни можуть бути забезпечені: відносинами з клієнтами, постачальниками сировини та партнерами; організаційною культурою та структурою виробництва; науковим, технічним, виробничим та адміністративним досвідом управлінського та виконавчого персоналу, його професійно-кваліфікаційним рівнем, компетенціями; ноу-хау у технічній сфері та сфері управління виробництвом.

Незважаючи на достатньо широкий перелік ознак, за яким в науковій та навчальній літературі прийнято класифікувати ресурси підприємства [167], на наш погляд, найпростішим для розуміння можливостей практичного застосування в діяльності суб'єкта господарювання є підхід, запропонований в [166] та використаний

автором роботи [168] для побудови „дерева ресурсів” з метою створення „навігатора інтелектуального капіталу”. Аналізування авторського представлення грошових, матеріальних та інтелектуальних ресурсів у вигляді „дерева ресурсів” [168, с. 114], дозволяє зробити висновок про можливості його модифікації для відображення структури ресурсів підприємства з врахуванням їх інтелектуальної забезпеченості. Модифікована структура ресурсів підприємства, на наш погляд, може бути представлена у такому вигляді (рис. 1.5).



Рис. 1.5 – Модифікована структура ресурсів підприємства

У зв'язку із запропонованим поділом інтелектуальних ресурсів підприємства на інтелектуальні ресурси фінансової та матеріально-технічної сфери діяльності суб'єкта господарювання, вважаємо доцільним доповнити понятійно-категоріальний апарат, який відображає особливості та характерні риси процесів інтелектуалізації поняттям „ресурси інтелектуалізації підприємства”, під яким слід розуміти сукупність людських та нематеріальних активів суб'єкта господарювання, які

супроводжують його функціонування за різними напрямками ділової активності.

Важливе місце в системі дефініційного аналізу процесів інтелектуалізації підприємства займає поняття „потенціал”. Щодо економічної категорії „потенціал” вітчизняними та зарубіжними науковцями використана достатньо велика кількість різноманітних характеристик, серед яких: економічний, науково-технічний, виробничий, ресурсний, інвестиційний, інтелектуальний, людський, інноваційний та інші. Погоджуючись з багатьма словниковими визначеннями «потенціалу», на наш погляд, особливої уваги заслуговує його представлення у „Великому тлумачному словнику української мови”. Видання розглядає категорію „потенціал” як сукупність усіх наявних засобів, можливостей, продуктивних сил, що можуть бути використані у певній сфері, галузі, ділянці; запас чого-небудь, резерв; приховані здатності, сили якої-небудь діяльності, що можуть виявлятися за певних умов [170 с. 456]. Наведене трактування дає можливість встановити, що „потенціал” – це елемент економічної термінології, який характеризує ресурсні можливості господарської діяльності всіх без винятку макроекономічних суб’єктів. Найчастіше словосполучення „економічний потенціал” використовують щодо підприємства, яке зумовлює достатньо широкий спектр визначень його сутності, представлений в науковій літературі.

Насамперед, необхідно звернути увагу на трактування категорії „потенціал” стосовно суб’єкта господарювання американським математиком та економістом, родоначальником концепції стратегічного менеджменту І. Ансоффом. Відомий вчений у праці „Стратегічне управління”, оригінальне видання якої вийшло друком у 1979 році, зазначає, що потенціал для фірми – це „вхід” та „вихід”. При цьому „вхід” формують фінансові, сировинні і людські ресурси, інформація, а вихід – це вироблена продукція і послуги, випробувані з точки зору потенційної прибутковості, набір правил, дотримання яких дає змогу організації постійно досягати своїх цілей [171]. Аналіз низки сучасних вітчизняних публікацій з проблематики сутності економічного потенціалу дав змогу виокремити дослідження науковців Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського, які в

[172, с. 38] зазначають, що „...економічний потенціал підприємства являє собою складну, динамічну, інтегровану, взаємопов'язану та синергійну сукупність усіх видів його наявних ресурсів і можливостей, включаючи перспективи їх збільшення, що використовуються для досягнення тактичних і стратегічних цілей розвитку підприємства та забезпечення його сталого розвитку”. Порівнюючи сутність формулювань категорії „економічний потенціал”, датованих 1979 та 2014 роками, можна дійти висновку, з одного боку, про об'єктивні передумови їх схожості, а з іншого – про необхідність врахування при сучасному визначенні сутнісних характеристик дефініції „економічний потенціал” особливостей інтелектуальної економіки.

Автор роботи [173] пропонує розглядати економічний потенціал з позиції інтегрованого підходу, який, на його думку, дасть можливість отримати синергетичний ефект та спричинить появу властивості, яка забезпечить вищу ефективність функціонування усієї цілісної системи економічного потенціалу. Джерелом появи такої властивості є знання, які, на переконання професора Колота А.М, поширює та використовує економіка знань для забезпечення свого зростання і підвищення конкурентоспроможності [3]. Підтвердженням думки про пріоритетність категорії „знання” у визначенні сутності економічного потенціалу знаходимо у [148, с.46], де автор зазначає, що однією з найважливіших характеристик потенціалу підприємства є його визначення як „...унікальної сукупності знань, умінь, навичок та компетенцій, які спрямовані на пошук найефективнішого способу використання ресурсів, резервів та цінностей, які має підприємство”. В той же час, здатність накопичувати знання – це інтелект людини [174], кількісну оцінку якого характеризує рівень IQ. Відомий власник імперії Microsoft Б.Гейтс в роботі [175] зазначає: „Коли набирається критична маса людей з високим IQ, що працюють рука в руку один з одним, потенціал компанії злітає просто до небес. Ця взаємна стимуляція породжує безліч нових ідей і сприяє виходу менш досвідчених працівників на найвищі рівні кваліфікації. Компанія в цілому починає працювати краще” [175, с. 137].

Український вчений, дослідниця проблем конкурентоспроможності персоналу, акцентуючи увагу на залежності показника ВВП від коефіцієнта інтелектуального розвитку IQ, робить висновок про невикористані потенційні можливості зростання національної економіки. Відповідно до запропонованої автором моделі, з врахуванням значення IQ на рівні 0,97 обсяг ВВП на душу населення в Україні мав би становити 25 тис. дол. США [13]. Враховуючи, що ВВП – це макроекономічний показник, величина якого залежить, в тому числі, від ефективної діяльності підприємств, можна зробити висновок про те, що нарощування інтелектуальної складової в економічному потенціалі суб'єктів господарювання (інтелектуалізація підприємств) дасть можливість суттєво покращити результати їх роботи.

З огляду на наведені вище аргументи, які стосуються важливості та безальтернативності взаємодії в сучасних умовах інтелекту та всіх видів ресурсів на рівні окремого підприємства, вважаємо, що уточнена сутність поняття „економічний потенціал підприємства” полягає у здатності (спроможності) господарюючого суб'єкта використовувати ресурси у створенні та використанні яких пріоритетну роль відіграє інтелект.

Виходячи з уточненого визначення та враховуючи наведені вище аргументи на користь визначальної ролі інтелектуальної складової в економічному потенціалі підприємства, видається доцільним структуру останнього подати у вигляді удосконаленої схеми (рис. 1.6), врахувавши при цьому результати наукових досліджень [128,176,177].

Запропонована на рисунку 1.6 структура економічного потенціалу підприємства, по-перше – дає змогу виділити інтелектуальний потенціал як основу формування та функціонування інших його видів, по-друге – є початковою умовою яка визначає інтелектуальну наповненість структурних елементів економічного потенціалу, по-третє – спонукає до формулювання дефініції „потенціал інтелектуалізації підприємства”, що означає здатність (готовність) суб'єкта господарювання у певний час мобілізувати свої інтелекtoresурсні можливості з максимальною ефективністю у процесі взаємодії інтелекту з усіма структурними елементами економічного потенціалу підприємства.

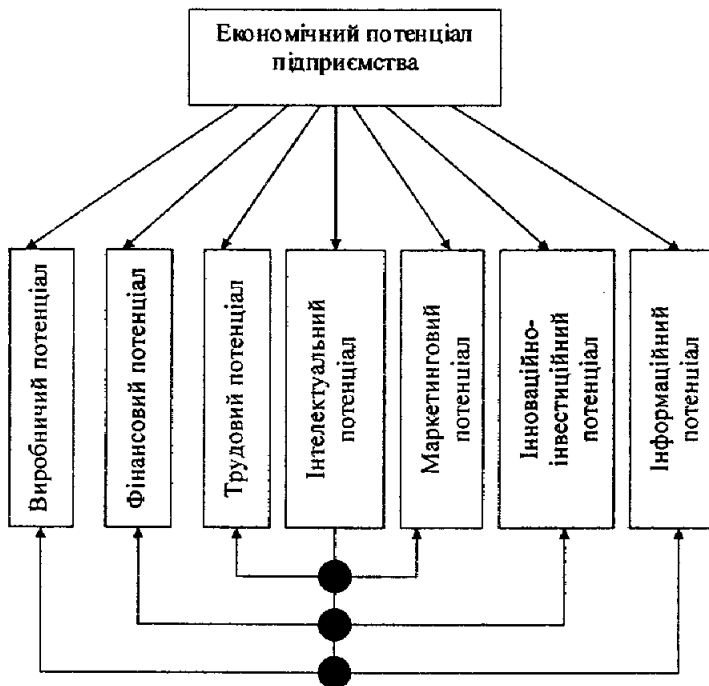


Рис. 1.6 – Структура економічного потенціалу підприємства

Забезпечення інтелектуалізації діяльності підприємств, без якої, на думку авторів [169, с. 112], не можливо досягти прибутковості, в сучасних умовах – це організаційно складний та фінансово витратний процес. Його реалізація супроводжується залученням капіталу, зокрема, інтелектуального. Представлений в [178] аналіз дослідженої літератури щодо проблематики трактування поняття „інтелектуальний капітал” дав змогу автору зробити висновок про існування трьох основних підходів до ідентифікації широко використовуваної в умовах розвитку економіки знань категорії: ціннісного, процесного та результативного. Якщо прихильники перших двох підходів розглядають „інтелектуальний капітал” як сукупність цінностей та актив, що має здатність до відтворення, залучення в процесі кругообігу, то представники третього схильні вважати, що

„інтелектуальний капітал” – інтелектуальний матеріал, що формалізується, обробляється й використовується для збільшення вартості активів. До числа прихильників активного використання інтелектуального капіталу підприємств можна віднести професор Кендюхова О.В., молодого науковця Климович Н.І., російських вчених Зінова В. та Самарян К., а також багатьох інших науковців. Зокрема, Кендюхов О.В. розглядає інтелектуальний капітал як здатність створювати нову вартість інтелектуальних ресурсів підприємства [8], Климович Н.І. – як наукові та повсякденні знання персоналу підприємства, які здатні створювати високотехнологічну наукоємну продукцію та збільшують вартість сукупного капіталу підприємства [134], Зінов В. та Самарян К. – як знання, які можуть бути перетворені в прибуток та оцінені [179]. Близькою до результативного підходу можна вважати визначення інтелектуального капіталу як „...сукупності всіх інтелектуальних продуктів..., які забезпечують особі чи групі осіб конкурентоздатність в ринковому оточенні...” запропоноване професором Петренком В.П. в [2, с. 84]. Підтримуючи думку згаданих та багатьох інших вітчизняних та зарубіжних вчених про важливу роль інтелектуального капіталу у зростанні вартості підприємства, при цьому не заперечуючи обґрунтовані позиції прихильників ціннісного та процесного підходів, слід зазначити, що „нова”, „збільшена” вартість суб’єкта господарювання в умовах економіки знань, його конкурентоспроможність – це результат зростання частки інтелекту у всіх сферах ділової активності. Ідентифікуючи зростання присутності інтелекту в діяльності підприємства як його інтелектуалізацію, а процес перетворення доданої вартості, включно з тією її частиною, яка створена інтелектуальним капіталом, як капіталізацію [180], вважаємо, що явище інтелектуалізації опосередковує процес збільшення вартості господарюючих суб’єктів. При цьому, необхідно вести мову не тільки про можливості нематеріальної або маркетингової капіталізації, а також реальної та ринкової [181]. Виходячи з наведеного вище, пропонуємо уточнене визначення категорії „інтелектуальний капітал” з позиції процесів інтелектуалізації та капіталізації підприємства: інтелектуальний капітал – це задіяні у діяльності будь-якої організації інтелектуальні ресурси

(інтелектуальна власність, природні та придбані інтелектуальні здібності та навички персоналу, накопичені бази знань, корисні відносини з іншими суб'єктами та інше), які здатні самостійно або в поєднанні з іншими складовими капіталу підприємства збільшувати його вартість (капіталізація) за рахунок зростання частки інтелекту у процесах виробничо-господарської діяльності (інтелектуалізація).

Аналізування та уточнення окремих дефініцій віднесених до понятійно-категоріального апарату інтелектуалізації діяльності підприємства дає можливість зробити такі висновки:

- по-перше, вітчизняні та зарубіжні наукові джерела не містять систематизованого переліку понять та категорій, якими можна характеризувати явище інтелектуалізації;

- по-друге, уточнене трактування інтелекту, знань, інформації, інтелектуального капіталу та реінтерпретація інтелектуальних ресурсів та інтелектуального потенціалу в ресурси та потенціал інтелектуалізації дали змогу сформуванню дефініційний набір для подальшого використання в теоретико-методологічних та прикладних дослідженнях процесу інтелектуалізації на підприємствах різних галузей та сфер діяльності.

Висновки до розділу I

В результаті аналізу та детермінації дефініції „інтелектуалізація” щодо соціально-економічних систем, ідентифікації основних проблем та передумов інтелектуалізації їх розвитку, а також систематизації понятійно-категоріального апарату інтелектуалізації підприємств, встановлено, що невідворотним явищем сучасного функціонування соціально-економічних систем різного рівня та виду діяльності є інтелектуалізація, яку цілком обґрунтовано можна вважати технологією розвитку СЕС в умовах економіки знань. При цьому, зростає роль, місце та значимість інтелекту та його носіїв, які здатні перетворювати діяльність будь-якого організаційного утворення на інтелектуалізовану, тобто забезпечити зростання частки інтелекту у його виробничій, комерційній, управлінській та інших напрямках діяльності. В зв'язку з цим, інтелектуалізація стала об'єктом

теоретико-методологічних досліджень на предмет виявлення і подальшого використання нових підходів до визначення передумов, основних характеристик та результатів інтелектуалізації діяльності СЕС в умовах економіки, яка ґрунтується на знаннях.

За результатами проведених у розділі 1 досліджень встановлено:

1. Інтелектуалізація як дефініція, яку активно використовують у дослідженнях представники різних галузей наукових знань може бути застосована до характеристики суспільства (інтелектуалізація суспільства), економіки на макро-, мезо- та мікрорівні (інтелектуалізація економічної діяльності держави, регіону, підприємства), людини (інтелектуалізація діяльності людини або інтелектуалізація праці). Пошуки можливостей детермінації „інтелектуалізації” з врахуванням нагромадженого світового та вітчизняного досвіду в даному напрямку, дали змогу до обґрунтувати констатацію того, що інтелектуалізацію недостатньо розглядати як один з дефініційних елементів економіки, заснованої на знаннях. Перш за все – це технологія, за якою повинні в сучасних умовах розвиватись всі суб’єкти ринкових відносин, а також їх незмінна концепція діяльності.

2. Виокремлення таких важливих сфер інтелектуалізації розвитку соціально-економічних систем як наукова, освітня, виробнича та персонал-орієнтована, дає змогу не тільки інтерпретувати їх гармонійно-інтелектуалізовану взаємодію з використанням квадро-спіралі, а також конкретизувати та розширити проблематику інтелектуалізації. При цьому, доведено, що проблеми інтелектуалізації науково-освітньої, виробничої та персонал-орієнтованої сфери є взаємопов’язаними, тобто зміни в інтелектуальному розвитку однієї сфери будуть адекватно відображені в іншій.

3. Аналіз процесів інтелектуалізації суспільства та їх ідентифікація в якості передумов інтелектуалізації діяльності підприємств дало змогу продемонструвати тісний взаємозв’язок макроекономічного та мікроекономічного рівнів інтелектуалізації. Діяльність підприємства, як одного з найважливіших суб’єктів економічної активності в суспільстві значною мірою залежить від розвитку суспільства на засадах інтелектуалізації, якому

притаманні певні особливості. Їх ідентифікація дала змогу виділити низку характеристик економіки знань, в системі якої функціонують підприємства, а також інтерпретувати інтелектуалізований кругообіг доходів та витрат між макроекономічними суб'єктами за посередництвом відповідних ринків.

4. Понятійно-категоріальний апарат інтелектуалізації підприємств сформовано на основі перегляду поширених у науковій, навчальній та довідковій літературі дефініцій, що характеризують функціонування нематеріальної частини активів суб'єктів господарювання, серед яких: „інтелект”, „знання”, „інформація”, „інтелектуальний ресурс”, „інтелектуальний потенціал”, „інтелектуальний капітал”. Їх адаптація до умов інтелектуалізації діяльності призвела до появи дефініцій „ресурси інтелектуалізації” та „потенціал інтелектуалізації” та редетермінації інших категорій.

РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРЕДУМОВ ТА ОЧІКУВАНИХ НАСЛІДКІВ ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

2.1 Інтелектуальні ресурси підприємства: основні визначення і поняття

Успішна діяльність підприємства, як складної, відкритої, динамічної соціально-економічної системи з цілями, завданнями, структурою значною мірою залежить від його забезпеченості ресурсами. Проблема ресурсозабезпеченості суб'єктів господарювання в сучасних умовах може бути вирішена, по-перше, шляхом фізичної економії сировини, палива, електроенергії, грошей, що, як правило, супроводжується зменшенням обсягів виробництва, погіршенням економічних та соціальних параметрів функціонування організації (зменшення прибутку, звільнення частини персоналу та інше); по-друге, за умови проведення інноваційної, раціональної й продуманої політики оптимізації всіх ресурсних можливостей підприємства, як матеріальних, так і фінансових [182]. Другий напрямок діяльності підприємства в умовах ресурсної обмеженості, пов'язаний, на наш погляд, з пошуком дієвих механізмів компенсації основних видів ресурсів, з допомогою яких можна зберегти, примножити або розпочати досягнення позитивних результатів господарського розвитку, а також ліквідувати його негативні тенденції. З цього приводу відомий політик, економіст, президент Аналітичного центру „Академія” Олександра Кужель зазначає, що проблеми української економіки полягають не в бракові ресурсів, а в нестачі прозорого відповідального і професійного менеджменту їх використання [183]. Незважаючи на присутність у наведеній вище темі макроекономічного аспекту, а також враховуючи те, що національна економіка – це сукупність мікроекономічних суб'єктів та їх об'єднань (галузей), вважаємо, що ефективне управління

використанням ресурсів можна вважати найбільш дієвим у сучасних умовах механізмом компенсації їх обмеженості.

Досліджуючи можливості нейтралізації негативного впливу інноваційної діяльності на економічну стійкість підприємства [184], автор притримується думки про те, що компенсаторами можна назвати заходи, які відшкодовують або врівноважують вплив різних факторів на стан або роботу досліджуваного об'єкту. У випадку з ресурсодефіцитністю такими заходами можна вважати стратегічні та оперативні управлінські рішення або рішення, прийняті безпосередніми виконавцями виробничих, адміністративних та інших видів завдань, що спрямовані на ліквідацію, зменшення чи відшкодування дестабілізуючого впливу нестачі основних видів ресурсів на результати діяльності підприємства. Зокрема, з метою зменшення негативного впливу дефіциту фінансових ресурсів можуть бути застосовані такі компенсатори як: прийняття рішень про продаж оборотних активів та основних засобів підприємства, які не використовуються у господарській діяльності підприємства і вимагають витрат на утримання; залучення інвесторів та бюджетних коштів за рахунок налагодження зв'язків та формуванню позитивного іміджу у відносинах з усіма учасниками ринкових відносин (банківськими установами, інвестиційними фондами, приватними інвесторами, державою та інше); формування оптимальної структури доходів та видатків бюджету підприємства, запровадження та реалізація ефективних механізмів контролю за використанням фінансових ресурсів. Компенсувати нестачу матеріальних ресурсів, які використовуються підприємством у виробничому процесі можна кількома шляхами: удосконаленням організації виробництва через скорочення тривалості окремих операцій, ліквідації непродуктивних витрат сировини, палива, електроенергії та інших матеріалів; проведення часткової реструктуризації виробничого процесу, що передбачає перепроєктування організаційної структури виробництва, підвищення його технологічного рівня за рахунок впровадження змін, які не потребують значних фінансових ресурсів. Подолати дефіцит висококваліфікованого персоналу на підприємстві можна за допомогою таких змін-компенсаторів як: зміна організаційної структури підприємства, наслідком якої стане

перерозподіл обов'язків між виконавцями, проведення кадрових перестановок; застосування психологічних прийомів та професійних методик для визначення прихованих можливостей працівників; використання ефективної (за результатами праці) системи мотивації, стимулювання й заохочення персоналу. Фрагментарне аналізування зазначених вище та багатьох інших компенсаторних механізмів дає змогу зробити висновок про те, що їх основою є нагромаджені підприємством знання та інформація у різних сферах його активності. Останні, за визначенням американського економіста Ф. Махлупа створює, розповсюджує та використовує економіка знань для прискорення власного зростання і підвищення конкурентоспроможності [106]. Як нематеріальні ресурси, знання та інформація у поєднанні з інтелектом людини в умовах економіки, заснованої на знаннях стають основою формування нематеріального середовища господарської діяльності, джерелом багатства суспільства, загалом, та окремої організації, зокрема. Їх цілком справедливо можна вважати частиною ресурсів підприємства, які не мають уречевленої форми і об'єднані поняттям „інтелектуальні ресурси”, можливість використання яких в якості компенсаторів обумовлена низкою притаманних їм характеристик:

- це ресурси довготривалого використання як результат взаємодії знань, умінь, накопиченого досвіду персоналу, результатів науково-технічної діяльності та організаційно-методичних рішень;

- це ресурси, які можна використовувати поряд з природними, інформаційними, матеріальними, енергетичними, часовими, трудовими;

- це ресурси, які на відміну від товарів, послуг, технологій не можуть бути репродуковані, тобто навички, досвід, інноваційні можливості персоналу, розуміння ринку, тощо є унікальними для кожного підприємства і не можуть бути скопійованими;

- це ресурси, нагромаджена сукупність та використання яких в умовах економіки, заснованої на знаннях, є одним з домінуючих чинників підвищення ефективності діяльності суб'єкта господарювання;

- це ресурси, які можна використати в будь-якому масштабі і які є необмеженими.

Виходячи з наведених вище узагальнених характеристик інтелектуальних ресурсів підприємства, можна зробити два важливих висновки: нарощування та доцільне використання інтелектуальних ресурсів у діяльності будь-якої організації є важливим для формування нових конкурентних переваг та забезпечення конкурентоспроможності; в результаті зростання значення інтелектуальної складової у господарських процесах на підприємстві відбувається зміщення акценту від матеріально-технічних та фінансових засобів до визначення людини як головної цінності.

Для реалізації повною мірою компенсаторних можливостей інтелектуальних ресурсів підприємства, на наш погляд, необхідно переглянути поширені в науковій літературі підходи до їх формування, структурування, використання та трактування пов'язаних з цими процесами основних понять та категорій. Повноцінне виконання поставлених завдань можливе за умови врахування того, що основними ознаками формування постіндустріального суспільства виступає пришвидшення процесу інтелектуалізації, відносне зниження ролі матеріальних факторів виробництва та зміна функціональної ролі інтелектуальних ресурсів. Для підприємства, як мікроекономічного утворення подібно до країни, як макроекономічного „...одним з домінуючих чинників підвищення міжнародної конкурентоспроможності, збереження та поліпшення досягнутих позицій виступає нагромаджене сукупність інтелектуальних ресурсів” [185, с.9].

Найпоширенішим науковим дискурсом у сфері дослідження місця, ролі та значення інтелектуальних ресурсів підприємства залишаються питання, пов'язані не з їх раціональним використанням, можливостями кількісно-якісного зростання чи ідентифікацією в ролі компенсаторів, а з визначенням сутності дефініції. В науковій, навчальній та довідковій літературі, як правило, не виникає суттєвих розбіжностей в трактуванні таких традиційно-класичних понять, які характеризують господарську діяльність підприємств, як: „ресурси”, „потенціал”, „капітал”. Поряд з цим, їх поєднання з терміном „інтелектуальні” або

„інтелектуальний” спричиняє появу різних підходів до змістовного наповнення суті понять. На наш погляд, це пов’язано з тим, що їх основою є інтелект людини, дослідження можливостей використання якого в якості ресурсу, потенціалу чи капіталу підприємства – достатньо складне завдання. Зважаючи на пріоритетність забезпеченості підприємства ресурсами та похідність від них потенціалу та капіталу суб’єкта господарювання, слід зауважити, що найбільш актуальним науковим завданням видається дослідження основних понять та визначень, які стосуються інтелектуальних ресурсів та інтерпретації останніх як основи процесів інтелектуалізації.

З приводу визначення економічної категорії „інтелектуальні ресурси”, то однією з перших спроб у цьому напрямку можна вважати прочитану у 1962 році професором економіки університету штату Мічиган К. Боулдінгом (Kenneth E. Boulding) лекцію на дуже сучасну і актуальну навіть для сьогодення тему: „Нераціональне використання інтелектуальних ресурсів” [186]. Незважаючи на 50-річний період з часу опублікування цієї лекції, зарубіжні та вітчизняні науковці не можуть дійти згоди щодо визначення суті категорії „інтелектуальні ресурси”, дуже часто вважаючи, що „інтелектуальний капітал”, інтелектуальний потенціал”, „інтелектуальні активи”, „інтелектуальна діяльність” та „інтелектуальні ресурси” – це словосполучення синоніми. Категорично з цим не погоджуючись, вважаємо, що термін „інтелектуальні ресурси” за своєю суттю має певну пріоритетність над іншими, а його значення розкрив ще давньоримський політичний діяч Марк Туллій Цицерон у своєму трактаті „Брут” зазначаючи, що для „оволодіння цим ресурсом” Бруту треба було „вчитись в Афінах” [187]. Виходячи з цього, можна зробити висновок про людину, як джерело, носія та споживача інтелектуального ресурсу і тим самим піддати сумніву думку про роль будь-яких інших організаційних складових у його формуванні та використанні.

Термін „інтелектуальні ресурси” в різний період, різними школами і науковцями трактувався та визначався за найрізноманітнішими ознаками, які характеризують їх кількісно, якісно та функціонально. При цьому, в наукових джерелах

використано достатньо багато визначень, серед яких значна частина тих, які запропоновані та обґрунтовані вітчизняними науковцями.

Бутнік-Сіверський О. Б. як автор багатьох наукових праць, що стосуються макро- та мікроекономічних проблем інтелектуального розвитку, в одній із публікацій робить спробу встановлення взаємозв'язку між категоріями „інтелектуальний продукт”, „людські ресурси”, „інтелектуальні ресурси”, „нематеріальні активи” та „інтелектуальний потенціал” [188]. При цьому, дослідник ідентифікує зазначені категорії таким чином: людські ресурси – це кількість працюючих; інтелектуальний продукт – результат розумової діяльності людських ресурсів; людський капітал – це вартісна оцінка людських ресурсів, їх інтелектуальних зусиль; інтелектуальні ресурси – це людські ресурси, що створюють інновації; нематеріальні активи – прийняті на баланс інтелектуальні ресурси; людські та інтелектуальні ресурси – це інтелектуальний потенціал. Головною суперечністю приведеної вище сукупності трактувань, на наш погляд, слід вважати те, що автор, з одного боку, подібно Цицерону, основою всіх понять вважає людські ресурси, а з іншого, інтелектуальні ресурси обмежує тільки тією частиною людських, яка створює інновації. В такому випадку, персонал будь-якого підприємства (людський ресурс), діяльність якого спрямована не на створення інновацій, а на їх ефективне використання не можна вважати таким, що причетний до нагромадження інтелектуального ресурсу суб'єкта господарювання.

Важко не погодитись з думкою іншого авторитетного вітчизняного науковця, голови громадської організації „Всеукраїнська спілка вчених економістів” Кендюхова О.В., який в межах першого в Україні докторського дисертаційного дослідження щодо проблем організації та оцінки ефективності управління інтелектуальним капіталом наголошує на тому, що інтелектуальні ресурси підприємства представлені людським та машинним інтелектами, а також інтелектуальними продуктами, створеними самостійно або залученими як засоби створення нової вартості [189]. Крім того, автор зазначає, що інтелектуальні ресурси можна вважати інтелектуальним капіталом, якщо вони

здатні створювати вартість [189]. Не претендуючи на кардинальну редетермінацію понять, вважаємо недоцільним у визначенні інтелектуальних ресурсів підприємства відокремлювати машинний інтелект від людського, зважаючи на те, що в основі його створення домінантна роль належить інтелекту людини. В склад інтелектуальних продуктів, крім самостійно створених та залучених, необхідно розрізняти такі категорії як: „самостійно створені і використовувані персоналом”, „залучені і використовувані персоналом”, „самостійно створені і не використовувані персоналом”, „залучені і не використовувані персоналом”. Щодо можливості інтелектуальних ресурсів виконувати функції капіталу за умови здатності створювати вартість, то виконанню цієї ролі повинен передувати процес її ідентифікації в якості людського та інтелектуального потенціалу підприємства.

Підтвердження думки про пріоритетність інтелекту людини у формуванні інтелектуальних ресурсів підприємства знаходимо і праці академіка Чухна А., де автор констатує, що в результаті явища конкуренції зростає роль винахідника у функціонуванні всіх систем, створених людьми, до яких слід відносити виробничу організаційну, фінансову та інші системи підприємства. Людський інтелект вчений вважає безпосередньою і головною продуктивною силою постінформаційної технологічної доби, в межах якої сучасне підприємство здійснює господарську діяльність [17].

Подібною до думки українського вченого є, висловлена дещо раніше, позиція російського науковця Іноземцева В.Л., який інформацію та знання за своєю природою та формами участі у виробничому процесі вважає такими факторами, які в рамках підприємства приймають вигляд інтелектуального капіталу. В свою чергу, інтелектуальний капітал автор трактує як „колективний мозок”, в якому поєднанні знання працівників як наукові, так повсякденні, інтелектуальна власність, досвід, організаційна структура, імідж підприємства [190]. Зважаючи на існуючий і багатьох вітчизняних та зарубіжних наукових джерелах синонімізм у трактуванні інтелектуальних ресурсів, потенціалу та капіталу схилившись до думки про інтелектуальні ресурси, як основу формування потенціалу та капіталу, можна дійти висновку, що

„колективний мозок” підприємства, представлений інтелектом персоналу – це джерело формування його інтелектуальних ресурсів.

Аналізуючи погляди багатьох інших вітчизняних та зарубіжних дослідників на проблему детермінації категорії „інтелектуальні ресурси”, натрапляємо на достатньо широкий спектр трактувань, які відрізняються як повнотою охоплення функцій, так і розумінням структурних елементів інтелектуальних ресурсів. У визначенні останніх науковцями використовуються найрізноманітніші варіанти з врахуванням кількісних, якісних і функціональних ознак, а також видів, типів і категорій відповідно до їх внеску в результати господарської діяльності підприємства.

Зокрема, Бриль І.В., певною мірою ототожнюючи поняття інтелектуальних ресурсів та інтелектуального капіталу, розглядає останній як сукупність здібностей та знань, які мають економічну цінність і використовуються у виробничій системі, орієнтованій на задоволення потреб суспільства з метою підвищення економічного потенціалу, його використання та одержання доходу [191]. В розумінні автора, інтелектуальний потенціал – це наявні можливості підприємства, а інтелектуальний капітал – це ресурси для досягнення мети діяльності. Слід зауважити, що такий підхід дає підстави підтвердити нашу думку про пріоритетність людського фактору над інтелектуальним. Одночасно з цим, можна не погодитись з деякими твердженнями науковця. По-перше, якщо інтелектуальний капітал – це тільки використовувана підприємством частина здібностей і знань, то не до кінця обгрунтованим видається його ототожнення з інтелектуальним ресурсом, оскільки інтелектуальні ресурси складаються з всієї сукупності здібностей і знань, якими володіє підприємство та персонал або, які залучаються для реалізації цілей господарської діяльності. По-друге, на наше переконання, інтелектуальні ресурси, які мають економічну цінність, але не використовуються не можна вважати інтелектуальним капіталом підприємства.

Частково критикуючи позицію Бриль І.В., автори роботи [192] вважають, що визначення сутності інтелектуального капіталу, крім людських ресурсів, повинно містити нематеріальні активи, в складі яких програмне забезпечення, бази даних, торгові знаки, бренди тощо. Щодо інтелектуальних ресурсів підприємства, то науковці

визначають їх як „умовно матеріалізовані та нематеріалізовані активи підприємства, що являють собою сукупність знань, умінь, навичок та накопиченого досвіду, носієм яких є персонал підприємства та результати інтелектуальної діяльності, технологічні та організаційно-методичні рішення щодо різних сфер діяльності підприємства” [192, с.222]. На наш погляд, другу частину інтелектуальних ресурсів суб’єкта господарювання не можна відносити до його самостійних активів, у зв’язку з тим, що для її участі у досягненні економічних, технологічних та організаційних цілей підприємства необхідний людський інтелект.

Вважаючи інтелектуальні ресурси на мікроекономічному рівні джерелом формування і розвитку людського капіталу, інтелектуального капіталу фірми, Набатова О. О. трактує їх „...як сукупність явних та неявних знань, а також їх носіїв в умовах формування засад економіки знань” [193, с.48]. При цьому науковець, не уточнює, що саме слід розуміти під „явними” та „неявними” знаннями. В теоретичній економіці під поняттям „неявні витрати підприємства” прийнято розуміти витрати його втрачених можливостей [96, с.220]. В такому випадку, наслідуючи загальнотеоретичні підходи в трактуванні економічних явищ і процесів, можна вважати, що явні знання – це частина інтелектуальних ресурсів, які втілені у персоналі підприємства (знання, освіта, кваліфікація, досвід, навички, особисті зв’язки та інше), а неявні – те, що підприємство могло б використовувати за умови активної участі людини. Тобто, особа з числа персоналу підприємства як елементарний носій інтелекту здатна, на наш погляд, перетворити матеріалізовані та нематеріалізовані неявні знання у вигляді інформаційних систем, концепцій та інструментів управління, програмного забезпечення, методичних розробок, ноу-хау, організаційної структури, маркетингових стратегій тощо у сукупність явних знань, які, інтелектуалізуючи діяльність господарюючого суб’єкта, приносять економічну вигоду.

Підтвердження думки про можливість, необхідність та доцільність змін у структурі інтелектуальних ресурсів підприємства знаходимо у їх визначенні, сформульованому автором у [194]. На його думку, інтелектуальні ресурси – це основа інтелектуального капіталу підприємства, представлена

структурними складовими, склад яких може змінюватись з врахуванням науково-технічного прогресу та організаційно-економічного стану. Виходячи з цього, можна припустити, що зміни в структурі інтелектуальних ресурсів суб'єкта господарювання відбуваються шляхом їх перетворення під впливом кваліфікації працівників компанії, унікальності основних фондів, технології виробництва, системи навчання й мотивації, а також низки інших факторів. Не заперечуючи вагомості впливу об'єктивних чинників на склад інтелектуальних ресурсів, на наш погляд, головною умовою змін у структурі є їх поєднання з людським інтелектом. Тільки в цьому випадку, такі складові інтелектуальних ресурсів будь-якого підприємства як об'єкти інтелектуальної власності, інфраструктурні та маркетингові ресурси [195] можуть перейти з категорії „інтелектуальних запасів” в категорію „інтелектуальних активів”. Якщо термін „інтелектуальний актив” у наукових джерелах представлений як „...специфічні ресурси, втілені у знаннях...” [196], „...сукупність майнових інтелектуальних прав у складі нематеріальних активів підприємств...” [197], „...частина нематеріальних активів підприємства, які мають відношення до інтелекту та інтелектуального капіталу...” [198], „...зафіксований, задокументований інтелектуальний капітал, доступний для співробітників організації...” [199], „...здатність інтелектуального капіталу (нематеріального активу) створювати вартість, приносити дохід та прибуток...” [200], то поняття-антонім „інтелектуальний пасив” повністю відсутнє. У зв'язку з цим, виникає необхідність дослідження структури інтелектуальних ресурсів та можливостей її трансформації з точки зору ідентифікації активної та пасивної їх частини.

Близьким до трактування інтелектуальних ресурсів як сукупності активних та пасивних складових є їх визначення запропоноване в [201]. Швиданенко Г. О. вважає, що інтелектуальні ресурси функціонують у різних формах індивідуального, організаційного та кодифікованого знання і є ресурсами довготривалого використання як результат взаємодії знань, умінь, накопиченого досвіду персоналу, результатів науково-технічної діяльності та організаційно-методичних рішень.

Зважаючи на це, приходимо до висновку, що для формування інтелектуальних ресурсів підприємства необхідна взаємодія людини та раніше створених нею результатів. Тобто, відокремлено від персоналу, результати інтелектуальної діяльності, створені або залучені підприємством не можна вважати тією частиною інтелектуальних ресурсів, яка бере активну участь в процесах інтелектуалізації та впливає на фінансово-економічні результати діяльності. Це підтверджують результати наукових пошуків, представлені в дисертаційній роботі Чмари І.М. [185]. Автор, дослідивши різні підходи до розуміння категорій „людські ресурси”, „людський капітал”, „інтелектуальний капітал”, „інтелектуальний потенціал”, „інтелектуальні ресурси”, виявив необхідність трактування останньої таким чином: „поруч із людиною як носієм інтелекту та суб'єктом інтелектуальної діяльності ця категорія включає і результати цієї діяльності, які в сукупності створюють нову якість процесу праці та виробництва...” [185, с.9]. Виходячи з наведеного вище визначення, можна сформулювати висновок, по-перше, про те, що персонал підприємства – це частина його інтелектуальних ресурсів, яка є їх носієм, бере участь у створенні та використанні, по-друге – відособлено від людини, результати інтелектуальної діяльності не здатні „...трансформувати та перетворити всю систему економічних відносин...” [185, с.15], як на національному та глобальному рівнях, так і на рівні окремого підприємства. Під трансформацією та перетворенням в умовах економіки, заснованої на знаннях, на наш погляд, слід розуміти зростання частки інтелекту у всіх сферах та напрямках діяльності підприємства.

В науковій публікації за одноосібним авторством Луцик М.В. зроблено висновок про те, що однією з особливостей інтелектуальних ресурсів на мікрорівні є постійне зростання їх об'єктивної складової, представленої у вигляді накопичуваних банків знань та інформації. При цьому, молодий науковець стверджує, що певна частина об'єктивних інтелектуальних результатів може не знаходити практичного застосування, не втрачаючи при цьому своєї цінності [202], тобто, залишаючись ресурсами. Разом з тим, у спільних з професором Петренком В.П. тезах доповіді зроблено спробу інтерпретувати поняття

„інтелектуальні ресурси” як сукупність їх активної та пасивної складових [203]. Такий підхід цілком справедливо можна вважати першою у вітчизняній науці спробою реінтерпретації традиційного змісту та структури інтелектуальних ресурсів будь-якого організаційного утворення, зважаючи на те, що багато авторів під цим поняттям розуміють об’єкти, в яких активна участь людини відсутня (інформація, інтелектуальна власність, технології, методи, структури тощо).

Таким чином, слід констатувати, що і у вітчизняній фаховій літературі та у літературі інших країн на сьогодні відсутнє чітке і однозначне трактування поняття „інтелектуальні ресурси” незалежно від ієрархічного рівня його застосування. Автор дослідження [187] дуже влучно підкреслив, що «... ми не можемо мати цього ресурсу без умови наявності інтелекту і без умови його дії», а іншими словами – без носія інтелекту і без його активності.

Зважаючи саме на цю обставину, а також розширюючи та продовжуючи дослідження, розпочаті в [203], вважаємо за доцільне ввести до наукового обігу та запропонувати додатково використовувати при аналізі діяльності суб’єктів господарювання в умовах економіки, заснованої на знаннях поняття „активні інтелектуальні ресурси підприємства» (АІРП) та „пасивні інтелектуальні ресурси підприємства” (ПІРП).

На основі наведеного вище критичного аналізу підходів вітчизняних та зарубіжних авторів до визначення категорії „інтелектуальні ресурси”, а також враховуючи обґрунтовану необхідність розрізняти їх активну та пасивну складові, можна сформулювати суть таких дефініцій:

- активні інтелектуальні ресурси підприємства – це персонал підприємства як елементарний носій інтелекту, жива людина, індивідум, фізична особа, інтелектуальний ресурс якої не може використовуватись окремо від його носія і без його волі, а також поєднані з нею структурно-ринкові елементи, шляхом безпосередньої приналежності людини до їх створення або отримання знань та навиків для активного використання у виробничо-господарській діяльності підприємства;

- пасивні інтелектуальні ресурси підприємства – це результати творчої, науково-дослідницької або винахідницької

діяльності, створені персоналом підприємства або особами поза його межами, сукупність науково-виробничих і організаційно-управлінських методів, інструментів, технологій, способів, освоєних у практичній діяльності підприємства [204, 205], які, отримуючи правову охорону, стають об'єктами інтелектуальної власності (нематеріальними активами) і не можуть бути використані з будь-якою метою без активної участі носія інтелекту.

В результаті представлення інтелектуальних ресурсів підприємства як сукупності АІР та ПІР, схилившись до думки про пріоритетність людського ресурсу над інтелектуальним, підтримуючи позицію автора щодо очевидності скалярного зв'язку між людиною, людським потенціалом та людським капіталом [206], впливає необхідність реінтерпретації поширеної в наукових джерелах схематичної послідовності формування участі людини як носія інтелекту у процесах виробничо-господарської діяльності підприємства або схеми перетворення людських ресурсів суб'єкта господарювання у людський капітал (рис. 2.1).

Інформація про порядок формування людського капіталу підприємства, наведена на рис. 2.1, дає можливість зробити такі узагальнення:

1. Поділ людських ресурсів підприємства на ІЛР та ФЛР обумовлений, в першу чергу, тим, що людина як головна продуктивна сила суспільства та його детермінованих за різними ознаками утворень, володіє фізичними та розумовими здібностями, які підприємство використовує у своїй діяльності. Але, в такому випадку, поняття „людські ресурси” може бути цілком адекватно представлене дефініцією „трудові ресурси”, яку професор О. Грішнова вважає „...анакронізмом радянських часів...” [207, с.45].

У той же час, в умовах економіки, заснованої на знаннях пріоритети у трудовій діяльності людини перемістились з фізичних на інтелектуальні. Таким чином, вважаємо, що ІЛР – це запас розумових здібностей людини та результатів їх використання, а ФЛР – це енергетичний запас, яким володіє людина (здоров'я, фізична сила, координація рухів та інше) і який бере активну участь у формуванні здатності людини до участі у створенні підприємством доданої вартості.

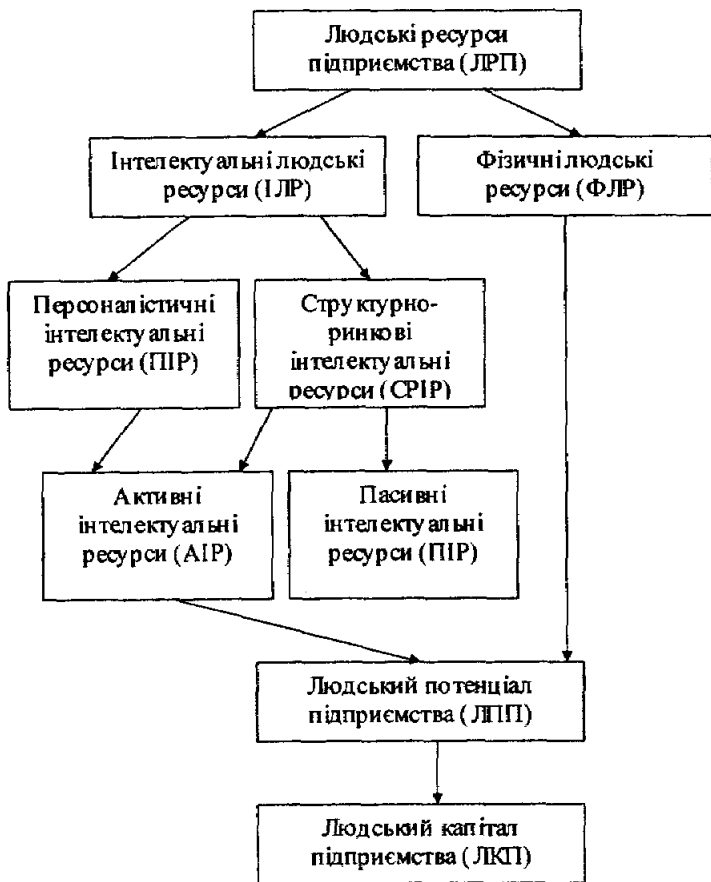


Рис. 2.1 – Структурна схема формування людського капіталу підприємства

2. Під персоналістичними інтелектуальними ресурсами підприємства пропонуємо розуміти ту частину запасу інтелектуальних здібностей, якою володіє група осіб (персонал підприємства) і яка, на думку Петренка В.П., визначатиметься сумою інтелектуальних ресурсів окремих людей [57, с. 75]:

$$IPF = \sum_{i=1}^N IPO_i, \quad (2.1)$$

де N – кількість членів групи (чисельність персоналу підприємства)

Структурно-ринкові інтелектуальні ресурси підприємства (СРІР) – це запас результатів інтелектуальної діяльності персоналу (РІД) суб'єкта господарювання та залучених ззовні, які можуть бути представлені в такому вигляді:

$$СРІР = \sum_{i=1}^N РІД_i + \sum_{j=1}^M РІД_j, \quad (2.2)$$

де, N – кількість осіб з числа персоналу підприємства, яка демонструє результати інтелектуальної діяльності; M – кількість осіб не з числа персоналу підприємства, результати інтелектуальної діяльності яких залучені суб'єктом господарювання.

3. Активні інтелектуальні ресурси підприємства формуються з усієї сукупності інтелектуальних ресурсів, якими володіє персонал підприємства (ІРГ), тієї частини СРІР, яка створена та поєднана з персоналом суб'єкта господарювання, а також із залученої ззовні та поєднаної з персоналом підприємства частини СРІР. Інтелектуальний ресурс персоналу підприємства або ІРГ аналогічно підходу, запропонованому в [57] функціонально можна представити у вигляді функції таких трьох чинників як середній рівень інтелекту персоналу підприємства ($L_{сп,р}$), мотиваційна система персоналу, яка визначає поведінку особи (M_p) та середня тривалість фонду часу, який має персонал підприємства для використання власного інтелекту ($T_{сп,р}$). Створені на підприємстві та поєднані з персоналом СРІР – це функція, по-перше, рівня інтелектуальної готовності персоналу підприємства до створення інтелектуальних продуктів ($L_{сп}$), по-друге – мотиваційної системи персоналу, яка визначає його мотиви поєднувати створені інтелектуальні продукти з власним інтелектом ($M_{сп}$), по-третє – фонду часу, який має персонал підприємства для створення та поєднання інтелектуальних продуктів ($T_{сп}$). Частина СРІР, яка залучена ззовні та поєднана з персоналом підприємства функціонально буде визначатись рівнем інтелектуальної готовності персоналу підприємства, як управлінського, так і виконавчого до залучення ззовні інтелектуальних продуктів ($L_{зп}$), системою мотивації персоналу, яка визначає його мотиви поєднувати залучені ззовні інтелектуальні продукти з власним інтелектом ($M_{зп}$), фондом часу, який має персонал підприємства для створення та

поєднання інтелектуальних продуктів ($T_{зр}$). Таким чином, наведені вище залежності будуть мати такий вигляд:

$$IPG = F(L_{оп.р}, M_p, T_{оп.р}), \quad (2.3)$$

$$CPIP_{сп} = F(L_{сп}, M_{сп}, T_{сп}), \quad (2.4)$$

$$CPIP_{зр} = F(L_{зр}, M_{зр}, T_{зр}). \quad (2.5)$$

Виходячи із встановлених залежностей, активні інтелектуальні ресурси підприємства (AIP) можна і слід вважати функцією трьох чинників:

$$AIP = F(IPG, CPIP_{сп}, CPIP_{зр}) \quad (2.6)$$

Незважаючи на продемонстровану в 2.6 залежність, очевидним є той факт, що параметри $CPIP_{сп}$, $CPIP_{зр}$ однаковою мірою залежні від середнього рівня інтелекту персоналу підприємства ($L_{оп.р}$), мотиваційної системи персоналу, яка визначає поведінку особи (M_p) та середньої тривалості фонду часу, який має персонал підприємства для використання власного інтелекту ($T_{оп.р}$), а тому можуть бути об'єднані параметром $CPIP_{сп}$ – створені або залучені та поєднані з персоналом підприємства результати інтелектуальної діяльності. Виходячи з цього, 2.6 може бути трансформована таким чином:

$$AIP = F(F(F(L_p, M_p, T_p))), \quad (2.7)$$

або

$$AIP = F^3(L_p, M_p, T_p) \quad (2.8)$$

Економічно інтерпретуючи залежність 2.8, можна зробити такі висновки: формування AIP підприємства залежить від рівня інтелектуального розвитку персоналу, мотиваційної системи та фонду часу, які, в свою чергу, визначають ту частину СРІР, яку суб'єкт господарювання за допомогою інтелектуальної активності персоналу спроможний перетворити з пасивної в активну. Нарощування останньої сприятиме зростанню інтелектуальної складової в господарській діяльності підприємства.

Однією з передумов виконання інтелектуальними ресурсами підприємства компенсаторних функцій є їх активізація на рівні ключових функціональних підсистем діяльності суб'єкта господарювання. Тобто, чим вищою буде частка створених або залучених та поєднаних з персоналом СРІР маркетингової, виробничої, фінансової, кадрової та інших підсистем підприємства,

тим більшою можна вважати ймовірність заміщення матеріальних ресурсів для їх функціонування ресурсами інтелектуального походження.

Відповідно до сформованих підходів, які уточнюють суть, структуру, порядок формування та використання інтелектуальних ресурсів підприємства, на наш погляд, актуальними є такі висновки:

1. Інтелектуальні ресурси, зважаючи на їх роль в процесах господарської діяльності підприємства, доцільно поділяти на активні та пасивні. Такий підхід дає змогу розглядати явище інтелектуалізації діяльності суб'єкта господарювання не тільки з позиції нагромадження інтелектуальних ресурсів, а також результатів їх використання.

2. Елементарними складовими *AIP* слід вважати осіб - елементарних носіїв інтелекту з числа персоналу підприємства, а також використовувані ними власні або залучені результати інтелектуальної діяльності.

3. Будь-які об'єкти інтелектуальної власності, ідеї, стратегії, програми, проекти, технології, методи, структурні комунікації тощо, які не поєднані з їх носіями формують обсяг *PIR* підприємства.

Головним напрямком подальших наукових досліджень проблем інтелектуалізації діяльності підприємства, зважаючи на удосконалені вище основні визначення та поняття, пов'язані з інтелектуальними ресурсами, має стати ідентифікація процесів діяльності суб'єкта господарювання та його людських ресурсів у якості об'єктів інтелектуалізації. Це дасть можливість продовжити дослідження передумов, перспектив та наслідків зростання частки інтелекту у виробничо-господарській діяльності підприємства.

2.2 Бізнес-процеси та людські ресурси підприємств як об'єкти інтелектуалізації

У передмові до наукового видання Кендюхов О.В. зазначає, що „Розвиток економіки країни залежить від результатів господарської діяльності кожного конкретного суб'єкта господарювання, саме тому діяльність підприємства повинна бути

спрямована не лише на виживання, але й на створення основи для його безперервного розвитку” [208, с.4]. Вчений вважає, що не потребує особливого доведення факт залежності результативності будь-якої виробничої діяльності від сукупності певних складових, серед яких основне місце займає творча активність та компетентність управлінських і трудових кадрів [208], яка, на наш погляд, знаходиться в межах інтелектуальної складової системи управління суб'єктом господарювання. Підтвердження думки професора Кендюхова О.В. та припущення про важливу роль інтелекту у формуванні результативності підприємства знаходимо в роботі [57, с.85], де автором представлено графічну інтерпретацію відомої двокритеріальної моделі П.Друкера в координатах „результативність-ефективність” (effectiveness-efficiency) [209]. Її досить узагальнена адаптація до діяльності суб'єкта господарювання дає можливість ідентифікувати такий варіант результативності підприємства як „результат досягнуто, ресурси зекономлені”, який слід вважати позитивним, таким, що забезпечує розвиток і отриманий в процесі трансформації інтелекту в результати. Таким чином, для вирішення проблеми пошуку шляхів підвищення результативності діяльності суб'єкта господарювання в умовах сучасної економіки, яка заснована на знаннях, необхідно, в першу чергу, звернути уваги на стан використання інтелектуальної складової в процесах господарської діяльності та можливості активізації її участі у створенні додаткової вартості як основи формування прибутковості.

Автор роботи, аналізуючи підходи до трактування поняття „додаткова вартість”, які належать представникам різних за часом та ідеологією економічних течій та напрямків, дійшов висновку, що більшість з них вже не відповідає тим умовам, в яких здійснюють свою діяльність суб'єкти господарювання у XXI столітті [210]. Не заперечуючи поширене в багатьох джерелах трактування додаткової вартості, як різниці між вартістю створеного продукту та витрати на його створення [211], а також погоджуючись з думкою про участь у її створенні живої (не оплаченої, за Марксом) праці людини, робимо висновок, що в нових, знанневоорієнтованих економічних умовах, коли інтелектуальна складова відіграє пріоритетну роль в діяльності суб'єкта господарювання (місце

створення додаткової вартості) умовою формування додаткової вартості є зростання частки інтелекту у процесах функціонування підприємства. Частково, підтвердження сформульованого висновку знаходимо в науковому дослідженні російського вченого М.В. Панкова. Автор стверджує, що умовою формування додаткової вартості є більш ефективне використання факторів виробництва [212]. В такому випадку, очевидною постає залежність між інтелектуальною наповненістю управлінської праці, яка трансформується в економічні результати та обсягом створеної суб'єктом господарювання в процесі діяльності доданої вартості.

Сучасній економічній науці відомі різноманітні підходи до процесів функціонування підприємства, які, як правило, є альтернативними за суттю та методами досягнення результатів господарської діяльності. Якщо структурний підхід передбачає аналіз структурних одиниць і об'єктів організації, то альтернативний до нього, процесний – роздроблення господарської діяльності організації на економічні одиниці, за кожною з яких закріплені конкретні ресурси, керівник, виконавець та споживач. Останній може перебувати як всередині підприємства, так і за його межами.

Активні наукові дискусії, предметом яких став розгляд основних підходів до організації бізнес-процесів та механізмів управління ними були розпочаті в другій половині 90-х років ХХ ст., після виходу у 1993 році праці М. Хаммера та Дж. Чампі „Реінжинірінг корпорацій: маніфест революції бізнесу” [213]. Серед інших зарубіжних дослідників проблем управління на основі процесного підходу слід виокремити Т. Давенпорта, Дж. Харрінгтона, М. Робсона, Ф. Уллаха, Б. Андерсена, в працях яких розкрито питання, пов'язані з використанням інформаційних технологій в перепроєктуванні бізнес-процесів [214], встановленням взаємозв'язку якості, продуктивності та конкурентоспроможності з результатами реалізації бізнес-процесів [215], використанням інструментів удосконалення бізнес-процесів [216], а також реінжинірінгом бізнес-процесів [217]. До числа вітчизняних науковців, які мають відповідні здобутки в сфері досліджень проблем теорії та практики бізнес-процесів, їх реінжинірінгу та процесного управління підприємством, а також

продовжують активно працювати в цьому напрямку слід віднести таких відомих та часто цитованих вчених як Л. Балабанова, О. Білорус, О. Виноградова, А. Воронкова, О. Воєвода, В. Герасимчук, І. Маркіна, В. Пономаренко та інші, а також представників молодшої генерації українських вчених-економістів (Я. Гвоздь О. Корзаченко, М.Климчук, О. Лисенко, Н.Мартинюк, Н. Назаров, П. Штапаук та інші).

Незважаючи на широкий спектр проблем від детермінації дефініції „бізнес-процес” до визначення напрямків його оптимізації, які декларують та вирішують у своїх дослідженнях як зарубіжні, так і вітчизняні вчені, надзвичайно мало дослідженими залишаються питання, пов'язані з ідентифікацією залежності між інтелектуальним розвитком підприємства та реалізацією ним концепції процесно-орієнтованої господарської діяльності. Погоджуючись з тим, що будь-які теоретико-методологічні чи практичні удосконалення в сфері бізнес-процесної діяльності можна вважати її інтелектуальним наповненням, слід зауважити, що їх використання, як правило, не передбачає встановлення зв'язку між людиною, як носієм інтелекту та бізнес-процесом, як об'єктом його прикладення.

Розуміючи під інтелектуальним розвитком суб'єкта господарювання зростання частки інтелекту у виробничо-господарських процесах, з необхідністю формулюємо мету подальших досліджень: на основі узагальнення теоретичних та практичних засад реалізації бізнес-процесів підприємств представити їх у вигляді об'єктів інтелектуалізації, визначити основні напрямки та методологічні підходи до зростання частки інтелекту в бізнес-процесах суб'єктів господарювання шляхом їх ідентифікації як організованих систем з інтелектуалізованими підсистемами. До числа останніх, на наш погляд, цілком обґрунтовано можна віднести підсистему ресурсно-технологічного забезпечення бізнес-процесу, управлінську та виконавчу.

У вітчизняній літературі, безпосередньо, проблемі інтелектуалізації бізнес-процесів присвячене достатньо обмежене коло публікацій та інших результатів наукових досліджень, не зважаючи на те, що будь-які спроби їх визначити, удосконалити,

оптимізувати, змоделювати можна вважати інтелектуальним забезпеченням бізнес-процесної діяльності підприємства.

Частково, явище інтелектуалізації бізнес-процесів розглянуто в роботі [56], де автор, розробляючи теоретичні основи і практичні положення з інтелектуалізації систем менеджменту підприємств нафтогазового комплексу, концентрує увагу на бізнес-процесах як об'єктах управлінського впливу. При цьому, науковець робить висновок про те, що інтелектуалізація управлінської праці, яка полягає в оволодінні керівником такими сучасними управлінськими технологіями, як контролінг дає змогу підвищити ефективність реалізації бізнес-процесів. Звідси можна зробити висновок про те, що бізнес-процес автор розглядає тільки як об'єкт управлінського впливу, а в роботі [58] у співавторстві з іншими науковцями розширює сферу досліджень, акцентуючи увагу на якості управління, яка може бути забезпечена на основі інтелектуалізації управлінської праці.

Іншим прикладом внеску вітчизняних авторів у дослідження проблем інтелектуалізації бізнес-процесів підприємств можна вважати роботи вчених Харківського національного університету радіоелектроніки. Зважаючи на технічну спрямованість ВНЗ, праці його науковців присвячені створенню та апробації інтелектуальних процедур управління бізнес-процесами підприємств на основі використання комп'ютерних технологій [218, 219]. Таким чином, якщо в першому випадку інтелектуалізація бізнес-процесів підприємства відбувається за рахунок інтелектуалізованої праці керівника, яка полягає у зростанні частки його особистого інтелекту у прийнятті рішень стосовно реалізації окремого бізнес-процесу чи їх сукупності, то в другому – інтелектуалізований бізнес-процес – це результат використання штучного інтелекту.

Не заперечуючи важливість їх впливу на інтелектуалізацію діяльності суб'єкта господарювання як загалом, так і в межах визначеного бізнес-процесу, слід звернути увагу на деяку обмеженість такого підходу до ідентифікації бізнес-процесу в якості об'єкта інтелектуалізації. Разом з тим, збільшення частки інтелекту в управлінні бізнес-процесом та активізація використання штучного інтелекту – це результат розвитку людського ресурсу як у межах окремого бізнес-процесу, так і поза його межами. Тобто,

людські ресурси бізнес-процесу, підприємства або ті, які перебувають у зовнішньому середовищі – це, на наш погляд, ключові „точки впливу” на його інтелектуалізацію. Про необхідність їх розширення для більш повного представлення бізнес-процесу як об’єкта інтелектуалізації свідчать результати досліджень, наведені в [220]. Використовуючи метод парних порівнянь на основі багатомірної шкали Т. Сааті, автор оцінив факторний вплив на бізнес-процеси підприємств альтернативної енергетики. Результати оцінювання демонструють, що найбільший вплив здійснюють внутрішні фактори (60,4%), серед яких перше місце належить матеріально-ресурсному забезпеченню (19,7 %), друга позиція за використання підприємством відповідної техніки й технології (14,7 %), третя – це кваліфікація персоналу (12,4 %). Дискусійною слід вважати позицію автора про те, що такий визначальний чинник успішної діяльності підприємства, як залучення інвестицій (18,7 %) слід вважати зовнішнім фактором впливу на бізнес-процеси. На наш погляд, ефективність дій суб’єкта господарювання в напрямку залучення зовнішніх фінансових ресурсів залежить не тільки від зацікавленості чи спроможності потенційного інвестора, але й передбачає якісне виконання керівником підприємства-отримувача інвестицій управлінських функцій, спрямованих на організацію, планування та контроль процесів залучення та використання необхідних коштів. Таким чином, пов’язуючи ефективність зазначених функцій винятково з кваліфікацією управлінського персоналу, припустивши, що залучення інвестицій не менше, як на 50% залежить від якості прийнятих керівником рішень, вважаємо за необхідне реінтерпретувати згадані вище результати наукових досліджень у такий спосіб: додавши до фактору впливу „кваліфікація персоналу” 9,35% фактор „залучення інвестицій”, отримаємо майже 22% її впливу на бізнес-процеси підприємства і перше місце серед сукупності внутрішніх факторів; на другому та третьому місцях, відповідно, матеріально-ресурсне забезпечення (19,7 %) та використання підприємством техніки та технології (14,7 %).

Враховуючи результати досліджень, представлені в [220] та, беручи до уваги наведену вище їх власну інтерпретацію, можна дійти висновку про необхідність ідентифікації таких „точок

впливу” на інтелектуалізацію бізнес-процесів як персонал, ресурси та технології.

Аналіз сутності ресурсозабезпеченості бізнес-процесів підприємства, свідчить про те, що ресурс будь-якого бізнес-процесу можна трактувати, виходячи з його позиції як підоб’єкта, над яким виконуються певні дії (предмет праці), або підоб’єкта, з допомогою якого відбувається реалізація цих дій (засіб праці). В першому випадку, ресурси бізнес-процесу можуть бути матеріальними (сировина і матеріали, напівфабрикати, готові вироби, послуги та інше), фінансовими (платежі, розрахунки та інше), інформаційними (документи у вигляді рахунків, замовлень, накладних, звітів та інше). Враховуючи їх властивості та частоту змінності, можна вести мову про частину ресурсу бізнес-процесу, яка приймає форму динамічного підоб’єкта інтелектуалізації. Його суть, на наш погляд, полягає в тому, що ресурси як предмети праці періодично виникають у бізнес-процесі, перетворюються в інші об’єкти і зникають, а тому не можуть нагромаджувати інтелектуальну працю. Тобто, ресурс, над яким виконуються певні дії в межах реалізації бізнес-процесу можна вважати інтелектуалізованим або неінтелектуалізованим незалежно від активності суб’єкта господарювання у цій сфері. З іншого боку, такий ресурс не з’являється на підприємстві і не бере участі у бізнес-процесах без виконання операцій, спрямованих на його закупівлю, виробництво чи формування. Саме їх, на наш погляд, слід розглядати як можливість часткової інтелектуалізації ресурсозабезпеченості бізнес-процесу. Наприклад, закупівля підприємством чергової партії таких ресурсів як сировина, матеріали, паливо, електроенергія для процесу виробництва продукції за умови намагання збільшити частку інтелектуальної праці у межах даного бізнес-процесу (інтелектуалізація бізнес-процес), повинна відбуватись з врахуванням участі інтелекту людини у їх створенні (сировина і матеріали виготовлені за новими технологіями, а також удосконалені інтелектуальною працею паливно-енергетичні ресурси, з високими показниками корисної дії). Залучити чи сформувані необхідні предмети праці для реалізації будь-якого бізнес-процесу – це завдання, виконання яких пов’язане з прийняттям рішень керівником-власником даного

бізнес-процесу або виконавцями забезпечувальних відносно нього бізнес-процесів. Виходячи з цього, слід зазначити, що ресурси в частині предметів праці можуть впливати на інтелектуалізацію бізнес-процесу за умови зростання частки інтелекту в праці персоналу, яка спрямована на прийняття рішень стосовно їх вибору, якості, а також впливу на результат бізнес-процесу. Таким чином, для зростання рівня інтелектуалізації бізнес-процесу як об'єкта, в межах якого використовується сировина, матеріали, паливо, електроенергія, гроші, інформація, необхідно в якості підоб'єктів інтелектуалізації розглядати персонал підприємства, який тією чи іншою мірою залучений до процесів ресурсозабезпеченості та ресурсовикористання.

Важливою складовою будь-якого бізнес-процесу на підприємстві слід вважати ту частину ресурсів, за допомогою яких реалізується бізнес-процес, наприклад, обладнання, інструмент, складські запаси та інше. Особливістю засобів праці на підприємстві є те, що на відміну від предметів праці вони використовуються протягом декількох виробничих циклів і, як правило, знаходяться на підприємстві постійно, у зв'язку з чим їх доцільно відносити до категорії статичних. Статичність використання засобів праці для реалізації бізнес-процесу цілком виправдано обумовлює незмінність частки інтелектуальної праці як у самих засобах виробництва, так і у бізнес-процесах. Поряд з цим, внесок ресурсів у вигляді обладнання, інструменту, складських запасів в інтелектуалізацію бізнес-процесу, на наш погляд, відбувається за такими напрямками: виробництво, залучення та використання засобів праці. Якщо в першому випадку наявність інтелектуальної праці у ресурсах – це наслідок дії зовнішнього середовища і не залежить від діяльності суб'єкта господарювання, то в двох інших – інтелектуальна активність на підприємстві визначає рівень інтелектуального розвитку в межах бізнес-процесу. Зокрема, до процесу залучення засобів праці причетний управлінський персонал підприємства, який, як правило, уповноважений приймати рішення щодо кількісної та якісної потреби у тому чи іншому виді ресурсу, а також способів його залучення (купівля власним коштом чи в кредит, оренда, лізинг та інше). У зв'язку з цим, зростання частки інтелекту в управлінській

праці, спрямованій на забезпечення бізнес-процесу необхідними засобами праці буде сприяти прийняттю таких рішень, які дають змогу більш ефективно реалізовувати процеси на підприємстві. В даному випадку підоб'єктом інтелектуалізації бізнес-процесу як об'єкта слід вважати частину управлінського персоналу підприємства, яка ухвалює рішення стосовно залучення ресурсів у вигляді засобів праці.

Використовувати засоби праці – це компетенція, у більшості випадків, виконавчого персоналу, який реалізує бізнес-процес. Залучені зовні ресурси у вигляді виробничого обладнання та інструменту, як правило, приймають участь у процесах підприємства протягом тривалого періоду часу (термін служби) і характеризуються рівнем морального та фізичного зносу (амортизація). На нашу думку, за умови, якщо використання засобів праці не супроводжується зростанням частки інтелекту у діях виконавця, ефективність реалізації бізнес-процесу поступово знижується, а підприємство несе додаткові витрати, пов'язані з ремонтом чи заміною цих ресурсів. Таким чином, високий рівень інтелектуального розвитку виконавця дає можливість у процесі експлуатації засобів праці вчасно виявляти об'єктивну необхідність їх удосконалення, провести ремонтні роботи або застосування власних ідей для модернізації. Крім того, інтелектуалізований виконавець за умови наявності відповідних мотиваційних чинників здатний вирішувати технічні та організаційні проблеми, пов'язані з використанням обладнання, інструменту та інших засобів з меншими затратами фінансових ресурсів для підприємства. Отже, рівень інтелектуалізації бізнес-процесу залежить, в тому числі, від інтелектуального розвитку та використання інтелекту виконавця, праця якого спрямована на забезпечення ефективного використання засобів праці. Цілком очевидно, що вищий рівень інтелектуалізації використання засобів праці в межах як окремого бізнес-процесу, так і підприємства загалом дає можливість отримати додатковий економічний ефект. Його суть полягає в тому, що підприємство не обов'язково повинно затрачати значні фінансові ресурси на заміну зношеного обладнання, компенсуючи моральний та фізичний знос інтелектуальною діяльністю виконавчого персоналу.

Тісний зв'язок з ресурсами бізнес-процесів підприємства (засобами та предметами праці) демонструє використовувана для їх реалізації технологія, аналіз якої дозволяє зробити висновок про те, яким чином створюється продукт або інший корисний результат для клієнтів підприємства, керівництва, власників, інших співробітників або структурних підрозділів суб'єкта господарювання. Загалом, будь-яку технологію на підприємстві можна характеризувати як сукупність знань про способи та засоби організації бізнес-процесів. В той же час, знання, якими володіє персонал – це джерело інтелектуального розвитку суб'єкта господарювання. Зважаючи на це, приходимо до висновку, що технологічний рівень підприємства, значною мірою, залежить від ступеня залучення інтелектуальної складової до його розвитку.

Представлення технології в якості підоб'єкта інтелектуалізації бізнес-процесу, на наш погляд, вимагає з'ясування питання щодо походження різноманітних описів виробничих процесів, інструкцій щодо їх виконання, технологічних правил (регламентів), карт, графіків та інших знань. Розглядаючи технологію як дію, що дає змогу досягти поставлену ціль, вважаємо, що її присутність у бізнес-процесі може мати зовнішнє або внутрішнє походження. В першому випадку, технології з'являються шляхом залучення за межами суб'єкта господарювання, а рівень їх інтелектуалізації – це результат дії, головним чином, екзогенних факторів, зокрема, рівня технологічного розвитку суспільства. Ендогенним фактором інтелектуалізації залучених технологій, який виходить з самої системи (бізнес-процесу) можна вважати рівень інтелектуального розвитку (інтелектуалізацію) персоналу, який приймає рішення щодо використання тієї чи іншої, створеної назовні технології для реалізації бізнес-процесу із заданими показниками якості. Як правило, залучення відповідних технологій – це компетенція або управлінського персоналу технологічних служб підприємства, або, безпосередньо, керівника бізнес-процесу. Звідси висновок про те, що інтелектуалізація технології бізнес-процесу – це результат використання інтелекту до процесів її залучення.

Якщо технології, які використовує підприємство у бізнес-процесах створені на самому підприємстві, то їх походження можна вважати внутрішнім. При цьому дію екзогенних та

ендогенних факторів на інтелектуалізацію бізнес-процесу в частині технологічного розвитку слід характеризувати таким чином: із зовнішнього середовища персонал підприємства отримує знання та інформацію про наявні технологічні можливості суспільства, в тому числі наукові розробки; всередині підприємства або визначеного бізнес-процесу до створення технології причетний виконавчий персонал або конкретний виконавець бізнес-процесу. В такому випадку, інтелектуалізація технології бізнес-процесу – це підвищення рівня інтелектуального розвитку персоналу. Такий підхід дасть можливість, використовуючи знання та інформацію із зовнішнього оточення, створити найбільш ефективний спосіб реалізації бізнес-процесу.

Розглядаючи персонал підприємства в якості головного об'єкта та суб'єкта впливу на інтелектуалізацію бізнес-процесів, необхідно зауважити, що організацію роботи самого персоналу суб'єкта господарювання як управлінського, так і виконавчого слід вважати окремими бізнес-процесом і об'єктом інтелектуалізації. Це дасть можливість дослідити питання, пов'язані з причинами, передумовами та наслідками інтелектуального наповнення бізнес-процесів за всіма напрямками, в тому числі ресурсним та технологічним, зважаючи на те, що управління персоналом пронизує усі сфери діяльності підприємства.

Спробу демонстрації персоналу в якості об'єкта процесно-орієнтованого управління представлено в [221]. Автором на основі теоретичного обґрунтування особливостей реалізації та основних принципів реінженірингу бізнес-процесу управління персоналом робить висновок про те, що в результаті процесного підходу до розвитку людських ресурсів організації покращуються їх показники, серед яких ділові якості, рівень кваліфікації, стиль і методи роботи та інші. Не заперечуючи результативності процесного підходу до розвитку персоналу організації, слід зауважити, що продемонстрований в [221, с.158] „корисний ефект” – це не тільки результат реінженірингу кадрового бізнес-процесу, а, в першу чергу, наслідок впливу, в межах процесу, на інтелектуальний розвиток персоналу або організації його роботи на засадах інтелектуалізації. Таким чином, вважаємо за необхідне, виділяючи персонал підприємства як об'єкт інтелектуалізації на рівні

підприємства та в межах реалізації окремого бізнес-процесу, визначити умови, особливості та наслідки зростання частки інтелектуальної праці.

Дотримуючись раніше сформульованого у відношенні до ресурсів та технологій бізнес-процесу підходу до визначення впливу екзогенних та ендегенних факторів на їх інтелектуалізацію, вважаємо за необхідне його збереження стосовно персоналу підприємства. Якщо розглядати людський ресурс суб'єкта господарювання як відкритої соціально-економічної системи, то екзогенним чинником його інтелектуалізації слід вважати стан ринку праці, кількісні та якісні показники інтелектуального розвитку суспільства. До ендегенного фактора інтелектуалізації персоналу необхідно віднести комплекс умов, які склалися на підприємстві і стосуються процедур організації, планування, мотивації та контролю працівників. З метою інтелектуалізації, визначені функції управління повинні реалізовуватись з врахуванням необхідності розширення можливостей використання інтелекту особи-керівника та особи-виконавця для реалізації основної мети діяльності підприємства – отримання доходу. Наприклад, планування розвитку персоналу, крім необхідності забезпечити постійне та відповідне задоволення потреб підприємства в кадрах, повинно бути спрямоване на формування короткострокових та довгострокових прогнозувань щодо отримання керівниками та виконавцями додаткових знань. Додаткові знання, в свою чергу, повинні бути такими, які задовольняють потреби підприємства використовувати ресурси та технології або створювати їх.

Організовувати персонал з метою інтелектуалізації – означає оптимально використовувати інтелектуальний потенціал кожного співробітника і, на наш погляд, передбачає створення відповідних умов (побутових, психо-емоційних, організаційно-культурних) для активізації його творчої діяльності. При цьому, виконання таких управлінських процедур як прогнозування структури, визначення потреб, залучення, підбір та розміщення персоналу необхідно здійснювати на основі використання інтелекту керівника-власника та виконавців кадрового бізнес-процесу на підприємстві. Останні, в свою чергу, повинні володіти знаннями щодо сучасних технологій,

методик та підходів до прогнозування, підбору, залучення, розміщення працівників, які спрямовані на зростання частки інтелектуальної праці на підприємстві, загалом, та в межах окремого бізнес-процесу. Для досягнення мети інтелектуалізації діяльності персоналу, такий етап кадрового бізнес-процесу на підприємстві як підбір кандидатів необхідно здійснювати з використанням анкет-опитувань, особистісних та професійно-орієнтованих тестів, які демонструють не тільки стан інтелектуального розвитку людини, а й її здатність до творчої праці, спрямованої на генерування ідей, пропозицій, створення об'єктів інтелектуальної власності, які стають джерелом додаткових прибутків суб'єкта господарювання. Кваліфікація працівника, крім формальної сумісності з посадою, на яку він претендує (вища освіта за профілем діяльності, перепідготовка чи підготовка за відповідними напрямком роботи), повинна відповідати потребам забезпечити інтелектуалізацію діяльності підприємства у відповідній сфері. Не заперечуючи думки, сформульованої в [221] про те, що навчання й підвищення кваліфікації спрямовані на збільшення вмінь окремих особистостей та груп, а також на зміцнення результативності підприємства, вважаємо за необхідне звернути увагу на потребу суб'єкта господарювання не стільки „зміцнювати”, скільки постійно „покращувати” господарську результативність. Кращі, відносно попередніх, поточні результати діяльності підприємства в умовах економіки, заснованої на знаннях – це наслідок застосування в бізнес-процесах нових ідей, винаходів, корисних моделей та іншої власної та залученої інтелектуальної продукції. Однією з найголовніших умов появи та застосування інтелектуальної продукції на підприємстві є інтелектуальна активність персоналу, першоосновою якої слід вважати знання персоналу, отриманні під час навчання та підвищення кваліфікації. Таким чином, процес навчання персоналу повинен бути організований як з метою оволодіння працівником стандартними навичками, які необхідні для виконання роботи в межах посадових функцій, так і направлений на інтелектуальний розвиток особистості.

Не менш важливою функцією в реалізації бізнес-процесу управління персоналом підприємства є функція мотивації, без

реалізації якої не можливо досягти основної мети – підвищити рівень інтелектуального розвитку людських ресурсів суб'єкта господарювання. В широкому розумінні мотивувати людину означає спонукати її до певних дій. У випадку інтелектуалізації підприємства чи бізнес-процесу мотивація – це сукупність матеріальних та нематеріальних стимулів, які застосовуються керівниками у відношенні до виконавців і спрямовані на зростання результативності інтелектуальної праці.

Контролювати персонал, переслідуючи мету, підвищити рівень інтелектуалізації його діяльності необхідно за наперед розробленою системою, яка буде враховувати специфіку діяльності підприємства чи бізнес-процесу, а також базуватись на сучасних інформаційних технологіях, тобто бути інтелектуалізованою. Ця система повинна забезпечувати зворотній зв'язок, а також відображати ефективність роботи персоналу в межах здійснення управлінських чи виконавських функцій, спрямованих на реалізацію мети бізнес-процесу. З метою розроблення теоретичних основ і практичних положень з інтелектуалізації систем менеджменту підприємства автор роботи [56] пропонує в якості технології інтелектуалізації управління бізнес-процесами на підприємствах розглядати технологію контролінгу. При цьому, на його думку, контролінг може бути представлено як процес і функцію контролю окремих бізнес-процесів. Таким чином, притримуючись думки про те, що управління персоналом – це окремий бізнес-процес підприємства, вважаємо за необхідне звернути увагу на можливість використання інструментарію контролінгу з метою отримання інформації про інтелектуальну активність людських ресурсів суб'єкта господарювання.

Якщо процедури організації, планування, мотивації та контролю працівників – це ендогенні фактори інтелектуалізації персоналу підприємства щодо кадрового бізнес-процесу, то стосовно будь-якого іншого їх можна вважати екзогенними чинниками зростання частки інтелектуальної праці. Поряд з цим, в межах окремого бізнес-процесу формуються відносини власника-керівника та виконавців, взаємодію між якими, переслідуючи мету інтелектуалізації бізнес-процесу, доцільно побудувати на підходах,

аналогічних до тих, які використовуються у кадровому бізнес-процесі підприємства.

Ідентифікувавши бізнес-процеси та людські ресурси підприємства як об'єкти інтелектуалізації, з використанням теоретичних обґрунтувань та узагальнень, можемо сформулювати поняття „інтелектуалізація бізнес-процесу”. Вважаємо, що інтелектуалізація бізнес-процесу – це комплекс взаємопов'язаних управлінських, організаційних та техніко-технологічних заходів, які спрямовані на зростання частки інтелектуальної праці у реалізації бізнес-процесів підприємства з метою поліпшення показників діяльності як самого бізнес-процесу, так і підприємства загалом. Для того, щоб комплексно реалізувати інтелектуалізацію будь-якого бізнес-процесу, потрібно останній розглядати як об'єкт, який складається з таких підоб'єктів: ресурси, технології та персонал. Підтримуючи необхідність подіб'єктної інтелектуалізації бізнес-процесів підприємства, можна дійти висновку, що головним суб'єкт-об'єктом процесів, які спрямовані на зростання частки інтелектуальної праці у ресурсах та технологіях бізнес-процесів виступає людина, яка прямо чи опосередковано впливає на інтелектуалізацію. Прямий вплив особи – це прийняття нею рішень або їх виконання, щодо залучення, створення, використання, удосконалення тих чи інших ресурсів та технологій, відповідної якості, з використанням власного інтелекту. Опосередкованість впливу зумовлена, в першу чергу тим, що для виконання завдань бізнес-процесу залучаються та використовуються ресурси та технології, які містять частку раніше застосованого інтелекту до їх створення.

Таким чином, інтелектуалізацію бізнес-процесів підприємств можна вважати важливою передумовою ефективної діяльності суб'єктів господарювання, які функціонують в умовах економіки, заснованої на знаннях. Проведений на основі власних припущень та результатів досліджень вітчизняних та зарубіжних вчених теоретичний аналіз особливостей бізнес-процесного розвитку підприємства на засадах інтелектуалізації дає змогу зробити такі висновки:

1. Основними складовими інтелектуалізації бізнес-процесів підприємства, на наш погляд, можна, цілком обґрунтовано вважати

ресурси бізнес-процесу, технологію та персонал. При цьому, основою зростання частки інтелектуальної праці залишаються людські ресурси бізнес-процесу суб'єкта господарювання та зовнішнього середовища, інтелект яких впливає на створення, використання та залучення ресурсів і технологій.

2. Бізнес-процес, пов'язаний з управлінням персоналом підприємства – це ключова сфера впливу, інтелектуальний розвиток якої визначає стан інтелектуалізації інших бізнес-процесів та діяльності суб'єкта господарювання загалом.

3. Якщо всесвітньо відомий американський спеціаліст з управління якістю Дж. Харінгтон вважає, що поліпшення бізнес-процесів (Business process improvement, BPI) забезпечує скорочення витрат та циклу бізнес-процесу на 90% за одночасного підвищення його якості більш, ніж на 60% [222], то інтелектуалізацію бізнес-процесів слід ідентифікувати як головну та незмінну умову їх поліпшення.

Наслідком інтерпретації бізнес-процесів та людських ресурсів підприємства в якості об'єктів інтелектуалізації, стала необхідність дослідження передумов інтенсифікації інтелектуальної активності персоналу, а також детермінації залежності між результатами інтелектуалізації і результатами господарської діяльності підприємства.

2.3 Іntenсифікація інтелектуальної активності персоналу як наслідок інтелектуалізації функцій і процесів управління

На сучасному етапі економічного розвитку стрімко зростає роль нематеріальних чинників як в національній економіці, загалом, так і в діяльності суб'єктів господарювання, зокрема, природа яких пов'язана з використанням знань та інтелекту людини. На переконання колишнього голови Державного департаменту інтелектуальної власності України Миколи Паладія „Усе більше в нашому суспільстві утверджується розуміння того, що саме інтелект і знання є дійсним капіталом нації. Нині сприяння ефективному використанню досягнень творчих особистостей — учених, новаторів, винахідників — людей, здатних генерувати нові ідеї та втілювати їх в реальні технології, продукцію, — є одним з

найважливіших напрямів державної політики у сфері інтелектуальної власності" [223]. В той же час, за повідомленням вітчизняного науковця, які наведені в [224], дізнаємось, що у ринково розвинених країнах від 80 до 95% приросту валового внутрішнього продукту формується за рахунок ефективного використання у виробництві, торгівлі, банківській справі і в будь-якій іншій сфері діяльності найсучасніших технологій, патентів, ноу-хау. Таким чином, це дає можливість сформулювати попередній висновок про те, що особистості, які володіють знаннями та інтелектом здатні створювати такі результати інтелектуальних досягнень, які за умови їх залучення можуть суттєво вплинути на покращення ефективності господарських процесів. У контексті висловленого припущення постають дві важливі проблеми: по-перше, наявність у господарській системі будь-якого рівня, в тому числі підприємства не стільки професіоналів, скільки людей, яким притаманна творча ініціатива, креативність; по-друге, функціонування керуючої підсистеми (системи менеджменту підприємства) на засадах, які передбачають використання управлінських технологій та інструментарію, здатних активізувати інтелектуальний розвиток особистості та підприємства. Об'єднання наведених вище проблемних аспектів інтелектуального розвитку організації дає змогу припустити можливість та потребу розробки теоретичних та прикладних аспектів, які пов'язані з формуванням основних понять, підходів та механізмів трансформування інтелектуального розвитку системи менеджменту підприємства (інтелектуалізації управління) в інтелектуальну активність персоналу.

У вітчизняній науковій літературі проблемам використання інтелекту в управлінні присвячено значно менше уваги порівняно з дослідженнями, які стосуються загальних питань інтелектуального розвитку організації. Зокрема, безпосередньо проблемам інтелектуалізації управління приділяли та продовжують приділяти увагу такі автори як Вовканич С.Й., Кузьмін О.Є., Петренко В.П., Ситник Й.С., Швидкий Е.А. В той же час, такими українськими та зарубіжними вченими як О. Амоша, Д. Богиня, А. Брукінг, О. Кендюхов, В. Соловійов, Т. Стюарт, Л. Федулова, В. Хадсон, А. Чухно та інші зроблено значний внесок у дослідження

фундаментальних і теоретичних основ розвитку та управління інтелектуальним потенціалом людських ресурсів, сконцентрованих у різних соціально-економічних системах, до яких належить підприємство.

Аналіз доробку вітчизняних та зарубіжних вчених, який стосується дослідження проблем ефективного використання інтелектуальних чинників в системі управління підприємством та діяльності персоналу засвідчує існування достатньо широкого кола вирішених та поставлених наукових завдань, які вимагають або розробки дієвих механізмів їх практичної реалізації, або, в окремих випадках, уточнення та удосконалення деяких положень. У зв'язку з цим, вважаємо, що подальші наукові дослідження необхідно зосередити не тільки навколо дорозробки проблематики використання інтелекту в управлінні, а, перш за все, звернути уваги на процеси та результати взаємодії інтелектуалізованого управління з персоналом суб'єкта господарювання. Крім того, не менш актуальним завданням слід вважати вироблення алгоритму дій, які дадуть можливість інтенсифікувати інтелектуальну активність людських ресурсів підприємства з метою покращення результатів господарської діяльності.

Одним із перших етапів у реалізації поставлених вище завдань повинно стати уточнення понять „інтелектуалізація управління” та „інтелектуальна активність персоналу”. Приділяючи увагу у своїх численних наукових публікаціях проблемам використання інтелектуального потенціалу керівника, а також дослідженню управління використанням інтелектуальних ресурсів суспільства, автор роботи [225] ще у 1999 році сформував такі поняття як „інтелектокористування” та „процес інтелектокористування”. Наведені дефініції стали основою запропонованої в [2] концепції інтелектокористування, аналіз описового та логіко-алгебраїчного змісту якої дає змогу зробити висновок про те, що під інтелектуалізацією управління автор розуміє оволодіння і застосування менеджерами підприємств інтелектуалізованих стилів управління, управлінських технологій, механізмів та інструментів. Тобто, зростання частки інтелекту в управлінні адекватне ефективному інтелектокористуванню. Не заперечуючи оригінальності авторських концепцій, орієнтованих на

інтелектуалізацію функціонерів системи менеджменту будь-якого організаційного утворення та наукової значущості сформульованої парадигми „інтелектуалізованому суспільстві – інтелектуалізоване управління” [2], необхідно звернути увагу на потребу розвитку даних наукових досліджень. Такий розвиток, на наш погляд, може стосуватись розширення діапазону можливостей та наслідків інтелектуалізованого управління від інтелектокористування до процесів інтенсифікації інтелектуальної активності персоналу. З одного боку, неможливо користуватись інтелектом без формування передумов для його активної участі у процесах господарської діяльності, з іншого, зростання інтелектуальної активності персоналу підприємства – це наслідок використання керівником власного інтелекту та інтелекту підлеглих.

Своєрідним продовженням наведених вище досліджень проблем інтелектуалізації управління стали дисертаційна робота [56] та колективна монографія [58]. В першому випадку, автор ставить за мету розробити теоретичні основи і практичні положення з інтелектуалізації систем менеджменту підприємств нафтогазового комплексу. В процесі досягнення задекларованої мети дослідник, розробляючи рекомендації з інтелектуалізації управлінської праці, зводить останні до необхідності оволодіння суб'єктами управління системи інтелектуалізованого менеджменту такими управлінськими технологіями (зокрема, технологією контролінгу), які дають змогу приймати обґрунтовані, правильні та адекватні господарській ситуації управлінські рішення. В такому випадку, можна припустити, що авторський підхід орієнтований на зростання інтелектуальної активності, без винятку, управлінського персоналу та її вплив на формування результатів діяльності підприємства. В роботі [58] результати представлені як рівень досягненої підприємством економічної безпеки, який, на думку авторів, формується під впливом якісних (в. т. ч. інтелектуальних) характеристик персоналу (управлінського та виконавчого), тобто залежить від того, наскільки праця керівників та підлеглих є інтелектуалізованою. Таким чином, можна констатувати, що в [58] зроблено спробу продемонструвати взаємний вплив управлінського та виконавчого інтелекту на результуючі показники господарської діяльності. При цьому, не наголошується на можливості

опосередкованої або мультиплікованої участі керівників у формуванні кінцевих результатів господарювання.

Серед небагатьох вітчизняних дослідників інтелектуалізації управлінської діяльності, слід звернути увагу на наукові здобутки Ситника Й.С., представлені в [54, 55, 121, 226, 227]. Дослідження вченого орієнтовані на вирішення завдань, пов'язаних з встановленням передумов, розробкою концептуальних засад, моделей та механізмів інтелектуалізації системи менеджменту підприємства. До позитивних сторін існуючого наукового доробку слід віднести те, що сукупність наукових публікацій дає можливість всесторонньо ідентифікувати особливості, характерні риси, проблеми та перспективи зростання частки інтелекту в управлінні суб'єктами господарювання. З іншого боку, не до кінця сформованою є позиція автора щодо встановлення залежності між процесами інтелектуалізації системи менеджменту підприємства та наслідками, які виникають в результаті їх реалізації. Цілоком обґрунтовано можна погодитись тільки з першою частиною визначення поняття „процес інтелектуалізації системи менеджменту”, яка характеризує його як „... послідовну якісну зміну станів систем менеджменту в часі, внаслідок всепроникаючої дії інтелекту та знань на формування інтелектомістких процесів, технологій, процедур та інструментарію в менеджменті (управлінні)...” [227, с.435]. У другій частині визначення метою інтелектуалізації управління автор вважає „... всебічне оволодіння методами ефективного використання інтелектуальних ресурсів, сконцентрованих у керуючій та керованій системах...” [227, с.435]. Така позиція, на наш погляд, тільки частково відповідає цілям інтелектуалізації, оскільки не враховує того, що будь-якому „використанню інтелектуальних ресурсів” передує процес їх створення або залучення, ефективність реалізації якого залежить від того, наскільки інтелектуально активним чи пасивним є персонал суб'єкта господарювання. Виходячи з цього, визначення процесу інтелектуалізації управління (системи менеджменту), запропоноване Ситником Й.С. та іншими вітчизняними науковцями можна реінтерпретувати таким чином: це процес, який характеризується змінами в інтелектуальному розвитку керуючої підсистеми підприємства в результаті її наповнення знаннями та

інтелектом з метою створення передумов для зростання (інтенсифікації) інтелектуальної активності людського ресурсу як керуючої, так і керованої підсистем підприємства.

Ключовим поняттям змісту запропонованої вище дефініції слід вважати поняття „інтелектуальна активність”, яке не є часто вживаним у вітчизняній науковій літературі. Достатньо ґрунтовне визначення інтелектуальної активності виявлено у навчальному посібнику за авторством російського вченого Лукічової Л.І., яка зазначає, що під інтелектуальною активністю розуміється зміна величини ефективності творчої праці, спрямованої на вирішення певного завдання в межах встановленої цілі та часових обмежень [228, с. 278]. Один із вітчизняних авторів стверджує, що „...інтелектуальна активність індивіда або групи, тобто активність інтелектуальної, творчої складової трудової діяльності співробітників, значною мірою залежить як від умовно-постійних (психологічний тип особистості, природна схильність до фізичної, розумової чи духовної праці, інтелектуальний потенціал тощо), так і змінних факторів...” [229, с. 124]. При цьому, науковець робить висновок про можливість управління цими факторами, а, отже, і самим явищем інтелектуальної активності з метою удосконалення процесів інтелектуалізації на підприємстві. Не заперечуючи проти того, що зацікавленість людини в інтелектуальній праці, її відповідність ціннісним орієнтирам особи, можливість реалізувати персоналом суб'єкта господарювання свій творчий потенціал – це вагомі чинники активізації інтелектуальної діяльності, проте вважаємо, що їх дія зумовлена активним використанням інтелекту в керуючій системі або системі управління організацією.

Інтелектуальну активність, в першу чергу, необхідно пов'язувати з творчою працею або творчістю, яку література з психології трактує як діяльність, яка створює щось нове, долає стереотипи і шаблони, формує нові підходи, сприяє виникненню нових структур, нового знання, нових способів діяльності [230, 231]. На думку одного з російських дослідників проблем, пов'язаних з інтелектуальною активністю людини, термін „творчість” можна замінити на „креативність” у випадку практичної реалізації її результатів [232]. З точки зору економічної ефективності перераховані та інші наслідки творчості дають

можливість підприємству посилити конкурентні переваги на ринку і отримати прибуток. Тобто, можна стверджувати, що головним наслідком інтелектуальної активності є зростання створеної суб'єктом господарювання вартості і, як наслідок, доданої вартості, яка виступає джерелом прибутковості. Таким чином, активізуючи інтелектуальну діяльність осіб з числа персоналу керуючої (управлінців) та керованої (виконавців) системи підприємства, отримуємо такі результати господарської діяльності, які забезпечуватимуть розширене відтворення. При цьому, вплив інтелектуальної активності управлінського персоналу (IA_M) на результати діяльності суб'єкта господарювання (Res), на наш погляд, можна характеризувати з точки зору безпосередньої, опосередковано-стимулюючої або комбінованої участі у їх формуванні (рис. 2.2). При цьому, опосередковано-стимулююча участь передбачає залучення інтелектуальної активності виконавчого персоналу (IA_P).

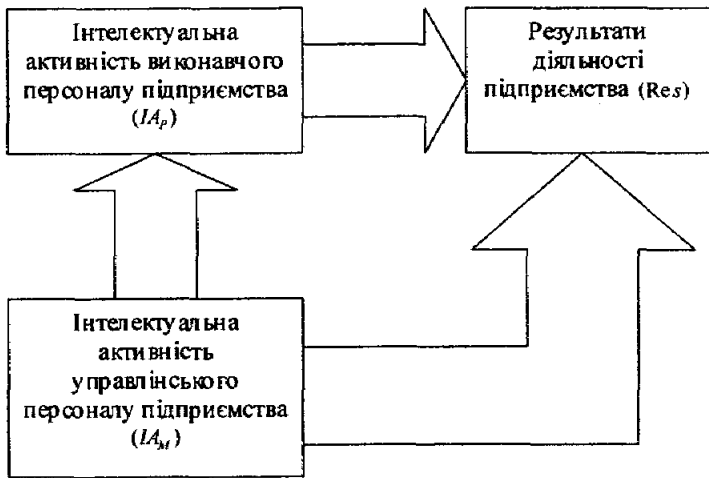


Рис. 2.2 – Схема трансформації інтелектуальної активності персоналу (управлінського та виконавчого) в результати діяльності підприємства

Графічна інтерпретація залежності результатів господарської діяльності підприємства (виробничих, фінансових, комерційних та інших) від інтелектуальної активності персоналу дає змогу характеризувати безпосередню, опосередковано-стимулюючу та комбіновану участь управлінців з притаманним їм рівнем I_{M_i} таким чином:

- безпосередній вплив I_{M_i} полягає в тому, що керівник на основі N -ої кількості нових ідей стосовно процесів, технологій, процедур та інструментарію менеджменту приймає рішення, які впливають на Res , використовуючи при цьому весь комплекс умовно-постійних та змінних факторів інтелектуально активної поведінки;

- опосередковано-стимулююча дія керівника на Res розпочинається з етапу впливу I_{M_i} на I_{A_i} , на якому управлінець генерує N -у кількість нових ідей стосовно процесів, технологій, процедур та інструментарію інтенсифікації інтелектуальної активності персоналу у виконанні завдань; на другому етапі інтелектуально активний виконавчий персонал, використовуючи N -у кількість нових ідей щодо процесів, технологій, процедур та інструментарію виконання завдань виробничого, комерційного, фінансового та іншого характеру, здійснює вплив на Res ;

- комбінований вплив на Res – це найбільш прийнятний спосіб формування підприємством доданої вартості, при якому найефективніше використовується наявний інтелектуальний потенціал; незважаючи на те, що за умов комбінованого впливу Res залежать від I_{M_i} та I_{A_i} , очевидною є пріоритетна роль I_{M_i} , завдяки якій формується комплекс рішень на основі нових ідей, щодо процесів, технологій, процедур та інструментарію управлінського впливу як на Res , так і на I_{A_i} .

Наведені вище варіанти впливу I_{M_i} та I_{A_i} на Res , доцільно представити у вигляді відповідних функціональних залежностей. Якщо за вихідне прийняти припущення, що $Res = F(I_{M_i})$, то цілком очевидним виглядатиме продовження першої безпосередньої залежності у вигляді $Res = F(\sum_{i=0}^N d_{M_i})$, де d_{M_i} – інтелектуальні продукти (процеси, технології, процедури, інструменти) діяльності менеджера, які можна характеризувати як вірні і обгрунтовані

управлінські рішення щодо ефективного і цільового використання фінансових (власні кошти, зовнішні інвестиції, кредити тощо), фізичних (будівлі, обладнання, мережі інфраструктури тощо) і природних (землі, ліси, води, корисні копалини тощо) ресурсів системи; N – кількість управлінських рішень.

У випадку опосередковано-стимулюючої дії керівника на Res , функціональна залежність набуває вигляду $Res = F(I_{A_p})$ або $Res = F(\sum_{i=0}^L a_{p_i})$, де a_{p_i} – інтелектуалізовані дії виконавчого персоналу

підприємства (нові ідеї технологічного, організаційно-економічного та фінансового характеру), які спрямовані на ефективне використання в процесах діяльності підприємства всіх видів ресурсів; L – кількість нових ідей в діях виконавчого персоналу. Враховуючи те, що відповідно до схеми трансформації (рис.2.2) I_{A_p} - це результат I_{A_M} при всіх інших незмінних умовах, наведені вище залежності Res від I_{A_M} доцільно представити у вигляді $Res = F(F(I_{A_M}))$ або $Res = F(F(\sum_{i=0}^M d_{M_{p_i}}))$, де $d_{M_{p_i}}$ – інтелектуальні продукти (процеси, технології, процедури, інструменти) діяльності менеджера, які можна характеризувати як вірні і обґрунтовані управлінські рішення щодо інтенсифікації інтелектуальної активності виконавчого персоналу шляхом її планування, організування, контролю та мотивації; M – кількість управлінських рішень, спрямованих на планування, організування, контроль та мотивацію I_{A_p} .

Комбінований вплив передбачає, що Res формується одночасно під впливом безпосередньої та опосередковано-стимулюючої дії управлінського персоналу через його інтелектуально активну поведінку у відношенні до виконавчого персоналу підприємства та результатів діяльності суб'єкта господарювання. При цьому Res може бути представлений як у вигляді функції логічної суми (логічна операція „І”) $Res = F(I_{A_M} \wedge I_{A_{MP}})$, так і логічного добутку (логічна операція „АБО”) $Res = F(I_{A_M} \vee I_{A_{MP}})$, де $I_{A_{MP}}$ – інтелектуальна активність управлінців, спрямована на виконавчий персонал.

Переслідуючи мету продемонструвати взаємозв'язок інтелектуальної активності персоналу підприємства з результатами

господарської діяльності, вважаємо за необхідне звернутись до поширених у психолого-управлінських дослідженнях підходів, які підтверджують або спростовують деякі залежності. Явною та очевидною, на перший погляд, видається пряма залежність між успішністю управлінської діяльності (результатами діяльності підприємства (*Res*)) та інтелектом керівника. На початку 60-х років ХХ століття американський психолог Е. Пізелі виявив, що між явищами „інтелект керівника” та „ефективність управлінської діяльності” існує не пряма, а криволінійна залежність, яку вчений наочно продемонстрував у вигляді спочатку зростаючої, а згодом спадаючої криволінійної функції в площині з осями „інтелект” та „ефективність діяльності”. Висновок Е. Пізелі полягав у тому, що найбільш успішною діяльністю характеризуються керівники, які мають не низький і не дуже високий інтелект, а деяку оптимальну ступінь його вираженості [233].

Пошуки науковцями причин непрямолінійної залежності результату від інтелекту сприяли виникненню підходів відомих під назвами моделей Фідлера-Лейстера [234] і Фідлера-МакГвайра-Річардсона [235]. Їх суть полягає в тому, що зв'язок інтелекту з ефективністю управлінської діяльності є не прямий, а множинно опосередкований. Множинна опосередкованість зумовлена дією на результат діяльності соціально-економічної системи під управлінням керівника таких „проміжних чинників” як його особиста мотивація-демотивація та позитивно-негативні стосунки з керівництвом вищих рівнів управлінської ієрархії, з персоналом керованого колективу та ін., які, цілком справедливо, можна вважати стимулюючими чинниками особистої інтелектуальної активності керівника.

Аналізуючи можливості використання згаданих вище підходів та моделей залежності результату від інтелекту для подальшої демонстрації наслідків інтелектуальної активності персоналу суб'єкта господарювання, слід звернути увагу на сучасні вітчизняні наукові дослідження, в яких розглядаються питання врахування інтелектуальної складової у формуванні результатів діяльності. Зокрема, в роботах [236] автор, враховуючи позицію авторів моделі Фідлера-Лейстера щодо послідовного впливу на результат чинників мотивації і досвіду учасників [234], дійшов висновку про те, що

результат управління є наслідком використання інтелекту та інших „проміжних чинників” всіх учасників господарських процесів на підприємстві. В цьому випадку, відому модель Фідлера-Лейстера було розширено шляхом врахування інтелекту та інших факторів, які притаманні зацікавленим у результатах діяльності підприємства особам. Незважаючи на притаманну роботі [237] новизну, поза увагою автора залишився висновок Е. Пзелі, згідно з яким завдяки дії „проміжних чинників” між інтелектом та результатом відсутня прямолінійна залежність. Тобто, зростання інтелекту всіх зацікавлених учасників з числа керівників, власників та зацікавлених осіб не можна вважати передумовою отримання ефективних результатів, перед тим зробивши припущення про можливість дестимулюючого впливу мотивації, досвіду, взаємовідносин з керівництвом та колективом на їх інтелектуальну активність. Враховуючи отримані в [237] результати та висловлені вище припущення, виникає необхідність пошуку альтернативних інтелектоорієнтованих напрямків забезпечення ефективної діяльності підприємства. Одним із таких напрямків можна вважати інтенсифікацію інтелектуальної активності виконавчого персоналу шляхом зростання рівня інтелекту, як основи інтелектуальної активності, а також мотивації, підвищенням професійного рівня, налагодженням сприятливих стосунків персоналу з керівництвом та всередині колективу. Такий підхід здатний компенсувати негативну дію демотивації керівників, зменшення їх досвідченості, погіршення взаємовідносин з вищим керівництвом на ефективність управлінської діяльності, а її залежність від рівня інтелекту набуває удосконаленого, у відношенні до інтерпретації Е. Пзелі, вигляду (рис. 2.3).

З даної залежності можна зробити такі висновки:

– ефективність діяльності керівника, а, отже, і результат діяльності підприємства на проміжку до точки Е має тенденцію до зростання під дією зростаючого рівня інтелекту управління та позитивного впливу таких „проміжних чинників” як його особиста мотивація-демотивація та позитивно-негативні стосунки з керівництвом вищих рівнів управлінської ієрархії, з персоналом керованого колективу та ін.;

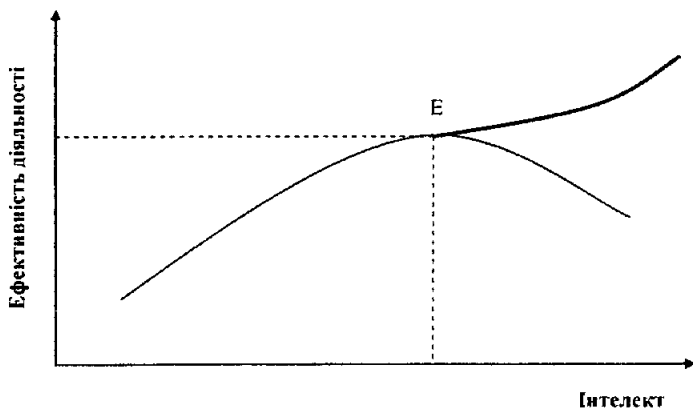


Рис. 2.3 – Залежність ефективності управлінської діяльності від рівня інтелекту

– координатами точки E виступають максимальне значення ефективності діяльності (вісь Y) та оптимальне значення ступеня вираженості інтелекту (вісь X);

– тенденція залежності ефективності діяльності від інтелекту керівника, за умови його подальшого зростання, після точки E може мати подвійну характеристику: по-перше, подальше зростання інтелекту в напрямку перевищення його оптимального значення, на переконання американського психолога Е. Пізелі, призведе до зменшення ефективності діяльності в результаті дії чинників, які не сприяють використанню інтелекту управлінця в цілях досягнення позитивних результатів; по-друге, зростання рівня інтелекту керівника, на наше переконання, може мати позитивний вплив на ефективність діяльності за умови, якщо до, а, особливо, після досягнення системою точки E інтелект управління використовується як для безпосереднього впливу на результати діяльності, так і спрямовується на виконання функцій, пов'язаних із стимулюванням (інтенсифікацією) використання інтелекту іншими, зацікавленими в ефективній діяльності, особами з числа виконавчого персоналу підприємства.

Таким чином, інтенсифікуючи інтелектуальну активність виконавців, керівник здатний забезпечити ефективну діяльність підприємства. Компенсатором негативної дії на результат зниження

рівня мотивації керівника, погіршення його стосунків з вищим керівництвом та колективом, зменшення досвідченості буде виступати підвищена інтелектуальна активність виконавчого персоналу. Для реалізації завдань, спрямованих на її інтенсифікацію керуюча система підприємства, представлена управлінцями на різних рівнях повинна застосовувати такі функції і процеси управління, наслідком яких стане зміна величини ефективності творчої праці, спрямованої на вирішення певного завдання.

З метою адаптації системи управління суб'єкта господарювання до необхідності інтенсифікувати інтелектуальну активність персоналу, вважаємо доцільним переглянути підходи до реалізації керівниками таких традиційних функцій менеджменту як планування, організування, мотивування та контроль, а також застосування ними управлінських технологій, за допомогою яких відбувається виконання процесу управління. Першочерговим кроком у цьому напрямку є визначення управлінських умов, які забезпечать інтенсифікацію інтелектуальної активності персоналу в межах сформованих в [238, с. 202-204] аксіом управління. Слід зауважити, що у випадку здійснення управлінського впливу на інтелектуальну активність об'єктом управління виступає виконавчий персонал, предмет управління – це процес його інтелектуального розвитку, а результат – інтелектуальна активність. Таким чином, для здійснення процесу управління інтелектуальною активністю персоналу з метою її інтенсифікації необхідні такі умови:

- можливість визначати стан інтелектуального розвитку об'єкта управління за вимірами характеристик на його виходах;

- здатність об'єкта управління переходити з поточного стану в бажаний під впливами управляючої системи; якщо стан об'єкта управління не змінюється, то й саме поняття управління втрачає зміст;

- наявність цілі управління, у разі її відсутності, неможли во визначити напрям зміни стану об'єкта управління, отже саме управління не матиме сенсу;

- можливість вибору управляючих впливів (рішень) з деякої множини припустимих альтернатив;

– наявність ресурсів, що забезпечують реалізацію управляючих впливів.

Для реалізації визначених вище умов необхідно класичні функції менеджменту розглядати з точки зору планування, організування, мотивування та контролювання системою менеджменту підприємства інтелектуальної активності персоналу.

Зокрема, під плануванням інтелектуальної активності виконавчого персоналу підприємства пропонуємо розуміти кількісне, якісне та часове визначення його потреби в отриманні додаткових знань, необхідних для реалізації цілей суб'єкта господарювання. Тобто, керівник, використовуючи отриману інформацію з внутрішніх та зовнішніх джерел, повинен визначити такі об'єктивні параметри планування інтелектуальної активності персоналу як: кількість осіб, яким необхідно і які спроможні отримати додаткові знання з метою інтенсифікації інтелектуальної активності, їх віковий та професійний склад; змістовне (якісне) наповнення планів та програм, за якими персонал підприємства буде отримувати знання; час, місце та терміни отримання працівниками знань (в межах підприємства власними силами, в межах підприємства із залученням ринкових структур та організацій, за межами підприємства із залученням ринкових структур та організацій); вартість навчальних програм, які здатні стимулювати інтелектуальну активність.

Організування інтелектуальної активності персоналу – це процес, який складається із сукупності дій управління, спрямованих на створення такої структури підприємства, яка б надавала можливості персоналу ефективно використовувати власний інтелект для досягнення поставлених цілей організації. Практична реалізація функції „організації” з метою інтенсифікації інтелектуальної активності працівників повинна полягати у функціонуванні в структурі суб'єкта господарювання підрозділів, служб, відділів, окремих фахівців, діяльність яких буде спрямована на забезпечення організаційно-економічних та правових умов для створення (генерування), впровадження та юридичного супроводу результатів інтелектуальної діяльності.

Підвищення мотивації персоналу з метою інтенсифікації інтелектуальної активності – це важлива компонента

управлінського процесу, зважаючи на те, що головною проблемою, яка перешкоджає виникненню та впровадженню у виробництво результатів інтелектуальної діяльності, є відсутність дієвих стимулів. Більшість вітчизняних дослідників розглядають проблеми мотивації персоналу в контексті інноваційної діяльності організації [239-242]. Не заперечуючи науково обґрунтованих підходів вчених, слід звернути увагу на необхідності розглядати мотивацію не тільки як механізм прямого впливу на інноваційну діяльність, а, в першу чергу, як можливість з її допомогою інтенсифікувати інтелектуальну активність персоналу, спрямовану на інноваційний розвиток підприємства. З цього приводу заслуговує на увагу наукова робота [243], в якій автор досліджує мотиваційні аспекти інтелектуальної праці. Узагальнення представлених у науковій літературі підходів до мотивації праці, зокрема, інтелектуальної, дає можливість сформулювати рекомендації щодо мотивування інтелектуальної активності персоналу:

- участь працівників у реалізації інтелектуалізовано-інноваційної стратегії підприємства;
- використання результатів інтелектуальної діяльності, відсутність ігнорування ініціатив підлеглих з боку керівництва;
- розробка та впровадження дієвих механізмів матеріального стимулювання інтелектуальної активності, які пройшли попереднє погодження не тільки в управлінському середовищі організації, а, в першу чергу, отримали підтримку колективу;
- формування серед персоналу підприємства моди на інтелект.

Надзвичайно важливою функцією в управлінні процесами інтелектуальної активності персоналу є функція контролю. Її використання в традиційному, у відношенні до творчого потенціалу особи вигляді не сприяє зростанню рівня її інтелектуальної активності. Зважаючи на це, необхідно вести мову про використання таких управлінських технологій співставлення очікуваних та досягнених результатів інтелектуальної діяльності, які б, з одного боку, повною мірою інформували керівника про стан інтелектуальної активності, а також можливості та проблеми її інтенсифікації, а з іншого – не виступали демотивуючими

факторами інтелектуального розвитку персоналу. З цією метою, найбільш прийнятною можна вважати технологію контролінгу та її опис автором роботи [56], як комплексу ефективних заходів, спрямованих на удосконалення бізнес процесів підприємства, одним із яких є процес управління персоналом з підпроцесом, що забезпечує його інтелектуальну активність.

Реалізація керівним корпусом підприємств та організацій функцій планування, організування, мотивування та контролювання інтелектуальної активності персоналу, спрямована на її інтенсифікацію, вимагає від системи менеджменту використання таких методів і технологій, які дадуть змогу найбільш ефективно залучити у процеси діяльності потенціал людських ресурсів. Спроможність керівника оволодіти моделями, методами, технологіями, інструментами реалізації функцій менеджменту стосовно інтенсифікації інтелектуальної активності персоналу та її впливу на результати діяльності підприємства значною мірою буде характеризувати рівень інтелектуалізації самого управління.

2.4 Детермінація залежності між результатами інтелектуалізації та діяльністю підприємств

Діяльність підприємства незалежно від сфери функціонування та умов, які склалися в зовнішньому середовищі характеризується економічними результатами. Їх формування відбувається на основі активності системи менеджменту підприємства, яка використовує традиційні або інноваційні, адекватні вимогам економіки, засновані на знаннях, підходи до управління процесами та явищами. Спільною характеристикою в обох випадках є отримання економічною системою (підприємством) результату, який відображає ефективність використання її економічного потенціалу: кадрового, технічного, виробничого, фінансового. В той же час, основна увага в умовах традиційного менеджменту приділяється робітнику фізичної праці, який розглядається як один з ресурсів та один з основних елементів витрат, а інноваційний менеджмент являє собою сукупність принципів, методів і форм управління інноваційним процесом, інноваційною діяльністю та персоналом,

зайнятим цією діяльністю [244]. Слід зауважити, що у випадку традиційного підходу до виконання управлінських функцій, який, на наш погляд, побудований на виконанні стандартних операцій, результат діяльності підприємства, як правило, спрямований на досягнення поточних позитивних фінансових показників і пов'язується, без винятку, з його ринковою активністю. При цьому, в більшості випадків, ігнорується необхідність відображення в результатах траєкторії руху досягнення цілей стратегії розвитку, не враховується фактор дефіцитності та вичерпності основних видів ресурсів, а, найголовніше, не береться до уваги роль чинників, пов'язаних з активністю людини, як носія інтелекту. Не стверджуючи, що інноваційне управління – це беззаперечна ліквідація недоліків, які присутні в традиційних підходах, вважаємо, що його використання в сучасних умовах здатне забезпечити позитивні, стабільні та довгострокові економічні результати діяльності тільки за умови їх поєднання з результатами, які відображають активність людського інтелекту в роботі підприємства. Наслідком такої активності є інтелектуальна діяльність та її результати, які відображають рівень інтелектуалізації суб'єкта господарювання.

Проблемам аналізу та формування економічних результатів діяльності підприємства присвячені праці багатьох зарубіжних та вітчизняних науковців, а також представників світової економічної думки певного періоду. Серед зарубіжних вчених слід зауважити суттєвий внесок А. Сміта, Дж. Неша, Б. Ш. Бернаке, Дж. Непмана та ін. В працях українських науковців, як правило, розглядаються питання, пов'язані з сутністю та порядком формування основних економічних результатів діяльності підприємства, поняття, види та основні показники економічної ефективності виробництва та фінансової діяльності суб'єкта господарювання [245-248]. Незважаючи на значний науковий доробок в галузі дослідження економічних результатів діяльності підприємства, на наш погляд, їх зміст тільки частково відображає сучасні тенденції знанневоорієнтованого розвитку економічних систем. Окремі праці вітчизняних авторів присвячені розгляду питань, пов'язаних з економічною ефективністю інтелектуальних активів підприємства [249], їх місцем у виробничому та господарському циклі [147],

процесами формування, отримання та визнання в обліку інтелектуального продукту [251]. Не заперечуючи важливості, актуальності і своєчасності згаданих та багатьох інших досліджень, які стосуються ідентифікації факторів та показників результативності економічної діяльності підприємства, а також стану та перспектив використання нематеріальних активів з метою отримання прибутків, слід зазначити, що у вітчизняній сучасній економіко-управлінській думці обмежені наукові погляди на проблеми встановлення взаємозалежності між результатами інтелектуальної діяльності персоналу підприємства та економічними показниками його розвитку.

Першочерговим кроком на шляху до наукового обґрунтування такої залежності повинна стати чітка ідентифікація понять „результат діяльності” та „результат інтелектуалізації”. Слід зазначити, що безпосереднім відношенням до першої дефініції характеризується категорія „ефективність діяльності”, більш поширена в науковому обігу під назвою „ефективність виробництва”, а термін „ефект” в перекладі з латинської означає „результат” [252]. В теоретичній економічній науці, а також в практиці господарювання підприємств та організацій розрізняють два основних види ефективності: економічна та соціальна [96], розрахунок яких відбувається шляхом віднесення результату до обсягу витрат, спрямованих на його досягнення. Зважаючи на те, що будь-яка ефективність не може бути визначена без констатації результату, слід звернути увагу на можливість та доцільність таких поєднань: „економічні результати діяльності” та „соціальні результати діяльності”.

Продовжуючи думку авторів роботи про те, що економічні результати відображають мету підприємницької діяльності, її дохідність, і є вирішальними для підприємства [251], вважаємо доцільним наголосити, що їх характеристика представлена об’єктивними показниками, які, як правило, об’єднані у відповідну систему. Таку систему, науковці Харківського економічного університету в роботі [253] пропонують вважати збалансованою системою показників (ЗСП), яка характеризує стан та розвиток діяльності підприємства і підходить до формування якої описані в багатьох зарубіжних та вітчизняних джерелах. Будуючи свої

припущення на власних наукових розробках та дослідженнях представників західної економічної науки, українські вчені акцентують увагу на функціонуванні основних сфер, відносно яких будуть застосовуватись показники збалансованої системи: фінансова, маркетингова, внутрішніх бізне-процесів, якості та розвитку персоналу. Представники Львівської школи менеджменту, ґрунтуючись на основних принципах формування системи показників оцінювання діяльності підприємств, використовуючи відомі системи показників та власні наукові дослідження, виділяють шість груп показників оцінювання діяльності підприємств, а саме: показники ефективності; показники продукції; показники ресурсів (матеріальних, фінансових, трудових, енергетичних, інформаційних, нематеріальних); показники операційної діяльності; показники системи менеджменту та показники рівня розвитку [254].

Поєднуючи результати досліджень Харківських та Львівських науковців, а також, притримуючись думки про необхідність розглядати функціонування будь-якої соціально-економічної системи в контексті сфер її активності, можна дійти висновку про можливість групування показників, які ілюструють результати діяльності підприємства у відповідності до характеристик фінансової (FA), виробничої (внутрішніх бізнес-процесів) (IA), маркетингової (зовнішніх бізнес-процесів) (MA) та персонал-орієнтованої сфери (SA). Підсумки групування та порядок розрахунку відповідних показників представлено в таблиці 2.1.

Кожна з вище наведених груп характеризує певний аспект діяльності підприємства. Так, показники фінансової сфери дають змогу оцінити рівень забезпеченості підприємства грошовими коштами для виконання боргових зобов'язань та гарантування прибутковості. Показники виробництва дають уявлення про ефективність (результат) використання суб'єктом господарювання основних видів ресурсів та рівень дохідності виробництва продукції чи надання послуг. Результатом активності підприємства в маркетинговій сфері виступає його конкурентоспроможність та частка ринку. Персонал-орієнтована сфера розкриває рівень розвитку людських ресурсів підприємства.

Таблиця 2.1 – Групи показників-результатів діяльності відповідно до сфер активності підприємства (сформовано автором на основі [251-255])

Сфера активності підприємства	Показники-результати діяльності	Порядок розрахунку	Позитивний (+)/негативний (-) інтервал значення показника
1	2	3	4
Фінансова (ФА)	Коефіцієнт автономії (фінансової незалежності) (K_a)	$K_a = \frac{BK}{K}$, де BK – власний капітал; K – авансовий капітал підприємства.	(+) - $\geq 0,5$ (-) - $< 0,5$
	Коефіцієнт структури залученого капіталу (залучених коштів) ($K_{зк}$)	$K_{зк} = \frac{ДЗ}{ЗК}$, де $ДЗ$ – довгострокові зобов'язання; $ЗК$ – залучені кошти.	(+) - < 1 (-) - ≥ 1
	Коефіцієнт покриття (загальний коефіцієнт ліквідності) (K_l)	$K_l = \frac{ПА}{КЗ}$, де $ПА$ – поточні активи; $КЗ$ – короткострокові зобов'язання.	(+) - ≥ 1 (-) - < 1
	Коефіцієнт борг/активи, або коефіцієнт заборгованості (K_z)	$K_z = \frac{КЗ + ДЗ}{ПА}$, де $ПА$ – поточні активи; $ДЗ$ – довгострокові зобов'язання; $КЗ$ – короткострокові зобов'язання.	(+) - ≥ 1 (-) - < 1
	Коефіцієнт оборотності (окупності) активів (K_{oa})	$K_{oa} = \frac{BP}{ПА}$, де $ПА$ – поточні активи; BP – виручка від реалізації.	(+) - ≥ 1 (-) - < 1
	Коефіцієнт норми прибутку (K_{np})	$K_{np} = \frac{ЧП}{BP}$, де $ЧП$ – чистий прибуток; BP – виручка від реалізації.	(+) - > 0

1	2	3	4
Виробнича (внутрішні бізнес- процесів) (IA)	Рентабельність виробництва (P_v)	$P_v = \frac{БП}{ОФ + ОК}$, де БП – балансовий прибуток; ОФ – вартість основних виробничих засобів; ОК – оборотні кошти.	(+) - > 0
	Рентабельність продукції (P_{np})	$P_{np} = \frac{ЧП}{С}$, де ЧП – чистий прибуток; С – собівартість продукції.	(+) - > 0
	Фондовіддача (Φ_v)	$\Phi_v = \frac{OB}{ОФ}$, де OB – обсяг виробництва; ОФ – вартість основних виробничих засобів.	(+) - > 1 (-) - < 1
	Фондомісткість (Φ_m)	$\Phi_m = \frac{ОФ}{OB}$, де OB – обсяг виробництва; ОФ – вартість основних виробничих засобів.	(+) - < 1 (-) - > 1
	Матеріаловіддача (M_v)	$M_v = \frac{OB}{BM}$, де OB – обсяг виробництва; BM – вартість матеріальних витрат.	(+) - > 1 (-) - < 1
	Матеріаломісткість (M_m)	$M_m = \frac{BM}{OB}$, де OB – обсяг виробництва; BM – вартість матеріальних витрат.	(+) - < 1 (-) - > 1
Маркетин- гова (зовнішні бізнес- процесів) (MA)	Частка ринку ($ЧP$)	$ЧP = \frac{OP_n}{OP_p}$, де OP_n – обсяг реалізації підприємством; OP_p – обсяг реалізації на ринку.	(+) - $\geq 0,5$ (-) - < 0,5

1	2	3	4
	Коефіцієнт привабливості товару ($K_{пр}$)	$K_{пр} = \frac{ЧВ}{C + C_{стр}}$, де $ЧВ$ – чистий вигог від продажу товару; C – собівартість продукції; $C_{стр}$ – витрати на транспортування.	(+) - > 1 (-) - < 1
	Комплексний показник виконання договірних зобов'язань ($D_{комп}$)	$D_{комп} = (1 - D_{тер.}) \times D_{ас.} \times D_{я.}$, де $D_{тер.}$ – процент виконання договірних зобов'язань за термінами; $D_{ас.}$ – процент виконання договірних зобов'язань за асортиментом; $D_{я.}$ – процент виконання договірних зобов'язань за якістю.	(+) - > 0,5 (-) - < 0,5
Персонал-орієнтована (SA)	Продуктивність праці (ПП) або темп продуктивності праці (ТПП)	$ПП = \frac{ОВ}{ССЧ}$, де $ОВ$ – обсяг виробництва; $ССЧ$ – середньоспискова чисельність працівників. $ТПП = \frac{ПП_{н.пер.} - ПП_{б.пер.}}{ПП_{б.пер.}}$, де $ПП_{н.пер.}$ – продуктивність праці в поточному періоді; $ПП_{б.пер.}$ – продуктивність праці в базовому періоді.	(+) - > 0 (-) - < 0
	Коефіцієнт забезпеченості кадрами ($K_{зк}$)	$K_{зк} = \frac{НКП}{ССЧ}$, де $НКП$ – необхідна кількість працівників; $ССЧ$ – середньо-спискова чисельність працівників.	(+) - = 1 (-) - < 1
	Коефіцієнт кадрового потенціалу ($K_{кп}$)	$K_{кп} = \frac{ККП}{ССЧ}$, де $ККП$ – кількість кваліфікованих працівників; $ССЧ$ – середньоспискова чисельність працівників.	(+) - = 1 (-) - < 1

Продовження таблиці 2.1

1	2	3	4
	Коефіцієнт інтелектуального потенціалу (K_{in})	$K_{in} = \frac{KBKП}{ССЧ}$, де $KBKП$ – кількість висококваліфікованих працівників; $ССЧ$ – середньоспискова чисельність працівників.	(+) - =1 (-) - < 1

Узагальнення інформації наведеної в таблиці 2.1 дає можливість встановити ключові параметри, які характеризують результативність діяльності підприємства і здійснюють вплив на показники-результати, які стосуються функціонування як окремої сфери, так і суб'єкта господарювання загалом. Такими параметрами є:

- для фінансової сфери: обсяг власного та залученого капіталу, обсяг короткострокових та довгострокових зобов'язань, виручка від реалізації, чистий прибуток;

- для виробничої сфери: обсяг виробництва, собівартість (витрати виробництва), чистий прибуток;

- для маркетингової сфери: обсяг реалізації, витрати на реалізацію;

- для персонал-орієнтованої сфери: загальна чисельність працівників, чисельність кваліфікованих та висококваліфікованих представників.

Незважаючи на досить неповний перелік відомих в теорії та практиці господарської діяльності як показників-результатів, так і їх визначальних параметрів, можна припустити, що за умов збільшення або зменшення величини останніх, залежно від участі у формуванні результуючого показника, з'являється можливість його коригування у позитивному напрямку. Позитивні або негативні зміни у параметрах функціонування фінансової, виробничої, маркетингової та персонал-орієнтованої сфери активності підприємства можуть бути забезпечені їх об'єктивним супроводом (зміна ринкових умов господарювання) або змінами, які відбуваються у внутрішньому середовищі і пов'язані з діяльністю персоналу. Остання, в свою чергу, може бути направлена на ініціювання, підтримку та реалізацію інноваційних процесів або на

виконання працівником стандартизовано-традиційних функцій. З цього приводу, автори в [253] зазначають, що на сучасному етапі розвитку для вітчизняних підприємств велике значення мають інноваційні процеси, які, на їх думку вимагають об'єктивної оцінки. Узагальнення науковцями досліджень, які стосуються проблем інноваційних процесів [255, 256, 257], дало нам можливість ідентифікувати низку показників, які характеризують ознаки цих процесів:

- кількість інноваційних пропозицій, що розраховані на одного співробітника;
- частка реалізованих пропозицій;
- рентабельність інвестицій, які вкладені в удосконалювання технологій;
- кількість отриманих патентів;
- кількість премій, які присуджені в галузі інновацій продуктів і послуг;
- рівень компетентності співробітників;
- частка співробітників, що пройшли перехресне навчання з метою виконання трьох або більше функцій.

Враховуючи важливість фактору інноваційності в сучасних умовах, можна припустити, що процес досягнення підприємством позитивних результатів діяльності перебуває у прямій залежності від вище наведених показників. Останні, в свою чергу, демонструють результати інтелектуального розвитку суб'єкта господарювання, інтелектуальної діяльності персоналу, яка полягає у спрямуванні його активності на створення, залучення та використання інтелектуальних активів у господарських процесах. Автором роботи [258] запропоновано під поняттям „інтелектуальні активи” розуміти матеріально втілені ідеї, які за умов достовірної оцінки та належного законодавчого захисту прав на їх використання приносять власникам економічні вигоди протягом терміну, що перевищує один рік. Зміст зазначеного у визначенні терміна „економічна вигода” доцільно трактувати, з одного боку, як дохід, який отримує підприємство від створення або залучення інтелектуального активу та передачі прав на його використання іншому суб'єкту, а з іншого – як засіб, з допомогою якого, за умови його створення або залучення та використання власником

(підприємством чи фізичною особою) в цілях інновацізації процесів діяльності, підприємство отримує можливість покращити економічну та соціальну результативність. У першому випадку мова йде про розповсюджений в теоретичних дослідженнях та поширений в практиці господарювання організаційних утворень механізм отримання роялті, тобто про пряму економічну вигоду (ПЕВ) від власних або залучених інтелектуальних активів. Другий варіант запропонованого трактування, який є менш популярним у наукових дослідженнях та таким, що, майже, не застосовується на практиці слід вважати варіантом, використання якого передбачає отримання підприємством опосередкованої інтелектом економічної вигоди (ОІЕВ). Якщо у випадку ПЕВ існують можливості об'єктивного встановлення участі інтелектуальних активів у формуванні результатів діяльності, то за умови виникнення ОІЕВ виникає складність у вирішенні питань детермінації взаємозв'язку інтелектуальної складової з показниками результативності.

Спробами розв'язати проблему прямого та опосередкованого впливу інтелектуальних активів на результати функціонування господарюючого суб'єкта можна вважати дослідження, представлені авторами в роботі [258] та інтерпретовані в інших наукових дослідженнях [259-261]. Мова йде про використання методів оцінки інтелектуальних активів, які розроблені в межах витратного, ринкового та доходного підходів. Особливу увагу привертає метод капіталізації надлишкових прибутків від використання інтелектуальних активів, який, на наш погляд, цілком обгрунтовано можна вважати одним із методів, за допомогою якого виявляється зв'язок між результатами інтелектуалізації та економічної діяльності. Його суть полягає в проведенні розрахунку та оцінюванні такого показника динаміки результативності діяльності підприємства як приріст прибутковості (ΔP). Науковці вважають, що саме цей показник є критерієм ефективності використання підприємством інтелектуальних активів [261, с.26], а, отже, за нашим припущенням, демонструє внесок інтелекту в економічну діяльність суб'єкта господарювання. За результатами його значень керівники підприємства можуть робити висновки про доцільність або недоцільність подальшого використання інтелектуальних активів. Якщо $\Delta P > 0$, то використання

інтелектуальних активів підвищує ефективність (результативність) діяльності підприємства, якщо $\Delta P = 0$ або $\Delta P \rightarrow 0$ – інтелектуальні активи не приносять економічної вигоди, а у випадку $\Delta P < 0$ – використання інтелектуальних активів економічно доцільне [259].

Не заперечуючи теоретичної обґрунтованості та можливостей практичного застосування в діяльності підприємства методу встановлення взаємозв'язку між його інтелектуальним розвитком та результатами господарювання, який полягає в оцінці додаткового прибутку від використання інтелектуальних активів, вважаємо, що запропонований підхід не позбавлений деяких суперечностей, що потребують уточнення та удосконалення. Зокрема, не враховано слушну думку одного з вітчизняних науковців про те, що „...економічна складова природи феномена інтелектуальних ресурсів – яскраво виражений ефект економії на масштабі” [147, с.35]. Дія останнього передбачає зниження середніх постійних витрат на одиницю продукції, яке відбувається, в основному, внаслідок незмінності витрат на технологію, на утримання нерухомості, обладнання, обслуговуючої електроенергії та інших комунальних послуг, тобто, можна припустити, що є результатом використання інтелектуальних активів у різних сферах діяльності підприємства. З іншого боку, запропонований метод капіталізації надлишкових прибутків, ілюструючи кінцевий результат використання підприємством інтелектуальних активів, не дає чіткого розуміння того, яким чином відбувається процес перетворення інтелектуальної складової в економічні результати і наскільки тісно вони корелюють з показниками наявності та використання інтелектуальних активів. Зважаючи на те, що даний метод не дає змоги повною мірою відобразити залежність отриманого ефекту, представленого як інтегральним показником результативності, так і частковими показниками-результатами, об'єднаними за критерієм сфери діяльності підприємства (таблиця 2.1) від результатів інтелектуалізації виникає доцільність його удосконалення.

Перш за все, необхідно звернути увагу на те, що головною передумовою створення інтелектуальних активів слід вважати інтелектуальну діяльність, яка втілюється у певних результатах – інтелектуальних продуктах. Автори монографії [262], досліджуючи

проблему інтелектуальної власності, звертають увагу на те, що інтелектуальна діяльність поєднує два взаємопов'язані аспекти: репродуктивний – вирішення стандартних завдань та творчий (продуктивний) – розв'язання нестандартних завдань. Можемо припустити, що стандартність у виконанні завдань – це дії носіїв ординарного інтелекту на підприємстві, а творчість, пов'язана з активністю носіїв неординарного та елітного інтелектів. З врахуванням наведеного припущення, будемо вважати, що загальна кількість завдань, виконання яких передбачене всіма процесами діяльності підприємства за фінансовою, виробничою, маркетинговою та персонал-орієнтованою сферами активності (IT) складається з двох частин: перша – це завдання, які виконуються традиційно-стандартизовано із застосуванням відомих алгоритмів, технологій та типових засобів (ST); друга – передбачає виконання завдань на основі використання нових (неповторних, оригінальних, унікальних) або нестандартного застосування відомих засобів та підходів у принципово нових ситуаціях, які не мають аналогів у минулому (OT). В результаті сумування отримаємо:

$$IT = ST + OT. \quad (2.9)$$

З врахуванням використаного в таблиці 2 підходу до групування показників-результатів діяльності підприємства, 2.9 можна представити таким чином:

$$IT = IT_{FA} + IT_{IA} + IT_{MA} + IT_{SA}, \quad (2.10)$$

де IT_{FA} , IT_{IA} , IT_{MA} , IT_{SA} – сумарна кількість завдань (операцій), які виконує персонал підприємства (управлінський та виконавчий) для досягнення результатів у фінансовій, виробничій, маркетинговій та персонал-орієнтованій сферах.

Якщо виконання завдань, пов'язаних з досягненням результатів діяльності підприємства розглядати відокремлено, стосовно кожної сфери його активності, то 2.9 набуває такого вигляду:

– для фінансової сфери (FA):

$$IT_{FA} = ST_{FA} + OT_{FA}; \quad (2.11)$$

– для виробничої сфери (IA):

$$IT_{IA} = ST_{IA} + OT_{IA}; \quad (2.12)$$

– для маркетингової сфери (MA):

$$TT_{MA} = ST_{MA} + OT_{MA}; \quad (2.13)$$

– для персонал-орієнтованої сфери (SA):

$$TT_{SA} = ST_{SA} + OT_{SA}, \quad (2.14)$$

де ST_{FA} , ST_{IA} , ST_{MA} , ST_{SA} – кількість завдань (операцій), які виконує персонал підприємства (управлінський та виконавчий) для досягнення результатів у фінансовій, виробничій, маркетинговій та персонал-орієнтованій сферах із застосуванням стандартизовано-традиційних засобів, технологій та інструментів; OT_{FA} , OT_{IA} , OT_{MA} , OT_{SA} – кількість завдань (операцій), які виконує персонал підприємства (управлінський та виконавчий) для досягнення результатів у фінансовій, виробничій, маркетинговій та персонал-орієнтованій сферах із застосуванням результатів творчої інтелектуальної діяльності (нових ідей, нестандартних засобів, інноваційних технологій, оригінального інструментарію).

Інтерпретація діяльності підприємства у вигляді сукупності завдань, які реалізує управлінський та виконавчий персонал дає можливість сформулювати авторський підхід до оцінки результатів інтелектуалізації суб'єкта господарювання. Його суть полягає у розрахунку коефіцієнта інтелектуалізації діяльності підприємства за такою формулою:

$$K_{\text{инт}} = \frac{OT}{TT} = \frac{OT}{ST + OT} \quad (2.15)$$

Відповідно результати інтелектуалізації діяльності у фінансовій, виробничій, маркетинговій та персонал-орієнтованій сфері будуть описуватись частковими показниками інтелектуалізації підприємства:

$$K_{\text{инт}(FA)} = \frac{OT_{FA}}{TT_{FA}} \quad (2.16)$$

$$K_{\text{инт}(IA)} = \frac{OT_{IA}}{TT_{IA}} \quad (2.17)$$

$$K_{\text{инт}(MA)} = \frac{OT_{MA}}{TT_{MA}} \quad (2.18)$$

$$K_{\text{инт}(SA)} = \frac{OT_{SA}}{TT_{SA}} \quad (2.19)$$

З врахуванням 2.16, 2.17, 2.18, 2.19 результати інтелектуалізації діяльності підприємства можуть бути представлені у вигляді алгебраїчно-логічних рівнянь:

$$K_{\text{инт}} = K_{\text{инт}(FA)} \wedge K_{\text{инт}(IA)} \wedge K_{\text{инт}(MA)} \wedge K_{\text{инт}(SA)} \quad (2.20)$$

$$K_{\text{инт}} = K_{\text{инт(ФА)}} \vee K_{\text{инт(ІА)}} \vee K_{\text{инт(МА)}} \vee K_{\text{инт(СА)}} \quad (2.21)$$

Виходячи з вище наведених залежностей, можна припустити, що у випадку 2.20 результат інтелектуалізації – це наслідок зростання (зниження) частки $OT_{\text{ФА}}$, $OT_{\text{ІА}}$, $OT_{\text{МА}}$, $OT_{\text{СА}}$. Якщо характеризувати залежність 2.21, то очевидною є ситуація, при якій $K_{\text{инт}}$ формується шляхом повної або часткової компенсації результатів інтелектуалізації однієї сфери, результатами іншої.

Враховуючи запропонований порядок розрахунку $K_{\text{инт}}$, вважаємо, що його значення будуть знаходитись в інтервалі від 0 до 1. В такому випадку, виникає необхідність формування таблиці, яка б демонструвала відповідність отриманих значень $K_{\text{инт}}$ рівню інтелектуалізації діяльності підприємства та його характеристики (таблиця 2.2).

Таблиця 2.2 Відповідність значень $K_{\text{инт}}$ рівню інтелектуалізації діяльності підприємства

Інтервал значень $K_{\text{инт}}$	Рівень інтелектуалізації	Характеристика рівня інтелектуалізації
0-0,40	низький	Переважна більшість завдань на підприємстві виконуються із застосування традиційно-стандартизованих підходів, засобів, технологій, інструментарію.
0,41-0,60	середній	Частина завдань (близько 50%), пов'язаних з реалізацією бізнес-процесів у фінансовій, виробничій, маркетинговій та персонал-орієнтованій сфері діяльності підприємства виконуються із застосуванням результатів творчої інтелектуальної діяльності.
0,61-1,0	високий	Більшість або 100% від загальної кількості завдань, передбачених регламентом бізнес-процесів виконуються із застосуванням результатів творчої інтелектуальної діяльності.

Для досягнення мети, яка полягає у встановленні залежності між результатами інтелектуалізації і результатами діяльності підприємств на основі використання вищенаведених підходів до визначення узагальнюючого показника інтелектуалізації діяльності, вважаємо можливим припустити, що саме рівнем інтелектуалізації діяльності буде визначатись коефіцієнт, який демонструє зміни в результатах діяльності внаслідок зростання (зменшення) кількості завдань, виконання яких пов'язане з творчою інтелектуальною діяльністю (K_3). Таким чином, $K_3 = K_{\text{шт}}$ і набуває значень від 0 до 1.

В науковій та навчальній літературі широко розповсюдженим є підхід до визначення результатів діяльності підприємства, який базується на основі інтегральної оцінки рівня розвитку. Для її виконання, як правило, використовують значення окремих показників розвитку підприємства, їх еталонні значення та коефіцієнти вагомості. Вважаючи такий метод визначення результативності найбільш прийнятним, необхідно зауважити, що його використання в умовах економіки, заснованої на знаннях вимагає певної модифікації. Видозміна, на наш погляд, повинна полягати у розширенні числа елементів добутку, які включені до розрахунку інтегрального показника за допомогою показника рівня інтелектуалізації або K_3 . Таким чином, модифікована інтегральна оцінка рівня розвитку (результативності діяльності) підприємства з врахуванням її представлення в [254, с. 236] та результатів інтелектуалізації матиме такий вигляд:

$$R = \frac{1}{n} K_3 \cdot \sum_{j=1}^n a_j \cdot \frac{R_j}{R_j^0}, \quad (2.22)$$

де R – інтегральний показник результату діяльності підприємства ($0 < R > 1$); n – кількість показників-результатів діяльності підприємства за всіма сферами діяльності; K_3 – коефіцієнт змін у результатах діяльності підприємства внаслідок зростання (зменшення) кількості завдань, виконання яких пов'язане з творчою інтелектуальною діяльністю; a_j – коефіцієнт вагомості j -го показника-результату діяльності підприємства; R_j^0 – значення j -го показника-результату діяльності підприємства; R_j^* – нормативне значення j -го показника-результату діяльності підприємства.

Співставляючи інтервали значень та характеристики рівнів інтелектуалізації діяльності підприємства з шкалою оцінювання рівня його розвитку (результативності діяльності), яка запропонована автором в [254, с. 237] виникає можливість інтерпретації такої схеми відповідності (рис. 2.4):

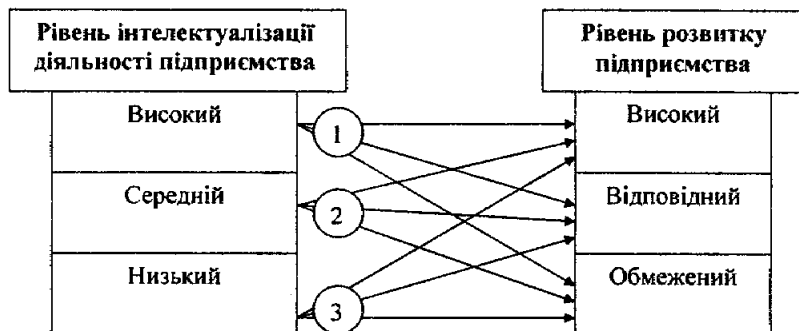


Рис. 2.4 – Схема відповідності рівня інтелектуалізації рівню розвитку підприємства

Інформація, відображена на рисунку 2.4 дає можливість встановити три варіанти розвитку суб'єкта господарювання, кожний з яких характеризується трьома сценаріями діяльності.

1. Варіант 1: рівень інтелектуалізації – високий, рівень розвитку – високий, відповідний або обмежений.

1.1 Сценарій діяльності 1.1 – високий-високий. Результати діяльності підприємства забезпечені високим рівнем інтелектуалізації, який повністю компенсує негативні впливи на окремі показники-результати.

1.2 Сценарій діяльності 1.2 – високий-відповідний. Відповідний рівень розвитку підприємства гарантований високими показниками інтелектуалізації, які, в більшості випадків, виконують компенсаторні функції.

1.3 Сценарій діяльності 1.3 – високий-обмежений. Високі показники інтелектуалізації діяльності тільки частково забезпечують компенсацію, їх дія, як правило, нівелюється впливом зовнішніх факторів ринкового (об'єктивного) походження або

внутрішніх (суб'єктивного), які виникають за межами підприємства як учасника корпоративного утворення.

2. Варіант 2: рівень інтелектуалізації – середній, рівень розвитку – високий, відповідний або обмежений.

2.1 Сценарій діяльності 2.1 – середній-високий. Розвиток підприємства забезпечений дією фактору інтелектуалізації та іншими чинниками, які сприяють досягненню високих результатів, зокрема, зміною ринкових умов господарювання.

2.2 Сценарій діяльності 2.2 – середній-середній. Підприємство демонструє, що результати діяльності адекватні результатам інтелектуалізації. Таким чином, ступінь компенсаторного впливу інтелектуалізації відповідає ступеню її нівелювання збоку інших факторів розвитку.

2.3 Сценарій діяльності 2.3 – середній-обмежений. Низький рівень результатів діяльності зумовлений переважанням негативного впливу інших факторів над позитивною дією фактора інтелектуалізації.

3. Варіант 3: рівень інтелектуалізації – низький, рівень розвитку – високий, відповідний або обмежений.

3.1 Сценарій діяльності 3.1 – низький-високий. Підприємство досягає високих результатів діяльності без винятку за рахунок неінтелектуалізаційних чинників, до яких слід відносити: монопольний статус підприємства на ринку, гарантії держави або корпоративних структур вищого рівня на довгострокову реалізацію підприємством товарів чи надання послуг.

3.2 Сценарій діяльності 3.2 – низький-відповідний. Підприємство обмежено інтелектуалізує свою діяльність і одночасно з цим не використовує повною мірою переваги неінтелектуалізаційних чинників або не володіє достатнім їх переліком.

3.3 Сценарій діяльності 3.3 – низький-обмежений. Результат виникає внаслідок того, що суб'єкт господарювання обмежено інтелектуалізує свою діяльність і, при цьому, відсутня дія неінтелектуалізаційних чинників.

Ідентифікація ймовірних сценаріїв діяльності підприємства дає змогу, по-перше, встановити характеристики, які описують залежність економічних результатів від інтелектуалізації, по-друге,

продемонструвати прогнозований сценарій діяльності для прийняття заходів щодо його коригування.

Таким чином, підводячи підсумки проведених досліджень, які стосуються проблем, пов'язаних із встановленням залежності між результатами інтелектуалізації та результатами діяльності підприємств, можна зробити такі висновки:

– результати інтелектуалізації та господарської діяльності підприємства не пов'язані між собою функціонально-детермінованим зв'язком, при якому кожному значенню факторної ознаки (інтелектуалізації діяльності) відповідає цілком визначене не випадкове значення результативної ознаки (результату діяльності);

– результату інтелектуалізації як факторній ознаці може відповідати кілька значень результативної ознаки, що дає підстави вести мову про стохастичний (ймовірнісний) зв'язок.

Подальший етап наукових досліджень необхідно сконцентрувати навколо побудови моделей, розробки нових та удосконалення існуючих технологій та інструментів інтелектуалізації. Це дасть можливість отримати методологічний апарат та практичний інструментарій для формування системи інтелектуалізації діяльності підприємств.

Висновки до розділу 2

Дослідження передумов та основних наслідків інтелектуалізації діяльності підприємств на основі ідентифікації ключових понять і визначень інтелектуальних ресурсів, представлення бізнес-процесів та людських ресурсів в якості об'єктів інтелектуалізації, інтерпретації інтелектуалізованих функцій і процесів управління як передумови інтенсифікації інтелектуальної активності персоналу, встановлення залежності між результатами інтелектуалізації і результатами діяльності підприємств дало можливість виявити, що інтелектуалізація діяльності підприємства – це комплекс передумов, пов'язаних з формуванням факторів прямого або опосередкованого впливу на зростання частки інтелекту в процесах та процедурах розвитку суб'єкта господарювання. Їх ідентифікація дала змогу

сформулювати припущення про варіанти залежності результатів діяльності підприємства від результатів інтелектуалізації, а також визначити ймовірні сценарії розвитку підприємства.

Проведені на цьому етапі дослідження дали можливість виявити такі особливості, які характерні для формування передумов та представлення основних наслідків інтелектуалізації діяльності підприємств:

1. Уточнені підходи до суті, структури, порядку формування та використання інтелектуальних ресурсів підприємства дали можливість, по-перше, зробити висновок про те, що інтелектуалізацію діяльності підприємства слід розглядати не тільки з позиції нагромадження інтелектуальних ресурсів, шляхом їх створення або залучення, а враховувати при цьому фактор їх активності та пасивності; по-друге, ідентифікувати персонал підприємства та використовувані ним результати інтелектуальної діяльності як інтелектуальний актив, а ті, що створені або залучені і не використовуються – як інтелектуальний пасив. При цьому встановлено можливості та умови переходу інтелектуального ресурсу з категорії пасивних в категорію активних.

2. В результаті ідентифікації таких основних „точок” інтелектуалізації бізнес-процесів підприємства як ресурси, технології та персонал обґрунтовано необхідність розглядати персонал підприємства як основу його інтелектуального розвитку, на якій базуються процеси, пов’язані із створенням, залученням та використанням ресурсів та технологій. Доведено, що процес управління персоналом підприємства формує передумови його інтелектуалізованої діяльності, у зв’язку з тим, що в межах його реалізації здійснюється вплив на людські ресурси.

3. Інтелектуальну активність персоналу слід розглядати з двох позицій: як основу зростання частки інтелекту в діяльності підприємства, яку створює, залучає та використовує людина та як об’єкт впливу, який здійснює управлінський персонал з метою активізувати інтелектуальну діяльність виконавців. Запропонована схема трансформації (рисунок 2.2) дає можливість встановити три форми участі управлінців з притаманним їм рівнем інтелектуальної активності $I_{i,n}$ у результатах діяльності підприємства: безпосередню, опосередковано-стимулюючу та комбіновану. В

результаті удосконалення відомої інтерпретації залежності ефективності управлінської діяльності від рівня інтелекту керівника (рисунок 2.3) зроблено висновок про те, що головною умовою збереження позитивних тенденцій в ефективній діяльності управлінців є стимулювання (інтенсифікація) ними використання інтелекту виконавчим персоналом. З цією метою традиційні функції управління (організація, планування, контроль, мотивація) запропоновано використовувати у відношенні до інтелектуальної активності виконавців.

4. Для детермінування залежності між результатами інтелектуалізації і результатами діяльності підприємств запропоновано розраховувати коефіцієнт інтелектуалізації діяльності (K_{int}), шляхом відношення кількості завдань, які виконує персонал нетрадиційно і нестандартизовано, із застосуванням результатів творчої інтелектуальної діяльності до загальної кількості завдань, виконання яких передбачене процесами діяльності підприємства. Відповідно до значень K_{int} виділено три рівні інтелектуалізації та сформовано їх характеристику. Обґрунтовано необхідність використання значення K_{int} в якості одного з множників при розрахунку інтегрального показника результативності.

ТЕХНОЛОГІЇ, ІНСТРУМЕНТИ ТА МОДЕЛІ, ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

3.1 Методи, технології, інструменти та напрямки зростання інтелектуальної складової в діяльності підприємств

Для здійснення господарської діяльності з метою реалізації поточних завдань та стратегічних цілей, будь-яке організаційне утворення, крім ресурсів та технологій використовує характерні для середовища функціонування економічної системи підходи до взаємодії між її основними елементами: продуктивними силами, виробничими відносинами та природним середовищем. В умовах індустріального типу економіки, який активно входив у світогосподарські процеси, починаючи з XVII століття, характер взаємодії між структурними складовими підприємства як економічної системи базувався на врахуванні таких особливостей: масовий та стандартизований характер виробництва; товарний характер виробництва; основний вид капіталу – грошовий; спеціалізованість праці та високий рівень підготовки працівників; функціонування трьох основних ринків – сировини, праці та готової продукції; виконання робітником стандартних операцій. Альтернативою індустріальній економіці, яка формує середовище функціонування сучасних економічних систем слід вважати постіндустріальну економіку. Її особливості зумовили різноманітність використання назви в роботах вітчизняних і зарубіжних науковців: „економіка знань” [99, 111, 132; 263], „інформаційна економіка” [264, 265,], „інтелектуальна економіка” [188, 266], „інтелектономіка” [24; 267], „креативна економіка” [268; 269] та ін. Враховуючи ідентичність поелементної структури економічної системи в умовах індустріальної та постіндустріальної економіки, слід акцентувати увагу на відмінностях у продуктивних силах, виробничих відносинах та взаємодії з природним середовищем, які зумовлені новим типом економічних відносин з такими ознаками як: формування знаннями великої частини

створюваної та додаткової вартості у продуктах і послугах; зростання значення діяльності, пов'язаної з виробництвом, зберіганням, передачею і використанням знань; перетворення працівників, зайнятих виробництвом, передачею і використанням знань, в домінуючу групу в загальному числі зайнятих [270]. Далеко неповний перелік вище наведених ознак індустріальної та постіндустріальної економіки дає підстави вважати, що в обох випадках стан та динаміку розвитку організаційного утворення як економічної системи будуть характеризувати різні за своєю суттю та значенням показники-індикатори, а також методи, технології, інструменти та напрямки впливу на їх формування. Природу походження останніх слід пов'язувати з функціонуванням в межах організації двох підсистем: керуючої та керованої, щодо яких частіше вживають термін „система”. Керуюча система включає елементи, які забезпечують процес управління організацією, а керована – ті, які гарантують безпосередній процес виробничої, господарської, комерційної та інших видів діяльності. Не заперечуючи необхідність поєднання, інтеграції та взаємодії керуючої та керованої систем з метою зростання сукупної ефективності управлінської діяльності, пріоритетним слід вважати вплив системи менеджменту, яка, використовуючи відповідні методи та засоби впливу, забезпечує характер функціонування прямих та зворотніх зв'язків.

Методи, технології, інструменти та напрямки управлінського впливу на діяльність суб'єктів господарювання в умовах постіндустріального економічного розвитку суспільства стали предметом дослідження в багатьох працях вітчизняних та зарубіжних авторів [2, 8, 9, 57, 189, 191, 192, 271, 272]. Зауважуючи високий рівень їх наукової обґрунтованості та можливості практичної реалізації в діяльності підприємств, необхідно зауважити, що на сучасному етапі розвитку економіко-управлінської теорії та практики виникла потреба розробки нових, адаптації та удосконалення існуючих підходів до управлінської діяльності, які б враховували необхідність комплексного впливу на процеси зростання частки інтелекту, як фактору розвитку у функціонуванні керуючої та керованої систем. Вирішення цього завдання знаходиться у площині використання керуючою системою

методів, технологій, інструментів та шляхів реалізації основних напрямків інтелектуалізації діяльності підприємства.

Одним із перших кроків у цьому напрямку має стати формування показників-індикаторів, які, з одного боку, будуть сигналізувати про ефективність заходів щодо інтелектуалізації, а з іншого – дадуть можливість відслідковувати негативні тенденції та позитивні зміни. Найбільш репрезентативний перелік показників-індикаторів інтелектуалізації діяльності підприємства може бути отриманий за умови чіткої ідентифікації джерел походження їх значень. Для останніх характерним є об'єктивне походження (різноманітні форми звітності підприємства) або суб'єктивне (експертні оцінки, результати власного моніторингу та інші). На основі власних спостережень, з врахування підходів до обліку нематеріальних активів, які використовують у практиці діяльності вітчизняних підприємств та результатів наукових досліджень [253, 254, 273], нами сформовано показники-індикатори інтелектуалізації із зазначенням можливого джерела отримання їх значень (таблиця 3.1).

Як видно з таблиці 3.1, більшість значень, запропонованих показників-індикаторів інтелектуалізації діяльності підприємства можна отримати шляхом аналізування форм звітності (ф.1 „Баланс“, ф.2 „звіт по фінансові результати“, ф.1 „Звіт про основні показники діяльності підприємства“, ф.6 „Звіт про кількість показників, їх якісний склад та професійне навчання“), а також використовуючи комбінований підхід.

Для визначення методів, технологій, інструментів та напрямків інтелектуалізації діяльності підприємств, які використовуються суб'єктом господарювання з метою впливу на позитивний стан та динаміку показників-індикаторів необхідно припустити, що процеси інтелектуалізації та процеси управління на підприємстві є взаємопов'язаними і не можуть реалізовуватись відокремлено один від одного. Система управління суб'єктом господарювання в умовах економіки, заснованої на знаннях повинна передбачати підсистему управління інтелектуалізацією з використанням адаптованого до цього процесу набору управлінського інструментарію. В такому випадку поняття „метод“, „технологія“, „інструмент“ та „напрямок“ інтелектуалізації”

Таблиця 3.1 – Показники-індикатори інтелектуалізації діяльності підприємства

Назва показника-індикатора	Джерело отримання значень (+ - використовується; – не використовується)	
	форми звітності підприємства	результати спостережень, розрахунків експертні оцінки
1	2	3
1. Освіта працівників (кількість персоналу з середньою та вищою освітою, науковими ступенями)	+	-
2. Кількість працівників які проходили підготовку, перепідготовку та підвищували кваліфікацію, з них: - робітники, - спеціалісти; - керівники	+	-
3. Кількість годин, витрачених на підвищення кваліфікації протягом року.	-	+
4. Кількість працівників, які беруть участь у наукових дослідженнях, мають наукові публікації, патенти, здійснюють конструкторські розробки.	+	+
5. Кількість працівників, які отримували доплати, премії та інші заохочення за участь у наукових дослідженнях, наукові публікації, отримання патентів, здійснення конструкторських розробок.	+	+
6. Кількість документів, отриманих фірмою протягом року, що засвідчують її права на об'єкти інтелектуальної власності.	+	-

1	2	3
7. Обсяг інвестицій (витрат) в удосконалення інформаційного забезпечення діяльності підприємства, у тому числі витрати на комп'ютери, програмне забезпечення, Інтернет-технології.	+	-
8. Обсяг інвестицій (витрат) в удосконалення менеджменту, НДДКР, участь керівного персоналу у різноманітних семінарах, курсах, тренінгах тощо.	+	-
9. Частка продукції, що випускається на основі інновацій, права власності на які закріплено у відповідних документах.	+	+
10. Обсяг (натуральний або вартісний) впроваджених на підприємстві інновацій, права власності на які закріплено у відповідних документах, з них: – кількість (вартість) власних навчально-методичних розробок, творчих ідей та наукових відкриттів, які використовуються в роботі підприємства; – кількість (вартість) запозичених вітчизняних навчально-методичних розробок, творчих ідей та наукових відкриттів, які використовуються в роботі підприємства; – кількість (вартість) запозичених закордонних навчально-методичних розробок, творчих ідей та наукових відкриттів, які використовуються в роботі підприємства.	+	+

можуть бути ідентифіковані як управлінський „метод”, „технологія”, „інструмент” та „напрямок” інтелектуалізації, а їх зміст представлено у вигляді модифікованих підходів до характеристики управлінського процесу.

Незважаючи на різноманітність представлення в науковій та навчальній літературі категорій, пов'язаних з процесами управління діяльністю підприємств, схилиємось до думки про те, що базовими поняттями інтелектуалізації як управлінського процесу мають стати поняття „напряму”, в межах якого реалізується „технологія” інтелектуалізації. Під „напрямом інтелектуалізації” слід розуміти шлях діяльності організаційного утворення або спрямованість (направленість) дій, пов'язаних із впливом керованої підсистеми на керуючу. Безпосередній процес виробничої, господарської, комерційної та інших видів діяльності, який гарантує керована підсистема здійснюється за умови участі двох основних складових: персоналу підприємства та його техніко-технологічного розвитку, які, на наше переконання, можуть бути визнані двома основними напрямками інтелектуалізації. Виходячи з цього, технології, методи та інструменти слід розглядати у відповідності до персонал-орієнтованого та техніко-технологічного напрямку інтелектуалізації. Якщо в першому випадку інтелектуалізація – це наслідок прямого впливу, то в другому – прямого та опосередкованого.

Сучасна економіко-управлінська наука та практична реалізація її напрацювань характеризуються багатоваріантністю підходів до розробки та вибору управлінських технологій. За таких умов актуалізується проблема вибору та адаптації підприємством такого набору технологічних прийомів здійснення процесів управління, які дають можливість реалізувати головну мету – досягти зростання інтелектуальної складової у діяльності економічної системи. На переконання автора роботи [274, с. 149] „...серед науковців, експертів і практиків триває дискусія навколо концептуальних підходів щодо... ролі управлінських технологій у забезпеченні якісних покращень у компаніях”. Крім того, опрацювання інформації наведеної в наукових, навчальних та аналітичних джерелах, яка стосується проблематики використання управлінських технологій в діяльності підприємств, свідчить про відсутність єдиного підходу до розуміння сутності технологій управління. Вітчизняні та зарубіжні дослідники нерідко поняття „технологія управління” ототожнюють з такими дефініціями як „метод”, „модель”, „інструмент” управління. Не переслідуючи мету

удосконалення понятійно-категоріального апарату управлінської діяльності, загалом, вважаємо, що під поняттям „управлінська технологія інтелектуалізації” або „технологія інтелектуалізації” слід розуміти алгоритм виконання процесу інтелектуалізації на підприємстві, який обумовлює порядок прийняття управлінських рішень щодо використання найефективніших методів та інструментів інтелектуалізації за персонал-орієнтованим та техніко-технологічним її напрямком. Виходячи з вище наведеного визначення та узагальнюючи результати попередніх власних досліджень, можна зробити ряд важливих висновків: по-перше, технологія інтелектуалізації, як технологія управлінського впливу забезпечує перетворення будь-якої соціально-економічної системи з існуючого стану в бажаний; по-друге, основна функція технології інтелектуалізації полягає в забезпеченні взаємозв'язку процесів інтелектуалізації з такими функціями управління як планування, організація, мотивація та контроль; по-третє, методи та інструменти інтелектуалізації – це сукупність способів і засобів досягнення її цілей; по-четверте, процес інтелектуалізації – це процес змін на підприємстві, що означає необхідність застосування технології управління змінами не як окремої технології інтелектуалізації, а як концепції розвитку підприємства, яка супроводжує використання інших алгоритмів зростання частки інтелекту в діяльності підприємства; по-шосте, інтелектуалізація як процес може реалізовуватись, з одного боку, за певними управлінськими технологіями, а, з іншого – виступати окремою технологією управління на підприємстві. Наведені висновки дають підстави стверджувати, що явище інтелектуалізації, яке тісно пов'язане з інтелектуальною діяльністю людини не може супроводжуватись чітко регламентованим впливом (методами та інструментами) як керуючої системи на керовану, так і на систему менеджменту підприємства.

Першочерговими елементами аналізування процесу інтелектуалізації на підприємстві мають стати методи та інструменти, за допомогою яких реалізується технологія інтелектуалізації і які забезпечують гармонійне поєднання процесів інтелектуалізації за персонал-орієнтованим та техніко-технологічним напрямком. Визначаючи сутність поняття „метод

інтелектуалізації”, вважаємо за необхідне адаптувати та доповнити відомі в теорії менеджменту підходи, стосовно суті та змісту яких у науковців та практикуючих управлінців не виникає дискусій. Таким чином, під методом інтелектуалізації будемо розуміти спосіб впливу керуючого суб'єкта на керований об'єкт шляхом підтримання, стимулювання та розвитку інтелектуальної складової в діяльності підприємства, в результаті якого забезпечується інтелектуалізоване функціонування економічної системи за персонал-орієнтованим та техніко-технологічним напрямками.

Зважаючи на те, що методи інтелектуалізації аналогічно до методів управління формують ціленаправлений вплив на персонал підприємства і визначають поведінку людей при реалізації процесів, необхідно вести мову про їх мотиваційні характеристики за трьома групами методів: економічні, організаційно-розпорядчі та соціальні, які, в свою чергу, доцільно поділяти за критерієм впливу на інтелектуальну активність: підтримуючі, стимулюючі та розвиваючі, а також за критерієм прямої та опосередкованої (непрямої) дії на інтелектуальну діяльність. При цьому, слід зауважити, що для процесу інтелектуалізації не характерне традиційне використання методу прямої дії, який передбачає безпосередній результат внаслідок наказу, стимулу та іншого заходу. Частково, до методу прямої інтелектуалізації слід відносити запровадження підприємством створеної з високою часткою інтелектуальної праці техніки та технологій. Частковий характер методу зумовлений тим, що будь-яким технологічним змінам на підприємстві передує управлінський процес, в межах якого відбувається визначення їх доцільності, шляхів залучення, порядку використання та результативності, а його виконавцем є персонал сфери управління. У зв'язку з цим, можна припустити, що методи впливу на інтелектуалізацію управлінців – це опосередковані дії, спрямовані на інтелектуалізацію діяльності підприємства.

Сутність економічних методів інтелектуалізації полягає в тому, що на їх основі встановлюється режим зацікавленості персоналу підприємства в інтелектуальній діяльності та її результатах (основна та додаткова заробітна плата, премія, участь в прибутках, інші винагороди). Їх застосування дає змогу встановлювати такий механізм орієнтації управлінського впливу,

який забезпечує найбільш ефективний результат (результат інтелектуалізації) без постійного втручання суб'єктів керуючої системи.

Організаційно-розпорядчі методи інтелектуалізації тісно пов'язані з економічними, оскільки, як правило, реалізуються у формі адміністративного впливу суб'єкта управління на об'єкт. Вважаємо, що в доповнення до традиційного використання організаційно-розпорядчих методів у загальному процесі управління, яке базується на почутті обов'язку, відповідальності, дисципліні, розумінні можливості бути покараним за невиконання поставлених завдань, їх застосування з метою інтелектуалізації повинно передбачати можливості креативно-творчого мислення працівника при виконанні окремих завдань процесу. Накази, розпорядження, інструкції, регламенти, норми та інші нормативно-розпорядчі документи, які супроводжують діяльність підприємства, виконуючи притаманні їм функції, не повинні обмежувати інтелектуальний розвиток та інтелектуальну активність особистості. Їх інтелектуалізаційну направленість можна розглядати в контексті необхідності прийняття нестандартних рішень в окремих випадках діяльності працівника. До організаційно-розпорядчих методів інтелектуалізації діяльності підприємства також слід відносити способи впливу шляхом побудови такої організаційної структури управління, взаємодія, функції, повноваження елементів якої будуть сприяти зростанню частки інтелекту в діяльності суб'єкта господарювання.

Соціальні або соціально-психологічні методи інтелектуалізації діяльності підприємства – це способи впливу на персонал, які передбачають дії з використанням соціології та психології. Результати соціологічних досліджень на предмет визначення проблем та перспектив інтелектуальної активності можуть бути використані з метою соціального прогнозування, планування, нормування та регулювання процесів інтелектуалізації. Інструментарій психології використовується в цілях гармонізації взаємовідносин персоналу, які створюють сприятливий клімат для інтелектуальної діяльності. Специфіка соціальних методів полягає у врахуванні неформальних факторів у процесах інтелектуалізації, серед яких: матеріальні та нематеріальні потреби колективу,

інтелектуальний розвиток персоналу за результатами соціологічних досліджень, формування команд за критерієм інтелектуальної діяльності, залучення персоналу до прийняття рішень стосовно створення та використання результатів інтелектуальної діяльності, формування цілей інтелектуального розвитку організації.

Один із запропонованих поділів методів інтелектуалізації за критеріями впливу на інтелектуальну активність персоналу дав можливість сформувати мотиваційне середовище її підтримки, стимулювання та розвитку. Підтримуючі методи інтелектуалізації полягають у наданні персоналу підприємства фінансових, організаційних та соціально-психологічних можливостей для створення нових та реалізації (впровадження у процеси підприємства) створених інтелектуальних продуктів (нових ідей, пропозицій та інше). Суть стимулюючих методів полягає у забезпеченні сукупності умов, які сприяють нарощенню генерованих креативно-творчою частиною персоналу підприємства ідей та пропозицій та їх перетворенню в документально оформлені та реалізовані інтелектуальні продукти. Розвиваючі методи спрямовані на зростання чисельності персоналу, який потенційно здатний генерувати нові ідеї та пропозиції. Незважаючи на вище наведені відмінності у запропонованих методах інтелектуалізації за критерієм впливу на інтелектуальну активність персоналу, слід зауважити, що їх застосування не можна розглядати у трьох відокремлених напрямках. Використовуючи інструментарій підтримки інтелектуальної активності персоналу, необхідно звернути увагу на можливості та наслідки стимулювання кількісно-якісного зростання результатів його інтелектуальної діяльності, врахувавши перед тим фактор потенційної здатності осіб носіїв інтелекту з числа персоналу підприємства створювати інтелектуальні продукти. В результаті комбінованого, підтримуючо-стимулюючо-розвиваючого впливу, процеси інтелектуалізації на підприємстві переходять із статичного стану в динамічний і забезпечують, на нашу думку, функціонування суб'єкта господарювання в режимі розширеного інтелектуального розвитку.

Встановлення чіткості та послідовності у дослідженнях методології інтелектуалізації вимагає схематичного узагальнення класифікації вище запропонованих методів (рис. 3.1).

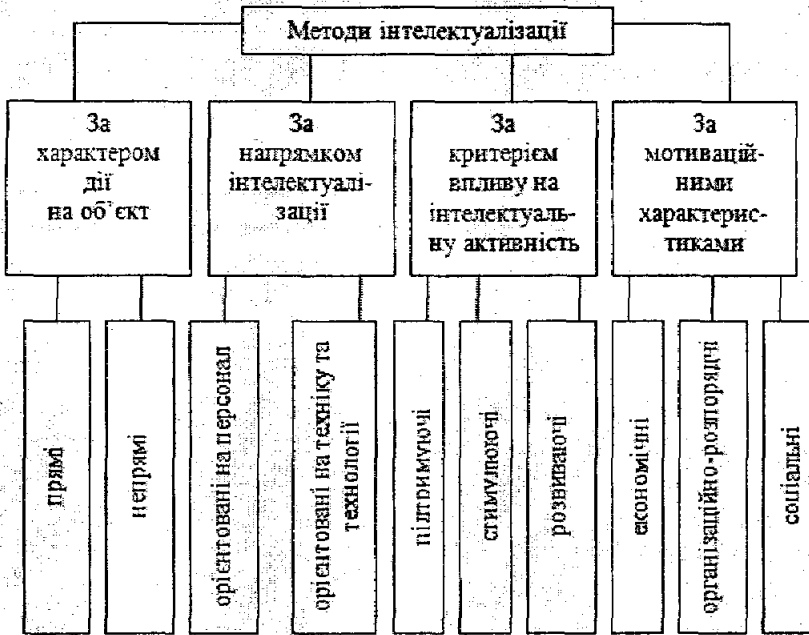


Рис. 3.1 – Класифікація методів інтелектуалізації діяльності підприємства

Визначаючи інструментарій інтелектуалізації діяльності підприємства відповідно до вище визначених напрямків та методів, необхідно зазначити різноманітність змістовного наповнення поняття „інструмент” щодо характеристики процесів управління. Зокрема, автором в роботі [274] за результатами вивчення звітів, оприлюднених міжнародною компанією Bain & Company [275, 276, 278, 279], яка надає послуги в сфері стратегічного консалтингу, складено рейтинг популярності управлінських інструментів.

В подальших дослідженнях науковця в межах згаданої публікації [274] термін „управлінські інструменти” змінено на „управлінські технології”, що дає підстави зробити висновок про синонімічність цих понять у розумінні вченого. Незважаючи на неоднозначність понятійного апарату, який характеризує

управлінську діяльність у відношенні до процесу інтелектуалізації, інструментом, у вузькому розумінні цього терміну слід вважати засіб, за допомогою якого здійснюється вплив керуючої системи на керовану з метою створення передумов для зростання частки інтелекту в процесах діяльності підприємства. Якщо інтелектуалізацію діяльності підприємства розглядати як концепцію його розвитку, то адаптованішим терміном, який характеризує такий розвиток є поняття „інструментарію”, яке передбачає характеристику сукупності методик, методів, алгоритмів, моделей, технологій, інструментів управлінського впливу на процес інтелектуалізації, застосованих керуючою системою для досягнення мети діяльності –забезпечити ефективне господарювання за рахунок зростаючої частки інтелекту.

Підтримуючи вузьконаправленість у розумінні основних термінів, які описують процес інтелектуалізації на підприємстві, вважаємо, що інструменти його реалізації доцільно класифікувати за двома групами: організаційно-економічні та соціально-психологічні. Якщо до першої групи будемо відносити інструменти за двома напрямками інтелектуалізації, то друга група – це засоби прямого впливу орієнтовані, без винятку, на персонал. До організаційно-економічних інструментів інтелектуалізації, на наш погляд, належить:

1. Стратегія і політика управління інтелектуальним потенціалом персоналу, які повинні супроводжувати діяльність будь-якого підприємства в умовах економіки, заснованої на знаннях.

2. Контролінг інтелектуального потенціалу персоналу, який, на думку автора роботи [280, с.61], „...відіграє пряму функцію зміни традиційної системи управління підприємством („AS IS”) в напрямку бажаної – інтелектуалізованої („TO BE”)”.

3. Взаємозв'язок підприємства з зовнішніми джерелами залучення інтелектуалізованого персоналу, техніки та технологій шляхом створення окремого підрозділу у структурі підприємства або розширення повноважень осіб в межах існуючої організаційної структури.

4. Пошук джерел фінансування формування і розвитку інтелектуального потенціалу персоналу та інтелектуалізації за

техніко-технологічним напрямком шляхом залучення кредитних ресурсів, перерозподілу фінансових ресурсів всередині підприємства.

5. Створення ефективної системи матеріальної мотивації інтелектуальної праці, яка полягає у диференціації винагороди залежно від внеску працівника в результати інтелектуальної діяльності підприємства.

6. Розробка показників, правил і процедур оцінки результатів інтелектуальної праці працівників, в залежності від їх участі у функціонуванні керуючої та керованої підсистем підприємства.

7. Організація підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників шляхом впровадження освітньо-кваліфікаційних програм розвитку (ОКПР), які, на думку автора роботи [281, с.81] „...повинні плануватися та реалізовуватися, як правило, за рахунок використання внутрішніх ресурсів підприємства, залучення зовнішніх джерел та їх комплексно-комбінованого використання...”. Погоджуючись з позицією молодого науковця, слід зауважити, що навчання, як один з інструментів інтелектуалізації, незалежно від джерела походження ОКПР, повинно спрямовуватись не тільки на засвоєння працівником традиційних знань для виконання стандартизованих операцій, а, перш за все, передбачати стимуляцію його творчо-креативного мислення. В такому випадку, важливого значення набуває зміст ОКПР, який необхідно розробляти або залучати розроблений іншими ринковими структурами у відповідності до рівня інтелектуально-професійного розвитку персоналу, його потреб в отриманні додаткових знань та потреб підприємства у таких знаннях.

8. Інформаційне, технічне та науково-методичне забезпечення інтелектуалізації діяльності підприємства, суть якого полягає у створенні матеріально-технічних та інформаційно-консультаційних умов для зростання частки інтелекту у процесах господарювання. До їх переліку слід віднести організацію вільного доступу працівників підприємства до сучасних інформаційних джерел, в тому числі спеціалізованої періодики, програмних продуктів, комп'ютерних технологій та інше, створення на базі підприємства експериментальних лабораторій або використання окремого

обладнання для проведення досліджень, налагодження співпраці з науковими та навчальними установами з метою здійснення їх представниками науково-методичного супроводу організації процесів на підприємстві.

9. Відбір персоналу на вакантні посади та планування його ділової кар'єри з врахуванням потреб підприємства та досягнень окремих осіб в сфері інтелектуальної діяльності.

10. Організація (створення відділу чи призначення уповноваженої особи) патентно-ліцензійної діяльності на підприємстві для юридичного супроводу інтелектуальної активності персоналу.

Соціально-психологічними інструментами інтелектуалізації на підприємстві пропонуємо вважати:

1. Впровадження та популяризація методики справедливої оцінки результатів інтелектуальної праці, яка передбачає встановлення зв'язку з показниками соціально-економічної ефективності.

2. Залучення працівників з числа інтелектуально активних в процеси управління підприємством.

3. Проведення анкетування працівників підприємства з метою виявлення та оцінки проблем у сфері інтелектуальної активності, а також розробки заходів, спрямованих на їх усунення.

4. Аналіз і регулювання групових та міжособистісних відносин в творчому колективі шляхом використання тестових методик, які дозволяють відслідкувати інтелектуальні можливості окремої особи, як носія інтелекту та її здатність до участі в колективному генеруванні ідей (командній роботі).

5. Застосування тестового інструментарію з метою виявлення конфліктних ситуацій, які не сприяють інтелектуальній активності персоналу.

6. Формування інноваційної культури на підприємстві шляхом популяризації „моди на інтелект”.

7. Впровадження форм морального стимулювання інтелектуальної активності персоналу.

8. Розвиток соціальної інфраструктури на підприємстві з метою часткового задоволення соціальних потреб працівників.

9. Проведення заходів, спрямованих на підвищення рівня корпоративної культури.

10. Інтеграція поточних результатів інтелектуальної діяльності персоналу у стратегічні цілі розвитку підприємства.

Не претендуючи на повний перелік інструментів інтелектуалізації, які використовують чи повинні використовувати на будь-якому підприємстві, вважаємо, що застосування окремих з вище запропонованих дасть змогу підвищити рівень інтелектуалізації діяльності підприємства в короткостроковій, а більшості – в середньо- та довгостроковій перспективі. Для досягнення позитивних результатів за напрямками інтелектуалізації, на наш погляд, видається доцільним комплексне використання інструментів, які утворюють інструментарій інтелектуалізації.

Ідентифікуючи в найзагальнішому вигляді технологію інтелектуалізації як послідовність дій, спрямованих на зростання частки інтелекту в процесах діяльності підприємства, можна дійти висновку про необхідність супроводу її реалізації відомими в теорії та практиці менеджменту управлінськими технологіями. Для їх адаптації до інтелектуалізованих умов діяльності підприємства необхідно застосувати модифіковані підходи до визначення сутності та механізмів реалізації.

Вітчизняними науковцями в роботі [282, с.57] сучасними управлінськими технологіями названо бюджетування, бенчмаркінг, реінжиніринг, стратегічне планування, сегментація споживачів, формування місії та візії, аутсорсинг, система управління взаємодією з клієнтами, збалансована система показників, управління знаннями, ключові компетенції. Їх групування в [274] за результатами досліджень, представлених в [275-279] дало можливість автору сформулювати перелік найбільш розповсюджених в управлінській практиці технологій, серед яких, на першому місці – технологія стратегічного планування, на другому – клієнтоорієнтованості (система управління взаємодією з клієнтами), на третьому – сукупність технологій, які спрямовані на підвищення ефективності тактичної і стратегічної діяльності (реінжиніринг бізнес-процесів і процесне управління, збалансовану систему показників, аутсорсинг, управління ланцюжком поставок, систему управління якістю). Не заперечуючи можливостей використання

вище названих управлінських технологій в якості регламентів, які визначають послідовність дій щодо інтелектуалізації діяльності підприємства, слід звернути увагу на необхідність внесення деяких коректив до їх застосування. Головною особливістю трансформації технологій управління в технології інтелектуалізації, на наш погляд, повинен стати інтелектуальний супровід виконання процедур, передбачених технологічними характеристиками управлінського процесу. Вважаємо, що в якості основи такого супроводу доцільно використати, запропоноване в [283] логіко-алгебраїчне рівняння $IP=IM \& IPHR=1 \& 1=1$, яке відображає залежність інтелектуальної продукції (IP) від інтелектуального менеджменту (IM) та інтелектуального потенціалу людських ресурсів (IPHR), а також сформовані в [284] поняття та характеристику концепції „інтелектокористування”.

Таким чином, адаптовані до умов інтелектуалізованої діяльності підприємства відомі технології управління, з врахуванням вищенаведених супровідних особливостей та об’єктивних вимог економіки, заснованої на знаннях слід інтерпретувати як „інтелектоорієнтовані управлінські технології (ІОУТ)”. Зміст ІОУТ пропонуємо формулювати таким чином: порядок прийняття доцільних та оптимальних управлінських рішень і дій управлінців, спрямованих на ефективну реалізацію стратегічних завдань підприємства, політики клієнтоорієнтованості, якості, процесів бюджетування, бенчмаркінгу, реінжинірингу, аутсорсингу та інших, з використанням концепції інтелектокористування. Враховуючи те, що господарська діяльність підприємства, як правило, передбачає використання не однієї, а одночасно декількох управлінських технологій, в залежності від ситуації, яка склалася у зовнішньому середовищі та всередині організації необхідно вести мову про інтелектуалізацію діяльності як комплексне явище, а технологію характеризувати як комплексну технологію інтелектуалізації (КТІ). Виходячи з цього, КТІ – це сукупність ІОУТ, які реалізуються на основі ефективного використання інтелекту особи чи групи осіб з метою збільшення його частки в процесах діяльності підприємства.

За результатами вищепроведених досліджень, які дали змогу ідентифікувати основні напрямки, методи, інструменти та

технології інтелектуалізації доцільно сформувати авторське бачення базової моделі інтелектуалізації діяльності підприємства (рис. 3.2).



Рис. 3.2 – Базова модель інтелектуалізації діяльності підприємства

З вигляду базової моделі можна зробити висновок про те, що ІОУТ реалізуються методами та інструментарієм інтелектуалізації, визначених у відповідності до проблем та напрямків.

Запропоноване визначення та графічне представлення комплексної технології інтелектуалізації, крім встановлення участі в її реалізації інтелектоорієнтованих управлінських технологій, дає змогу акцентувати увагу на необхідності подальших досліджень особливостей зростання частки інтелекту у функціонуванні керуючої та керованої підсистем підприємства.

3.2 Розробка концептуальної структури збільшення частки інтелекту в системі менеджменту підприємства

Детермінація залежності між результатами інтелектуалізації і результатами діяльності підприємств, представлена в п. 2.4 дає змогу зробити висновок про те, що головним наслідком зростання частки інтелекту слід вважати збільшення кількості завдань, які виконує персонал підприємства із застосуванням нестандартних рішень, нових ідей, пропозицій та інших власних і залучених результатів інтелектуальної діяльності. В той же час, попередніми дослідженнями встановлено, що до основних напрямків впливу процесів інтелектуалізації на підприємстві найбільш доцільно відносити персонал-орієнтований та техніко-технологічний напрямки. Варіанти процесів інтелектуалізації в обох випадках можуть бути реалізовані шляхом прямого або опосередкованого впливу. Пряма дія (кількісно-вартісна) – це зростання кількості (вартості) нових технологій та засобів праці, способів поєднання з предметами праці, шляхом їх залучення через активність на відповідних ринках. Опосередкований (якісний) вплив полягає у використанні інтелектуального потенціалу персоналу підприємства, який, за умови активізації інтелектуальної активності здатний впливати на процеси інтелектуалізації шляхом створення інтелектуальної продукції у вигляді генерованих нових ідей, пропозицій, нестандартних способів вирішення завдань.

На рисунку 2.2 (підрозділ 2.4) наведено схему, яка демонструє можливі варіанти комбінації відповідності значень запропонованого показника інтелектуалізації значенням рівня розвитку підприємства. Усвідомлюючи те, що для будь-якого суб'єкта господарювання основною метою зростання частки інтелекту в процесах господарської діяльності є забезпечення високих результатів розвитку, очевидною постає неможливість досягнення таких сценаріїв як „високий або середній рівень інтелектуалізації діяльності – низькі результати рівня розвитку підприємства”. В такому випадку, на наш погляд, необхідно вести мову про недостатність рівня інтелектуалізації в умовах діяльності конкретного підприємства, про її спрямованість на інші цілі, які відмінні від цілей ефективного розвитку, або про суттєвий

дисбаланс у кількості завдань, які виконує управлінський та виконавчий персонал підприємства для досягнення високого рівня розвитку із застосуванням результатів творчої інтелектуальної діяльності на користь осіб-виконавців. Вирішення завдання мінімізації або повної ліквідації вищенаведених причин, які порушують логіку відповідності „високий або середній рівень інтелектуалізації діяльності – високі результати рівня розвитку підприємства”, на наш погляд, знаходиться у площині діяльності управлінського персоналу підприємства. Якщо головним завданням виконавчого персоналу суб'єкта господарювання слід вважати реалізацію процесів, які передбачають тільки використання ресурсів для виробництва товарів та надання послуг, то дії представників управлінського корпусу спрямовані на процеси залучення та використання ресурсів. Безумовно, підвищення інтелектуального рівня виконавчого персоналу, яке виражається через зростання кількості завдань, які виконуються із застосуванням результатів інтелектуальної діяльності забезпечує можливість використання сучасних технічних засобів і технологій у різних напрямках діяльності підприємства (виробничому, комерційному, соціальному та інших). Проте, проблеми підвищення (покращення) результативності та конкурентоздатності суб'єктів господарювання не завжди і не при всіх умовах можуть бути вирішені за рахунок зростання частки інтелекту в діяльності персоналу на виконавчому рівні. Така ситуація обумовлена, перш за все, тим, що особи – представники виконавчого персоналу реалізують виробничі, комерційні, соціальні та інші завдання діяльності підприємства, використовуючи при цьому раніше залучені ресурси та технології, а також виконуючи раніше прийняті рішення щодо способів їх поєднання з метою досягнення позитивних результатів діяльності.

В такому випадку, очевидним є висновок про пріоритетність управлінської складової у забезпечення інтелектуалізації діяльності організаційного утворення. Проте, слід констатувати, що зростання кількості завдань, які виконують представники управлінського корпусу підприємства з використанням нових ідей, пропозицій та інших результатів творчої діяльності не завжди гарантує досягнення високих показників розвитку і забезпечує, на наш

погляд, недостатню або уявну інтелектуалізацію. Джерелом формування даного висновку стала книга англійських консультантів з управління Майкла Вудкова та Дейвіса Френсіса „Раскрепощенный менеджер” [291], в якій автори звертають увагу на сфери „недорозвинутих” можливостей менеджерів або обмеження їх особистої ефективності. До числа останніх, на їх думку, відносяться невміння управляти собою, розмиті особисті цінності, неконкретні особисті цілі, зупинений саморозвиток, недостатність навиків вирішувати проблеми, недостатність творчого підходу, слабкі навички керівництва, невміння навчати, низька спроможність створювати команди, які в сукупності формують концепцію обмежень ефективності управлінської діяльності.

Ототожнюючи завдання, які виконують управлінці, використовуючи нові ідеї, пропозиції та інші результати творчої діяльності, з управлінськими рішеннями (УР) та враховуючи високу ймовірність їх прийняття в умовах дії одного або декількох особистих обмежувальних факторів, вважаємо за доцільне під недостатньою або уявною інтелектуалізацією розуміти такий її рівень, який не відповідає високим результатам господарського розвитку і сформований прийнятими УР особою-управлінцем, якому притаманні обмеження особистої ефективності. В такому випадку, вважаючи будь-яке УР інтелектуалізованим, запропонована англійцями концепція обмежень дає змогу зробити припущення про супровід практики господарювання підприємства рішеннями, які прийняті управлінцями з „розвинутих” та „недорозвинутих” можливостями. УР в умовах „розвинутих” можливостей особи-управлінця пропонуємо вважати необмеженими управлінськими рішеннями (НУР), а ті, які супроводжуються „недорозвинутих” можливостями – обмеженими управлінськими рішеннями (ОУР).

Вважаємо за доцільне під НУР розуміти частину УР, яка реалізується за умов володіння суб'єктами управління чіткими та здоровими особистими цінностями та цілями, навичками вирішення проблем, керівництва та створення команд, уміння управляти собою, організовувати саморозвиток, навчати, а також достатності творчого підходу. Вище перераховані фактори можна вважати

такими, що формують потенціал інтелектуальності будь-якого організаційного утворення. Їх присутність в діяльності менеджменту підприємства на всіх рівнях дає змогу досягти реальної інтелектуалізації, яка, завдяки відсутності особистісних обмежень, характеризується, в тому числі, підвищеними можливостями особи-управлінця попередньо (прогнозовано) встановити ймовірні позитивні значення показників. Останні демонструють результати діяльності суб'єкта господарювання, отримані внаслідок виконання завдань (прийняття УР) представниками управлінського корпусу підприємства з використанням нових ідей, пропозицій та інших результатів творчої діяльності. Відповідно, ОУР – це продукт діяльності управлінця, вироблений за умови наявності його „недорозвинутих” можливостей, які не дають можливості досягти високої управлінської ефективності і, зокрема, врахувати можливі наслідки впливу УР на господарську діяльність підприємства.

Отже, для відображення реального рівня інтелектуалізації діяльності підприємства порядок розрахунку $K_{цп}$ необхідно трансформувати шляхом поділу у чисельнику формули (2.15) загальної кількості завдань (операцій), які виконує персонал підприємства (управлінський та виконавчий) для досягнення результатів діяльності із застосуванням нових ідей, нестандартних засобів, інноваційних технологій, оригінального інструментарію та інше на дві частини: кількість завдань інтелектуалізованих виконавцями (OT_p) та кількість НУР або завдань інтелектуалізованих представниками управлінського корпусу підприємства (OT_M) за умов відсутності або попереднього подолання факторів системи особистісних обмежень. Таким чином, розрахунок $K_{цп}$, який відповідає реальній інтелектуалізації діяльності підприємства може бути представлений у такому вигляді:

$$K_{цп} = \frac{OT_p + OT_M}{TT}, \quad (3.1)$$

де TT – це загальна кількість завдань, які виконуються управлінцями та виконавцями традиційно-стандартизовано та інтелектуалізовано, на основі використання нових (неповторних, оригінальних, унікальних) засобів та підходів.

Алгоритм набуття підприємством статусу суб'єкта господарювання з реальним (достатнім) або уявним (недостатнім) рівнем інтелектуалізації діяльності, на наш погляд, доцільно представити таким чином (рис. 3.3):

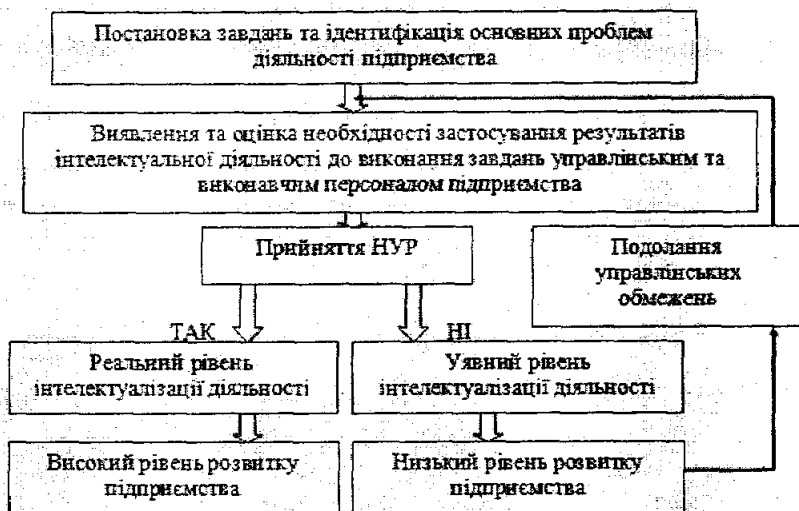


Рис. 3.3 – Блок-схема досягнення підприємством реального та уявного рівня інтелектуалізації діяльності

Виходячи із запропонованої на рисунку 3.3 блок-схеми, можна припустити, що досягнення підприємством відповідного рівня інтелектуалізації діяльності відбувається у три етапи, кожний з яких характеризується участю управлінців:

1. На першому етапі представники управлінського персоналу підприємства відповідно до повноважень, передбачених посадовими обов'язками визначають коло завдань, які необхідно реалізувати управлінцям та виконавцям у виробничій, фінансовій, маркетинговій та персонал-орієнтованій сферах діяльності, а також ідентифікують основні проблеми на цьому шляху.

2. На другому етапі менеджмент підприємства на різних рівнях виявляє та оцінює необхідність використання при виконанні завдань нових ідей, пропозицій та інших результатів творчої інтелектуальної діяльності. Слід зауважити, що окремі завдання, передбачені процесами підприємства повинні виконуватись

традиційно-стандартизовано і не передбачають будь-яких змін регламентів, технологій, інструментів та інше під впливом інтелектуальної діяльності.

3. На третьому етапі відбувається виконання поставлених завдань та вирішення основних проблем діяльності підприємства із застосуванням власних або залучених результатів інтелектуальної діяльності. При цьому, можливі два сценарії. Перший – це прийняття УР про виконання завдання, економічні, соціальні, екологічні та інші позитивні наслідки впливу якого на результати діяльності підприємства обґрунтовані управлінським персоналом на різних рівнях системи управління, за умов відсутності факторів обмеження або „недорозвинутих” можливостей. Другий – це прийняття УР, обґрунтування впливу яких на результати діяльності суб'єкта господарювання обмежено „недорозвинутими” можливостями управлінців. За нашим припущенням, в першому випадку підприємство досягає реальної інтелектуалізації, яка обов'язково відповідає високим результатам розвитку, сприяє зростанню доданої вартості. В другому – для суб'єкта господарювання характерним, як правило, є низькі результати розвитку, відсутність інтелектуалізації або уявна інтелектуалізація, яка не змінює або, в окремих випадках, зменшує величину доданої вартості. За цих умов, для зростання рівня реальної інтелектуалізації необхідно забезпечити збільшення кількості НУР. Для цього, як видно з рисунку 3.3, потрібно повернутись до другого етапу, попередньо здійснивши заходи щодо подолання управлінських обмежень. В такому випадку можливе досягнення зростання реального рівня інтелектуалізації за рахунок перетворення ОУР в НУР або відмови від тих УР, які в результаті обґрунтування на основі „розвинутих” можливостей не демонструють зв'язок з позитивними результатами діяльності підприємства.

В якості демонстрації результатів інтелектуалізації діяльності підприємства з акцентом на пріоритетну роль управлінського персоналу в цьому процесі, пропонуємо використати запропоноване в роботах [284, 285] так зване рівняння результату управління. Його трансформація в [286] дозволила отримати залежності логічного та алгебраїчного виду, які дають можливість

визначити потенційну можливість будь-якої ринкової структури досягати економічного успіху.

Для реінтерпретації відомого рівняння результату управління необхідно припустити, що результати інтелектуалізації діяльності (РІД) формуються ідентично до результатів управління. В такому випадку, отримуємо:

$$РІД = T = M \wedge N \wedge R \wedge F, \quad (3.2)$$

де T – цілі або ціль інтелектуалізації, досягнення яких означає збільшення кількості завдань, які виконуються персоналом підприємства із застосуванням нових (неповторних, оригінальних, унікальних) засобів та підходів і супроводжуються необмеженістю УР щодо прогнозування їх впливу на зростання величини доданої вартості; M – загальна кількість представників управлінського корпусу підприємства на всіх рівнях системи менеджменту; N – загальна, достатня та необхідна кількість НУР про використання ресурсів підприємства, які забезпечують функціонування фінансової, виробничої та маркетингової сфери діяльності суб'єкта господарювання; R – наявні фінансові, сировинні, матеріальні ресурси та стан техніко-технологічного розвитку підприємства; F – представники виконавчого персоналу підприємства, які будуть реалізовувати НУР.

Представлені у [57, 58, 286] алгебраїчний та логічний вирази, які демонструють досягнення соціально-економічною системою позитивного результату, без необхідності їх наведення в межах даного дослідження, а також інтерпретований зміст рівняння 3.2 дають змогу зробити висновки стосовно умов гарантування високих результатів діяльності підприємства (зростання величини додаткової вартості) зумовлених високими результатами інтелектуалізації:

1. Досягнення підприємством високого результату діяльності, який проявляється у зростанні величини створеної доданої вартості у порівнянні з її значенням за попередній період відбувається через врахування наявних у розпорядженні суб'єкта господарювання ресурсів (фінансових, матеріальних, сировинних), НУР про залучення та організацію використання яких прийняті функціонерами системи менеджменту підприємства. Безпосереднє перетворення ресурсів з використанням техніки та технологій в

готову продукцію чи послугу забезпечує виконавчий персонал організаційного утворення, НУР про організацію роботи та інтелектуалізацію якого будуть визначати оптимальність трансформації ресурсів.

2. Якщо логічний вираз досягнення підприємством високого результату діяльності, на думку автора роботи [57, с.94], передбачає наявність усіх без винятку ресурсних та техніко-технологічних складових та аналогічне алгебраїчне представлення результатів інтелектуалізації діяльності свідчить, що у випадку нестачі одного з видів ресурсів або відсутності техніко-технологічного інструментарію їх використання, НУР рішення та інтелектуалізація виконавчого персоналу, який забезпечує перетворення ресурсів в готовий продукт, здатні компенсувати нестачу або гарантувати більш раціональне використання ресурсів наявним техніко-технологічним інструментарієм.

3. Враховуючи те, що НУР спрямовані як на ефективне залучення ресурсів, техніки та технологій, так і на організацію їх раціонального та продуктивного використання виконавчим персоналом, базовою умовою досягнення підприємством високих результатів інтелектуалізації діяльності, які забезпечують зростання доданої вартості, на наш погляд, слід вважати генерування системою менеджменту підприємства достатньої кількості НУР. Виконання зазначеної умови можливе за наявності в цій системі творчої ініціативи, креативності, високої зацікавленості в кінцевих результатах, які в сукупності з „розвинутими” можливостями відображають стан її інтелектуалізованості.

Вищенаведена аргументація сутності та необхідних умов досягнення підприємством результатів інтелектуалізації, які сприяють отриманню збільшеної величини доданої вартості, привертає особливу увагу до проблематики інтелектуалізації управлінської діяльності, загалом, та системи менеджменту, зокрема. Незважаючи на те, що у вітчизняних та зарубіжних наукових дослідженнях, які присвячені проблемам ефективності функціонування керуючої підсистеми суб'єктів господарювання питання її інтелектуалізації розглядаються нечасто, на сьогоднішній день науковцями нагромаджено достатньо вагомий доробок у цій сфері [54, 55, 56, 57, 58, 121, 226, 227, 287, 288, 289, 290]. Серед

українських дослідників, заслуговує на увагу серія наукових публікацій Ситника Й.С. [54, 55, 121, 226], а також результати теоретико-методологічних та практичних досліджень науковця-практика Швидкого Е.А. [56, 280]. Незважаючи на постановку ідентичного, за своєю суттю, завдання – продемонструвати стан та шляхи досягнення інтелектуалізації системи менеджменту підприємства, на наш погляд, у наукових положеннях, сформованих згаданими авторами, присутня суттєва відмінність. Якщо, у першому випадку, модель процесу інтелектуалізації систем менеджменту представлена як сукупність мети (визначення цілей), концепції інтелектуалізації, механізму реалізації, людського та інтелектуального капіталу, а також систем менеджменту підприємства [227, с.437], то у другому – являє собою взаємне функціонування трьох обов'язкових компонентів: інтелектуального керівника, інтелектоорієнтованих технологій управління персоналом та сучасних комп'ютеризованих управлінських технологій [280, с. 44]. Крім того, Швидким Е.А., на відміну від автора альтернативних підходів, продемонстровано взаємозв'язок інтелектуалізованих керуючої та керованої систем підприємства з результатами її діяльності за допомогою схеми інформаційних потоків у процесі інтелектуалізованого управління.

Погоджуючись з усіма основними положеннями, які стосуються інтелектуалізації систем менеджменту авторів Ситника Й.С. та Швидкого Е.А., а також підтримуючи інші, відомі організаційно-економічні [289, 290] та технологізовані, які передбачають використання засобів штучного інтелекту підходи [287, 288] до інтелектуалізації управлінської діяльності, вважаємо за необхідне здійснити їх узагальнення та доповнення шляхом представлення концептуальної структури інтелектуалізованої системи менеджменту підприємства (ІСМП). Головною метою формування концепції ІСМП, відповідно до вищенаведених припущень про забезпечення рівня реальної та уявної інтелектуалізації слід вважати випереджаюче (превентивне) подолання несприятливих чинників, які здійснюють негативний вплив на керований об'єкт і сприяють зростанню частки уявної інтелектуалізації діяльності суб'єкта господарювання. Використання концептуального підходу до інтелектуалізації

менеджменту дасть можливість підприємству уникнути ситуації, при якій виникає необхідність долати управлінські обмеження за результатами низьких показників рівня розвитку.

Для інтерпретації ІСМП необхідно врахувати, що управлінська діяльність – це процес, який складається з декількох елементів, які поєднані і взаємодіють між собою в межах реалізації управлінських функцій. Першим і найголовнішим елементом ІСМП слід вважати таку складову як інтелектуальні можливості конкретного учасника управлінського процесу (особи-управлінця), включаючи особисті якості, рівень професійної підготовки, досвід та інше. Інтелектуальні можливості будь-якого керівника доцільно характеризувати, по-перше, з точки зору необхідності подолання ним „недорозвинutih” можливостей, визначених англійськими консультантами з управління в якості обмежень та, по-друге, достатності зусиль, вмінь та навичок забезпечити розвиток та інтелектуальну активність керуючої системи. Якщо, частково, досягти необхідної умови видається можливим за рахунок впливу на формування і розвиток особистих якостей керівника, то забезпечення достатньої умови знаходиться в площині отримання управлінцями нових знань. З цього приводу, ще у період становлення сучасного вітчизняного менеджменту, який станом на 1998 рік характеризувався незначною кількістю наукових публікацій з проблем теорії та практики управління та намаганням адаптувати західні традиції до українських реалій, професор Петренко В.П. зазначав, що керівнику „...необхідно бути здатним мислити концептуально, ...володіти діловими знаннями, уміннями, навиками, а також сукупністю необхідних фахових знань” [21, с. 45]. Зважаючи на те, що реалії функціонування соціально-економічних систем будь-якого рівня та сфери діяльності станом на 2015 рік вимагають орієнтації менеджменту на пріоритетне використання нематеріального (інтелектуального) фактору розвитку, вважаємо доцільним припустити необхідність змін у змістовному наповненні знань, які отримує керівник. Суть цих змін полягає в тому, що в результаті отримання нових знань повинна відбутись трансформація особи-управлінця не просто у висококваліфікованого керівника, а в інтелектуального менеджера. При цьому, необхідно врахувати, що категорія „знання”

окремими дослідниками визначається через такі форми як „живі знання” (досвід, навички, кваліфікація) - невід’ємні від людини, матеріалізовані знання, втілені у новій техніці, матеріалах, організаційних формах тощо, а також знання у вигляді інформації [22]. Погоджуючись з необхідністю наявності в діяльності сучасних організаційних утворень різного рівня та сфери функціонування вищенаведених категорій знань, приходимо до потреби значного розширення переліку особистісних характеристик управлінців, володіння якими дозволить отримувати, використовувати та розповсюджувати різноформові знання. Наслідком таких змін, на наш погляд, стане зростання частки НУР в діяльності представників управлінського корпусу суб’єктів господарювання.

Аналіз вітчизняного та зарубіжного досвіду в сфері вивчення та формування переліку вимог до особистісних характеристик, які повинні задовольняти кандидати на посаду в тій чи іншій сфері управління засвідчує існування достатньо широкого переліку рис, необхідних будь-якому управлінцю для ефективної реалізації його функцій [294-298]. Не заперечуючи обґрунтованих як з теоретико-методологічної, так і з прикладної наукової позиції списків, переліків, вимог, критеріїв всіх рис і характеристик керівників, наведених в різних літературних джерелах і можливості їх віднесення до категорії „необхідних”, не можна не погодитись з думкою автора [2] про те, що їх спільною рисою є ігнорування наявності таких позицій, які відображають інтелектуальний потенціал та інтелектуальний розвиток управлінця. Виходячи з цього, виникає необхідність доповнення рис, притаманних керівнику для ефективної реалізації його функцій такими характеристиками, які дадуть змогу забезпечити інтелектуалізацію управлінської діяльності та створити передумови для зростання частки інтелектуальної складової в діяльності організації загалом. Якщо, автором роботи [299] підвищення інтелектуального потенціалу трудових ресурсів визнано одним із головних напрямів соціальної еволюції сучасного суспільства, то, на наше переконання, випереджаючим етапом його реалізації повинна стати інтелектуальна революція в управлінні, основою якої слід вважати інтелектуально розвиненого керівника.

Демонструючи взаємозв'язок інтелектуального розвитку особи-управлінця та успішності його діяльності, в [300] наведено перелік тих інтелектуальних якостей, якими, на його думку, повинен володіти „ефективний керівник”. Серед них, привертають увагу володіння глибиною думки, гнучкість та рухливість розуму, логічність мислення, оригінальність, широта розуму та інші. Аналіз змісту авторського представлення „інтелектуальних якостей” дає змогу вважати більшість з них „необхідними” для подолання зовнішніх обмежень та страху управлінця перед невизначеністю, але жодним чином, не пов'язувати з розвитком в особи-управлінця творчої ініціативи, креативності, високої зацікавленості в кінцевому результаті та можливістю використання нових ідей у процесах прийняття управлінських рішень. Тим більше, що сам автор вище згаданої публікації вважає названі ним інтелектуальні якості керівника „...результатом узагальнення спостережень та життєвого досвіду” [300, с.56], тим самим підтверджуючи їх опосередковане відношення до побудови структури інтелектуалізованої системи менеджменту підприємства.

Одним з найбільш вдалих переліків ознак (якостей) інтелектуального керівника, володіння якими дає змогу забезпечити необхідні та достатні передумови для подальшого формування інтелектуалізації системи менеджменту, можна вважати ознаки, наведені автором в роботі [2, с.158]. Різносторонній аналіз змісту характеристик інтелектуального керівника свідчить про необхідність їх групування та доповнення з врахуванням результатів досліджень, представлених в [301]. Реалізація задуму щодо формування відповідності між ознаками інтелектуального керівника [2], якісними характеристиками управлінського персоналу [301] та їх доповнення деякими, важливими в умовах знанневоорієнтованої економіки та інтелектуалізації діяльності її суб'єктів позиціями дали можливість сформулювати таблицю якостей інтелектуального керівника (таблиця 3.2).

Готовність до постійних змін в організації необхідно розглядати як з позиції психологічної готовності особи-управлінця, так і враховуючи її інтелектуальну здатність ініціювати та обґрунтовувати зміни, а також керувати ними.

Таблиця 3.2 - Якості інтелектуального керівника (сформовано автором на основі [2, 301])

Характеристика ознак інтелектуального керівника відповідно до [2]	Якості інтелектуального керівника (Q_M)
1. Ініціює зміни і нововведення в своїй організації	Готовність до постійних змін в організації (RC_M)
2. Стає каталізатором продуктивних змін в організації	Інноваційна здатність (RI_M)
3. Розуміє, що головний капітал будь-якої організації – це її співробітники	Людиноорієнтованість (AP_M)
4. Заохочує і мотивує підлеглих.	
5. Дає можливість людям відчувати їх значимість	
6. Сприяє проявам творчого потенціалу підлеглих	Інтелектоорієнтованість (AI_M)
7. Допомогає членам трудових колективів відкривати в собі природні творчі здібності	
8. Надихає людей на вільне вираження творчих ідей і необмежений розвиток здатності до творчості	
9. Дає можливість людям відчувати себе членами згуртованої команди	Готовність до командної роботи та здатність створювати ефективні команди (RT_M)

Інноваційна здатність передбачає, в першу чергу, психоемоційну готовність людини, яка здійснює управлінську діяльність до постійного пошуку нестандартних підходів до виконання завдань або нестандартного застосування відомих засобів та підходів у принципово нових ситуаціях, які не мають аналогів у минулому. Фахівці Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України вважають, що готовність до інновацій – це „інтегративна соціально-психологічна характеристика особистості, яка виражає здатність людини генерувати та впроваджувати в життя нововведення з вираженим „ефектом корисності” як для особистості, так і для організації та суспільства в цілому” [302, с. 71].

Розглядаючи в якості особистості керівника-менеджера та пов'язуючи „ефект корисності” з економічною ефективністю прийняття управлінського рішення, приходимо до висновку про важливість формування та розвитку інноваційної здатності осіб з числа управлінського персоналу підприємства, що дасть можливість суб'єкту господарювання виконувати та формулювати нові (інноваційні) завдання.

Американський дослідник проблем управління й організаційної поведінки Ренсіс Лайкерт сформулювавши концепцію ефективності стилів управління, дійшов висновку, що стиль керівництва може бути орієнтованим або на роботу, або на людину. Причому більш продуктивною є орієнтація на людину [303]. Людиноорієнтований інтелектуальний керівник – це особа, психологічні характеристики якої, дають змогу використовувати „кооперативну” [296, с.301] модель в управлінні. Її суть зводиться до того, що управлінець, вирішуючи завдання будь-якої складності та характеру спрямування враховує думку підлеглих, інформує їх та отримує зворотну інформацію, приймає рішення на основі консультацій та обговорення, сприяє самоконтролю підлеглими їх виконання.

Інтелектоорієнтованість – це здатність особи-керівника використовувати інтелектуальний потенціал організації в процесах її діяльності. Визначену якісну характеристику доцільно розглядати з позиції інтелектоорієнтованого виконання представниками управлінського корпусу підприємств та організацій традиційних функцій планування, організації, мотивації та контролю. В такому випадку, планування трансформується в розробку рішень про результати, їх виконавців, етапи виконання, шляхи досягнення, які враховують передумови, поточний стан та перспективи інтелектуалізації діяльності суб'єкта господарювання. Якщо організаційна функція традиційно передбачає розподіл доручень між співробітниками, то її інтелектоорієнтоване спрямування дасть змогу враховувати їх інтелектуальний потенціал, можливості генерування нових ідей та пропозицій з метою удосконалення процесів та процедур за певним напрямком діяльності структурного підрозділу. Інтелектоорієнтована мотивація, на наш погляд, передбачає створення умов для моральної та матеріальної

зацікавленості працівників у виконанні своїх обов'язків із застосуванням власних або залучених інноваційних засобів та підходів. Функція обліку та контролю, яка полягає у забезпеченні збирання, передавання, зберігання та обробки даних, за умови інтелектоорієнтованості керівника набуває вигляду самоконтролю, взаємного контролю, а також контролю за допомогою матеріальних засобів інтелектуального характеру (наприклад, комп'ютерних програм). Готовність до командної роботи та здатність створювати ефективні команди характеризує психологічні особливості керівника та його спроможність працювати в командах та формувати їх для вирішення завдань діяльності організації. Командна робота, яку проводить або організовує керівник на переконання авторів [304] є інноваційним підходом у діяльності суб'єкта господарювання, який сприяє процесам інтелектоінтеграції та інтелектокористування.

Поверхневий аналіз змісту вищенаведених характеристик якості особи інтелектуального керівника свідчить про їх приналежність до категорії „необхідних”. В сукупності з моральними якостями вони повинні бути притаманні представникам управлінського персоналу організації для подолання зовнішніх обмежень, страху перед невизначеністю та формування передумов досягнення підприємством реального рівня інтелектуалізації діяльності.

Достатньою умовою інтелектуалізації управління в частині характеристик особи-керівника слід вважати його професійну підготовку. Під професійною підготовкою прийнято розуміти систему професійно важливих і значимих знань, вмінь, навичок, необхідних для ефективної професійної діяльності особи [305]. Щодо управлінського персоналу професійна готовність – це здатність особи виконувати завдання (приймати рішення), які вимагають знань, вмінь, навичок, досвіду як загальноуправлінського, так і специфічного характеру. В першому випадку, професійність керівника слід пов'язувати з його здатністю використовувати в процесах управлінської діяльності як класичні (традиційні) підходи, інструменти, механізми реалізації функцій планування, організації, контролю та мотивації, так і інноваційні. До числа останніх, цілком справедливо, можна віднести ті, які

знаходять застосування в сучасних управлінських технологіях та активно впроваджуються в практику функціонування соціально-економічних систем мікро-, мезо- та макрорівня [306]. Специфічність професійної підготовки, в першу чергу, пов'язана з тим, що підприємства, установи, організації, реалізуючи основну мету виробничої, комерційної, громадської та іншої діяльності, використовують найрізноманітніші технічні засоби, технологічні підходи, асортиментні пропозиції товарів, послуг та інше, які вимагають спеціальних знань, вмінь, досвіду та навичок. Можна припустити, що в структурі професійної готовності керівника будь-якого організаційного утворення не існує переважаючого фактору, тобто, загальноуправлінська та спеціальна підготовка однаково важливі для формування управлінця-професіонала. В такому випадку, професійна готовність інтелектуального керівника (PT_M) може бути представлена у вигляді логічної суми (3.3), доданки якої не можуть відокремлено формувати позитивний результат – прийняття обґрунтованих управлінських рішень інтелектуальним керівником-професіоналом:

$$PT_M = MT_M \wedge ST_M, \quad (3.3)$$

де MT_M , ST_M - загальноуправлінська та специфічна професійна підготовка керівника.

З врахуванням 3.3 можна дійти висновку про те, що однією з причин досягнення підприємством уявного рівня інтелектуалізації діяльності може стати неповноцінна професійна готовність керівника, в структурі якої слабо розвинена загальноуправлінська, специфічна чи обидві складові. Тобто, знання, вміння, досвід та навички особи недостатні або не відповідають потребам інтелектуалізації як системи менеджменту підприємства, так і діяльності, загалом. У зв'язку з цим, видається доцільним провести аналіз вищенаведених категорій в контексті визначення їх місця та ролі в професійній підготовці керівника, при цьому, не акцентуючи уваги на психологічних аспектах.

З позиції вітчизняних фахівців в галузі державного управління знання, вміння та навички – це складові професії [307, 308, 309]. Якщо В.Д. Бакуменко вважає, що знання – це перевірений практикою результат пізнання дійсності, основними формами якого є ідеї (поняття), категорії, закони (факти), теорії [309], то І. О.

Дробот визначає знання як те, що службовець отримує на основі власного досвіду та досвіду інших, з літератури, присвяченої проблемам державного управління..., а також із системно організованої освіти [308]. Щодо категорії „вміння”, то найбільш вдалою, на наш погляд, є їх характеристика наведена в [308], як знань, які використані при вирішенні конкретних проблем. Навичка, як третя складова професійності, трактується вченими з точки зору вміння виконувати цілеспрямовані дії, доведене до автоматизму внаслідок усвідомленого багаторазового повторення одних і тих самих рухів або вирішення типових завдань у виробничій чи навчальній діяльності [309]. Зважаючи на обмеженість науково обґрунтованих підходів до визначення поняття „досвід” в контексті складової професійної підготовки особи-управлінця, вважаємо, що узагальнююче його трактування, як сукупності знань, умінь, здобутих в житті та на практиці, представлене в довідковій літературі [25] дає змогу зробити низку важливих висновків з можливістю їх подальшого використання у формулюванні ефективних рекомендацій щодо підвищення рівня інтелектуалізації діяльності організаційних утворень.

По-перше, поняття „досвід” найчастіше вживається в словосполученні „життєвий досвід”, який можна асоціювати із знаннями особи про те, як діяти в тій чи іншій ситуації. Що стосується професійного досвіду (управлінського та специфічного), то можна припустити, що від його масштабів залежить професіоналізм керівника, але тільки в частині нагромаджених ним знань, умінь та навичок про те, як традиційно-стандартизовано виконувати ті чи інші завдання. По-друге, дуже часто тісно поєднаними поняттями стають „досвід” та „інформація”, в розумінні того, що обсяг накопиченої особою інформації – це досвід. Кардинально не заперечуючи такого припущення, вважаємо, що в цьому випадку доцільніше вести мову про пасивний та активний досвід особи-управлінця. Якщо керівник, отримавши з різних джерел інформацію перевіряє, аналізує, критично осмислює, то таку поведінку особи можна вважати передумовою формування активного досвіду. При цьому, можливості перевірки, аналізування, критичного осмислення деякого інформаційного потоку будуть визначатись тим, наскільки управлінець у своїй діяльності здатний

та готовий поєднувати досвід з новими знаннями, як головним джерелом його нагромадження. Пасивний досвід – це непроаналізовані або проаналізовані невірною, неперевірені на адекватність, критично неосмислені дії керівника, які відображають його стандартизовану поведінку.

Таким чином, приведені вище погляди авторитетних вчених та результати власних узагальнень як науково обґрунтованих, так і довідково інформаційних підходів до проблем змістовного наповнення однієї з достатніх умов інтелектуалізації управління, дали можливість сформулювати структуру професійної підготовки особи-керівника у вигляді „кола професійності” (рис. 3.4).

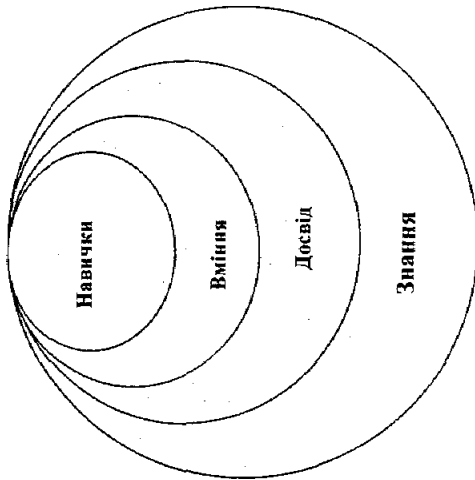


Рис. 3.4 – Коло професійності особи-керівника

Виходячи із запропонованого на рис. 3.4 порядку формування як загальноуправлінської, так і специфічної професійної готовності представників управлінського корпусу підприємств, установ та організацій, видається доцільним формулювання таких висновків-рекомендацій:

1. Ключовою характеристикою професійності керівника слід вважати управлінські та специфічні знання, частина з яких (базовий рівень) є обов'язковою передумовою формування професійного управлінського досвіду.

2. В процесі трудової діяльності особа-управлінець отримує досвід, цінність та інтелектуалізація якого зростають в міру його поєднання з новими знаннями.

3. Не заперечуючи необхідності отримання особою досвіду для традиційно-стандартизованого виконання частини завдань, передбачених процесами діяльності суб'єкта господарювання, слід зауважити, що управлінська праця, в умовах економіки заснованої на знаннях, вимагає від її виконавців володіння нетрадиційними, які базуються на нових ідеях вміннями та навиками.

4. Професійно підготовлений інтелектуальний керівник, який здатний інтелектуалізувати власну діяльність та діяльність організації загалом – це особа, яка в процесі реалізації практичних дій (прийняття управлінських рішень) отримує професійний досвід, поєднує його з раніше здобутими та новими знаннями, в результаті чого формує вміння та навички, які сприяють новому, нестандартному, інноваційному вирішенню як загальноуправлінських, так і специфічних завдань.

5. Підтримуючи думку В.Д. Бакуменка про те, що знання, вміння та навички – це результати навчання [309], а досвід, на наш погляд, – це їх сукупність здобута на практиці, приходимо до розуміння важливості освіти у формуванні інтелектуалізованого керівника та інтелектуалізованої системи управління підприємством.

Не менш важливою ніж професійна підготовка керівника характеристикою інтелектуалізації системи менеджменту підприємства слід вважати рівень технічного супроводу діяльності особи-управлінця, який автор роботи [56] пропонує визначати як комп'ютеризовані управлінські технології (Int_{IKC}). Погоджуючись з достатньо обґрунтованою думкою Е.А.Швидкого, вважаємо за необхідне розширити її зміст, попередньо ідентифікувавши Int_{IKC} в якості такої характеристики інтелектуалізації системи менеджменту як інтелектуально-матеріальне забезпечення управлінської діяльності (IMS_{IM}), яка, на наш погляд, складається з двох частин: забезпеченості техніко-технологічними засобами (PT_{IM}) та готовності до їх використання (WT_{IM}). Зараховуючи до складу техніко-технологічної забезпеченості інтелектуалізованого управління комп'ютерну техніку та програмне забезпечення

(computer equipment and software), як її узагальнену характеристику, вважаємо, що сучасний інтелектуалізований менеджмент повинен використовувати системи, які здійснюють копіювання поведінки людини на штучно створеному об'єкті з метою економії витрат і часу людини, об'єднані терміном „штучний інтелект” (artificial intelligence). До таких систем слід відносити експертну систему (expert systems), системи візуалізації (visualization systems), неймережі (neural networks), системи з навчання (learning), апаратні засоби штучного інтелекту (Artificial intelligence hardware), програмні агенти (software agents) та інше [310].

Важливість такого фактору як готовність до використання техніко-технологічних засобів або штучного інтелекту в управлінні зумовлена, в першу чергу, необхідністю не тільки ними володіти, але й активно застосовувати при прийнятті управлінських рішень. Іншим вагомим аргументом щодо готовності управлінців використовувати у своїй діяльності штучний інтелект, можна вважати думку знаменитого астрофізика Стівена Хокінга, який, у виступі на конференції Zeitgeist 2015 в Лондоні зазначив, що штучний інтелект повинен бути під контролем людини. В іншому випадку, вважає вчений, комп'ютерний розум стане неконтрольований [311]. Враховуючи наведене вище, можливим виглядає припущення про те, що інтелектуально-матеріальне забезпечення управлінської діяльності (IMS_{IM}) описується наступною математичною залежністю:

$$IMS_{IM} = WT_{IM} \wedge PT_{IM} \quad (3.4)$$

При цьому, якщо PT_{IM} - це логічна сума змінних, які характеризують забезпеченість управлінської діяльності комп'ютерною технікою та системами штучного інтелекту, то WT_{IM} - узагальнена характеристика готовності до їх використання, яка визначається такими якостями інтелектуального керівника як готовність до постійних змін в організації (RC_{IM}) та інноваційна здатність (RI_{IM}).

З врахуванням наведених вище узагальнень, припущень та висновків, концептуальну структуру ІСУП, сформовану з метою забезпечення зростання OT_{IM} (НУР) та досягнення реального рівня інтелектуалізації діяльності, доцільно представити у вигляді схеми,

яка нагадує відому в економічній науці структуру продуктивних сил (рис. 3.5).

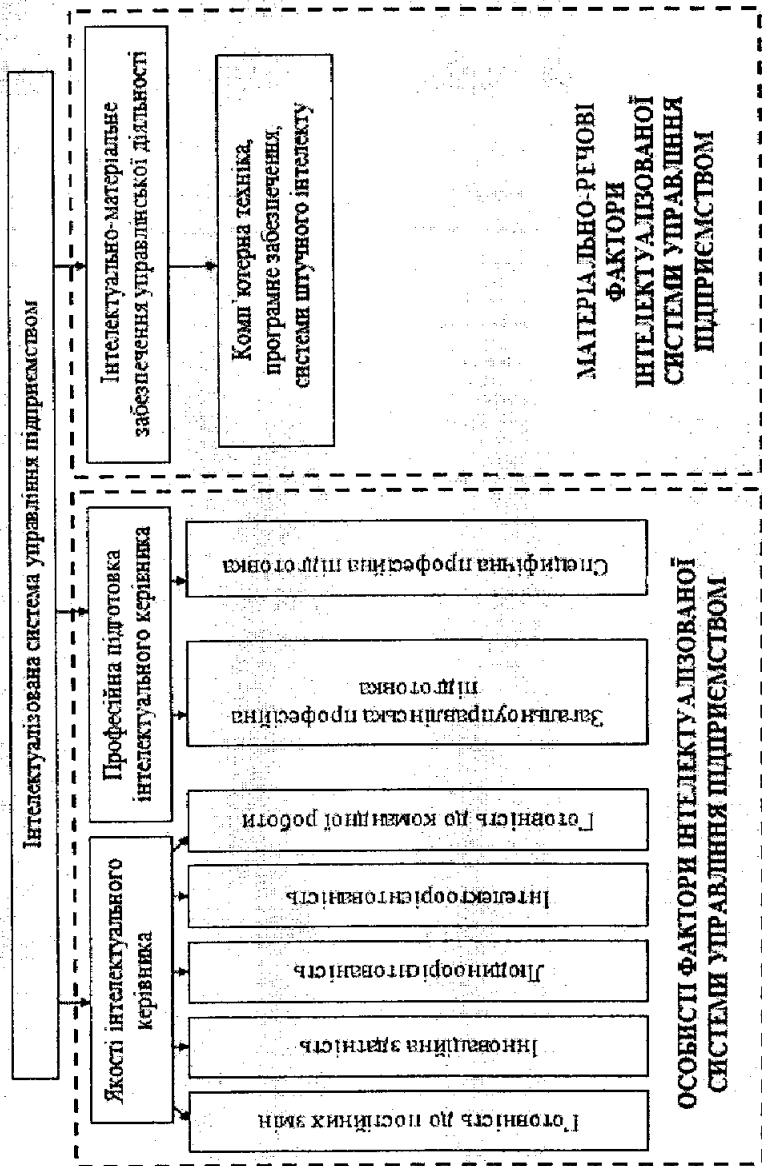


Рис. 3.5 - Концептуальна структура інтелектуалізованої системи управління підприємством [розроблено автором]

Таким чином, схема представлена на рис. 3.5 демонструє концепційні підходи до формування ІСУП і дає змогу зробити такі висновки:

1. ІСУП – це сукупність особистих факторів інтелектуалізації управління, яку утворюють люди з їх орієнтованістю, здатністю та готовністю інтелектуалізувати як власну діяльність, так і діяльність організації загалом, а також об'єктивних (матеріально-речових) факторів, що включають засоби, з допомогою яких зростає частка інтелекту в управлінській праці.

2. Центральне місце в ІСУП належить людині (інтелектуальному керівнику) з її якісними та професійними характеристиками, які формують здатність генерувати нові ідеї та пропозиції з їх подальшим застосуванням у процесі прийняття управлінського рішення.

3. Матеріально-речові фактори ІСУП цілком виправдано можна вважати продовженням людського розуму (матеріально-речовим результатом інтелектуальної активності). Будь-який елемент, що їх формує завжди виступає в ролі „підсилювача” інтелектуальних можливостей особи-управлінця.

Отже, за результатами проведених досліджень, які дали можливість з'ясувати особливості формування та структуру ІСУП встановлено, що існує необхідна та достатня умови інтелектуалізації управлінської діяльності. Перша – це особисті якості інтелектуального керівника, інші – його професійна підготовка, забезпеченість та володіння інтелектуально-матеріальними засобами. У зв'язку з цим виникає необхідність як розширення кола передумов, які сприяють інтелектуалізованій діяльності, так і зосередження уваги на поелементній оцінці їх факторів.

3.3 Формування системи забезпечення підвищення рівня інтелектуального потенціалу персоналу підприємства

Актуалізуючи в п 3.2 проблематику, пов'язану з необхідністю функціонування на підприємстві системи менеджменту на засадах інтелектуалізації, слід зауважити, що інтелектуалізацію управлінської сфери, незважаючи на її пріоритетність, не можна

вважати достатньою умовою інтелектуалізації діяльності суб'єкта господарювання, загалом. Достатність може бути забезпечена наявністю процесів, які сприяють гармонізованому зростанню частки інтелекту в діяльності як управлінського, так і виконавчого персоналу.

Однією з перших, вагомих підстав для формулювання вищенаведеного висновку в частині ідентифікації потреби збільшення інтелектуальної складової в діяльності управлінського корпусу підприємства, на наш погляд, можуть стати результати досліджень західних вчених [312], використані вітчизняними науковцями для актуалізації проблем формування та розвитку персоналу підприємства [313]. Зокрема в [313, с. 33] автор зазначає, що «американські компанії розглядають проблеми задіяння та ефективного управління талановитими людьми як стратегічний пріоритет...», а «менеджери вищої ланки та підлеглі їм лінійні менеджери надають цій проблемі значний обсяг свого часу та уваги». Незважаючи на підвищений інтерес до інтелекту людини та його ролі у процесах діяльності, американські аналітики, провівши опитування 50 виконавчих керівників бізнесових одиниць та професіоналів відділів HR, які співпрацюють з 29 мультинаціональними компаніями різних галузях та регіонах Африки, Азії, Європи та Північної Америки [312] виявили ряд перешкод, які, на їх думку, не дають можливості отримати вигоди для бізнесу від управління талановитими працівниками. Об'єднані у вісім груп, відповіді респондентів демонструють наступні тенденції:

- більше половини опитаних (54%) вважають, що топ-менеджери не витрачають достатньо часу на управління талановитими працівниками;

- 52% експертів, які взяли участь в опитуванні притримуються думки про те, що лінійні менеджери не достатньо віддані розвитку працівників, а 50% - вважають їх такими, які не сприяють диференціації здібностей працівників, виділення талановитих, середніх працівників та тих, що недопрацьовують;

- 47% від загальної кількості респондентів схильні вважати, що топ-менеджери не пов'язують управління талановитими працівниками із стратегією підприємства, а 37% переконані в тому,

що вище керівництво не має спільної думки про ключові ролі працівників у бізнесі.

Сформовані іноземними експертами думки про проблеми формування та використання керівниками різних управлінських ланок інтелектуального потенціалу виконавчого персоналу суб'єкта господарювання, дають підстави зробити висновок про наявність тісного взаємозв'язку між інтелектуалізацією управлінської та виконавчої діяльності. Зокрема, талановиті працівники, інтелектуалізація праці яких дасть змогу підвищити рівень економічної ефективності підприємства, для реалізації наявного у них потенціалу створення інтелектуальних продуктів, генерування нових ідей та пропозицій потребують адекватного управлінського супроводу. Звертаючись до наведеного в п. 3.2 (таблиця 3.2) переліку якостей та відповідних їм характеристик ознак інтелектуального керівника, вважаємо доцільним сформулювати таку рекомендацію, яка, на наше переконання, дозволить досягти покращення в сфері використання потенціалу талановитих працівників підприємства. Суть рекомендації полягає у необхідності побудови суб'єктом господарювання системи менеджменту, яка б передбачала наявність функціонерів з високим рівнем людиноорієнтованості (AP_M), інтелектоорієнтованості (AI_M), а також готовності до командної роботи та здатності створювати ефективні команди (RT_M), не ігноруючи, при цьому, таких якостей як готовність до постійних змін в організації (RC_M) та інноваційна здатність (RI_M). З позиції професійної готовності управлінського корпусу підприємства до роботи в умовах зростання рівня творчості виконавчого персоналу необхідно акцентувати увагу на розвитку загальноуправлінської та специфічної складової в частині їх інноваційного наповнення. Зокрема, загальноуправлінські знання, досвід, вміння, навички керівників різних рівнів управлінської ієрархії повинні передбачати бездоганне володіння сучасними управлінськими технологіями, серед яких технологія інтелектокористування, реінжинірингу, бюджетування, управління якістю та інші. При цьому, професійність не можна розглядати як результат, який може бути отриманий в процесі реалізації одноразового навчального заходу, а як необхідну характеристику інтелектуального керівника, яка вимагає постійного розвитку та

вдосконалення з врахуванням мінливих умов економіки, заснованої на знаннях та досягнень управлінської науки.

Інноваційність специфічної підготовки управлінського корпусу підприємства, на нашу думку, особливо важлива в структурі його професійності, зважаючи на те, що керівники різних ланок (від вищого керівництва до лінійних менеджерів) повинні забезпечити ефективну виробничо-господарську, комерційну чи іншу діяльність, враховуючи, при цьому, можливості використання сучасних інноваційних технологій, технічних засобів та способів їх поєднання, в тому числі тих, які запропоновані персоналом підприємства з числа виконавців.

Другим важливим аргументом на користь необхідності забезпечення синхронності перебігу процесів інтелектуалізації в середовищі управлінського та виконавчого персоналу підприємства можна вважати висловлену Біллом Гейтсом думку про зміни, які очікують ринок праці і до яких не готові ні люди, ні уряди країн. У виступі в економічному реакторі Американського інституту підприємництва (American Enterprise Institute) відомий бізнесмен та меценат зазначає, що в найближчі 20 років багато видів робіт, які реалізує виконавчий персонал будуть замінені програмною автоматизацією, яку Гейтс узагальнив терміном «програмний субститут». Його аргументація полягає в тому, що постійно прогресуючі технології будуть знижувати попит на робочу силу, особливо «...в нижній частині професійного спектра», тобто в сфері виконання, а люди, не усвідомлюючи загрози, «...утримують цей нюанс у своїй ментальній моделі» [314]. В якості заходів, спрямованих на подолання описаного вище явища Білл Гейтс пропонує розглядати можливість скасування податків на доходи і заробітну плату, що, на його думку, стимулюватиме попит на працю. Погоджуючись з пропозицією активного та достатньо авторитетного учасника світових економічних процесів, слід зазначити, що за умови реалізації будь-яким суб'єктом господарювання концепції діяльності на засадах інтелектуалізації виникає можливість часткового вирішення проблем безробіття не тільки без суттєвих соціальних та економічних втрат, а й з позитивним ефектом. Інтелектуалізація персоналу як ключовий процес інтелектуалізації діяльності підприємства, загалом, дасть

змогу працівнику, як виконавцю найпростіших операцій «...в нижній частині професійного спектра» [314] поступово перейти з розряду фізичного в розряд інтелектуального виконавця, здійснюючи, при цьому, керування, а, в деяких випадках, удосконалення та розробку згаданих вище «програмних субститутів». Не підлягає ніяким сумнівам, що управлінський персонал, який представляє керуючу систему суб'єкта господарювання не може залишатись осторонь процесів інтелектуалізації на виконавчому рівні, використовуючи старі засоби та технології для організації праці інтелектуалізованих виконавців. Таким чином, в результаті удосконалення підходів до вирішення майбутніх проблем світового та вітчизняного ринку праці шляхом інтелектуалізації діяльності персоналу організацій, можна зробити такі висновки: вигода працівника від інтелектуалізації – це стабільне місце роботи з високим рівнем доходу, скорочення невинуватених фізичних та емоційних навантажень, вигода для підприємства – зростання ефективності в результаті скорочення непродуктивних витрат та зростання продуктивності праці управлінців та виконавців, вигода для держави – зростання обсягу податкових надходжень, зменшення соціальних видатків з державного бюджету.

Твердженням, яке не вимагає особливої аргументації та наукового обґрунтування можна вважати думку про те, що інтелектуалізацію як невід'ємний процес сучасного розвитку економіки та соціуму слід пов'язувати з різноманітними змінами в діяльності будь-якого організаційного утворення. Запровадження на підприємстві змін організаційного, управлінського, технічного, фінансового та іншого характеру вимагає, насамперед, генерування персоналом суб'єкта господарювання самої ідеї зміни, яка повинна демонструвати новий підхід до вирішення традиційних завдань і бути спрямованою на удосконалення розвитку у певній сфері активності відповідно до переліку, запропонованого у п. 2.3. Наступний етап змін – це реалізація персоналом генерованих ідей, пропозицій, ноу-хау, тобто створених інтелектуальних продуктів. Такими чином, поняття «інтелектуалізація діяльності» та «зміни» є взаємопов'язаними і такими, які не можна розглядати відокремлено одне від одного. Більше того, на наше переконання,

інтелектуалізація – це одночасно передумова і результат змін в організації. Якщо результатом виступає діяльність підприємства, в якій домінує інтелектуальна складова, то передумовою – зростання частки інтелекту в діяльності персоналу. Це дає підстави вести мову про наступний не менш важливий аргумент на користь необхідності інтелектуалізації діяльності персоналу з метою проведення змін в організації. Ініціює та реалізує зміни як виконавчий, так і управлінський персонал підприємства, в той же час управляти змінами – це завдання керівників. Виходячи з наведеного, можна припустити те, що чим вищий рівень інтелектуалізації діяльності персоналу, тим більше потрібних та ефективних змін відбувається в організації.

З приводу управління змінами, автор роботи [315] звертає увагу на те, що цей процес «...стикається з феноменом опору, що являє собою звичайну людську реакцію персоналу на реалізацію будь-яких перетворень в організації, що проявляється намаганнями людей не допустити, припинити чи загальмувати...» [315, с. 57] втілення змін. Аналіз представлених в [316] причин виникнення опору змінам свідчить про переважаючу дію суб'єктивних чинників над об'єктивними. Якщо до числа останніх відносити нестачу ресурсів для реалізації змін, то, попри, здавалось би, явний об'єктивізм даного фактору, цілком справедливо можна констатувати його залежність від вміння персоналу залучити та ефективно використати ресурси для змін.

Звертаючись до вищенаведеної думки про синонімізм понять «зміни в організації» та «інтелектуалізація діяльності організації», можна припустити факт існування явища опору інтелектуалізації з аналогічними до змін причинами виникнення та можливими наслідками. Якщо опір змінам проявляється в намаганні персоналу «...не допустити, припинити чи загальмувати...» зміни, то опір інтелектуалізації – це несприйняття, ігнорування, гальмування процесів реалізації нових ідей, пропозицій, інноваційних технологій та технічних рішень. Пропонуючи шляхи подолання опору в системі управління змінами, вітчизняні науковці звертають увагу на необхідності створення сприятливих умов, серед яких: діяльність організації на засадах стратегічного управління, усвідомлення з боку керівників і персоналу невідворотності змін та

їх значущість у забезпеченні життєздатності організації, професіоналізм керівників і провідників змін, утворення ефективної команди змін [315, с.58]. Не заперечуючи дієвості запропонованих та багатьох інших підходів до зменшення або ліквідації перешкод на шляху до змін в організації, вважаємо, що суть їх реалізації полягає у забезпеченні інтелектуалізації діяльності персоналу, як управлінського, так і виконавчого. Підтвердженням висловленої думці можуть стати результати вищенаведених досліджень, які стосуються розробки концептуальної структури інтелектуалізованої системи менеджменту підприємств. Зокрема, в основі розвитку організації на засадах стратегічного управління, усвідомлення необхідності змін та командної роботи, на наш погляд, знаходиться професійна здатність керівника використовувати інноваційні управлінські технології (елемент загальноуправлінської професійної підготовки (MT_m)), такі особисті якості інтелектуальних працівників як готовність до змін, здатність до інновацій та командної роботи, а також їх володіння сучасними технічними засобами, які супроводжують управлінську та виконавчу працю.

Однією з вагомих першопричин виникнення опору змінам або інтелектуалізації діяльності та одночасно їх наслідком слід вважати конфлікт, який виникає між учасниками виробничо-господарських процесів на підприємстві і за своєю суттю являється конфліктом інтересів. Для ідентифікації його учасників необхідно розглядати організацію як складну систему з керуючою та керованою підсистемами. Конфлікт може виникнути в середовищі управлінців, в середовищі виконавців або між суб'єктами обох підсистем. Якщо звернутись до запропонованої в [58, с.131] геометричної моделі, де представлено основні позиції менеджера в ієрархічній піраміді системи менеджменту підприємства, то виникає можливість інтерпретації таких схем міжособистісних конфліктів, в основі яких різне бачення, розуміння та сприйняття процесів інтелектуалізації діяльності: керівник – вищі менеджери, менеджери середньої ланки, лінійні менеджери; вищі менеджери – менеджери середньої ланки, лінійні менеджери; менеджери середньої ланки – лінійні менеджери; лінійні менеджери – працівники-виконавці; конфлікт між працівниками-виконавцями.

Для подолання конфліктності на шляху впровадження змін на підприємстві та реалізації концепції інтелектуалізованої діяльності, безперечно, дієвими можуть стати поширені у теорії і практиці управління змінами методи, серед яких: інформування і спілкування, стимулювання участі у змінах, залучення працівників до змін, проведення переговорів, маніпулювання думкою чи поведінкою, явний і неявний примус до змін [317, 318]. Проте, враховуючи, що зміни в організації або інтелектуалізація її діяльності – це безперервний процес, без якого неможливе ефективне господарювання в сучасних умовах, виникає сумнів щодо доцільності періодично, в момент проведення змін, стимулювати, переконувати, примушувати персонал, домовлятися з ним про зміни. На наш погляд, значно раціональнішим, як з економічної, так і психологічної точки зору може стати реалізація на підприємстві процесів, пов'язаних з інтелектуалізацією діяльності персоналу, яка здатна забезпечити вирішення одразу кількох важливих завдань сучасного господарського розвитку: по-перше, збільшити кількість змін, завдяки перетворенню управлінців та виконавців в інтелектуальних працівників, здатних генерувати нові ідеї та пропозиції; по-друге, подолати опір змінам, оскільки персонал, в діяльності якого переважає інтелектуальна складова потребує мінімальних зусиль щодо усвідомлення необхідності змін в організації; по-третє, досягти безконфліктності в процесах реалізації змін завдяки інтелектуалізації як персоналу, який представляє всі позиції в ієрархічній піраміді системи менеджменту, так і осіб-виконавців.

Таким чином, для активізації та підвищення ефективності впливу управлінців на талановитих працівників з числа виконавчого персоналу, зменшення негативного впливу інноваційних технологій («програмних субститутів») на ринок праці, мінімізації або повної ліквідації опору змінам, в основі яких – нові ідеї, пропозиції, забезпечення безконфліктності у процесах генерування та реалізації змін, а також досягнення багатьох інших позитивних для організаційного утворення результатів, на наш погляд, необхідно формувати систему, яка забезпечить інтелектуальний розвиток персоналу та інтелектуалізацію його діяльності. Наслідком функціонування такої системи має стати

інтелектуалізація підприємства, як складної системи, адаптація до умов зовнішнього та внутрішнього середовища, які часто змінюються.

За визначенням російських науковців, інтелектуалізувати систему означає забезпечити її елементами інтелекту, тобто спеціальним інформаційно-програмним оточенням, головним завданням якого науковці вважають можливість розширення діапазону пошуку рішень деяких нестандартних задач [319]. Вважаємо за можливе погодитись з висловленою думкою, зауваживши, при цьому, що в умовах сучасної економіки, заснованої на знаннях до пріоритетних передумов інтелектуалізації складних систем потрібно відносити не уречевлений елемент інтелекту, а людину як його носія. Виходячи з даного висновку, а також звертаючи увагу на те, що головним поняттям теорії інтелектуальних систем являється поняття «радикала», пропонуємо в якості останнього розглядати окремого працівника, якому, аналогічно будь-якій функціональній системі притаманно два стани: активний та пасивний. В першу випадку, мова йде про осіб з числа управлінського та виконавчого персоналу, які, генеруючи нові ідеї та пропозиції, удосконалюють процеси діяльності складної системи. Другий стан – це інтелектуально пасивні працівники, які надають перевагу, описаним в п. 2.4 традиційно-стандартизованим підходам до реалізації процесів. Автори роботи [319, с. 227], розглядаючи процес управління активацією середовища радикалів, звертають увагу на необхідність виконання цієї функції активуючою підсистемою, яка, в свою чергу, використовує для цього середовище специфічних активаторів. У випадку з пріоритетністю людини над програмними продуктами терміни набувають такого змісту: середовище радикалів – це інтелектуально активний та пасивний персонал підприємства; управління активацією середовища радикалів – виконання функцій організування, планування, мотивації та контролю, спрямованих на реалізацію процесу зростання інтелектуально активного персоналу; активуюча підсистема – система, яка забезпечує інтелектуалізацію персоналу; специфічні активатори – методи, способи та підходи, як і використовуються в рамках процесу управління активацією. Таким чином, для забезпечення

інтелектуалізації діяльності персоналу, головним завданням активуючої підсистеми слід вважати активацію середовища радикалів шляхом використання специфічних активаторів у межах реалізації управлінських функцій.

З метою успішного функціонування системи, головним завданням якої є підвищення рівня інтелектуального розвитку персоналу підприємства, на наш погляд, доцільно звернутись до наукового доробку основоположника адміністративної школи управління Анрі Файоля. Результати своїх багаторічних спостережень, а також погляди на проблеми управління організацією він виклав у праці «Загальне і промислове управління». Незважаючи на те, що період часу від Анрі Файоля до сучасності становить майже 100 років, пропозиції відомого теоретика та практика менеджменту є актуальними на сьогоднішній день і, за умови відповідної реінтерпретації, можуть бути застосовані до вирішення найрізноманітніших управлінських проблем, в тому числі тих, що стосуються методів та способів інтелектуалізації персоналу підприємства.

Відповідно до вчень Файоля, всі операції, які зустрічаються на підприємствах доцільно поділити на шість груп або істотних функцій, або «установок» [319], серед яких: технічні, комерційні, фінансові, страхові, облікові та адміністративні операції. При цьому, на переконання дослідника, кожній функції відповідає сукупність знань, навиків і якостей, якими повинен володіти персонал, реалізуючи виконавські функції чи займаючи позицію в управлінській ієрархії.

Переслідуючи мету – сформувані основні підходи до побудови та функціонування на підприємстві системи забезпечення інтелектуалізації персоналу, виникає можливість використати «установки» Файоля та результати досліджень їх практичного застосування для вироблення рекомендацій щодо пріоритетності напрямків інтелектуалізації різних категорій персоналу в сучасних умовах. Якщо у Анрі Файоля ієрархія персоналу великого підприємства – це робітники, майстри, начальники відділів, начальники служб, директора, то, в даному випадку, враховуючи 100-річний шлях управлінської думки, доцільно вести мову про наступний склад персоналу типового промислового підприємства:

виконавці, в тому числі робітники, лінійні менеджери, менеджери середньої ланки, вищі менеджери та керівник. Слід зазначити, що кожна із позицій може містити різну кількість посад, які займає управлінський персонал, відповідно до сформованої на підприємстві організаційної структури. Таким чином, інтеграція поглядів Анрі Файоля із сучасним баченням основних елементів структури персоналу, дає змогу інтерпретувати отримані вченим узагальнення в такому вигляді (таблиця 3.3).

Таблиця 3.3 – Реінтерпретований розподіл «установок» А.Файоля за категоріями персоналу (сформовано автором за джерелами [320, 321])

Категорія персоналу	«Установки» (функції), %						Повна кваліфікація, %
	Адміністративні	Технічні	Комерційні	Фінансові	Страхові	Облікові	
Керівник	40	15	15	10	10	10	100
Вищі менеджери	35	30	10	5	10	10	100
Менеджери середньої ланки	30	35	5	5	10	15	100
Лінійні менеджери	15	60	5	-	10	10	100
Виконаці	5	85	-	-	5	5	100

Зважаючи на те, що розподіл «установок» Файоля мав місце в умова індустріальної економіки, слід зазначити, що значення технічної складової для персоналу сучасного підприємства доцільно було б розподілити між комерційною, фінансовою, страховою, обліковою та технічною функціями, беручи до уваги напрям, за яким здійснює діяльність управлінець або виконавець. Наприклад, для фінансового директора, головного бухгалтера, керівника відділу бухгалтерії, провідного фахівця доцільно пріоритетно розвивати фінансові та облікові «установки».

Таким чином, якщо метою Анрі Файоля на початку ХХ століття було продемонструвати важливість адміністративної функції, то в умовах економіки, заснованої на знаннях, яка вимагає діяльності інтелектуалізованого персоналу, реінтерпретований підхід вченого можна використовувати для створення та ефективного функціонування на підприємстві системи інтелектуалізації персоналу. Єдиною відмінністю в його застосуванні для підприємств різних галузей, розмірів, організаційних форм та інших особливостей може стати необхідність попередньої діагностики персоналу на предмет його структури та участі у забезпеченні реалізації певного процесу.

Враховуючи сучасну популярність як в теоретичних дослідженнях, так і в практиці функціонування суб'єктів господарювання процесно-орієнтованих підходів до управління, вважаємо, що сформована на підприємстві система забезпечення інтелектуалізації персоналу, окрім досягнення головної цілі – зростання частки інтелекту в його діяльності, повинна бути тісно пов'язана з кінцевим результатом функціонування організаційного утворення. В свою чергу, на переконання авторів [321, с.147], кожен процес, який відбувається в організаційній системі призводить до отримання певного результату, а досягнення головної цілі підприємства повинна забезпечити вся структура процесів. Таким чином, інтелектуалізація персоналу дасть змогу забезпечити інтелектуалізацію *i*-ого процесу з ймовірним позитивним результатом, який буде гарантувати необхідність інтелектуалізації на наступній стадії. Досягнення головної цілі підприємства стане можливим у результаті реалізації інтелектуалізованим персоналом *N*-ої кількості процесів.

Виходячи з вищенаведених узагальнень, видається можливим удосконалити вперше продемонстровану в [321] та розвинуту в [56] схему ієрархії управлінських, забезпечувальних і виконавчих процесів, з адаптацією останньої до потреб формування системи забезпечення інтелектуалізації управлінського та виконавчого персоналу (СЗІП). Спосіб представлення на рисунку 3.6 персоналу як учасника процесів у якості суб'єкта та об'єкта СЗІП дає підстави сформулювати такі висновки:

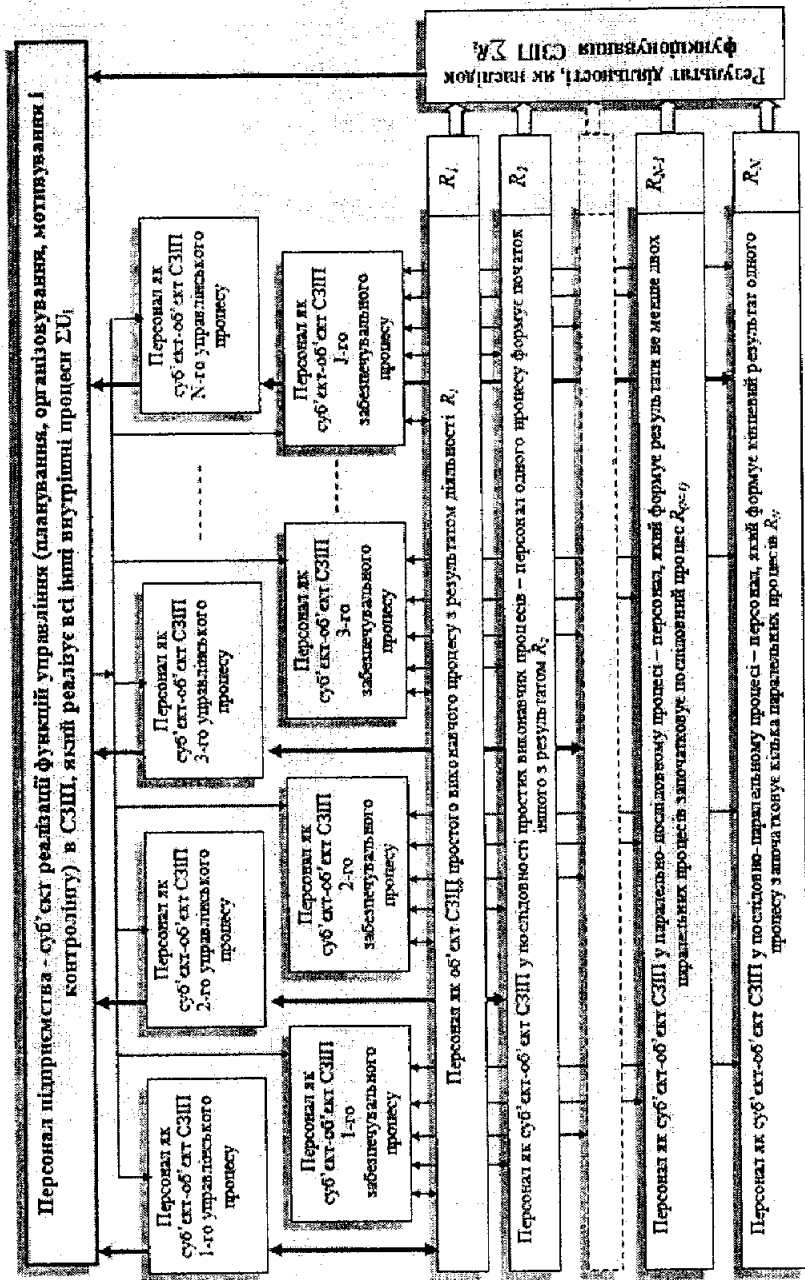


Рис. 3.6 - Ієрархія інтелектуалізації персоналу як суб'єкт-об'єкта управлінських, забезпечувальних і виконавчих банків-процесів (розроблено автором на основі [321, 56])

- персонал підприємства, який реалізує управлінський процес вищого рівня – це суб'єкти інтелектуалізації щодо персоналу як учасника всіх інших управлінських, забезпечувальних та виконавчих процесів, якими можна вважати керівника та вищих менеджерів організації;

- персонал суб'єкт-об'єкт як учасник управлінських та забезпечувальних процесів – це менеджери середньої ланки, лінійні менеджери та виконавці забезпечувальних процесів, на яких, з одного боку, поширюється комплекс управлінських впливів щодо інтелектуалізації, а з іншого, вони виступають джерелом поширення таких впливів відносно персоналу як об'єкту інтелектуалізації в рамках виконавчих процесів;

- персонал у виконавчому процесі можна характеризувати як об'єкт інтелектуалізації у випадку, коли результати його діяльності формуються під впливом попереднього виконавця чи учасника процесів вищих рівнів або як суб'єкт інтелектуалізації, який впливає на результати реалізації простих, послідовних, паралельно-послідовних та послідовно-паралельних процесів;

- результат діяльності підприємства, який формується комплексом взаємопов'язаних управлінських, забезпечувальних та виконавчих процесів – це наслідок взаємодії персоналу-суб'єкта та об'єкта інтелектуалізації в СЗП.

Важливим чинником ефективної реалізації управлінських, забезпечувальних і виконавчих бізнес-процесів, одним із основних процесів в СЗП підприємства, слід вважати підбір персоналу. Не акцентуючи уваги на таких важливих аспектах як вибір джерела набору персоналу, діагностика його професійних здібностей та психологічних особливостей, на наш погляд, в межах формування СЗП необхідно сконцентруватись на методології, яка повинна забезпечити отримання суб'єктом релевантної інформації про рівень інтелектуального розвитку об'єкта, здатність сприймати та генерувати нові ідеї, пропозиції, готовність до інтелектуального розвитку та подолання об'єктивно-суб'єктивних перешкод на шляху інтелектуалізації. Методологічною базою підбору персоналу підприємства з метою його подальшої активної участі в процесах інтелектуалізації повинні стати як традиційні, так і креативні підходи до оцінки та відбору претендентів на відповідні посади.

Підтримуючи позицію автора про наявність переваг та недоліків у використанні методів анкетування, співбесіди, інтерв'ю, тестування на профпридатність, імітаційних методів, особистісного тестування [322], слід зауважити, що суб'єктом інтелектуалізації в кожному конкретному випадку у відповідності до профілю діяльності підприємства та працівника повинна бути сформована узагальнена методика. Її суть полягає в тому, що результатом входної оцінки претендента стануть не тільки формальні ознаки його відповідності вимогам майбутньої посади, а перш за все визначення стану та здатності до творчого розвитку. Для реалізації завдань інтелектуалізації персоналу на етапі підбору доцільно, поряд з діагностикою традиційно-необхідних параметрів, визначати особистісно-якісні та професійні характеристики майбутніх працівників, в тому числі такими нетрадиційними заходами як конкурси із вирішення бізнес-кейсів, «корпоративні університети», тренувальні табори. З цією метою, видається можливим, використання запропонованого в 3.2 переліку особистих якостей та професійних знань, вмінь, навичок, досвіду інтелектуального керівника з адаптацією останніх до характеристик осіб – інтелектуальних виконавців. При цьому підбір анкетних запитань, тестового та імітаційного інструментарію необхідно здійснювати з врахуванням функцій, які буде виконувати працівник в межах посадових обов'язків.

Беручи до уваги визначення інтелектуалізації персоналу, як процесу планування, формування, розвитку, перетворення і використання його інтелектуального потенціалу [323, с. 39], пропонуємо стадію підбору персоналу вважати важливим етапом планування, на якому суб'єкти інтелектуалізації з числа управлінського корпусу підприємства отримують інформацію про стан інтелектуального розвитку об'єкта інтелектуалізації. В такому випадку, формувати та розвивати інтелектуальний персонал означає здійснювати його підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації, в тому числі, з врахуванням отриманих даних на етапі підбору.

Крім того, одним із важливих компонентів інтелектуальної складової людського розвитку слід вважати освіту, яка розширює можливості людини у сфері набуття знань і професійних навичок.

Виходячи з цього, доцільно зауважити, що для ефективного функціонування СЗП підприємству необхідно приділяти значну увагу освітнім процесам, формуючи освітнє середовище власними силами та засобами, а також, користуючись послугами ринку освітніх послуг. За повідомленнями інтернет-порталу [324] сучасний стан вітчизняної вищої освіти характеризується багатьма проблемами, які вимагають вирішення, як в контексті інтеграції України в європейський освітній простір, так і з метою забезпечення суб'єктів національної економіки інтелектуальними працівниками. Серед головних проблем галузі вищої освіти науковці та експерти-аналітики називають невідповідність потреб ринку праці кількості підготовлених за деякими напрямками фахівців, диспропорції у державному замовленні та його неадаптованість до галузевої структури вітчизняного господарства. Усвідомлюючи важливість наведених вище та багатьох інших проблем освітньої галузі, слід зауважити, що серед їх наслідків привертають увагу ті, які стосуються впливу освіти на забезпеченість суб'єктів національного господарства інтелектуальними працівниками. З цього приводу, доцільно навести результати опитування проведеного Інститутом соціології НАНУ на предмет того, чи відповідає нинішній характер роботи респондента його професійно-освітньому рівню. Майже четверта частина опитаних, які зайняті в сфері інформаційних технологій, фармацевтики, продаж підтвердили невідповідність, тим самим засвідчуючи диспропорційність освітнього ринку та ринку праці [324]. Цей факт, а також численні повідомлення про те, що практична робота на підприємстві вимагає додаткових знань підтверджують думку про необхідність, з одного боку, проведення реформ на державному рівні в сфері освіти, зокрема, вищої, а з іншого – демонструють гостру потребу реформатування методів співпраці господарюючих суб'єктів з освітніми закладами в напрямку задоволення їх потреб в інтелектуальних працівниках.

З цього приводу, заслуговують на увагу рекомендації автора [313], які спрямовані на вирішення актуальних проблем формування та розвитку персоналу підприємства і полягають в наступному:

- підтримка спеціалізованої підготовки майбутніх фахівців, починаючи з шкільного віку;
- формування професіоналізму шляхом забезпечення послідовності – спеціалізована школа чи гурток, профтехучилище, коледж, технікум, а потім – виші;
- стимулювання заочно-дистанційного навчання персоналу, екстернату, участі у різноманітних високоефективних курсах підвищення кваліфікації, післядипломна освіта;
- налагодження тісної співпраці між підприємствами і організаціями та навчальними закладами, поєднання теоретичної та практичної підготовки майбутніх фахівців.

Погоджуючись з висловленими вище та багатьма іншими пропозиціями науковців та практиків щодо активізації шляхів впливу освіти на розвиток персоналу суб'єктів господарювання, слід зауважити, що у більшості випадків їх суть зводиться до формальних аспектів розвитку (перекваліфікація, друга вища освіта, підвищення кваліфікації та інші), не забезпечуючи, при цьому, первинність освіти в системі продукування інновацій: «освіта - наукові дослідження - інноваційний продукт - масове виробництво», про важливість якої зазначає автор в [325]. Наведену послідовність, в контексті необхідності забезпечити інтелектуалізовану діяльність підприємства доцільно представити у вигляді: «освіта - інтелектуалізований персонал – інтелектуалізація діяльності персоналу – інноваційний продукт, інноваційне рішення (ідея, пропозиція, ноу-хау) – результат діяльності». В такому випадку, на наше переконання, підприємства, установи та організації формуючи СЗІП повинні орієнтуватись на пріоритетність змісту освіти, на її можливості сприяти інтелектуальному розвитку персоналу.

В контексті визначення первинності освіти у формування високих результатів діяльності суб'єктів господарювання привертає увагу оприлюднений в друкованому вигляді та розміщений на офіційному сайті видання рейтинг українських ВНЗ, які випускають найбільшу кількість топ-менеджерів [326]. Крім рейтингової інформації, отриманої міжнародною дослідницькою компанією NauGroup за результатами опитування представників 226 фірм матеріал містить думки науковців, експертів-практиків,

які, опираючись на власний практичний досвід, висловлюються щодо основних тенденцій та перспектив розвитку освіти. Так, директор з продажу компанії GoIT, яка займається навчанням програмістів та тестувальників Олександр Кузьменко вважає, що навчити програмістів та тестувальників можна шляхом залучення до передачі знань досвідчених менеджерів і програмістів, тобто, не користуючись послугами освітніх закладів. Акцентуючи увагу на важливості та обов'язковості отримання працівником вищої освіти, виконавчий директор інвесткомпанії «Concorde Capital» Андрій Герус вважає, що сучасний бізнес потребує людей, які не тільки добре знають свою справу, але, в першу чергу тих, хто має якості успішного керівника. Підтверджуючи слова попереднього експерта та поширюючи висловлену думку на виконавчий персонал організації, декан Львівської бізнес-школи при УКУ Софія Опецька звертає увагу на те, що в умовах відсутності грошей потрібні люди, які здатні знайти нестандартне рішення в будь-якій ситуації. Представник державного органу виконавчої влади Олексій Павленко вважає, що хороші знання за фахом, які отримує випускник будь-якого ВНЗ не гарантують його готовності генерувати комплексні нестандартні рішення. Аналізуючи сучасні тенденції ринку праці, перший проректор КПІ відзначає потребу роботодавців у більш ерудованому та готовому до роботи випускнику, якого не треба перенавчати.

Узагальнюючи наведені статистичні дані та погляди науковців, представників бізнесу та влади на проблеми вітчизняної вищої освіти, автор публікації робить висновок про необхідність ВНЗ удосконалювати свою діяльність, а студентам – шукати необхідні їм знання самостійно [326]. Погоджуючись з висловленою позицією, вважаємо за необхідне конкретизувати основні напрямки необхідних змін як у сфері освіти, зокрема, освіти для дорослих, так і в діяльності підприємств, спрямованих на формування та розвиток інтелектуального працівника.

Людина, як суб'єкт економічної активності, потрапляючи на ринок праці, повинна володіти певним обсягом знань, вмінь та навичок, який дає їй можливість брати участь у найрізноманітніших господарських процесах. Як правило, необхідний рівень інтелектуально-професійного розвитку персонал

більшості підприємств, установ та організації досягає шляхом отримання офіційної (формальної) освіти, яка предсталена професійними училищами, коледжами, технікумами, інститутами, університетами, акадміями. Загалом, формальну освіту можна характеризувати як таку, що спрямована на здобуття або зміну освітнього рівня та кваліфікації за участю державних та визнаних приватних організацій і передбачає використання стандартизованих освітньо-професійних програм, визначених термінів та графіків навчання, заходів державної атестації та отримання відповідних документів про освіту встановленого зразка. Незважаючи на сучасні можливості майбутнього фахівця отримати достатні за обсягом та змістовним наповненням знання, вміння та навички для виконання професійних завдань, необхідно погодитись з думкою авторів [327, с.236] про те, що «...в епоху економіки знань...отримані раніше знання швидко старіють...», «...працедавці вимагають поглиблення існуючих або отримання нових знань...», як наслідок люди «...звертаються до послуг системи офіційної (формальної) освіти...», яка дає можливість підвищити кваліфікацію, поглибити знання, отримати нові професії, тобто забезпечити пропозицію освітніх послуг з метою гарантування неперервності освіти для дорослих.

Поряд з усвідомленням необхідності та важливості формальної освіти в контексті неперервності, привертає увагу позиція академіка В.Кременя, який зазначає, що у разі звичайної, традиційної освіти навчити людину на все життя неможливо [328], а відомий діяч ЮНЕСКО Р. Дає характеризує неперервну освіту як процес особистого, соціального та професійного розвитку індивіда протягом його життя, асоціюючи її з ідеєю, яка охоплює формальне, неформальне та позаформальне навчання [329].

Як правило, вітчизняні підприємства, установи, організації, головним чином, державної або змішаної форми власності, забезпечують формування та розвиток персоналу, орієнтуючись на ринок формальних освітніх послуг. В той же час, важко не погодитись з думкою про те, що університети, коледжі та інші навчальні заклади, як суб'єкти цього ринку в сучасних умовах економіки, заснованої на знаннях, втрачають монополію у поширенні інформації [330], і, на наш погляд, не здатні

стандартизованими підходами до форми та змісту навчання задовольнити об'єктивно зростаючі вимоги суб'єктів господарювання до рівня інтелектуального розвитку персоналу. Виходячи з вище зазначеного, актуальною проблемою на сьогоднішній день для переважаючої більшості вітчизняних підприємств, установ та організацій, персонал яких виступає в ролі споживача освітніх послуг, слід вважати не використання або недовикористання господарюючими суб'єктами неформальних засобів навчання управлінського та виконавчого персоналу. З іншого боку, установи традиційної освіти для забезпечення тривалого конкурентноздатного становища на ринку, задоволення попиту з боку споживачів повинні, крім формальної освіти, розвивати такі її нетрадиційні форми, як неформальне і спонтанне навчання.

Зважаючи на достатньо широкий перелік визначень «неформальної освіти» представлений як у наукових виданнях, так і в нормативних документах [327-331], вважаємо, що споживач та продавець її послуг з метою отримання взаємних вигод повинні враховувати такі особливості неформальної освіти:

- доповнює або виступає альтернативою формальній освіті;
- може бути організована поза формальною освітою, в межах підприємств або у спеціальних приміщеннях провайдерів такої освіти;
- забезпечує засвоєння тих вмінь і навичок, які необхідні для виконання працівником конкретних завдань;
- має освітні цілі, визначені часові обмеження та інфраструктурну підтримку;
- споживач, як правило, усвідомлено, без примусу здобуває нові знання, навички і вміння;
- сертифікація отриманих знань не є обов'язковою, але може проводитись.

Вище наведеним переліком цілком обгрунтовано можна характеризувати інший, не менш важливий, вид освіти – позаформальної [329], або спонтанної [327], або інформальної [332]. Її відмінна характеристика полягає в тому, що людина отримує необхідні знання в неорганізованому за певними правилами середовищі, шляхом цілеспрямованого спілкування, читання,

перегляду телепередач, відвідування установ культури, подорожей тощо.

Зважаючи на те, що неформальна та спонтанна освіти, як правило, не передбачають отримання споживачем послуги відповідного документального підтвердження про отриманні знання, вміння, навички, то, цілком доречно припустити, що такі види освіти потребують попереднього усвідомлення працівником потреби у додаткових компетенціях і самостійного вибору джерела надходження інформації. З іншого боку, сформована на підприємстві СЗП в частині інтелектуального розвитку всіх категорій управлінського та виконавчого персоналу може передбачати планування, альтернативних формальній, видів освіти, зважаючи, в тому числі, на необхідність фінансового забезпечення навчальних заходів. В такому випадку, слід вести мову про залучення до процесу неформальної та спонтанної освіти персоналу відповідного підрозділу підприємства, який передбачений діючою організаційною структурою. Поряд з виконанням підрозділом традиційних функцій, пов'язаних з управлінням персоналом, до його обов'язків в частині організації неформального навчання слід віднести:

- визначення необхідності отримання персоналом підприємства додаткових знань, вмінь та навичок шляхом анкетування та тестування, враховуючи об'єктивні характеристики професійності працівника, орієнтуючись на внутрішньоорганізаційні та ринкові зміни, пов'язані з впровадженням нових технологій, видів продукції або умов роботи на ринку;

- моніторинг ринку неформальних освітніх послуг, за результатами якого відбувається вибір провайдера освіти (громадські організації, приватні структури, фізичні особи і т. п.), узгоджуються форми співпраці (лекторії, семінари, тренінги, дистанційне навчання, вебінари, і т. д.), вартість послуг, обумовлюються цілі навчання, структуровані програми і кінцевий результат;

- планування фінансового забезпечення процесів неформального навчання;

- оцінка ефективності отриманих знань, як шляхом співставлення результатів роботи працівника до і після неформального навчання, так і на основі визначення ступеня генерування та використання ним нових ідей, пропозицій у господарській практиці;

- організування процедур поширення працівником отриманих знань, наслідком чого стане їх масштабування і можливість застосування більшою кількістю управлінців та виконавців.

Погоджуючись з думкою про те, що спонтанна освіта «...здобувається як результат повсякденної роботи та спілкування, не є структурована щодо певних цілей, не має часових обмежень або форм проведення...» [327, с. 237], вважаємо, що процес її отримання різними категоріями персоналу підприємства може мати не тільки спонтанний характер, а також бути частково керованим. Його керованість пов'язана з можливостями персоналу, який виступає в ролі суб'єкта СЗП поширювати серед персоналу необхідну навчальну інформацію, спонукаючи його до цілеспрямованого спілкування, залучаючи до читання літератури, перегляду відеоматеріалів, формулюючи завдання працівнику, який відвідує установи культури, подорожує, перебуває у відрядженні.

В контексті вибору найбільш ефективних підходів та методів розвитку персоналу з метою інтелектуалізації, привертають увагу розглянуті в [333, с.82] три концепції підготовки і підвищення кваліфікації менеджерів (ППКМ): фрагментарний підхід, який передбачає базову підготовку в центрах тренінгу, формалізований підхід – базові знання доповнюються вміннями та навиками, отриманими неформальним та спонтанним шляхом, цільовий підхід – індивідуалізація навчального процесу, з врахуванням характеру роботи, яку виконує менеджер. Усвідомлюючи необхідність володіння менеджерами, а також будь-яким іншими категоріями працівників базовими знаннями, які відносяться до управлінських, забезпечувальних та виконавчих процесів, вважаємо, що найбільш прийнятним є формалізований підхід. Проте, його використання в практиці діяльності сучасних підприємств, установ та організацій вимагає деякої трансформації. За даними дослідження [334, с. 23] освітні послуги, які відносяться до вище зазначеного

формалізованого підходу в більшості випадків ($\approx 80\%$) надаються недержавними некомерційними організаціями. При цьому, традиційні заклади освіти, які здійснюють підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників, володіючи значним потенціалом у наданні як базових, так і додаткових знань, як правило, не використовують неформальних методик навчання, керуючись стандартами, традиційними планами та програмами. Не применшуючи роль останніх у підготовці та подальшому інтелектуальному розвитку персоналу підприємств, вважаємо, що передбачені ними форма та зміст (лекції, практичні та семінарські заняття, лабораторні роботи, змістовні модулі і т.д.) можуть бути доповнені іншими технологіями з розвитку людських ресурсів [281, с. 82-85], в тому числі тими, які передбачають неформальні підходи. На наше переконання, це дасть можливість підприємствам та навчальним закладам отримати взаємні вигоди. Зокрема, навчальні заклади, в тому числі галузевого призначення, будуть мати можливість:

- розширити можливості співпраці з господарюючими суб'єктами, що дасть можливість максимально наблизити навчальний та науковий процеси до реальних потреб бізнесу;
- інтегрувати наукові дослідження як джерело інтелектуалізації персоналу та діяльності підприємства загалом в практику господарювання;
- отримати джерело додаткового доходу в бюджет навчального закладу за рахунок розширення пропозиції освітніх послуг, що в мовах скорочення державного замовлення на підготовку фахівців є надзвичайно актуальним;
- підвищити рівень професійного розвитку науково-педагогічного персоналу.

В свою чергу, підприємства, установи та організації, як споживачі можуть розраховувати на:

- ефективне використання коштів, передбачених бюджетом на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації управлінського та виконавчого персоналу;
- зростання не тільки професіоналізму, а й інтелектуальних та особистісних якостей працівників;

- активізацію використання персоналом нетрадиційних підходів до виконання завдань;

- налагодження співпраці з галузевою навчально-науковою установою з метою подальшого консультування та створення можливостей пріоритетного використання результатів наукової діяльності.

Таким чином, трансформацію запропонованих в [333] концепцій ППКМ з можливістю розповсюдження останніх на весь персонал підприємства потрібно здійснити з врахуванням необхідності забезпечити формальну, неформальну та спонтанну складові в процесах розвитку людських ресурсів. В такому випадку, системою забезпечення інтелектуалізації персоналу на підприємстві необхідно передбачити концепцію комбінованого підходу до інтелектуального розвитку різних груп та категорій працівників.

Не менш важливими складовими СЗП підприємств, установ та організацій в контексті діагностики, підтримки, стимулювання інтелектуального розвитку та активності їх людських ресурсів слід вважати мотивацію та контроль. Від мотиваційного середовища та рівня контрольованості заходів, спрямованих на інтелектуалізацію персоналу залежить, по-перше, готовність працівника використовувати творчий потенціал, а також ступінь його розкриття, по-друге, зорієнтованість нових ідей та пропозицій на покращення результатів діяльності, як за окремими процесами, так і підприємства, загалом, по-третє, ефективність взаємодії персоналу суб'єкта та об'єкта інтелектуалізації, по-четверте, ефективність використання ресурсів, в тому числі, фінансових, які спрямовані на заходи, пов'язані з інтелектуальним розвитком персоналу, по-п'яте, зацікавленість людських ресурсів підприємства в отриманні додаткових знань, вмінь та навичок шляхом формальної, неформальної та спонтанної освіти.

Головною умовою досягнення позитивного результату за всіма вище перерахованими та іншими ймовірними наслідками мотивації та контролю інтелектуалізації персоналу слід вважати наявність в СЗП суб'єкта інтелектуалізації (керівника), який повинен розвиватися скоріше за інших членів групи, володіючи теоретичними і практичними засадами інтелектокористування на

основі комплексного використання інтелектоінтегруючих технологій та інтелектомотивуючих стилів керівництва [4]. В той же час, його вплив на об'єкт не повинен обмежуватись заходами керуючого впливу, а спрямовуватись на формування самомотивації та самоконтролю інтелектуалізації особи, які, на думку авторів [335, с.100] «...знаходяться під впливом успіхів у досягненні поставлених перед групою і особою інтелектуальних цілей і результатів».

Таким чином, враховуючи потребу системності процесу мотивації та контролю інтелектуалізації персоналу, необхідність забезпечити самомотивацію та самоконтроль, а також рекомендації вітчизняних науковців щодо складових ефективної мотивації інтелектуальних працівників [336], вважаємо доцільним пропонувати суб'єктам господарювання застосовувати такі мотиваційні та контролінгові заходи системного характеру, спрямовані на інтелектуалізацію персоналу:

- наскрізний контролінг результатів діяльності персоналу в межах реалізації управлінських, виконавчих та забезпечувальних процесів, з метою встановлення причин відмінностей між очікуваними та досягненими результатами і прийняття рішень щодо впливу мотиваційних чинників інтелектуалізації на їх врівноваження;

- вибір мотиваторів для різних категорій працівників, враховуючи їх очікування та внесок у формування результатів як за окремим процесом, так і підприємства загалом;

- використання комплексного підходу до стимулювання інтелектуальної активності персоналу на основі поєднання матеріальних (додаткова оплата праці, участь у розподілі прибутку та інші) та нематеріальних (навчання, кар'єра) стимулів;

- формування сприятливого творчого клімату та організаційного середовища для інтелектуалізації персоналу, які полягають у забезпеченні свободи, гнучкості та автономії, а також функціонуванні підсистеми з покладеними на неї завданнями впроваджувати та масштабувати результати інтелектуальної активності;

- формування підсистеми контролю за ефективністю використання ресурсів (матеріальних, фінансових, людських)

інтелектуалізації на основі співставлення отриманої вигоди, в тому числі нематеріальної та майбутньої з обсягом витрат на її досягнення.

Враховуючи запропоновану та описану вище структуру СЗІП підприємства, яка складається з підсистем підбору персоналу, формування та розвитку, а також мотивації та контролю, зважаючи на цілі, завдання, результати інтелектуалізації персоналу та діяльності підприємства, використовуючи запропонований в [337, с.113] підхід до побудови системи забезпечення, вважаємо доцільним СЗІП суб'єкта господарювання представити у вигляді, зображеному на рисунку 3.7. Відповідно до запропонованого на рис. 3.7 підходу до побудови СЗІП цілями та завданнями вхідних умов слід вважати:

- для господарської діяльності підприємства: ціль – досягнення прибутковості підприємства; завдання – позитивні значення показників-результатів функціонування фінансової, виробничої, маркетингової та персонал-орієнтованої сфери;

- для інтелектуалізації персоналу: ціль – підвищити рівень інтелектуального потенціалу та інтелектуальної активності управлінського та виконавчого персоналу; завдання – зорієнтованість планування, формування, розвитку, мотивації та контролю на інтелектуальний розвиток персоналу підприємства;

- для СЗІП підприємства: ціль – створення необхідних умов для інтелектуального розвитку та інтелектуальної активності персоналу підприємства; завдання – виділення підсистем необхідних для забезпечення інтелектуалізації персоналу, визначення факторів та завдань для кожної з них.

Таким чином, аналітичний опис та схематичне представлення СЗІП демонструють її тісний зв'язок як з проміжними, так і з кінцевими результатами діяльності суб'єктів господарювання, а також підтверджують гостру необхідність функціонування в умовах економіки, заснованої на знаннях.

Притримуючись думки про те, що інтелектуалізований персонал підприємства – це головна передумова його ефективної господарської діяльності, вважаємо за необхідне подальші наукові дослідження спрямувати на пошук способів представлення

інтелектуалізації діяльності підприємства, які дадуть змогу формувати адекватні управлінські впливи.

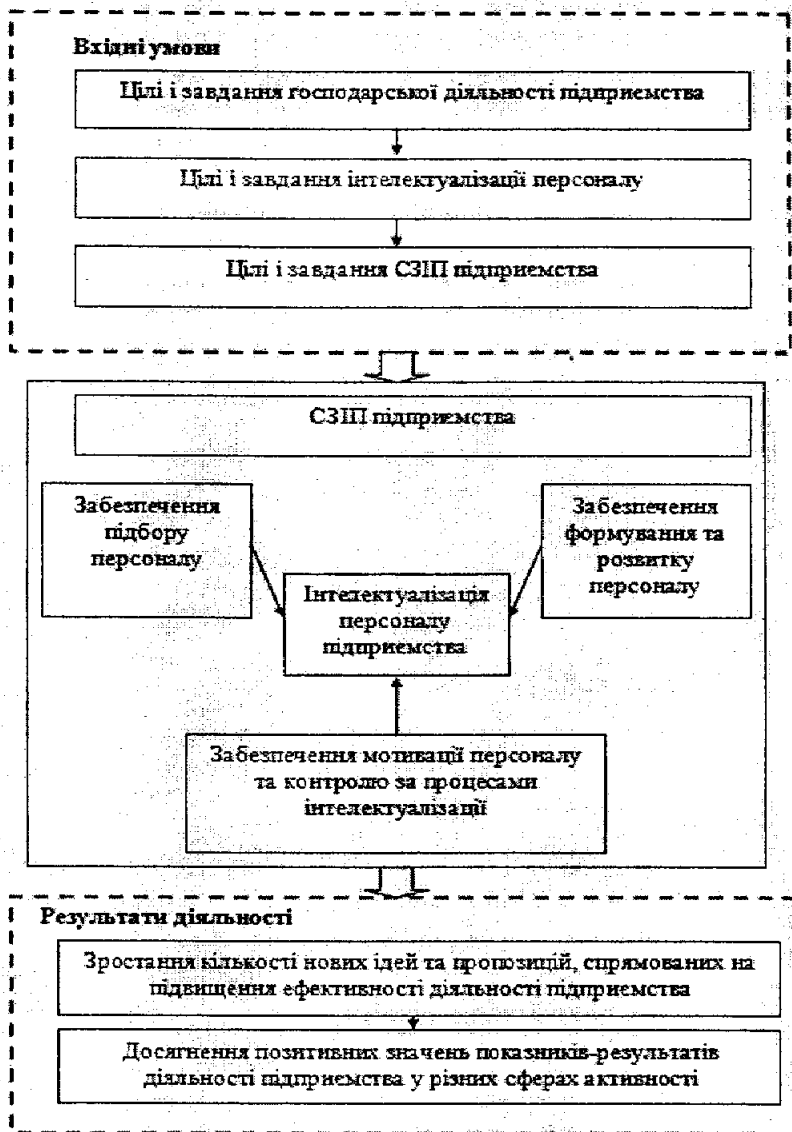


Рис. 3.7 – Система забезпечення інтелектуалізації персоналу підприємства

3.4 Графоаналітичне моделювання процесів інтелектуалізації діяльності підприємств

Діяльність будь-якого підприємства як соціально-економічної системи (СЕС) цілком обґрунтовано можна характеризувати процесами трансформації наявних ресурсів (інформаційних, людських, фінансових, фізичних і сировинних) у потрібні і корисні для системи та її людських ресурсів результати. При цьому функціонування, постійне удосконалення та розвиток СЕС відбувається в результаті впливу суб'єкта управління (СУ) на об'єкт управління (ОУ). В сучасній науковій та навчальній літературі під терміном «суб'єкт управління» розуміють джерело керівного впливу того, хто здійснює управління, виконує функції керівництва і впливу на об'єкт з метою приведення його в новий, бажаний для суб'єкта стан. В той же час, об'єкт управління являє собою те, що функціонує під керівним впливом, на що спрямовано цей вплив суб'єкта, а керівний вплив – це комплекс цілеспрямованих й організуючих команд, засобів, прийомів і методів, за допомогою яких досягаються реальні зміни в стані об'єкта. Взаємодія суб'єкта та об'єкта управління повинна супроводжуватись зворотними зв'язками, тобто інформацією для суб'єкта про результативність керівного впливу і зміни в об'єкті [321, 338, 339].

В попередніх підрозділах роботи нами обґрунтовано необхідність інтелектуалізації діяльності підприємства з метою досягнення позитивних результатів господарювання в умовах знанневоорієнтованої економіки. Крім того, акцентовано увагу на пріоритетній участі у процесах зростання частки інтелекту в діяльності організації її людських ресурсів – управлінського та виконавчого персоналу, який виступає головним учасником суб'єкт-об'єктних відносин. Узагальнюючи раніше отримані результати власних досліджень, а також підтримуючи думки науковців про взаємодію у процесі господарської діяльності керованої (ОУ) та керуючої (СУ) систем, необхідно здійснити графоаналітичне моделювання процесів інтелектуалізації діяльності підприємств у першому наближенні з урахуванням

участі СУ та ОУ у формуванні результатів діяльності як наслідку їх інтелектуалізації.

Для графоаналітичного репрезентування процесів інтелектуалізації в контексті взаємодії суб'єкта та об'єкта управління доцільно використовувати відому інтерпретацію СЕС у вигляді типової управлінської пари «суб'єкт – об'єкт» [340] з прямим впливом суб'єкта на об'єкт і зворотним зв'язком, яка в [341] подана як модель системи управління соціальними системами. Автори роботи [342], використовуючи відому структурну схему типової управлінської пари, роблять спробу інтерпретувати належне функціонування СЕС з позицій і за умов ефективного управління трансформацією її ресурсів (у т. ч. фінансових) у корисні для СЕС, зокрема, і для суспільства, загалом, результати. Підтримуючи позицію вчених, слід наголосити на тому, що в умовах високого рівня дефіцитності основних ресурсів, їх ефективна трансформація повинна супроводжуватись інтелектуальним наповненням, тобто інтелектуальними продуктами (ідеями, пропозиціями, ноу-хау), які визначають характер та результат взаємодії в системі «суб'єкт управління-об'єкт управління». Зважаючи на те, що кількість, якість і своєчасність генерування інтелектуальних продуктів залежить від рівня інтелектуалізації людських ресурсів – учасників «суб'єкт-об'єктних» відносин, модель типової управлінської пари цілком обґрунтовано може бути використана як один із варіантів спрощеного відображення процесів інтелектуалізації діяльності підприємств.

Об'єктивною необхідністю належного функціонування будь-якого господарюючого суб'єкта слід вважати наявність всього комплексу ресурсів (інформаційних $W_{\text{Inf-RES}}$, фінансових $W_{\text{Fid-RES}}$, людських $W_{\text{Hum-RES}}$, фізичних $W_{\text{Fis-RES}}$, і природних $W_{\text{Nat-RES}}$), обсяг яких, як правило, виражений у вартісному вигляді. Якщо вартість ресурсів (W_{RES}) – це вхідний показник, який демонструє витрати та потенційні можливості підприємства, то вихідним параметром доцільно вважати вартість генерованого результату (продукції) (W_{REZ}) або обсяг виготовленої (реалізованої) продукції чи послуг. Використовуючи вищенаведені категорії, автори публікації [342] у пошуках інноваційних підходів до управління фінансами,

інтерпретують цей процес за допомогою схеми, зображеної на рисунку 3.8.

Аналізуючи отриманий зв'язок між суб'єктом та об'єктом управління, науковці приходять до висновку про його лінійний характер і, як наслідок, пропонують визначати коефіцієнт трансформації системи за формулою (3.5), а з урахуванням наявності зворотних зв'язків ринкова вартість генерованого результату (продукції) буде розраховуватись за формулою (3.6).

$$K_{\text{ТрСЕС}} = W_{\text{РЕЗ}} / W_{\text{РЕС}} = W_{\text{РЕЗ}} / \sum (W_{\text{Inf-RES}} \cdot W_{\text{Fin-RES}} \cdot W_{\text{Hum-RES}} \cdot W_{\text{Fis-RES}} \cdot W_{\text{Nat-RES}}) > 1, \quad (3.5)$$

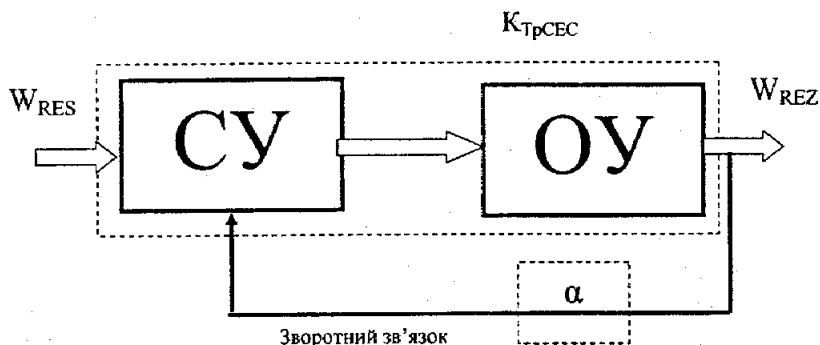


Рис. 3.8 – Схема охопленої зворотним зв'язком типової пари «суб'єкт управління – об'єкт управління» [342]

$$W_{\text{Fin-РЕЗ}} = K_{\text{ТрСУ}} \cdot K_{\text{ТрОУ}} \cdot W_{\text{РЕС}} / 1 - \alpha \cdot K_{\text{ТрСУ}} \cdot K_{\text{ТрОУ}}, \quad (3.6)$$

де $K_{\text{ТрСЕС}} = K_{\text{ТрСУ}} \cdot K_{\text{ТрОУ}}$ – коефіцієнт трансформації системи, умовою успішності управління і функціонування якої є забезпечення спільними зусиллями СУ і ОУ в процесі їх взаємодії $K_{\text{ТрСЕС}} > 1$; α - коефіцієнт зворотного зв'язку, від значення і знаку якого буде критично змінюватись стан системи в межах «стабільна – нестабільна», що є особливо важливою умовою тривалого існування і розвитку соціально-економічних об'єктів управління.

Погоджуючись з авторським висновком про те, що покращення процесів перетворення ресурсів у результати слід пов'язувати з удосконаленням управління інтегральним інтелектом

людських ресурсів СУ і ОУ, складові якого визначають $K_{ТРСУ}$ і $K_{ТРОУ}$ і, як наслідок, $W_{Fin-REZ}$, необхідно трансформацію та зворотні впливи проаналізувати з позиції протікання на підприємстві процесів інтелектуалізації та їх наслідків.

По-перше, запропоновані коефіцієнти трансформації як загальний ($K_{ТРСЕС}$), так і часткові ($K_{ТРСУ}$, $K_{ТРОУ}$) відповідно до (3.5) визначаються з урахуванням отриманих підприємством результатів діяльності, що не дає змогу ідентифікувати їх суб'єктивне походження, тобто залежність від інтелекту, ментальності, життєвих цінностей і моральності керівництва та персоналу. По-друге, репрезентація загального коефіцієнта трансформації у вигляді логічного добутку $K_{ТРСУ} \cdot K_{ТРОУ}$ демонструє, більшою мірою, можливості взаємного підсилення впливу суб'єкта та об'єкта управління на результат діяльності. При цьому видається ускладненим завдання щодо отримання як числового (кількісного) значення коефіцієнта трансформації, так і інформації про необхідність посилення впливу одного із учасників типової управлінської пари. По-третє, генерований результат (W_{REZ}) та $K_{ТРСЕС}$ ресурсів у результаті може описуватись лінійною функціональною залежністю, у якій кожному значенню коефіцієнта трансформації відповідає не більше одного значення результуючого показника. Крім того, $K_{ТРСЕС}$ демонструє деяку множину U , змінними елементами якої пропонуємо вважати узагальнювальну характеристику інтелектуального розвитку персоналу (суб'єкта та об'єкта управління).

Зважаючи на вищенаведені критичні оцінки суб'єкт-об'єктних відносин, враховуючи домінуючу роль інтелекту особи управління та виконавця у формуванні результатів діяльності організації, вважаємо доцільним реінтерпретувати аналітичний опис схеми охопленої зворотним зв'язком типової управлінської пари з урахуванням інтелектуалізації персоналу таким чином:

- коефіцієнти трансформації $K_{ТРСЕС}$, $K_{ТРСУ}$, $K_{ТРОУ}$ з урахуванням безпосередньої участі у їх формуванні осіб з числа управлінського (СУ) та виконавчого (ОУ) персоналу організації, а також необхідності пов'язати їх значення не стільки з об'єктивними показниками витрат ресурсів та результатами господарської діяльності, як з суб'єктивними передумовами, на

наш погляд, слід подати у вигляді лінійних функціональних залежностей:

$$K_{TPCEC} = F(LI_{COY}), \quad (3.7)$$

$$K_{TPCY} = F(LI_{CY}),$$

$$(3.8)$$

$$K_{TPCX} = F(LI_{OY}), \quad (3.9)$$

де LI_{COY} – рівень інтелектуалізації персоналу підприємств, установ, організацій або інтегральний коефіцієнт інтелектуалізації персоналу; LI_{CY} – рівень інтелектуалізації управлінського персоналу (CY); LI_{OY} – рівень інтелектуалізації виконавчого персоналу (CY).

При цьому LI_{COY} , LI_{CY} та LI_{OY} перебувають у прямій залежності від таких характеристик осіб управлінців та виконавців як особисті якості інтелектуального керівника ($PQ_{M(CV)}$) та інтелектуального виконавця ($PQ_{P(OY)}$), рівень їх професійної підготовки ($PT_{M(CV)}$ та $PT_{P(OY)}$), а також готовність до використання (рівень володіння) в господарських процесах сучасних технологій та технічних засобів ($LT_{M(CV)}$ та $LT_{P(OY)}$), до яких, на наш погляд, належать програмне забезпечення, сучасні пристрої, апаратура та інше. Якщо для ідентифікації $PQ_{M(CV)}$ може бути використаний весь перелік якостей керівника, запропонований в таблиці 3.2, то характеризувати особу інтелектуального виконавця необхідно, виходячи з готовності виконавців до постійних змін в організації (RC_{IP}), їх інноваційної здатності (RI_{IP}), готовності до командної роботи (RT_{IP}), людино- та інтелектоорієнтованості (AP_{IP} , AI_{IP}). Незважаючи на широку репрезентованість в управлінській та психологічній науках особистісних характеристик особи, вибір приведених вище параметрів, які характеризують особисті якості інтелектуального керівника та виконавця, насамперед зумовлений їх переважаючою участю у формуванні та розвитку різних видів інтелекту, зокрема, соціального, розумового, емоційного та інших. Наприклад, якщо соціальний інтелект трактувати як здатність людини правильно розуміти свою поведінку і поведінку інших людей у суспільстві, а емоційний – вміння використовувати свої емоції для вирішення завдань, то впливаючи на такі параметри-характеристики як людиноорієнтованість, інтелектоорієнтованість та готовність до

командної роботи, є всі шанси підсилити їх головні функції – прогнозувати поведінку людей та керувати нею, управляти емоційними станами та почуттями в процесі професійної діяльності.

Таким чином, виходячи з необхідності отримання кількісної характеристики рівня інтелектуалізації управлінського та виконавчого персоналу підприємства, беручи до уваги авторську вибірку особистісних параметрів-характеристик якостей та професійності інтелектуальних працівників, доцільно запропонувати такий порядок розрахунку LI_{cy} та LI_{oy} з використанням вагових коефіцієнтів, які вказують на рівноцінний ступінь вагомості певного параметру чи їх сукупності:

- для управлінського персоналу (CY):

$$LI_{cy} = 0,33 \times \left(0,2 \times \frac{\sum_{i=1}^N RC_{IM_i}}{N} + 0,2 \times \frac{\sum_{i=1}^N RI_{IM_i}}{N} + 0,2 \times \frac{\sum_{i=1}^N AP_{IM_i}}{N} + 0,2 \times \frac{\sum_{i=1}^N AI_{IM_i}}{N} + 0,2 \times \frac{\sum_{i=1}^N RT_{IM_i}}{N} \right) + 0,33 \times \left(0,5 \times \frac{\sum_{i=1}^N MT_{IM_i}}{N} + 0,5 \times \frac{\sum_{i=1}^N ST_{IM_i}}{N} \right) + 0,33 \times \frac{\sum_{i=1}^N LT_{IM_i}}{N} \quad (3.10)$$

або

$$LI_{cy} = 0,066 \times \frac{\sum_{i=1}^N (RC_{IM_i} + RI_{IM_i} + AP_{IM_i} + AI_{IM_i} + RT_{IM_i})}{N} + 0,165 \times \frac{\sum_{i=1}^N (MT_{IM_i} + ST_{IM_i})}{N} + 0,33 \times \frac{\sum_{i=1}^N LT_{IM_i}}{N}; \quad (3.11)$$

- для виконавчого персоналу (OY):

$$LI_{oy} = 0,33 \times \left(0,2 \times \frac{\sum_{i=1}^K RC_{IP_i}}{K} + 0,2 \times \frac{\sum_{i=1}^K RI_{IP_i}}{K} + 0,2 \times \frac{\sum_{i=1}^K AP_{IP_i}}{K} + 0,2 \times \frac{\sum_{i=1}^K AI_{IP_i}}{K} + 0,2 \times \frac{\sum_{i=1}^K RT_{IP_i}}{K} \right) + 0,33 \times \left(0,5 \times \frac{\sum_{i=1}^K MT_{IP_i}}{K} + 0,5 \times \frac{\sum_{i=1}^K ST_{IP_i}}{K} \right) + 0,33 \times \frac{\sum_{i=1}^K LT_{IP_i}}{K} \quad (3.12)$$

або

$$LI_{oy} = 0,066 \times \frac{\sum_{i=1}^K (RC_{IP_i} + RI_{IP_i} + AP_{IP_i} + AI_{IP_i} + RT_{IP_i})}{K} + 0,165 \times \frac{\sum_{i=1}^K (MT_{IP_i} + ST_{IP_i})}{K} + 0,33 \times \frac{\sum_{i=1}^K LT_{IP_i}}{K}. \quad (3.13)$$

де N та K – кількість осіб з числа управлінського та виконавчого персоналу, які підлягають оцінці на предмет визначення рівня інтелектуалізації;

Припускаючи те, що параметри-характеристики управлінців та виконавців будь-якого суб'єкта господарювання однаковою мірою впливають на загальний рівень інтелектуалізації персоналу, його розрахунок пропонуємо здійснювати таким чином:

$$LI_{COY} = 0,5 \times LI_{CV} + 0,5 \times LI_{OV}. \quad (3.14)$$

Значення рівнів загальної та часткової (управлінців або виконавців) інтелектуалізації персоналу, зважаючи на отримані шляхом тестування, анкетування та моніторингу об'єктивних показників відносні оцінки, подані в частках одиниць будуть знаходитись в інтервалі від 0 до 1. У такому випадку, коефіцієнт трансформації ресурсів у результати, який враховує рівень інтелектуалізації персоналу підприємства ($K_{TPI_{COY}}$), зважаючи на необхідність досягнення його значень ≥ 1 , може бути розрахований як:

$$K_{TPI_{COY}} = 1 + LI_{COY}. \quad (3.15)$$

Таким чином, у першому наближенні процес трансформації ресурсів у результати з урахуванням рівня інтелектуалізації персоналу отримує наступний вигляд:

$$W_{REZ} = K_{TPI_{COY}} \times W_{RES} \quad (3.16)$$

Враховуючи те, що у (3.16) $K_{TPI_{COY}}$ виконує роль множника, який збільшує або не змінює величину результату, можна дійти висновку про можливість його означення як мультиплікатора ефекту інтелектуалізації (MEI).

Усвідомлюючи наявність високого ступеня залежності результатів діяльності будь-якого суб'єкта господарювання від інших, неінтелектуалізаційних чинників, відстоюючи думку про те, що відсутність (низький рівень) інтелектуалізації суб'єкта та об'єкта управління ($K_{TPI_{COY}} = 1$) не є достатньою умовою формування низького результату трансформації, вважаємо за необхідне доповнити (3.16) коефіцієнтом, який демонструє прогноз можливого зростання вартості результату порівняно з вартістю витрачених ресурсів (K_{TP_e}). У такому випадку (3.16) набуває вигляду:

$$W_{RES} = K_{Tr,*} \times K_{TrL,COV} \times W_{RES} \quad (3.17)$$

При цьому $K_{Tr,*}$ може отримувати такі значення:

1) $K_{Tr,*} > 1$ – за умови позитивного прогнозу, який демонструє прибутковість (рівень рентабельності) майбутньої діяльності підприємства;

2) $K_{Tr,*} = 1$ – за умови прогнозу, який демонструє нульовий рівень прибутковості (відсутність рентабельності) за результатами майбутньої господарської діяльності;

3) $K_{Tr,*} < 1$ – за умови негативного прогнозу, який свідчить про збитковість результатів перетворення ресурсів.

Відповідно до вищенаведених варіантів значень $K_{Tr,*}$, як ми вважаємо, слід вести мову про різні альтернативи функціональної участі $K_{TrL,COV}$ у формуванні результатів діяльності:

- 1) функція підсилення – якщо $K_{Tr,*} > 1$;
- 2) функція забезпечення – якщо $K_{Tr,*} = 1$;
- 3) функція компенсації – якщо $K_{Tr,*} < 1$.

Щодо методів прогнозування результатів діяльності, які дають можливість отримати числове значення $K_{Tr,*}$, то їх, як правило, поділяють на кількісні та якісні [343]. При цьому, кількісні методи базуються на інформації, одержаній шляхом аналізування зміни певних параметрів та статистично достовірних залежностей, а якісні – засновані на експертних оцінках фахівців.

Зважаючи на те, що дослідниками в [342], а також в низці інших публікацій [344, 345] передбачено наявність зворотного зв'язку у процесі взаємодії суб'єкта та об'єкта управління, формування ними результатів діяльності, вважаємо за необхідне адаптувати відповідний коефіцієнт зворотного зв'язку α до умов перетворення ресурсів у результати з урахуванням мультиплікаційного ефекту інтелектуалізації.

Відповідно до (3.16) вартість результату та ресурсів (вихідний та вхідний сигнали згідно з теорією автоматичного керування) [346] пов'язані між собою лінійним співвідношенням. При цьому, функцію коефіцієнта підсилення виконує $K_{TrL,COV}$. Якщо на початкову стадію трансформації крім ресурсів подавати сигнал у вигляді інформації про попередній етап їх перетворення, то вхідний сигнал

буде мати вигляд $W_{RES} + \alpha \times W_{REZ}$, де α - певний коефіцієнт зворотного зв'язку. Тоді отримуємо:

$$W_{REZ} = K_{TPCOV} \times (W_{RES} + \alpha W_{REZ}). \quad (3.18)$$

У такому разі вартість результату або вихідний сигнал буде визначатись за формулою:

$$W_{REZ} = K_{TPCOV} \times \frac{W_{RES}}{1 - K_{TPCOV} \times \alpha}; \quad (3.19)$$

де $K_{TPCOV} = K_{TPW} \times K_{TPLCOV}$.

Погоджуючись з думкою авторів [340, 342, 344] про те, що зворотний зв'язок формується під систему цілей, визначених СУ (керівником чи органом управління) з максимальним врахуванням можливостей і робочої поведінки персоналу ОУ, можна дійти висновку про тотожність значень коефіцієнта зворотного зв'язку α та рівня інтелектуалізації персоналу підприємств, установ, організацій або інтегрального коефіцієнта інтелектуалізації персоналу LI_{COV} . У такому випадку 3.19 набуває вигляду:

$$W_{REZ} = K_{TPCOV} \times \frac{W_{RES}}{1 - K_{TPCOV} \times LI_{COV}} \quad (3.20)$$

Враховуючи, що $LI_{COV} = \alpha$, а $LI_{COV} = 0,5 \times LI_{CV} + 0,5 \times LI_{OY}$, зворотний зв'язок буде існувати завжди. Проте, його дія може бути знівельована при умові, що СУ, отримуючи від ОУ з високим рівнем інтелектуалізації інформацію, залишає її без використання і не трансформує в конкретні заходи. В такому випадку, можемо припустити, що СУ притаманний низький рівень інтелектуалізації, за якого його реакція на зворотний зв'язок зводиться до реалізації тоталітарного, авторитарного, директивного типу управління.

У випадку, коли α набуває додатних значень W_{REZ} зростає, але загальна стабільність суб'єкта господарювання падає. При $\alpha = \frac{1}{K_{TPCOV}}$

СЕС починає виходити з лінійного режиму, формуючи передумови входження в режим нестабільності з подальшим переростанням у кризу.

Таким чином, графоаналітичне моделювання процесів інтелектуалізації діяльності підприємств з використанням структурної схеми типової управлінської пари «суб'єкт управління - об'єкт управління» дало можливість отримати удосконалені аналітичні залежності щодо сучасних підходів до аналізу процесу

трансформації ресурсів у результати. Насамперед слід наголосити на важливості подання K_{TPEC} у вигляді коефіцієнта, значення якого залежить від L_{cov} . Це дає можливість не констатувати результат трансформації, а впливати на процес шляхом сприяння позитивним змінам у L_{cy} та L_{ov} . По-друге, використання K_{TTC} як множника зумовлене необхідністю продемонструвати залежність результату від інших неінтелектуалізаційних чинників, дія яких буде підсилюватись, забезпечуватись або компенсуватись мультиплікаційним ефектом інтелектуалізації. По-третє, запропоновано, що $\alpha = L_{cov}$. Отже, зворотний зв'язок не відокремлений від процесу інтелектуалізації персоналу підприємства і, як наслідок, виникає можливість впливати на його дію.

У відповідності до класичних постулатів теоретичної економіки, структурними елементами економічної системи виступають продуктивні сили, механізм господарювання та економічні відносини. Акцентуючи увагу на продуктивних силах як головному елементі економічної системи, слід наголосити на тому, що еволюційний процес розвитку економічної науки та господарських відносин сприяв появі у їх складі таких позицій, як форми і методи організації виробництва, наука, а також інформація. Не заперечуючи їх надзвичайно важливої ролі у функціонуванні економічних систем різного ієрархічного рівня в умовах знанневої та інтелектуорієнтованої економіки у поєднанні з механізмом господарювання та економічними відносинами, необхідно зазначити, що дія як традиційних, так і сучасних структурних елементів на стан та перспективи розвитку економічної системи буде пріоритетно визначатись рівнем розвитку людських ресурсів (особистого фактора) та засобів виробництва (речового фактора), які ними використовуються. Наприклад, техніко-, організаційно- та соціально-економічні відносини як такі, що виникають на підприємстві між людьми щодо створення та використання ними знарядь і предметів праці, організації виробництва, привласнення його засобів і результатів залежать від особистісних характеристик та професійності людського ресурсу, а також техніко-технологічного рівня розвитку системи. В свою чергу, наука та інформація, як нові структурні елементи економічних систем

можуть стати дієвими факторами їх розвитку тільки за умови залучення, сприйняття та використання людиною. Таким чином, пов'язуючи людські ресурси будь-якої СЕС (в т.ч. підприємства) з її управлінським та виконавчим персоналом, можна дійти висновку, що рівень їх інтелектуалізації (L_{cov}) разом з техніко-технологічною складовою (засоби та предмети праці, а також технології їх поєднання) будуть визначати як рівень розвитку структурних елементів економічної системи, так і результати її господарської діяльності.

Зважаючи на вище наведену аргументацію, виникає необхідність у потребі розширення можливості інтерпретації діяльності підприємства з використанням фактору інтелектуалізації персоналу та застосування ним техніко-технологічних засобів. Для реалізації поставленого завдання найбільш придатними можуть стати підходи, які базуються на використанні N -мірного простору з метою демонстрації кількісних та якісних зв'язків між окремими, попередньо визначеними та обґрунтованими параметрами. Просторовий підхід, який дає можливість графічно представити економіко-управлінські процеси і явища з їх подальшим аналітичним описом та рекомендаціями щодо удосконалення, можна вважати передумовою графоаналітичного моделювання.

У сучасній вітчизняній економічній та управлінській думці на сьогоднішній день нагромаджено певний теоретико-методологічний та практичний досвід розробки та використання просторових графоаналітичних моделей для інтерпретації та пошуку шляхів вирішення проблем господарської діяльності підприємств, які пов'язані з використанням нематеріальних чинників розвитку. Зокрема, в [301] розроблено і апробовано в умовах діяльності нафтогазових підприємств просторову графоаналітичну модель управління їх економічною безпекою, в [347] запропоновано мультивекторну просторову мотиваційну модель, в [237] – просторову контент-модель і алгоритм генерування управлінських рішень за трьома обов'язковими складовими, в [56] – модель залежності між позицією менеджера в ієрархії управління підприємством та його відповідальністю, функціями і необхідними кваліфікаціями, в [243] – просторову модель для інтерпретації команди як спільноти особистостей з

врахуванням і використанням індивідуального ресурсу кожного з членів команди, а в [58] – для оцінки результатів діяльності СЕС в координатах «результат – ефект – соціальна корисність». Незважаючи на достатньо широкий перелік проблематики, дослідження якої супроводжувалось використанням інструментарію просторового графоаналітичного моделювання, слід наголосити на тому, що згадані підходи до спрощеного відображення участі інтелекту людини та уречевлених результатів його використання у господарських процесах не отримали належного відображення у науковій літературі.

Першим кроком на шляху до повномасштабної демонстрації інтелектуалізації діяльності підприємства з використанням просторового графоаналітичного моделювання, на наш погляд, може стати тривимірний простір, який утворює геометричну фігуру у вигляді прямокутного паралелепіпеда з такими параметрами: a (довжина) – це рівень інтелектуалізації управлінського персоналу або СУ (L_{cy}), b (ширина) – рівень інтелектуалізації виконавчого персоналу або ОУ (L_{oy}), h (висота) – рівень інтелектуалізації використання засобів виробництва та технологій їх поєднання (L_{zb}). За умови, якщо a , b , та h приймають значення, які дорівнюють 1, то простір інтелектуалізації набуває вигляду куба, а відповідні рівні інтелектуалізації характеризуються максимальними значеннями ($L_{cy}=1$, $L_{oy}=1$, $L_{zb}=1$). На рисунку 3.9 представлено тривимірний простір інтелектуалізації діяльності підприємства, утворений шляхом поєднання складових, які характеризують інтелектуальний розвиток особистих та використання матеріально-речових факторів виробництва. Якщо для встановлення рівня інтелектуалізації управлінського та виконавчого персоналу суб'єктів господарювання доцільно використовувати як вище запропоновані підходи, обмежені узагальненими особистісними та професійними характеристиками індивіда, так і весь наявний інструментарій психологічної науки, то для визначення рівня зростання частки інтелекту у використанні техніки та технологій, на наш погляд, необхідно застосовувати об'єктивну інформацію або думку експертів. Об'єктивні оцінки техніко-технологічної складової інтелектуалізації діяльності підприємства пропонуємо отримувати

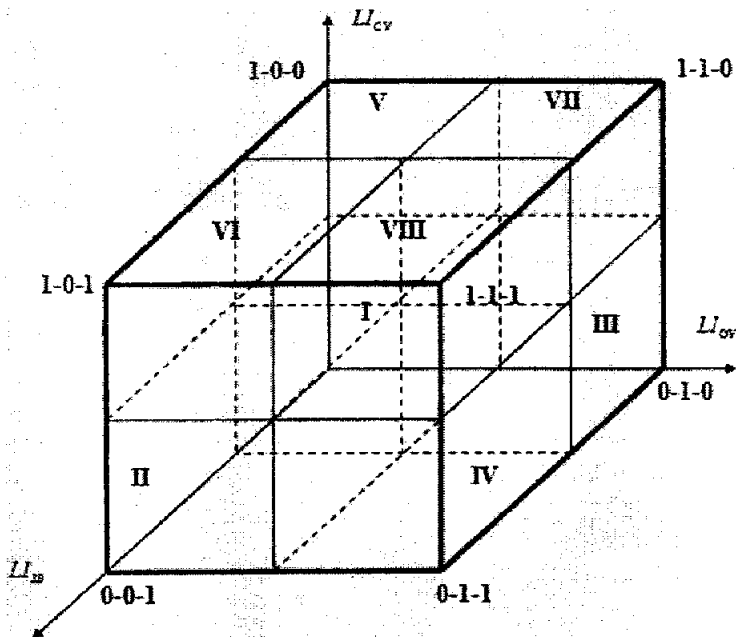


Рис. 3.9 – Простір інтелектуалізації діяльності підприємства

виходячи, по-перше, із загальної кількості бізнес процесів, які виконує підприємство (BP_t), а, по-друге, – з тієї їх частини, яка реалізується на інноваційній основі – з використанням власних або запозичених (вітчизняних чи закордонних) навчально-методичних та технічних розробок, творчих ідей та наукових відкриттів (BP_i).

Незважаючи на значну кількість розповсюджених у науковій та навчальній літературі підходів до класифікації бізнес-процесів підприємства, вважаємо за необхідне для визначення методики оцінки техніко-технологічної складової інтелектуалізації діяльності суб'єкта господарювання використати класи бізнес-процесів, запропоновані ресурсом Вільної Енциклопедії: управляючі (MBP), основні (CBP), підтримуючі (SBP). Таким чином, формула розрахунку LI_{zb} матиме такий вигляд:

$$LI_{zb} = \frac{BP_i}{BP_t} = \frac{MBP_i + CBP_i + SBP_i}{BP_t} \quad (3.21)$$

або

$$LI_{зв} = \frac{MBP_t + CBP_t + SBP_t}{MBP_t + CBP_t + SBP_t}, \quad (3.22)$$

де MBP_t , CBP_t , SBP_t – загальна кількість управляючих, основних та підтримуючих бізнес-процесів; MBP_t , CBP_t , SBP_t – кількість управляючих, основних та підтримуючих бізнес-процесів, які реалізуються на інноваційній основі.

Спосіб отримання оцінок $LI_{зв}$ шляхом узагальнення думок експертів передбачає наявність анкети-опитувальника, яка складається з N -ої кількості запитань, кожне з яких оцінюється експертом за M – бальною шкалою:

$$LI_{зв} = \frac{\sum_{j=1}^K (\sum_{i=1}^N M_{ij})}{K \times M}, \quad (3.23)$$

де K – загальна кількість експертів, які беруть участь в опитуванні; M – максимальна кількість балів, передбачена анкетую-опитувальником; N – кількість запитань, які включені до анкети-опитувальника; M_{ij} – кількість балів, які отримані в результаті відповіді респондента на i -те запитання.

В результаті відкладання значень LI_{cy} , LI_{oy} , $LI_{зв}$ на відповідних осях, отримуємо такі точки з певними характеристиками змісту інтелектуалізації:

1) точки з координатами ($LI_{cy}=0$; $LI_{oy}=0$; $LI_{зв}=0$), ($LI_{cy}>0$; $LI_{oy}=0$; $LI_{зв}=0$); ($LI_{cy}=0$; $LI_{oy}>0$; $LI_{зв}=0$); ($LI_{cy}=0$; $LI_{oy}=0$; $LI_{зв}>0$), які демонструють повну або часткову (за двома критеріями) відсутність інтелектуалізації;

2) точки з координатами ($LI_{cy}>0$; $LI_{oy}>0$; $LI_{зв}=0$); ($LI_{cy}=0$; $LI_{oy}>0$; $LI_{зв}>0$); ($LI_{cy}>0$; $LI_{oy}=0$; $LI_{зв}>0$), які демонструють часткову (за одним критерієм) відсутність інтелектуалізації;

3) точки з координатами ($LI_{cy}>0$; $LI_{oy}>0$; $LI_{зв}>0$), які демонструють наявність рівня інтелектуалізації за всіма критеріями.

Якщо в першому випадку спостерігається відсутність будь-якої геометричної фігури, в другому – з'являються декартові площини, утворені лопарними комбінаціями осей LI_{cy} , LI_{oy} , $LI_{зв}$, то в третьому – формується декартовий простір. Слід зазначити, що випадки, коли відсутні значення рівня інтелектуалізації за одним, двома або трьома критеріями є гіпотетичними, тобто недосяжними

у практиці господарської діяльності. Виходячи з цього, пропонуємо рівень інтелектуалізації діяльності підприємства визначати, орієнтуючись на те, що будь-яка точка, утворена трьома координатами є крайньою точкою декартового простору, представленого у вигляді прямокутного паралелепіпеда або куба (у випадку, коли виконуються умови: $LI_{cy} > 0$; $LI_{oy} > 0$; $LI_{zв} > 0$ та $LI_{cy} = LI_{oy} = LI_{zв}$). Характеризуючи будь-яку геометричну фігуру притаманним їй об'ємом, доцільно утворений складовими інтелектуалізації діяльності підприємства об'єм паралелепіпеда або куба вважати об'ємом інтелектуалізації, а його значення – рівнем інтелектуалізації діяльності. В такому випадку, формула розрахунку загального рівня інтелектуалізації діяльності підприємства (LI) має такий вигляд:

$$LI = LI_{cy} \times LI_{oy} \times LI_{zв}. \quad (3.24)$$

Уявний поділ простору інтелектуалізації діяльності підприємства на вісім зон або підпросторів дає змогу ідентифікувати ймовірні значення рівня інтелектуалізації та їх характеристику у відповідності до позиції, яку займає підприємство у просторі інтелектуалізації (таблиця 3.4).

Таким чином, запропонований підхід до порядку розрахунку рівня інтелектуалізації діяльності підприємства, який базується на встановленні об'єму простору інтелектуалізації, утвореного трьома складовими, разом із можливостями позиціонування суб'єкта господарювання в одному з восьми виділених підпросторів дають можливість, по-перше, характеризувати стан процесу інтелектуалізації на підприємстві, по-друге, виявити необхідність та ступінь впливу на окремі складові для досягнення позиції у просторі з найвищим показником рівня інтелектуалізації.

Будь-яке підприємство, незалежно від розмірів, виду діяльності, форми власності характеризується наявністю відповідної структури, яка, як правило, відображає організаційні та виробничі аспекти функціонування суб'єкта господарювання. Слід зауважити, що у першому випадку, мова йде про склад відділів, служб і підрозділів в апараті управління, системну їх організацію, характер підпорядкованості та підзвітності один одному і вищому органу управління. В свою чергу, виробничу структуру можна

Таблиця 3.4 Характеристика рівня інтелектуалізації діяльності підприємства у відповідності до графічної інтерпретації просторової моделі

Підпростір	Координати точок (LI_{cy} ; LI_{oy} ; LI_{zb})	Максимальне значення рівня інтелектуалізації діяльності (LI_{max})	Характеристика рівня інтелектуалізації діяльності (LI)
I	$0 < LI_{cy} \leq 0,5$ $0 < LI_{oy} \leq 0,5$ $0 < LI_{zb} \leq 0,5$	0,125	дуже низький
II	$0 < LI_{cy} \leq 0,5$ $0 < LI_{oy} \leq 0,5$ $0 < LI_{zb} \leq 1$	0,25	низький
III	$0 < LI_{cy} \leq 0,5$ $0 < LI_{oy} \leq 1$ $0 < LI_{zb} \leq 0,5$	0,25	низький
V	$0 < LI_{cy} \leq 1$ $0 < LI_{oy} \leq 0,5$ $0 < LI_{zb} \leq 0,5$	0,25	низький
IV	$0 < LI_{cy} \leq 0,5$ $0 < LI_{oy} \leq 1$ $0 < LI_{zb} \leq 1$	0,5	середній
VI	$0 < LI_{cy} \leq 1$ $0 < LI_{oy} \leq 0,5$ $0 < LI_{zb} \leq 1$	0,5	середній
VII	$0 < LI_{cy} \leq 1$ $0 < LI_{oy} \leq 1$ $0 < LI_{zb} \leq 0,5$	0,5	середній
VIII	$0 < LI_{cy} \leq 1$ $0 < LI_{oy} \leq 1$ $0 < LI_{zb} \leq 1$	1	високий

характеризувати як сукупність підрозділів підприємства, які виконують виробничі функції. У практиці господарської діяльності дуже часто організаційну та виробничу структури демонструють у вигляді об'єднаної схеми під назвою «організаційно-виробнича структура». Незважаючи на

різноманітність підходів до внутрішнього структуривання підприємства, виникає можливість та доцільність представити запропонований вище простір інтелектуалізації діяльності у вигляді сукупності підпросторів інтелектуалізації діяльності структурних підрозділів, які реалізують управляючі, основні та підтримуючі бізнес-процеси на підприємстві (рис. 3.10).

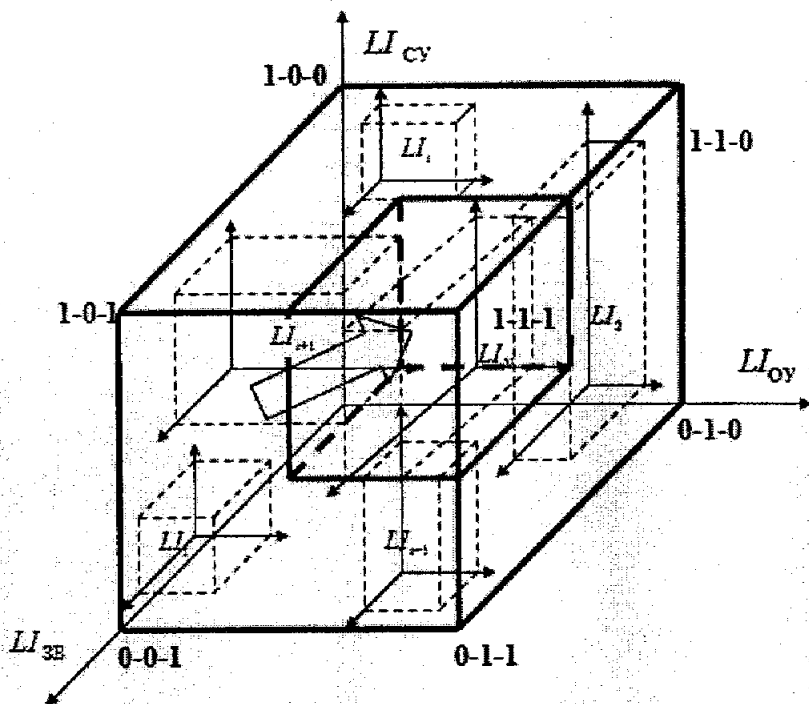


Рис. 3.10 – Графічна інтерпретація просторової моделі інтелектуалізації діяльності підприємства з кількістю N структурних підрозділів різного рівня інтелектуалізації

Представлення простору інтелектуалізації діяльності підприємства як сукупності підпросторів структурних підрозділів дає можливість реінтерпретувати 3.24 таким чином:

$$LI = \sum_{i=1}^N \frac{1}{N} \times LI_{cy_i} \times LI_{oy} \times LI_{зв} \quad (3.25)$$

де L_{cy_i} , L_{cy_i} – рівень інтелектуалізації управлінського та виконавчого персоналу i -го структурного підрозділу підприємства; L_{zv} – рівень інтелектуалізації використання засобів виробництва та технологій їх поєднання i -го структурного підрозділу підприємства.

Відмінність у розрахунках L жодним чином не демонструє отримання за їх результатами різних значень показника інтелектуалізації діяльності. Незначна невідповідність може виникати у зв'язку з формуванням вибірки для проведення досліджень та здійснення розрахунків на основі 3.24. Слід зауважити, що з точки зору формування управлінських впливів на процеси інтелектуалізації діяльності, доцільнішим та інформативнішим можна вважати спосіб, який передбачає врахування структурованості підприємства.

В такому випадку, результатом визначення L стає не тільки констатація результуючого показника та позиціонування суб'єкта господарювання в просторі, а й оцінюється внесок кожного структурного підрозділу, як у загальний процес інтелектуалізації, так і у процеси, пов'язані з інтелектуалізацією персоналу та використанням засобів виробництва у сукупності з технологіями їх поєднання. Це дасть можливість приймати рішення, які стосуються ліквідації або послаблення негативної дії «слабких місць» в процесах інтелектуалізації, а також локально визначати ефективність заходів, спрямованих на підвищення рівня інтелектуалізації.

Представлена на рис 3.10 графічна інтерпретація демонструє, що кожний структурний підрозділ підприємства ($1, 2, \dots, i-1, \dots, i$ -ий, $\dots, i+1, \dots, N$ -ий), незалежно від приналежності до реалізації управляючих, основних або підтримуючих бізнес-процесів, характеризується різноорієнтованістю при формуванні показника інтелектуалізації діяльності L_i . Тобто, для структурних одиниць суб'єкта господарювання, інтелектуалізація діяльності – це внесок однієї, двох або трьох складових, які утворюють простори з низьким, середнім та високим рівнем інтелектуалізації. У зв'язку з цим, головними завданнями в межах досягнення підприємством високого рівня інтелектуалізації діяльності слід вважати, по-перше, забезпечення гармонізованих (з однаковим внеском всіх складових) процесів інтелектуалізації у структурних підрозділах,

по-друге – спрямування зусиль служб, відділів, департаментів, цехів на позиціонування організаційного утворення у тій частині простору, яка характеризується найвищими показниками рівня інтелектуалізації діяльності.

Таким чином, за результатами проведеного графоаналітичного моделювання процесів інтелектуалізації діяльності підприємств можна зробити висновки:

1. Результат діяльності суб'єкта господарювання виражений, як правило, у вартісному вигляді – це наслідок перетворення залучених ресурсів під дією коефіцієнта трансформації, склад та значення якого запропоновано пов'язувати з показником рівня інтелектуалізації управлінського (СУ) та виконавчого персоналу (ОУ).

2. Запропонований удосконалений підхід до отримання числового значення та змістовного наповнення коефіцієнта трансформації дає змогу не тільки передбачати результат діяльності, а, в першу чергу, здійснювати випереджаючий вплив на формування його обсягу.

3. Графічна інтерпретація просторової моделі інтелектуалізації діяльності підприємства забезпечує можливість отримання значення рівня інтелектуалізації діяльності підприємства шляхом розрахунку об'єму утвореного трьома складовими простору інтелектуалізації.

4. Позиціонування підприємства в одному з восьми підпросторів інтелектуалізації дає можливість характеризувати рівень інтелектуалізації, умови його досягнення та необхідні зміни у процесах інтелектуалізації.

5. Представлення простору інтелектуалізації діяльності як сукупності підпросторів окремих структурних підрозділів суб'єкта господарювання створює передумови для виявлення «слабких місць» у процесах інтелектуалізації і дає змогу приймати рішення щодо необхідності та напрямку застосування заходів, які сприяють підвищенню рівня інтелектуалізації діяльності.

Висновки до розділу 3

За результатами проведених досліджень, які стосуються теоретико-методологічних аспектів розробки, обґрунтування та використання технологій, інструментів та моделей інтелектуалізації діяльності підприємств встановлено інструментарій та запропоновано комплексну технологію інтелектуалізації, розроблено концептуальну структуру інтелектуалізованої системи менеджменту підприємств, сформовано основні підходи до побудови та функціонування системи забезпечення інтелектуалізованої діяльності персоналу підприємств з подальшим графоаналітичним моделюванням процесів інтелектуалізації. З вищенаведених в узагальненому вигляді наукових положень можна зробити такі висновки:

1. Зміст запропонованого в 3.1 поняття «інтелектоорієнтовані управлінські технології» (ІОУТ) передбачає, що в основі таких сучасних управлінських технологій як реінжиніринг, аутсорсинг, бюджетування, управління якістю та інші повинна знаходитись концепція інтелектокористування. Такий підхід створить передумови зростання частки інтелекту в усіх процесах діяльності підприємства. Запропонована на рисунку 3.1 класифікація методів інтелектуалізації діяльності підприємства дає можливість провести їх ідентифікацію за різними критеріями з метою подальшого застосування в практиці господарської діяльності.

2. Ілюстрація на рисунку 3.3 блок-схеми досягнення підприємством низького або високого рівня розвитку засвідчує те, що в залежності від обмеженості або необмеженості управлінських рішень буде формуватись реальний або уявний рівень інтелектуалізації підприємства, який визначає ступінь розвитку суб'єкта господарювання. Доведено, що основою інтелектуалізованої системи управління підприємством (ІСУП) є інтелектуальний керівник, з притаманними йому особистісними характеристиками, рівнем загальноуправлінської та специфічної підготовки, а також наявні засоби інтелектуально-матеріального забезпечення управлінської діяльності разом з навичками володіння ними. Схематичне зображення концептуальної

структури інтелектуалізованої системи управління підприємством демонструє наявність особистих та матеріально-речових факторів.

3. З метою визначення основних підходів до формування та функціонування системи забезпечення інтелектуалізації персоналу підприємства останній представлено як суб'єкт-об'єкт управлінських, забезпечувальних і виконавчих бізнес-процесів. Це дало можливість відслідкувати порядок впливу людського фактора на результати господарської діяльності підприємства. На наше переконання, система забезпечення інтелектуалізації персоналу (СЗІП) – це блок вхідних умов (цілі та завдання системи інтелектуалізації, які випливають з цілей та завдань підприємства), структурних елементів (підбір, формування та розвиток, мотивація та контроль), результатів діяльності.

4. Моделювання інтелектуалізації діяльності підприємства з використанням просторового підходу дає змогу визначати рівень інтелектуалізації з врахуванням впливу трьох основних компонентів: інтелектуалізованого управлінського та виконавчого персоналу, рівня інтелектуалізації використання засобів виробництва та технологій їх поєднання. Запропонована графоаналітична модель створює можливість для підвищення рівня інтелектуалізації діяльності підприємства шляхом інформування суб'єктів інтелектуалізації про необхідність та напрямки заходів, спрямованих на зростання частки інтелекту в процесах досягнення господарських цілей.

ПІСЛЯМОВА

Головною тенденцією розвитку соціально-економічних систем різного ієрархічного рівня, розміру та виду діяльності в останньому десятилітті ХХ – на початку ХХІ століття стало домінування людського фактора в реалізації процесів, спрямованих на задоволення потреб як окремого споживача, так і суспільства загалом. Роль людини, без участі якої не може відбуватись створення та використання предметів споживання і засобів виробництва, а також формування техніко-економічних, організаційних та відносин власності все частіше перестає зводитись до виконання операцій, пов'язаних із застосуванням фізичної або шаблонів розумової праці. Працівник, який здатний генерувати нові ідеї, пропозиції, ноу-хау спрямовує свої зусилля на досягнення кращого відносно попереднього результату власної та колективної діяльності. Його головною особливістю стає переважання інтелектуальної праці у структурі продуктивних сил. У такому випадку, окремого працівника з числа персоналу підприємств, установ та організацій необхідно розглядати як унікальний ресурс, який, на наш погляд, здатний трансформуватись в потенціал за умови забезпечення його розвитку та ефективного використання. В той же час розвиток особи-працівника в умовах економіки, заснованої на знаннях не повинен зводитись до формальних процедур доведення його знань, вмій та навичок до таких, які гарантують тільки стандартизоване виконання виробничих, комерційних та інших видів завдань. В першу чергу, людину як носія інтелекту необхідно розвивати інтелектуально, формуючи тим самим передумови для пошуку на всіх рівнях виконання завдань нестандартних, інноваційних, творчих підходів для їх вирішення. При цьому інтелектуальний розвиток людини, незалежно від складності та призначення функцій, які вона виконує в процесах діяльності соціально-економічних систем не можна обмежувати часовими та організаційними рамками. Цей процес необхідно здійснювати постійно, з використанням найрізноманітніших методів, технологій та інструментарію на основі врахування як особистих характеристик працівника, так і

потреб та очікуваних господарських результатів від підвищення рівня його інтелектуального розвитку для організації.

Враховуючи особливу роль індивіда в господарських процесах, спричинену неосяжністю оцінки моливостей його інтелекту, в роботі запропоновано явище зростання частки інтелекту в діяльності будь-якої СЕС характеризувати як інтелектуалізацію, а в якості головної проблеми для здійснення наукових досліджень обрано проблему забезпечення інтелектуалізації діяльності суб'єктів господарювання, передумовою вирішення якої запропоновано вважати процеси, пов'язані з інтелектуалізацією персоналу. При цьому, слід зазначити, що нами обмежено вживання словосполучення «інтелектуалізована діяльність», зважаючи на те, що «інтелектуалізувати» означає завершити дію, а будь-який розвиток, спрямований на високі результати господарської діяльності передбачає постійне удосконалення дій на основі генерованих людським інтелектом нових ідей та пропозицій.

Підприємство як СЕС в структурі макроекономічних суб'єктів виконує надзвичайно важливі функції, зміст яких в основному зводиться до забезпечення суспільства необхідними благами, спрямованими на задоволення потреб. При цьому, господарюючий суб'єкт як раціонально діючий макроекономічний агент переслідує мету – отримати економічну вигоду у вигляді прибутку. Зважаючи на гостроту проблеми обмеженості ресурсів у сучасних умовах господарювання та необхідність пошуку дієвих компенсаторних механізмів їх нестачі з метою забезпечення прибутковості, пріоритетне місце у господарській діяльності підприємств повинні займати процеси, спрямовані на зростання частки інтелекту або інтелектуалізації. У зв'язку з цим в роботі обґрунтовано доцільність, визначено умови та запропоновано технології, які дають змогу розглядати інтелектуалізацію як ефективну концепцію діяльності підприємства в умовах економіки знань. Доцільність інтелектуалізації зумовлена можливостями суб'єктів господарювання отримати додаткові економічні вигоди в результаті зростання частки участі інтелектуальної складової в процесах господарської діяльності на основі інтелектуального

розвитку особистостей з числа управлінського та виконавчого персоналу.

В роботі, за результатами ідентифікації основних проблем, передумов, понятійно-категоріального апарату, об'єктів та наслідків інтелектуалізації встановлено, що головною умовою процесу інтелектуального наповнення господарської діяльності має стати інтелектуалізація персоналу. У зв'язку з цим, автором запропоновані методи, інструменти та технології, а також проведене моделювання інтелектуалізації, які дають можливість визначити необхідність та підвищити ефективність заходів, спрямованих на інтелектуальний розвиток, залучення та використання інтелекту всіма категоріями персоналу з метою отримання високих результатів соціально-економічної діяльності.

Приведені в монографії нові та оприлюднені раніше в наукових періодичних виданнях, матеріалах конференцій, інших наукових працях теоретико методологічні [58, 348-372] та прикладні [67, 286, 301, 373-383] авторські підходи до встановлення та вирішення актуальних проблем підвищення ролі та місця людського фактора в розвитку соціально-економічних систем формують підґрунтя для проведення подальших досліджень, пов'язаних з апробацією теоретичних положень та формулюванням практичних рекомендацій для суб'єктів господарювання галузей національної економіки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Регіональні суспільні системи. Монографія. / Відп. ред. Л.К.Семів // Львів: Інститут регіональних досліджень НАН України, 2007. – 496 с.
2. Петренко В.П. Інтелектуальні ресурси соціально-економічних систем: аспекти інноваційного управління. Монографія. – Івано-Франківськ: ПП Курилюк В.Д., 2009. -196 с.
3. Колот А. М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. М. Колот // Україна: аспекти праці.-2007.- №4.- С.4–9.
4. Кривошей В. Інтелектуалізація праці як чинник стійкого економічного зростання /В. Кривошей, Д. Грек // Економічний аналіз. -2009. Випуск 4. С. 46-48.
5. Поплавська Ж. Інтелектуальний капітал економіки знань /Ж.Поплавська, В.Поплавський // Вісник НАН України. -2007. -№2. С.52-62.
6. Ілляшенко С. Сутність, структура і методичні основи оцінки інтелектуального капіталу підприємства // Економіка України. – 2008. – № 11(564). – С. 16–26.
7. Бутнік-Сіверський А.Б. Інтелектуальний капітал: теоретичний аспект / А. Б. Бутнік-Сіверський // Інтелектуальний капітал. – 2002. – № 1. – С. 20 – 24.
8. Кендюхов О. В. Ефективне управління інтелектуальним капіталом : монографія / О. В. Кендюхов. – Донецьк: ДонУЕП, 2008. – 359 с.
9. Леонтьев Б. Б. Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в Российском бизнесе / Б. Б. Леонтьев. – М. : Изд. Центр «Акционер», 2002. – 200 с.
10. Розумний М. М. Інтелектуальний потенціал України: проблема реалізації / М. М. Розумний; ред. кол. : В. В. Різун (гол. ред.), М. М. Розумний, В. І. Головненко та ін. // Київський нац. ун. ім. Тараса Шевченка. Наукові записки інституту журналістики – К. : Інститут журналістики. – 2003. – Т.12. Липень–вересень. – С. 90–93.

11. Гава Ю. В. Інтелектуальний капітал – шлях до економічного зростання України / Ю. В. Гава // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – №4. – С.129–134.

12. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь / За заг. редакцією В.Г.Гейця [та ін.]. – К.: НВЦ НБУВ, 2009. – 687с.

13. Семикіна М.В. Інтелектуальний потенціал: проблеми реалізації / М.В. Семикіна // Економіка і управління. – 2013. – №6 – С. 8-14.

14. Клок К., Голдемит Дж. Конец менеджмента.– СПб.: Питер, 2004.– 368с.

15. Кендюхов О. Гносеологія інтелектуального капіталу / О.Кендюхов // Економіка України. – 2003. – №4. – С. 28-34.

16. Федулова Л.І. Концепція інтелектуального капіталу в системі економіки знань / Л.І. Федулова // Проблеми науки. - 2006. - №3. - С.34-38.

17. Чухно А.А. Інтелектуальний капітал: сутність, форми і закономірності розвитку / А.А. Чухно // Економіка України. – 2002. – №11. – С. 48-55.

18. Вовканич С.Й. Теоретико-методологічні основи дослідження людського та інтелектуального капіталу в знаннєво-інформаційній економіці: концептуалізація понять / С.Й. Вовканич, Л.К. Семів // Регіональна економіка. – 2007. - №4. С. 7-19.

19. Другов О. О. Інвестиційне забезпечення інтелектуалізації економіки України: монографія / О. О. Другов // Університет банківської справи НБУ (м. Київ); НАН України. ІРД. – К.: УБС НБУ, 2010. – 284 с.

20. Лапшина І. А. Розвиток людського капіталу України в процесі єв-роінтеграції: монографія / І. А. Лапшина. – Львів: Кальварія, 2008. – 330 с.

21. Прошак В. В. Інтелектуальний потенціал України в умовах ринкової трансформації економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.01.01 «Економічна теорія» / В. В. Прошак. – Львів, 2002. – 21 с.

22. Ткаченко В. А. Інтелектуальний потенціал в основі розвитку ви-робничих сил і виробничих відносин: монографія / В. А. Ткаченко. – Д.: Мо-ноліт, 2008. – 274 с.

23. Задорожний Г.В., Бервенко О.В. Неоекономіка як інтелектономіка // Економічна теорія ХХІ століття -5: Неоекономіка / Под ред. Ю.М.Осіпова, В.Г.Белоліпецького, Е.С.Зотової. – М., 2001. – 323 с.

24. Кондрашова-Діденко В.І. Концептуальні засади інтелектономіки / В.І. Кондрашова-Діденко // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка (еконіміка). – 2005. – №75-76. – С. 68-70.

25. Український тлумачний словник [Електронний ресурс]. - Режим доступу:http://ukrainian_explanatory.academic.ru

26. Словник іншомовних слів [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://slovopedia.org.ua/36/53382/240577.html>

27. Демина Л.Д. Психическое здоровье и защитные механизмы личности / Л.Д. Демина, И.А. Сальникова // Барнаул: Изд-во Алтайского государственного университета, 2000. – 123с.

28. Штроо В.А. Исследование групповых защитных механизмов / В.А. Штроо // Журнал практической психологии и психоанализа. – №3. – 2001. С. 55-65.

29. Фрейд А. „Психология Я и защитные механизмы” / А. Фрейд // Пер. с англ. М.: Педагогика, 1993 г. – 144с.

30. Василюк Ф. Е. Психология переживаний (анализ преодоления критических ситуаций) / Ф. Е. Василюк // М.: Изд. Моск. ун-та, 1984. – 200 с.

31. Чуйко Г.В., Колтунович Т.А., Лукашук І.В. Особистісний характер механізмів психологічного захисту/ Г.В. Чуйко, Т.А. Колтунович, І.В. Лукашук // [Електронний ресурс] – Режим доступу:
http://www.rusnauka.com/2_KAND_2008/Psihologia/26152.doc.htm.

32. Україна: інтелект нації на межі століть. – К.: Інформаційно- видавничий центр „Інтелект”, 2000. — 508 с.

33. Долішній М. Стратегія інтелектуалізації суспільства / М. Долішній, С. Злупко // Вісник НАН України. – 2001. - №4. [Електронний ресурс] LibRar.Org.Ua. – Режим доступу:

http://www.librar.org.ua/sections_load.php?s=general_scientific_knowledge&id=53&start=2

34. Врублевський В. Доктрина Кравчука: Начерк програми інтелектуалізації і формування модерної українсько нації / В. Врублевський, О. Мороз, Ю. Насенко // Українське товариство „Інтелект нації”; Інститут соціології НАН України. – К.: Інтелект, 2001. – 83 с.

35. Другов О.О. Теоретичні засади процесу інтелектуалізації економіки / О.О. Другов // Економіка розвитку. – 2008. – №3 (47). – С. 19–22.

36. Другов О.О. Інтелектуалізація як фактор забезпечення економічного зростання в Україні / О.О. Другов // Економічний форум. -2012. -№2. - С. 50-56.

37. Вовканич С.Й. Духовно-інтелектуальний потенціал України та її національна ідея / С.Й. Вовканич. – Львів: Видавництво ЛБА, 2001. – 540 с.

38. Петренко В. П. До ідентифікації основних проблем інтелектуалізації та інтелектуально-інноваційного розвитку українського суспільства / В. П. Петренко // [Електронний ресурс] Gisap.eu. – Режим доступу: <http://www.gisap.eu/ru/node/1131>.

39. Іщук С.О. Інтелектуалізація як світова тенденція економічного розвитку / С.О. Іщук // Вісник Університету банківської справи Національного банку України. – 2011. – №1(10). – С. 91–96.

40. Поперечнюк В.М. Інтелектуалізація сучасного суспільства: проблеми та перспективи /В.М. Поперечнюк // Журнал „Інформація і право”. – 2013. – №3(9). – С. 83–90.

41. Ажажа М.А. Інтелектуалізація економіки: інноваційний і людський потенціал в умовах глобалізації / М.А. Ажажа // [Електронний ресурс]– Режим доступу: <http://vlp.com.ua/node/714/>

42. Гук Н.А. Посилення інтелектуалізації праці та тенденції її структурних зрушень в Україні / Н.А. Гук // Актуальні проблеми економіки. -2011. -№2 (116). – С. 125-130.

43. Грішнова О. А. Інтелектуалізація праці: українські проблеми на тлі світових тенденцій / О. А. Грішнова // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 7. – С. 24-27.

44. Стец І.І. Відтворення інтелектуальної складової трудового потенціалу підприємства / І.І. Стец // Всеукраїнський науково-виробничий журнал „Інноваційна економіка”. – 2013. – № 6. – С. 183-187.

45. Василик А. В. Інтелектуалізація трудової діяльності в контексті формування та розвитку інтелектуального капіталу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.07 „Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика” / А. В. Василик. – Київ, 2009. – 23 с.

46. Сем'янчук П.М. Проблеми інтелектуалізації праці в Україні та шляхи їх вирішення / П.М. Сем'янчук // Науковий вісник НЛТУ України. – 2008. – Вип. 18.4 – С. 215-225.

47. Сем'янчук П.М. Інтелектуалізація праці у стратегій інноваційного розвитку економіки України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.01 „Економічна теорія та історія економічної думки” / П. М. Сем'янчук. – Київ, 2010. – 22 с.

48. Зубчинська Н. М. Інтелектуалізація праці на робочому місці та її забезпечення на промисловому підприємстві (на прикладі коксохімічних підприємств): автореферат... канд. екон. наук, спец.: 08.00.04 - економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / Н. М. Зубчинська. — Х.: Науково-дослідний центр індустріальних проблем розвитку НАН Укр., 2012. — 20 с.

49. Доронін А.В. Інтелектуалізація капіталу і освітні процеси виробничої організації / А.В. Доронін // Економіка и управление. – 2006. – № 4. – С. 13-18.

50. Бутнік-Сіверський О.Б. Трансформація інтелектуальної власності інноваційний продукт / О.Б. Бутнік-Сіверський // Інтелектуальний капітал. - 2003. - №5. - С.3-12.

51. Хаврова К.С. Інтелектуалізація як основа формування стратегії інноваційного розвитку підприємства / К.С. Хаврова // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.sworld.com.ua/index.php/uk/economy-312/innovation-economy>.

52. Сем'ян О. В. Інтелектуалізація людського капіталу підприємства / О. В. Сем'ян // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. — 2011. - №4(16) — С. 141-145.

53. Маркова Н. С. Теоретико-методичні основи формування й розвитку інтелектуального капіталу. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук. Харків.-2005.-20 с.

54. Ситник Й.С. Передумови інтелектуалізація систем менеджменту підприємств / Й.С. Ситник // Матеріали III-ої Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Актуальні питання теорії та практики менеджменту» 21-22 березня 2012 року. – Луганськ: ТОВ «Віртуальна реальність», 2012. – С. 57 – 59.

55. Ситник Й.С. Концептуальні засади інтелектуалізації систем менеджменту підприємства / Й.С. Ситник // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – №8(134). – С. 90 – 97.

56. Швидкий Е.А. Інтелектуалізація управління нафтогазовими підприємствами: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 „Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)” / Е. А. Швидкий. – Івано-Франківськ, 2013. – 21 с.

57. Петренко В.П. Управління процесами інтелектокористування в соціально-економічних системах / В.П. Петренко // Наукова монографія. –Івано-Франківськ: Нова Зоря, 2006. - 352 с.

58. Петренко В.П. Управління діяльністю підприємств нафтогазового комплексу на засадах інтелектуалізації та інтелектокористування / В.П. Петренко, С.Я. Кісь, Е.А. Швидкий // Наукова монографія. – Львів: ЛА „ПРАМІДА”, 2013. - 278 с.

59. Апшай Н.І. Інтелектуалізація навчального процесу у ВНЗ в умовах розвитку інформатизації / Н.І. Апшай // Проблеми фізичного виховання і спорту. – 2010. – №9. – С. 3 – 5.

60. Шевченко Л. С. Інтелектуалізація освіти: сучасні виклики для України / Л.С. Шевченко // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://int-konf.org/konf062013/360-doktor-ekonomchnih-nauk-profesor-shevchenko-l-s-ntelektualzacya-osvti-suchasn-vikliki-dlya-ukrayini.html>.

61. Шевченко Л. С. Фінансування вищої освіти: диверсифікація джерел / Л.С. Шевченко // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://nauka.jur-academy.kharkov.ua/download/el_zbirknik/2.2013/31.pdf
62. Чекушина Ю.В. Вища освіта України в аспекті інтелектуалізації праці / Ю.В. Чекушина, Ю.М. Чекушина // Гуманітарний журнал. - 2013. - №3. С. 3-10.
63. Деінтелектуалізація чи інтелектуалізація: присуд суспільства. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://blogs.korrespondent.net/blog/users/3334243-deintelektualizatsiia-chy-intelektualizatsiia-prysud-suspilstva>.
64. Базилевич В. Інтелектуалізація та індивідуалізація - основа формування нової парадигми класичної університетської освіти в галузі економіки і управління в контексті Болонського процесу / В. Базилевич // Вища школа. - 2005. - № 6. - С. 28 - 97.
65. Леонтьев Б.Б. Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в Российском бизнесе / Б. Б. Леонтьев. – М. : Изд. Центр «Акционер», 2002. – 200 с.
66. Иноземцев В.Л. К теории посэкономической общественной формации / В. Л. Иноземцев. – М. : Academia, 1995. – 336 с.
67. Кісь С.Я. Щодо стратегічної доцільності та умов трансформування НАК „Нафтогаз України” в сучасну інтелектуальну компанію / С.Я. Кісь, В.П. Петренко // Економіка: проблеми теорії та практики: збірник наукових праць (Дніпропетровський національний університет). – Дніпропетровськ, 2008. – випуск 240. – С. 1298 - 1309.
68. McDermott R. Why Information Technology Inspired But Cannot Deliver Knowledge Management/ California Management Review, 1999. - #4.
69. Baines A. Exploiting Organisational Knowledge in the Learning Organisation. Work Study, 1997. - #6.
70. Stein R.G., Pinchot G. Building an Intelligent Organization. “Association Management”, 1995. - #10.
71. Chun Wei Choo. Information Management for the Intelligent Organization: The Art of Environmental. Hardbound, Toronto, 1998 – <http://choo.fis.utoronto.ca/FIS/IMIO/IMIOpref.html>

72. Besley T. Publik-Private Partnership for the Provision of Publik Goods: Theory and an Application to NGOs / T. Besley, M. Ghatak // The Development Economics Discussion Paper Series. – The Suntory and Toyota International Centres for Economics and Related Disciplines: London School of Economics. – 1999. – DEDPS №17. – August/ - 38 p.

73. Варнавский В.Г. Государственно-частное партнерство как антикризисная мера / В.Г. Варнавский // Институты и механизмы государственного регулирования экономики. Сборник / Под. ред. А.Е. Городецкого, А.Г. Зельднера, С.В. Козлова. – М. : ИЭ РАН, 2012. – С. 23-35.

74. Варцаба В.І. Соціальна держава: модернізована модель соціально-відповідальної взаємодії стейкхолдерів національної економіки / В.І. Варцаба // Трансформаційні процеси економічної системи в умовах сучасних викликів: монографія за загальною редакцією В.І. Гринчуцького. – Тернопіль: Крок, 2014. – С. 213-220.

75. Т. Сакайя. Вартість, що створюється знаннями, або Історія майбутнього // Нова індустріальна хвиля на Заході: Антологія / За ред. В. Л. Іноземцева. М.: Academia, 1999. С. 337-371.

76. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посіб. /О.С. Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексюк; Київ. нац. екон. ун-т. – 2-ге вид., без змін. – К.: КНЕУ, 2006. – 316 с.

77. Потрачено с умом [Электронный ресурс]: официальный сайт компании «Галактика». – Режим доступа: http://production.galaktika.ru/digest/Potracheno_s_umom__1498.html?phrase_id=15359.

78. Житарюк Іван. Глобалізація і проблеми інтелектуальних ресурсів України / Іван Житарюк //Персонал. – 2007. – №11. – С.116-121.

79. Зинченко В.П. Афект и интеллект в образовании / В.П. Зинченко. – М. : Тривола, 1995. – 64с.

80. Андрущенко В. Україна і світ: авторитет освіти / В. Андрущенко // Вища освіта України. — 2006. — № 4. — С. 5–9.

81. Эдвинссон Л. Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании / Л. Эдвинссон, М. Мэлоун //Новая постиндустріальна волна на Западе. – М. 1999. – 434 с.

82. OECD Strategic Response to the Financial and Economic Crisis. Contributions to the global effort [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.oecd.org/dataoecd/33/57/42061463.pdf>

83. Сафиуллин А.Р. Интеллектуализация современной экономики: кластерный подход / А.Р. Сафиуллин // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://economics.ihbt.ifmo.ru/file/article/6817.pdf>

84. Капелюшников Р. И. Человеческий капитал России: проблемы реабилитации / Р. И. Капелюшников, И. М. Албегова, Т. Г. Леонова, Р. Г. Емцов, П. Найт // Общество и экономика, 1993. — № 9–10. — С. 3.

85. Heckman James J. Skill Formation and the Economics of Investing in Disadvantaged Children. — Science 30 June 2006. Vol. 312. No 5782, pp. 1900–1902.

86. Якуба К.І. Особливості інвестицій у людський капітал: методологічний аспект / К.І. Якуба // Проблеми інноваційно-інвестиційного розвитку. — 2013. — № 5. — С. 180-185.

87. Фінансові проблеми пригнічують інтелектуальні здібності людини. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://expres.ua/news> 2013.

88. Звіт ООН з людського розвитку. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://hdr.undp.org/en>.

89. Складові індексу конкурентоспроможності України 2013-2014 рр. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.weforum.org/>

90. Лисов В.И. Приоритеты международной образовательной деятельности российских вузов / В.И. Лисов // Высшее образование в России. – 2012. – №1. – С.3-10.

91. Ярмак О. В. Проблеми інституціоналізації освітніх послуг в Україні / О. В. Ярмак // Вісник Національного університету «Юридична академія України». Серія: Економічна теорія та право. – 2012. – № 2. – С. 84-90.

92. Митио Каку: Учеба уже не будет базироваться на запоминании [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.dsnews.ua/society/mitio-kaku> [ucheba-uzhe-ne-budet-bazirovatsya-na-zapominanii-28082014231600](http://www.dsnews.ua/society/mitio-kaku)

93. Брайчевский С.М. Современные информационные потоки и актуальная проблематика / С.М. Брайчевский, Д.В. Ландэ // НТИ. сер.1. 2005. – №11. – С.21-33.

94. Борисова Л.Ф. Программные продукты и решения в области аналитических систем (обзор) /Л.Ф. Борисова, О.С. Булычева// НТИ. Сер. 1. – 2008. – №4. – С.13-19.

95. Райков А.Н. Интеллектуальные информационные технологии в управлении / А.Н. Райков// НТИ. Сер.1. – 2009. – №2. – С.18-25.

96. Романюк М.Д. Економічна теорія: навчальний посібник для студентів ВНЗ / М.Д. Романюк, О.І. Іванишин, Н.П. Репела, Я.І. Татунчак. – Рек. МОН. –Івано-Франківськ: Лілея-НВ, 2011. - 592 с.

97. Иноземцев В.Л. Теория постиндустриального общества как методологическая парадигма российского обществоведения / В. Л. Иноземцев // Вопросы философии. — 1997. — № 10. — С. 36-42.

98. Мирончик О. Відплив інтелекту як фактор конкурентоспроможності в глобалізованому світі / О. Мирончик // Дослідження міжнародної економіки: Збірник наукових праць. — К.: ІСЕМВ НАН України, 2011. — № 2 (67). — С. 178-185.

99. Федулова Л.І. Особливості економіки знань на сучасній фазі розвитку суспільства / Л.І. Федулова, Т.М.Корнєєва // Актуальні проблеми економіки. -2010. - №4(106). – С. 73-86.

100. Иноземцев В. Постиндустриальная экономика и „постиндустриальное общество”: терминологические и концептуальные проблемы / В.Иноземцев // Общественные науки и современность. – 2001. - №3. – С.140-152.

101. Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги) / Г. Беккер // США: экономика, политика, идеология.– 1993.– №11–12. – С. 46–54.

102. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Д. Белл. – М.: Academia, 2004. – 788 с.

103. Денисон Э. Исследование различий в темпах экономического роста / Э. Денисон. – М.: Прогресс, 1971. – 645 с.

104. Эдвинссон Л. Корпоративная долгота. Навигация в экономике, основанной на знаниях / Л. Эдвинссон – М.: ИНФРА-М, 2005. – 248 с.

105. Machlup F. Knowledge: Its Creation, Distribution and Economic Significance. – Vol. III: The Economics of information and Human Capital. Princeton (N.Y.), 1984. – P. 148–163.

106. Махлуп Ф. Производство и распространение знаний в США / Ф. Мах луп. – М.: Прогресс, 1966. – С. 35

107. Сакайя Т. Стоимость, создаваемая знанием, или История будущего // Новая постиндустриальная волна на Западе: Антология / Под ред. В.Л. Иноземцева. – М.: Academia, 1999. – С. 337–371.

108. Стюарт Т. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организации // Новая постиндустриальная волна на Западе: Антология / Под ред. В.Л. Иноземцева. – М.: Academia. 1999. – С. 337–400.

109. Бажал Ю. Знаннева економіка: теорії і державна політика / Ю. Бажал // Економіка і прогнозування. – 2003.– №3. – С. 71–76.

110. Економіка знань: виклики глобалізації та Україна / Під заг. ред. А.П. Гальчинського, С.В. Львовичкіна, В.П. Семиноженко. – К., 2004. – 261 с.

111. Гець В.М. Характер перехідних процесів до економіки знань / В.М. Гець // Економіка України.– 2004.– №5. – С. 4–13.

112. Чухно А. Нова економічна політика (закінчення) / А. Чухно // Економіка України.– 2005.– №7. – С. 15–22.

113. Cordis (25.02.2002): Innovation Policy Analysis and Studies. Status Report of Latest Results, and Forthcoming Tasks. Commission of the European Communities, Innovation Directorate, Brussels, Belgium [Электронный ресурс] – Режим доступа: [policy/studies/studies_status_report.pdf](http://cordis.europa.eu/policy/studies/studies_status_report.pdf).

114. Санто Борис. Интеллектуализация общества / Борис Санто // [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://iee.org.ua/ru/publication/79/>

115. Boisot, Max and MacMillan, Ian (December 2004): Crossing Epistemological Boundaries: Managerial and Entrepreneurial Approaches to Knowledge. /Long Range Planning - International Journal of Strategic Management/, v. 37, no. 6.

116. Molnar, Istvan (2004): Az europai integracio innovacios rendszere jogi es intezmenyi vonasainak fejlodese es jelenlegi allapota.– Magyar Iparjogvedelmi es Szerzoi Jogi Egyesulet Kozlomenyei/, no. 45, pp. 67-92, Budapest.

117. Szanto, Borisz (2003): „Az ezredfordulo innovacios tarsadalma”. LSI Informatikai Oktatokozpont, pp.268, Budapest, 2003.

118. Князев С.Н. Интеллектуализация – стержневая основа развития экономики и управления / С.Н. Князев, А.Г.Шрубенко // Проблемы управления. – Академия управления при президенте Республике Беларусь, 2007. - №3 (24). –С. 16-25.

119. Мильнер Б. Управление знаниями - вызов XXI века / Б. Мильнер // Вопросы экономики. - 1999. - № 9. -С. 108 - 118.

120. Князевич А. О. Софтизація і сервізація інноваційної інфраструктури країни / А.О. Князевич // Економіка держави. - 2014. - №4. –С. 23-27.

121. Ситник Й. С. Передумови інтелектуалізації систем менеджменту промислових підприємств / Й. С. Ситник // Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку: [збірник наукових праць] / відповідальний редактор О. Є. Кузьмін. - Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2012. – С. 100-107.

122. Хитра О.В. Синергетичний аспект дослідження сутності інтелектуального капіталу / О.В. Хитра // Вісник національного технічного університету „ХПІ” . Збірник наукових праць. – Харків: НТУ „ХПІ”. - 2012. -№13. – С. 155-165.

123. Управління використання інтелектуального потенціалу людських ресурсів на засадах сентелектики і синергізму / І. М. Данилюк-Черних, В. П. Петренко // Регіональна економіка. - 2011. - № 1. - С. 148-154.

124. Ходжсон Дж. Социально-экономические последствия прогресса знаний и нарастания стоимости / Дж. Ходжсон // Вопросы экономики. - 2001. - № 8. – С. 32–45.

125. Дацюк С. Інтелектуали та інтелектофоби-3. Або що таке підробка інтелекту? / С. Дацюк // [Електронний ресурс] – Режим доступу:

http://www.uis.kiev.ua/_other/pravda/intellectuals%20and%20intellectophobs-3.htm.

126. Орлова Т. Интеллектуальный капитал: понятие, сущность, виды / Т. Орлова // Проблемы теории і практики управління. — 2008. — № 4. — С. 109—118.

127. Економічна енциклопедія: У 3-х томах. Т. 3 / Редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К. : Академія, 2002. – 952 с.
128. Коваль Л. В. Економічний потенціал підприємства: сутність та структура / Л. В. Коваль // Логістика : [збірник наукових праць] / відповідальний редактор С. В. Крикавський. - Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2010. - С. 59-65. - (Вісник / Національний університет "Львівська політехніка" ; № 690).
129. Философский энциклопедический словарь. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 576 с.
130. Яременко В.В. Тлумачний словник української мови / В.В. Яременко, О.М. Сліпушко. – К: Аконт. – 2008. – 717с.
131. Канигін Ю. Біблія та сучасна наука / Ю. Канигін, В. Кушерець. – К. : Вид-во „Знання України”, 2006. – 226 с.
132. Гузар У.Є. Економіка знань та її перспективи для України / У.Є. Гузар // Регіональна економіка. – 2009. - №1. – С.27-35.
133. Gardner H. Frames of mind: The theory of multiple intelligences H/ Gardner. – N.Y:Basic Books, 1983. – 416 p.
134. Климович Н.І. Еволюція поглядів на „інтелектуальний капітал” / Н.І. Климович // Бізнесінформ. – 2014. – №2. – С.215-219.
135. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал: ключ успеха в новом тысячелетии. / Э. Брукинг; пер. с англ. под ред. Л. Н. Ковалик – СПб, Питер, 2001 – 288 с.
136. Мусіна Л.О. Основні заходи переходу до економіки знань: Перспективи для України / Л.О. Мусіна // Економіка і прогнозування. – 2003. - №3. – С. 178-182.
137. Тищенко В.Ф. Формування понятійного апарату базових категорій економіки знань / В.Ф. Тищенко // Економічні науки. Серія “Економіка та менеджмент”: Збірник наукових праць. Луцький національний технічний університет. – 2012. – Випуск 9 (34). Частина 2. – Луцьк. – С. 172-182.
138. Махлауп Ф. Культурное преобразование в изучении и информации / Ф. Махлауп, У. Мансфильд // Международный форум по информации, – 2004. – Т.29. – №1. – С.9-36.
139. Wiig K. Knowledge Management Foundation / K.Wiig. – Arlington: Schema Press, 1993. – P.14. – P. 1020-1043.
140. Економічна енциклопедія: У 3-х томах. Т. 1 / Редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К. : Академія, 2002. – 952 с.

141. Ляшенко Н.Є. Інтелектуальний продукт як результат інноваційної діяльності підприємства / Н.Є. Ляшенко// Управління проектами та розвиток виробництва: Зб.наук.пр. - Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2008. - № 4 (28). - С. 106-111. - Режим доступу: <http://www.pmdp.org.ua/images/Journal/28/08lneidp.pdf>

142. Дроздов Б.В. Интеллектуальный продукт и собственность [Электронный ресурс]. - Режим доступа : http://rema44.ru/about/persons/drozdov/papers/int_sob.html

143. Довгаль О.Г. Суб'єктно-об'єктна структура інтелектуального продукту: інституціональний аналіз / О.Г. Довгаль // Вісник національного університету імені В.Н. Каразіна. - 2013. - №1042. - С. 90-93.

144. Швиданенко Г.О. Інтелектуальні ресурси підприємства, які функціонують у зовнішньому середовищі / Г.О. Швиданенко, Гусева І.Ю. // Проблеми економіки. - 2012. - № 4. - С. 181-186.

145. Sveiby K.-E. Measuring Intangibles and Intellectual Capital - An Emerging First Standard All rights reserved [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.sveiby.com>.

146. Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы общества / С.М. Климов. - СПб.: Знание, 2002. - 199 с.

147. Піняк І. Інтелектуальні активи як ефективний ресурс економічного розвитку підприємства / І. Піняк // Галицький економічний вісник. — 2009. — № 1. — С. 33-40.

148. Григораш О.В. Визначення сутності категорії „економічний потенціал підприємства” на основі інтегрованого підходу/ О.В. Григораш // Збірник наукових праць „Торгівля і ринок України”. - 2013. - Випуск 6 - С. 43-50.

149. Журавльова І. Концептуальні основи аналізу інтелектуального капіталу підприємств / І. Журавльова // Наукові записки. - 2006. - № 16. - С.89 - 92.

150. Айзенк Г. Ю. Интеллект: новый взгляд / Г. Ю. Айзенк // Вопросы психологии. - 1995. - № 1. - С. 111-131.

151. Палій А.А. Диференціальна психологія. Навчальний посібник / А.А. Палій. - К. „Акадевидав”, 2010. - 432 с.

152. Eysenck H. J. The structure and measurement of intelligence. N.Y.: Springer, 1979., p. 193.

153. Пильцер П. Безграничне багатство. Теорія і практика економічної алхімії. Нова постіндустріальна хвиля на Заході. Антологія. / П. Пильцер. – М.: Academia, 1999. – 417 с.

154. Тоффлер Э. Шок будущего: Пер. с англ. / Э. Тоффлер– М.: ООО „Издательство”. – 2002. – 557 с.

155. Тупик И. Управление знаниями на промышленном предприятии / И. Тупик, В. Плескач // Менеджмент персонала. - №3. – 2009. – С. 78-90.

156. Drucker P.T. (2005). *Managing for Results*. Collins. An imprint of Harper Collins Publishers, 240 pp.

157. Minbaeva D. B. (2007, April). Knowledge transfer in multinational corporations. *Management International Review* , 47, pp. 567 – 593.

158. Гандзій Т.Я. Знання як економічна категорія та їх джерела / Т.Я Гандзій // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – №1, Т. 2. – С. 248-250.

159. Colman A.M. *A Dictionary of Psychology* / Andrew M. Colman. – Oxford : Oxford University Press, 2009. – 896 p.

160. Советский энциклопедический словарь / Гл. ред. А. М. Прохоров. – М. : Сов. энциклопедия, 1983. – С. 1118.

161. Гончаров С. М. Тлумачний словник економіста / С. М. Гончаров, Н. Б. Кушнір; [за ред. проф. С. М. Гончарова]. – К. : ЦНЛ, 2009. – 264 с.

162. Коноплінська В. А. Економічний тлумачно-термінологічний словник / В. А. Коноплінська, Г. І. Філіна. – К. : КНТ, 2007. – 580 с.

163. Таранюк Л. М. Особливості визначення ефективності використання ресурсів на підприємстві в умовах перехідної економіки / Л. М. Таранюк, А. І. Шаповал // Механізм регулювання економіки. – 2008. – № 3. – Т. 2. – С. 123 – 131.

164. Романчук К. В. Сутність та види економічних ресурсів: обліково-аналітичний вимір [Електронний ресурс]. – Режим доступу : archive.nbuv.gov.ua/portal/soc...34/27.pdf

165. Гросул В. А. Ресурси підприємства: теоретичне осмислення сутності / В.А. Гросу // Бізнесінформ. – 2013. – № 7. – С. 236 – 242.

166. Руус Й. Интеллектуальный капитал : практика управления / Руус Й., Пайк С., Фернстрем Л.; пер. с англ. под ред. В. К. Дерманова; Высшая школа менеджмента СПбГУ. – 2-е изд. – СПб.: Изд-во „Высшая школа менеджмента”; Издат. Дом. С.-Петерб. Унта, 2008. – 436 с.

167. Харингтон Дж. Совершенство управления ресурсами / Дж. Харингтон.; пер. с англ. А. Л. Раскина, В. В. Шахлевича; Под науч. ред. В. В. Брагина. – М.: РИА «Стандарты и качество», 2008. – 352 с.

168. Вовк І. Класифікація ресурсів підприємства. Сучасні підходи [Електронний ресурс] / І. Вовк // Соціально-економічні проблеми і держава. — 2011. — Вип. 1 (4). — Режим доступу: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2011/11vippsp.pdf>.

169. Синиця Т. В. Створення навігатора інтелектуального капіталу на промислових підприємствах України / Т. В. Синиця, І. В. Осьмірко // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Економіка. - 2010. - Вип. 10. - С. 112-117.

170. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ “Перун”, 2002. – 1440 с.

171. Ансофф И. Стратегическое управление: сокр. пер. с англ. / И. Ансофф. // науч. ред. и авт. предисл. Л.И. Евенко. – М.: Экономика, 1989. – 519 с.

172. Маслак О.І., Квятковська Л.А., Безручко О.О. Особливості формування економічного потенціалу підприємства в умовах циклічних коливань / О.І. Маслак, Л.А. Квятковська, О.О. Безручко // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – №9(135) – С. 36-46.

173. Григоращ О.В. Управління економічним потенціалом торговельних підприємств: автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.04 / О.В. Григоращ. – Донецьк, 2006. – 20с.

174. Задорожний Г.В. Неоекономика как интеллектономика (о цивилизации одухотворенного интеллекта) / Г.В. Задорожний, О.В. Бервенко // Социальная экономика. – 2001. – №2 – С. 23-32.

175. Гейтс Б. Бизнес со скоростью мысли (изд. 2-е, исправленное) / Б. Гейтс. – М., 2001. – 241 с.

176. Лапин Е.В. Экономический потенциал предприятий промышленности: формирование, оценка, управление: дис. ... д-ра экон. наук : 08.07.01 / Лапин Евгений Васильевич. – Сумы, 2006. – 432 с.

177. Скоробогата Л.В. Оцінка та технології обліку економічного потенціалу діяльності підприємств: дис. ... к.е.н.: 08.06.04 / Скоробогата Лариса Вікторівна; “Державна академія статистики, обліку та аудиту Держкомстату України”. – Київ, 2005. – 220 с.

178. Топільницька Я. Інтелектуальний капітал та інтелектуальний потенціал: взаємообумовленість та розмежування категорій / Я. Топільницька // Ефективність державного управління: збірник наукових праць. – 2012. – Вип. 33. – С. 353-362.

179. Зинов В. Интеллектуальный капитал как базовая характеристика стоимости бизнеса / В. Зинов, К. Сафарян // Интеллектуальная собственность – 2001. – № 5-6. – С. 23-25.

180. Большая экономическая энциклопедия. – М.: ЭКСМО, 2007. – 816 с.

181. Гарячук В.Ф. Системний аналіз процесу капіталізації економіки країни та визначення його як системи / В.Ф.Горячук // Теорія та практика державного управління. – 2010. – №1(20). – С. 270-280.

182. Попова І.В. Інноваційні підходи до визначення стійкості підприємства як логістичної системи / І.В. Попова // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – № 4. Т. I. – С. 96-102.

183. Кужель О. Наша головна проблема – не в браку ресурсів, а в нестачі прозорого, відповідального і професійного державного менеджменту їх використання [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.academia.org.ua/?p=1010>

184. Семененко І.М. Компенсатори негативного впливу інноваційної діяльності на економічну стійкість підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/29_DWS_2009/Economics/53692.doc.htm.

185. Чмара І.М. Інтелектуальні ресурси у світогосподарському розвитку: автореф. дис. ... канд. экон. наук: спец. 08.00.02 / І.М. Чмара. – Київ, 2007. – 23с.

186. Boulding Kenneth E. The Misallocation of Intellectual Resources / Kenneth E. Boulding // Proceedings of the American Philosophy Society. Vol. 107, no. 2, April. 1963. – P. 11.

187. Schall James V. Last Things: Intellectual Resources / James V. Schall // [Електронний ресурс] ISI Web Journal “First Principles”. – Режим доступу : <http://www.firstprinciplesjournal.com/articles.aspx?article=1392>

188. Бутнік-Сіверський О. Б. Евристика в Інтелектуальній економіці або формування системи інноваційного підприємництва / О. Б. Бутнік-Сіверський // Інтелектуальна власність. – 2005. – № 9. – С. 27–32.

189. Кендюхов О. В. Організаційно-економічний механізм управління інтелектуальним капіталом підприємства: автореф. дис. д-ра екон. наук: 08.00.04 „Економіка та управління підприємствами (переробна промисловість)” / О.В. Кендюхов. – Донецьк, 2007.– 31 с.

190. Иноземцев В.Л. За пределами экономического общества. Постиндустриальные теории и постэкономические тенденции современном мире / В.Л. Иноземцев – М. : Academia, 1998. – 640с.

191. Бриль І.В. Стратегія управління інтелектуальним потенціалом підприємств: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.04 / І.В. Бриль. – Донецьк, 2012. – 26 с.

192. Гасило О.О. Особливості управління інтелектуальними ресурсами торговельного підприємства / О.О. Гасило, В.В. Грїбїнюкова, Л.А. Полонська // Збірник наукових праць „Торгівля і ринок України”. – 2012. – № 2. Випуск 34. – С. 221-226.

193. Набатова О.О. Соціально-інноваційний потенціал суспільства і проблеми його реалізації / О. О. Набатова // Вісник Національного університету „Юридична академія України імені Ярослава Мудрого” . – 2013. – № 3. – С. 46-57.

194. Панченко Е.О. Еволюція поглядів та сутність поняття інтелектуального капіталу / Е.О. Панченко // Молодий вчений. – 2014. – №7. – С. 59-62.

195. Норїцина Н.І. Інтелектуальні ресурси підприємства: охороноздатність та оцінювання / Н.І. Норїцина // Вісник МНТУ. Сер.: Економіка. – 2010. – № 2 (5). – С. 93-102.

196. Теплова Т. В. Инвестиционные рычаги максимизации стоимости компании. Практика российских предприятий / Т. В. Теплова. – М.: Вершина, 2007. – 58 с.

197. Фокин Г. Использование интеллектуальной собственности без нарушения прав / Г. Фокин [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.rb.ru/article/intellektualnye-aktivy>.

198. Хомич С. В. Проблема виміру та обліку інтелектуального капіталу / С. В. Хомич [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://mev-hnu.at.ua>.

199. Базилевич В. Д. Інтелектуальна власність / В. Д. Базилевич. – К.: Знання, 2006. – 431 с.

200. Євтушенко Г.В. Маркетингова складова інтелектуальних активів національного господарства / Г.В. Євтушенко [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe_2013_1_21.pdf.

201. Швиданенко Г. О. Інтелектуальні ресурси: визначення та систематизація / Г. О. Швиданенко // [Електронний ресурс] КНЕУ. – Режим доступу : http://kneu.edu.ua/userfiles/ec_pidpr_th_pr_4/2/Svidanenko.doc.

202. Луцик М.В. Теоретичні концепції розвитку інтелектуальних ресурсів / М.В. Луцик // Фінансовий простір. – 2013. – №4(12). – С. 198–205.

203. Петренко В. П. Щодо уточнення інтерпретації економічної категорії „інтелектуальні ресурси” стратегічного розвитку / В. П. Петренко, М. В. Луцик // „Теорія і практика стратегічного управління розвитком галузевих і регіональних суспільних систем”. Збірн. тез доповідей IV-ї Всеукраїнської наук.-практ. Конференції (м. Івано-Франківськ, 15-17 травня, 2013 року). – Івано-Франківськ: ПП Курилюк, 2013. – С . 118-120.

204. Гонтарєва І. В. Методологія комплексного оцінювання ефективності розвитку промислових підприємств: автореф. дис. ... д.е.н.: 08.06.04 / І. В. Гонтарєва. – Харків, 2013. – 39 с.

205. Гонтарєва І. Кількісна оцінка затрат інтелектуальних ресурсів при визначенні комплексної ефективності розвитку промислового підприємства / Ірина Гонтарєва // Економічний аналіз. – 2011. – Випуск 8. Ч.2. – С. 91 – 94.

206. Ушенко Н. В. Капіталізація людського потенціалу: процесно-функціональний підхід / Н. В. Ушенко // Вісник Донецького університету економіки і права. – 2011. – № 2. – С. 36-40.

207. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2004. – 535 с.

208. Теорія та практика управління економічним розвитком підприємства: монографія: в 2 т. / За заг. ред. О.В. Кендюхова. – Донецьк: ДВНЗ „ДонНТУ”, 2013. – Т. 1. –344.

209. Peter Drucker. Managing for Results. New York: Harper&Row. 1964.

210. Улюб'єва К.К. Додана та додана вартість: сутність та взаємозв'язок понять в бухгалтерському обліку / К.К. Улюб'єва // [Електронний ресурс] ЖДТУ. – Режим доступу: <http://eztuir.ztu.edu.ua/1782/1/35.pdf>

211. Экономический словарь [Электронный ресурс] –Режим доступа: http://mirslovari.com/content_eco/DOBAVLENNAJA-STOIMOST-8476.html.

212. Панков Н.В. Производство и распределение добавочной прибыли в рыночной экономике: автореферат дис. на соиск. уч. степени кандидата эконом. наук: спец. 08.00.01 – Экономическая теория (1. Общая экономическая теория. 1.1. Политическая экономия) / Н.В. Панков – Саратов, 2008. – 22 с.

213. Хаммер М. Реинжиниринг корпорации: манифест революции в бизнесе / М. Хаммер, Д.Чампи. – СПб. : Питер, 2000. – 332 с.

214. Davenport T. H. The New Industrial Engineering: Information Technology and Business Process Redesign / T. H. Davenport, J. E. Short // Sloan Management Review. — 1990, (Summer). — P. 11—27.

215. Harrington J. H. Business process improvement: the breakthrough strategy for total quality, productivity, and competitiveness / J. H. Harrington. — New York : McGraw-Hill, 1991. — 274 p.

216. Андерсен Б. Бизнес-процессы. Инструменты совершенствования / науч. ред. Ю. П. Адлер. – М. :Стандарты и качество, 2003. – С. 133.

217. Робсон М. Рейнжиниринг бизнес-процессов / М. Робсон, Ф. Улах. – М. : ЮНИТИ, 2003.

218. Авраменко В.П. Интеллектуальные технологии повышения эффективности бизнес-процессов / В.П. Авраменко, В.В. Калачева // Бионика интеллекта: науч.-техн. журнал. – 2007. – № 1 (66), – С. 95–97.

219. Авраменко В.П. Интеллектуальные процедуры управления бизнес-процессами предприятий / В.П. Авраменко, С.Ю. Калистратова // Бионика интеллекта: науч.-техн. журнал. – 2008. – № 2 (69). – С. 73-76.

220. Климчук М.М. Управління бізнес-процесами на підприємствах альтернативної енергетики: автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.04 / М.М. Климчук. – Київ, 2014. – 23с.

221. Назаров Н. К. Побудова кадрового бізнес-процесу в моделі реінжинірингу персоналу підприємства / Н. К. Назаров // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії – 2012. – № 2 (69). – С. 157-161.

222. Дж. Харрингтон. Оптимизация бизнес-процессов. Документирование, анализ, управление, оптимизация / Харрингтон Дж., Эсселинг К. С., Нимвеген Х. В. // пер. с англ. – СПб. : „Азбука”, 2002. – 311 с.

223. В Україні, незважаючи на кризу, можна заробляти на інтелекті [Електронний ресурс] / УНІАН Джерело: human-rights.unian.net // Інтелектуальна власність — 2011. — № 3. — Режим доступу до журн. : <http://www.intelvlas.com.ua/digest/miscellaneous/1659/>.

224. Тульчинська С.О. Науково-технологічна сфера України: проблеми формування і перспективи розвитку / С.О. Тульчинська // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – №9(63). – С.181-187.

225. Петренко В.П. Процес інтелектокористування як важлива складова економічного розвитку регіону / В.П.Петренко, Є.А.Ревтюк // Вісник ДУ „Львівська політехніка” „Менеджмент та підприємництво в Україні. Етапи становлення та проблеми розвитку. – 1999. – С. 318-322.

226. Ситник Й.С. Вплив інтелектуалізації на процес менеджменту інноваційних підприємств / Й.С. Ситник // Вісник

Національного університету "Львівська політехніка". "Проблеми економіки та управління". – 2012. – №725. – С. 372 – 378.

227. Ситник Й.С. Моделі процесу інтелектуалізації систем менеджменту промислового підприємства / Й. С. Ситник// Вісник СНУ ім. В. Даля. – 2012. – №11 (182), Ч. 1. – 2012. – С. 435–443.

228. Лукичева Л. И. Управление интеллектуальным капиталом: [учеб. пособие] / Л. И. Лукичева. — М.: Омега-Л, 2007. — 552 с.

229. Василик А. В. Сучасні підходи до мотивації інтелектуальної активності персоналу підприємства / А. В. Василик // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць / М-во освіти і науки України, ДВНЗ "Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана"; [відп. ред. О. О. Беляєв]. Спец. вип., т. 1: Соціально-трудова відносини: теорія та практика: у 3 т., 2010. – С. 124-132.

230. Выготский Л. С. Воображение и творчество: психол. очерк/ Л. С. Выготский // Кн. Для учителя. – М. : Изд-во „Просвещение”, 1991. – 93 с.

231. Едуард де Боно. Генератор креативных идей/ Едуард де Боно. – СПб. : Изд-во „Питер”, 2008. – 192 с.

232. Ильин Е.П. Психология творчества, креативности, одаренности / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2011. – 444 с.

233. Ревская Н. Е. Психология менеджмента: конспект лекцій/ Н.Е. Ревская. – СПб. : Изд-во "Альфа", 2001. – 240 с.

234. Fiedler F. E. A Theory of Leadership Effectiveness. – New York: McGraw-Hill, 1967, p. 310.

235. Fiedler, F.E., McGuire, M.A, Richardson, M (1989), "The role of intelligence and experience in successful group performance", Journal of Applied Sport Psychology, Vol. 1, #.2, pp.139-149.

236. Боднар Г. Ф. Модель Фідлера-Лейстера – основа інтелектуалізованої системи управління державно-приватних суб'єктів господарювання / Г. Ф. Боднар // Науковий вісник Хмельницького національного університету. Серія «Економічні науки». – 2010. – №2, Т.3. – С. 7–10.

237. Боднар Г. Ф. Управління державно-приватними партнерствами на засадах гармонізації інтересів сторін.: автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.04 / Г. Ф. Боднар. – Івано-Франківськ, 2010. – 19 с.

238. Анфілатов В. С. Системний аналіз в управлінні: навч. пос. / В. С. Анфілатов, А. А. Ємельянов, А. А. Кукушкин; під ред. А. А. Ємельянова. — М. : Фінанси і статистика, 2003. — 368 с.

239. Ілляшенко С. М. Роль інноваційної культури у формуванні інноваційно-сприятливого середовища на підприємстві // Економіка та фінанси в умовах глобалізації: досвід, тенденції та перспективи розвитку : збірка тез доповідей II міжнародної науково-практичної конференції / С. М. Ілляшенко, Ю. С. Шипуліна. — Макіївка, 2010. — Т. 3. — С. 69-72.

240. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди: монографія / І. Л. Петрова, Т. І. Шпильова, Н. П. Сисоліна. — К.: Дорадо, 2010. — 318 с.

241. Куценко В. І. Співпраця освіти і науки у розбудові інноваційної економіки / В. І. Куценко // Маркетинг і менеджмент інновацій. — 2010. — № 2. — С. 100–107.

242. Прокопенко О. В. Мотиваційний механізм інноваційного розвитку: складові та стан його ринкової структури / О. В. Прокопенко // Маркетинг і менеджмент інновацій. — 2011. — № 1. — С. 167–175.

243. Тимошенко Д.В. Мотиваційний механізм управління інтелектуальною працею персоналу нафтогазових підприємств та організацій: дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.04 „Економіка та управління підприємствами (нафтова і газова промисловість)”: 16.11.11 / Тимошенко Дмитро Віталійович. — Івано-Франківськ, 2011. — 242 с.

244. Ілленкова С.Д. Інноваційний менеджмент / С. Д. Ілленкова // [Електронний ресурс] — М.: Юніті, 1997. — Режим доступу:<http://biglibrary.ru/category38/book67/part13/>

245. Н.О. Власова, І. Ю. Мелушова Формування фінансових результатів як складова процесу управління підприємством // Економіка підприємства [Електронний ресурс]. - режим доступу: <http://institutiones.com/general/954-ekonomicheskij-analiz-effektivnosti-promyshlennogo-predpriyatiya.html>

246. Поддєрьогін А. М. Фінанси підприємства /А. М. Поддєрьогін. — К., 2000. — 460 с.

247. Покропивний С. Ф. Економіка підприємства / С. Ф. Покропивний. — К., 2000. — 400 с.

248. Власова Н. О. Ефективність формування фінансових результатів роздрібної торгівлі: монографія / Н. Власова, І. Мелушова. — Харків: Харківський державний університет харчування та торгівлі, 2008. — 259 с.

249. Кадничанський М.Д. Інтелектуальні активи як ключовий фактор реалізації комбінаторних переваг холдингових компаній / М.Д. Кадничанський, Ю.О.Тараруєв // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. — 2010. — №4(12). — С. 22–31.

250. Ляшенко Н.С. Інтелектуальний продукт як результат інноваційної діяльності підприємства / Н.С. Ляшенко// Управління проектами та розвиток виробництва: Зб.наук.пр. - Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2008. - № 4 (28). - С. 106-111. - Режим доступу: <http://www.pmdp.org.ua/images/Journal/28/08ineidp.pdf>

251. Пилипенко Л.М. Економічна сутність результатів діяльності підприємства / Л.М. Пилипенко, М.Р. Вінярська // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія «Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку». — Львів: Вид-во Львівська політехніка, 2011. — № 693. — С. 457-458.

252. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. — 5-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2006. — С. 490.

253. Малярець Л. М. Збалансована система показників в оцінці діяльності підприємства: наукове видання / Л. М. Малярець, А. В.Штеревея – Харків: Вид. ХНЕУ, 2008. – 188 с.

254. Самуляк В.Ю. Групи показників (індикаторів) оцінювання рівня розвитку підприємств / Р.В. Фещур, В.Ю. Самуляк // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія «Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку». — Львів: Вид-во Львівська політехніка, 2010. — № 691. — С. 231-239.

255. Браун Марк Г. Сбалансированная Система Показателей: на маршруте внедрения / Марк Грэм Браун; [Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 228 с.

256. Гершун А. Технология сбалансированного управления / А. Гершун, М. Горский. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2005. – 416 с.
257. Мних Є. В. Економічний аналіз: Підручник. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 412 с.
258. Тараруєв Ю.О. Новий погляд на концепцію нематеріальних активів / Ю.О. Тараруєв, Т.В. Момот // Економіка: проблеми теорії та практики. Зб. наук. праць. – Вип.. 192, т. III. – 2004. – С. 851-856.
259. Момот Т.В. Застосування методу надлишкових прибутків в процесі оцінки інтелектуальних активів будівельних підприємств / Т.В. Момот, Ю.О. Тараруєв // Культура народів Причорномор'я. – 2006. – №83. – С. 16-18.
260. Момот Т.В. Вартісно-орієнтований організаційно-економічний механізм корпоративного управління холдинговими компаніями: стратегія отримання комбінаторних переваг: [монографія] // Т.В. Момот, М.В. Кадничанський, О.А. Лобанов, Н.В. Рудь. – Х: Фактор, 2010. – 220 с.
261. Кадничанський М.В. Інтелектуальні активи як ключовий фактор реалізації комбінаторних переваг холдингових компаній / М.В. Кадничанський, Ю.О. Тараруєв // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі. – №4(12). – 2010. – С. 22-31.
262. Базилевич В. Д. Метафізика економіки: монографія / В. Д. Базилевич, В. В. Льїн. - К. : Знання, 2007. - 718 с.
263. Економіка знань та її перспективи для України / [за ред. акад. НАН України В.М. Гейця] – К.: Ін-т. ек. пром., 2005. – 168 с.
264. Николаева Т. П. Основы информационной экономики / Т. П. Николаева. – СПб.: Питер, 2001. – 128 с.
265. Лановий В. Національні особливості інформаційної економіки / В. Лановий // [Електронний ресурс] Lanovyi's Journal. – Режим доступу: <http://lanovyi.livejournal.com/592.html>
266. Крайнев П.П. Інтелектуальна економіка: управління промисловою власністю / П. П. Крайнев; [монографія]. – К.: Концерн “Видавничий Дім “Ін Юре””, 2004. – 448 с.
267. Кондрашова-Діденко В.І., Діденко Л.В. Інтелектономіка: реальність чи міф / В. І. Кондрашова-Діденко, Л. В Діденко // Економіка і держава. – № 4. – 2010.

268. Ків А. Ю. Нейроекономіка – наноекономіка майбутнього / А. Ю. Ків, В.М. Соловійов // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://kafek.at.ua/MMEEEE2010/Kiv_Soloviev1.pdf

269. ‘The Creative Economy’. Business Week (Special double issue: The 21st century corporation)/ august 28, 2000. P. 1 – 5.

270. Белоєдова О.В. Особливості постіндустріальної економіки. / О.В. Белоєдова, О.В.Ткаченко // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://confcontact.com/2009_03_18/ek8_beloedova.php

271. Bukowitz W., Williams R. The Knowledge Management Fieldbook. London, Financial Times Prentice Hall, 1999. – P.2.

272. Мильнер Б.З. Управление знаниями в современной экономике: Научный доклад / Б. З. Мильнер. – М. : Институт экономики РАН, 2008. – 76 с.

273. Бескоста Г. М. Обґрунтування сутності нематеріальних активів в обліку / Г. М. Бескоста // Бізнес інформ. – №10. – 2013. – С. 306-310.

274. Верба В. А. Еволюція управлінських технологій як віддзеркалення проблематики та завдань розвитку підприємств / В. А. Верба // Стратегія економічного розвитку України. – № 34. – 2014. – С. 148-156.

275. Rigby D. Management Tools and Trends 2013 [Electronic resource] / D. Rigby, B. Bilodeau// — Mode of access : http://www.bain.com/Images/BAIN_BRIEF_Management_Tools_%26_Trends_2013.pdf

276. Rigby D. Management Tools and Trends 2009 [Electronic resource] / D. Rigby, B. Bilodeau. — Режим доступу: <http://www.bain.com/publications/articles/management-toolsand-trends-2009.asp>

277. Rigby D. Management Tools and Trends 2006 [Electronic resource] / D. Rigby, B. Bilodeau. — Режим доступу: <http://www.bain.com/publications/articles/management-toolsand-trends-2007.aspx>

278. Rigby D. Management Tools and Trends 1999 [Electronic resource] / D. Rigby, B. Bilodeau. — Режим доступу: http://www.bain.com/Images/BB_1999_Management_Tools_techniques_survey.pdf

279. Top 10 tools through the years [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://www.bain.com/management_tools/BainTopTenTools/default.asp

280. Швидкий Е.А. Інтелектуалізація управління нафтогазовими підприємствами: дис. ...к. е. н.: 08.00.04 „Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)”: 21.02.13 / Швидкий Едуард Анатолійович. – Івано-Франківськ, 2013. – 194 с.

281. Данилюк-Черних І.М. Управління розвитком людських ресурсів підприємств на засадах сінтелектики: дис. ...к. е. н.: 08.00.04 „Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)”: 25.09.15 / Данилюк-Черних Ірина Миколаївна. – Тернопіль, 2015. – 217 с.

282. Верба В.А. Аналітична оцінка управлінських технологій розвитку українських підприємств / В.А. Верба, О.М. Гребешкова // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – №5. – С. 52.

283. Петренко В.П. Концепція інтелектокористування як основа новітньої парадигми практичного менеджменту / В. П. Петренко // Сучасні тенденції розвитку наукової думки. Збірник матеріалів II-ої Міжнародної науково-практичної конференції. Економічні науки. – 2011. – С. 103-105. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gisap.eu/test/ru/kontsepts>.

284. Петренко В.П. Модель досягнення цільового результату управління економічним розвитком / В.П. Петренко, Л.С. Петренко // Тези науково-технічної конференції професорсько-викладацького складу університету. – Івано-Франківськ: ІФДТУНГ. - 1998. - с. 92 - 93.

285. Петренко В.П. Управління процесом належного використання інтелектуально-ресурсного потенціалу організаційних систем / В.П. Петренко // Тези доповідей і повідомлень 2-ї Міжнародної науково-практичної конференції “Управління персоналом: економіка, інновації, освіта”. – Львів: ЛьвЦНТЕІ. – 2001. – С. 118-121.

286. Кісь С.Я. Про інтелектуальний потенціал нафтогазової галузі України як важливу складову її енергетичної безпеки / С.Я.

Кісь, Н.В. Люта, В.П. Петренко // Науковий вісник ІФНТУНГ. – Івано-Франківськ, 2006. – №1(13). – С. 93 – 99.

287. Шевченко О. Ю. Інтелектуальна система менеджменту й інтеграції різнорідної інформації на основі стандартизованих моделей знань [Текст]: автореферат... дис... канд. техн. наук: 05.13.23 / О. Ю. Шевченко. – Харківський національний ун-т радіоелектроніки. - Х., 2005. – 19 с.

288. Сидоренко Р. Принципи інтелектуалізації процесів управління в поліграфії / Р. Сидоренко [Електронний ресурс] // Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Tv/2010_1-2/46.pdf

289. Кельчевская Н.Р. Интеллектуализация управления как основа эффективного развития предприятия / Н.Р. Кельчевская // Вестник УГТУ-УПИ. Серия „Экономика и управление”. – 2002. – №2. – С. 113-121.

290. Гусар С.А. Интеллектуализация предпринимательской деятельности: обзор теоретических подходов к определению сущности и структуры / С.А. Гусар // [Електронний ресурс] Интернет-журнал „НАУКОВЕДЕНИЕ”. – 2012 – №3. – Режим доступу: <http://publ.naukovedenie.ru>.

291. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика: Пер. с англ. / М. Вудкок, Д. Френсис. – М.: Дело. – 1991. – 320 с.

292. Петренко В.П. Лібералізація економіки та проблеми управління регіоном / В.П. Петренко та інші. – Івано-Франківськ. – 1998 р. – 270 с.

293. Жарінова А.Г. Інформація, знання і креативність як основні ресурси інтелектуального капіталу / А.Г. Жарінова // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – №10 (112). – С. 6-12.

294. Липа Ю. Призначення України / Ю.Липа. – Львів: Просвіта, – 1992. – 270 с.

295. Терещенко В.І. Наука керувати / В.І. Терещенко. – К.: Знання, – 1989. – 64 с.

296. Щокін Г.В. Практична психологія менеджменту: як робити кар'єру?, як будувати організацію? Науково-практичний посібник / Г.В. Щокін. – К.: Україна. – 1994. – 399 с.

297. Dale Ernest. Management. Theory & Practice. VcGraw-Hill Book Company. New Yourk. – 1969. – P. 786.

298. Бьюзен Т. Интеллектуальный руководитель / Т. Бьюзен, Т. Доттино, Р. Изразль (Пер. с англ. Г.И. Левитан). – Мн.: ООО „Поппури”, 2001. – 256 с.

299. Мінчинська І.В. Персонал як визначальна складова забезпечення конкурентоспроможності підприємства / І.В. Мінчинська, В.М. Дерев'янку // Економічний аналіз: зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: С.І. Шкарабан (голов. ред.) та ін. – Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр ТНЕУ „Економічна думка”, 2013. – Т. 14. – № 3. – С. 148-161.

300. Гірняк К.М. Інтеллектуальний розвиток як запорука успішності керівника / К.М. Гірняк // Науковий вісник ЛНУВМБТ імені С.З. Гжицького. – 2014. – №2 (59). Том 16. – С. 51-57.

301. Кісь С.Я. Управління економічною безпекою підприємств нафтогазового комплексу: дис. ...к. е. н.: 08.00.04 „Економіка та управління підприємствами (нафтова і газова промисловість)”: 23.09.10 / Кісь Святослав Ярославович. – Івано-Франківськ, 2010. – 193 с.

302. Креденцер О.В. Інноваційність як важлива психологічна характеристика підприємницької поведінки менеджерів освітніх організацій у контексті організаційного розвитку / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології: зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К. : А.С.К., 2010. – Т. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – 2010. – Ч. 27. – С. 70-78.

303. Лазаренко О.В. Проблеми інноваційного підходу в державному управлінні в контексті сучасних теорій управління / О. В. Лазаренко // Наукові праці МАУП, 2011, вип. 4(31). – С. 70–74.

304. Карамушка Л.М. Особливості розвитку психологічної готовності аспірантів технічних університетів до роботи в команді / Л.М.Карамушка, О.А.Філь, П.П.Блешмудт, І.Г.Васильєва // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2010. – №3. – С. 74-83.

305. Егоршин А.П. Управление персоналом / А.П. Егоршин. – Новгород: НИМБ, 1999. – 624 с.
306. Сучасні технології підвищення ефективності управління галузевими і регіональними соціально-економічними системами: колективна монографія під ред. д. е. н., професора Петренка В. П., д. е. н., професора Полянської А.С. – ІФНТУНГ, 2015. – 287 с.
307. Шпекторенко І. В. Структура професійної мобільності державного службовця / І. В. Шпекторенко // Актуальні проблеми державного управління: Зб. наук. пр. — Дніпропетровськ: ДРІДУ НАДУ, 2007. — Вип. 3 (29). — С. 211–220.
308. Дробот І.О. Формування моделі професійно-компетентного працівника в контексті гарантування місцевого самоврядування / І. О. Дробот // Демократичні стандарти професійного навчання та діяльності публічних службовців: теорія, практика: Міжн. наук.-практ. конф. 22 бер. 2007 р. — Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2007. — Ч. 1. — С. 224-225.
309. Бакуменко В.Д. Формування державно-управлінських рішень: проблеми теорії, методології, практики: Монографія / В. Д. Бакуменко. — К.: Вид-во УАДУ, 2000. — С. 156-157.
310. Девятков В.В. Системы искусственного интеллекта // В.В. Девятков/ — М: Изд-во МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2001. — 352 с.
311. Стівен Хокінг: „У найближчі 100 років штучний інтелект перевершить людський” / Хокінг Стівен [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.rivnist.in.ua/news/2015/05/13/9561>.
312. Guthridge M., Komm A.B., Lawson E. The human barriers / The people problem in talent management. – 2006, Number 2.
313. Коpecь Г.Р. Актуальні проблеми формування та розвитку персоналу підприємства / Г.Р. Коpecь // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – 2011. – №720. – С. 30-37.
314. Білл Гейтс: Люди не задумуються про те, що скоро їх роботу віддадуть програмним роботам / Гейтс Білл [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.aei.org/events/from-poverty-to-prosperity-a-conversation-with-bill-gates/>

315. Приб К.А. Подолання опору персоналу в системі управління змінами в організації / К. А. Приб // Ринок праці та зайнятість населення. – 2015. – № 1. – С. 57-60.

316. Приб К.А. Природа та механізми опору змінам в організації / К.А. Приб // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – №3. – С. 34–39.

317. Гарафонов О.І. Управління змінами: концептуальні засади та стратегічний підхід до їх реалізації [Електронний ресурс] / О.І. Гарафонов // Науковий вісник Чернігівського державного інституту економіки і управління. Серія 1: Економіка. – 2013. – Вип. 4. – С. 122–128. – Режим доступу :http://nbuv.gov.ua/jpdf/NvChdieu_2013_4_18.pdf

318. Фединець Н.І. Управління опором змінам в організації / Н.І. Фединець [Електронний ресурс] // Сайт Publishing House Education and Science. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/27_SSN_2012/Economics/6_117115.doc.htm

319. Чечкин А. В. Интеллектуализация сложной системы как средство обеспечения её информационно-системной безопасности / А. В. Чечкин, М. В. Пирогов // Фундаментальная и прикладная математика. – 2009. – Том 15, № 3. – С. 225—239.

320. Анри Файоль. Общее и промышленное управление. Перевод на русский язык: Б. В. Бабина-Кореня. — М.: 1923. // Электронная публикация: Центр гуманитарных технологий. — 28.08.2012. URL: <http://gtmarket.ru/laboratory/basis/5783>

321. Петренко В.П. Аналіз теоретичних засад інтерпретації процесу як об'єкта управління / В.П. Петренко, І.М. Данилюк-Черних, Л.М. Киба, Е.А. Швидкий // Збірник наукових праць. Луцький національний технічний університет. Економічні науки. Серія “Економіка та менеджмент”. – 2010. – Випуск 7 (26). Частина 2. – С. 143-153.

322. Чорна М.В. Підбір персоналу на підприємстві: системний та процесний підходи / М. В. Чорна, М. М. Білоножко // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг : зб. наук. праць ХДУХТ. – Харків, 2013. – Вип. 1 (17). – Ч. 1. – Вип.1. С. – 69-76.

323. Яковлева Е.В. Интеллектуализация персонала как технология инновационного управления персоналом в

современных социально-экономических условиях / Е.В. Яковлева // ИиВестРегион. – 2011. – №2. – С. 38-43.

324. Юрій Шпак. Вища освіта для безробітного: кого навчав Україна / Шпак Юрій [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://forbes.net.ua/ua/nation/1400416-vishcha-osvita-dlya-bezrobitnogo-kogo-navchae-ukrayina>.

325. Слепухіна І.Д. Розвиток інтелектуальної складової трудового потенціалу на виробничому підприємстві / І.Д. Слепухіна // Економіка: реалії часу. – 2014. – №4(14). – С. 32-36.

326. Андрій Юхименко. Кузні кадрів. Рейтинг українських ВНЗ, що випускають найбільшу кількість топ-менеджерів / Юхименко Андрій — Режим доступу: <http://nv.ua/ukr/publications/kuzni-kadriv-rejting-ukrajinskih-vuziv-shcho-vipuskajut-najbilshu-kilkist-top-menedzheriv-65598.html>

327. Петренко В.П. Неформальна та спонтанна освіта: роль та місце в стратегії розвитку людських ресурсів галузевих і регіональних суспільних систем / В.П. Петренко, А.П. Андібур, А.Б. Лис // Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції Теорія і практика стратегічного управління розвитком галузевих і регіональних суспільних систем (Івано-Франківськ, 20-22 травня 2015 року). – Івано-Франківськ: Територія друку, 2015. – С. 236–237.

328. Кремень В. Нові вимоги до освіти та її змісту / В. Кремень // Виклик для України: розробка рамкових основ змісту (національного курикулуму) загальної середньої освіти для 21 століття: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. «Рівний доступ до якісної освіти», 26–27 червня 2007 р., м. Київ. – К.: ТОВ УВПК «Ексоб», 2007. – С. 3–10.

329. Dave R.H. Foundation of Lifelong Education: Studies in Lifelong Education / R. H. Dave. – Hamburg, 1976. – 388 p.

330. Терьохіна Н. Неформальна освіта як важлива складова освіти дорослих / Н. Терьохіна // Порівняльно-педагогічні студії. – 2014. – №6(20). – С. 109-114.

331. Рекомендації Асамблеї Ради Європи 1437 (2000) Про неформальну освіту [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://coe.kiev.ua/bul/bul9/text30htm>.

332. Проект Постанови про прийняття за основу проекту Закону України про внесення змін до деяких законів України (щодо визнання неформальної освіти) [Електронний ресурс] – Режим доступу :

http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc6_current_main?id=&pid069=202

333. Щекин Г.В. Практическая психология менеджера. Как делать карьеру? Как строить организацию?: Научно-практическое пособие / Г.В. Щецин. — К.: И-во «Украина», 1999. — 399с.

334. Аналітична доповідь про стан моніторингу якості освіти в Україні / МБО — Центр тестових технологій і моніторингу якості освіти!; [І. І. Бабин, Л. М. Гриневич, І. Л. Лікарчук та ін.]; за заг. ред. І. Л. Лікарчука. – К.: МБО — Центр тестових технологій і моніторингу якості освіти!; Х.: Факт, 2011. – 96 с.

335. Тимошенко Д.В. Щодо шляхів удосконалення просторової мотиваційної моделі формування команди з пріоритетом інтелектуальних досягнень / Д.В. Тимошенко, В.П. Петренко // Наукові вісті Галицької Академії. – 2008. – №2(14). – С. 97-102.

336. Корпоративне управління в Україні: інтелектуальний капітал, персонал, якість: [Монографія] / За ред. В.І. Щелкунова, Г.В. Жаворонкової. – К.: Наукова думка, 2010. – 615 с.

337. Топольницька Т.Б. Формування системи організаційно-економічного забезпечення зовнішньоекономічної діяльності підприємства / Т.Б. Топольницька // Сталий розвиток економіки. Науково-виробничий журнал. – 2013. – №2(19). – С. 111-114.

338. Лансман В.А. Теоретичні аспекти системи управління персоналом сучасного підприємства [Електронний ресурс] / В.А. Лансман // Офіційний сайт ХарПІ НАДУ при Президентіві України. – Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2012-2/doc/2/22.pdf>

339. Економіка підприємства: [навчальний посібник] /О.Ю. Амосов, М.А.Латинін. – Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2008. – 167.

340. Петренко В.П. До створення моделі типової управлінської пари соціотехнічних систем / В.П. Петренко // Тези науково-

технічної конференції професорсько-викладацького складу університету. – Івано-Франківськ: ІФДГУНГ, 1995. – С. 110.

341. Суходоля О.М. Системний аналіз механізмів державного управління у сфері енергоефективності / О.М. Суходоля // [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.academy.gov.ua/ej/ej2/txts/soc/05somuse.pdf>

342. Фадеева І. Г. Управління фінансами і фінансовий менеджмент в соціально-економічних системах: традиція, специфіка, інноваційні підходи / І. Г.Фадеева, В. П. Петренко // І Міжнародна науково-практична конференція «Фінансово-кредитна система: вектор розвитку для України», 23-25 квітня 2015 р. – Ужгород: УНУ, 2015. – С. 56-58.

343. Дробишева О.О. Прогнозування розвитку промислового підприємства в сучасних умовах / О.О. Дробишева, Ю.В. Керничийшин // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2013. – Випуск 5. – С. 158-163.

344. Петренко В.П. Теоретична реінтерпретація сутності і дії зворотних зв'язків як основи інтеграційних процесів в управлінні соціально-економічними системами / В.П. Петренко, Д.І. Дзвінчук, О.В. Немчук // Менеджмент, маркетинг та інтелектуальний капітал в глобальному економічному просторі: монографія / під наук. ред. П. Г. Перерви, О. І. Савченко, В. Л. Товажнянського. – Х: «Цифрова друкарня №1», 2012. – 700 с.

345. Фадеева І.Г. Роль додатного зворотного зв'язку в синергічному розвитку корпорацій / І.Г. Фадеева // [Електронний ресурс] Руснаука http://www.rusnauka.com/32_PVMN_2011/Economics/9_97541.doc.htm

346. Іванов А. О. Теорія автоматичного керування: Підручник / А. О. Іванов. – Дніпропетровськ: Національний гірничий університет. – 2003. – 250 с.

347. Табахарнюк М.О. Системне управління процесами мотивації персоналу організацій.: автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.06.01 / М. О. Табахарнюк. – Львів, 2005. – 25 с.

348. Кісь С.Я. Просторова графоаналітична модель комплексного менеджменту якістю функціонування організаційних утворень / С.Я. Кісь, В.П. Петренко // Матеріали міжнародної

науково-практичної конференції „Міжнародний бізнес та менеджмент: проблеми та перспективи в умовах глобалізації”. (22-24 жовтня), 2008 р. – Тернопіль: Економічна думка, 2008. – С. 254 - 256.

349. Кісь С.Я. Управління безпекою суб'єктів мікроекономічного рівня в умовах інтелектуалізації економіки / С.Я.Кісь, Д.Є. Ільницький // Наукові вісті Галицької академії. – Івано-Франківськ, 2008. – №2(14). – С.152 - 157.

350. Кісь С.Я. Технологічні лінії чи творчий учасник навчального процесу / С.Я.Кісь, Є.А.Ревтюк, В.П.Петренко // Матеріали 5 наукової-методичної конференції „Сучасні тенденції розвитку вищої освіти, трансформація навчального процесу у технологію навчання”. (23-24 жовтня). – Київ, 2008. – С. 108 - 112.

351. Кісь С.Я. Графоаналітична модель якості людських ресурсів соціально-економічних систем мезо- і мікроекономічного рівня / С.Я.Кісь, В.П. Петренко // Вісник Прикарпатського університету ім. В. Стефаника (Серія „Економіка”). – Івано-Франківськ, 2009. Вип.. 7. – С. 95 - 99.

352. Кісь С.Я. Теоретико-методологічні підходи до моделювання процесів якості функціонування підприємств / С.Я. Кісь // Моделювання регіональної економіки: збірник наукових праць. – Івано-Франківськ: Плай, 2009. – № 1(13). – С. 141 - 149.

353. Кісь С.Я. Комп'ютеризована модель оцінки якості менеджменту / С.Я. Кісь, С.О.Афонькін // Науковий вісник Хмельницького національного університету. Серія „Економічні науки” – Хмельницький, 2010 р. – №2 (Том 3). – С. 16-20.

354. Кісь С.Я. Інноваційні підходи до оцінки якості людських ресурсів організації / С.Я. Кісь, М.М. Мельницький // Збірник матеріалів III Міжнародної науково-практичної конференції: „Стратегія інноваційного розвитку економіки: бізнес, наука, освіта” (06-09 квітня 2011р.). – Харків НТУ „ХПІ”, 2011. – С. 301 - 303.

355. Кісь С.Я. Економіко-управлінські аспекти функціонування організації, що навчається / Кісь С.Я., Ревтюк Є.А., Кісь Г.Р. // Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наукових праць. – К., 2011р. – Вип. 6 (121). – С.165-169.

356. Кісь С.Я. Комплексне управління якістю діяльності соціально-економічних систем на основі графоаналітичного

моделювання / В.П. Петренко, Г. Р. Кісь // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. — Спец. вип. Стратегічні імперативи сучасного менеджменту : у 2 ч. — Ч. 2. — К.: КНЕУ, 2012. — С. 124-133.

357. Кісь С.Я. Оцінка якості персоналу соціально-економічних систем в умовах економіки знань / В.М. Глібчук, М.М. Мельницький // Економічний аналіз : зб. наук. праць — Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2012. — Вип. 10. — Частина 3. — С. 280-284.

358. Кісь С.Я. Інтелектуалізація управління соціально-економічним розвитком регіону як головний чинник його конкурентоспроможності / С.Я. Кісь // Реферативний збірник наукових праць ІХ міжнародної науково-технічної конференції „Еколого-економічні проблеми Карпатського Євро регіону „ЕЕПКЄ-2012” (29-31 жовтня 2012р.). — Івано-Франківськ ПВНЗ „Галицька академія”, 2012. — С. 13-14.

359. Кісь С.Я. Інтелектуалізація – шлях до демократизації і децентралізації управління університетською освітою в Україні / Д.І. Дзвінчук, В.П. Петренко, С.Я. Кісь // Науковий часопис національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова. Серія 7. Релігієзнавство. Культурологія. Філософія: [зб. наукових праць] /ред. рада: В.П.Андрущенко (голова). —К.: Видавництво НПУ імені М.П. Драгоманова, 2012. — Вип. 29 (42). — С. 35-38.

360. Кісь С.Я. Інтелектуалізація як основа забезпечення якості діяльності соціально-економічних систем в умовах економіки знань / С.Я. Кісь, Г.Ф. Боднар, Х.Л. Борушак, П.А. Костенко // Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наукових праць №5 (144). — К., 2013. — С. 221-225.

361. Кісь С.Я. Редетермінація дефініції «інтелектуалізація» щодо соціально-економічних систем / С.Я. Кісь // Збірник матеріалів ІV Всеукраїнської науково-практичної конференції: „Теорія та практика стратегічного управління розвитком галузевих і регіональних суспільних систем” (15-17 травня 2013р.). — Івано-Франківськ, 2013. — С. 56-58.

362. Кісь С.Я. Інтелектуалізація управління як основа забезпечення соціально відповідальної та партнерської поведінки

суб'єктів господарювання / С.Я.Кісь, // Трансформаційні процеси економічної системи в умовах сучасних викликів: монографія /за заг. ред. д.е.н., проф. В.І. Гринчуцького. – Тернопіль: Тернопільський національний економічний університет, 2014. – С. 220-228.

363. Кісь С.Я. Інтелектуалізація діяльності підприємств як гармонізованих соціально-економічних систем / С.Я. Кісь // Матеріали II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції „Управління соціально-економічним розвитком держави, регіону, підприємства”: збірник наукових праць. - Полтава: видавець ФОП Мирон І.А., 2014. – С. 92-93.

364. Кісь С.Я. Ресурси та потенціал підприємства в умовах економіки знань / С.Я. Кісь, Г.Р. Кісь // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції „Прогнозування соціально-економічного розвитку національної економіки (26-27 грудня 2014 р.). – У 3-ох частинах. – Дніпропетровськ: НО „Перспектива”, 2014. – Ч. 2 – С. 87-90.

365. Кісь С. Я. Макроекономічні передумови інтелектуалізації господарської діяльності підприємств / С.Я. Кісь // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія „Економічні науки”, 2014. – Випуск 9. – С. 113-117.

366. Кісь С. Я. Проблеми інтелектуалізації розвитку соціально-економічних систем / С. Я. Кісь // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол. : В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету “Економічна думка”, 2014. – Том 18. – № 1. – С. 25-33.

367. Кісь С. Я. Інтелектуальні ресурси підприємства: основні визначення і поняття / С. Я. Кісь // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки, 2015. – Том 2. – №2. – С. 277-280.

368. Кісь С.Я. Інтелектуалізація діяльності підприємства: основні визначення і поняття / С. Я. Кісь // „Молодий вчений”. – 2015 р. – №3 (18) Частина I. – С. 72-77.

369. Кісь С.Я. Інтенсифікація інтелектуальної активності персоналу як наслідок інтелектуалізації функцій і процесів управління / С.Я. Кісь // Науковий вісник ІФНТУНГ. Серія

„Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості”, 2015. – №1(11). – С. 85-91.

370. Кісь С.Я. Інтелектуалізація та результати діяльності підприємств: детермінація взаємозалежності / С.Я. Кісь // V Міжнародна науково-практична конференція “Теорія і практика стратегічного управління розвитком галузевих і регіональних суспільних систем” (20-22 травня 2015 року), м. Івано-Франківськ. – Івано-Франківськ: п-ць Голіней О.М., 2015. – С. 134-136.

371. Кісь С.Я. Явище „інтелектуалізації” у діяльності соціально-економічних систем /С.Я. Кісь, Г.Р.Кісь, // Галицький економічний вісник: науковий журнал. –Тернопіль, 2015р. -№4(33). – С.94-101.

372. Кісь С.Я. Методи, технології, інструменти та напрямки інтелектуалізації процесів управління і діяльності систем мезо і мікроекономічного рівня / С.Я. Кісь, Ю.П. Колбушкін // Сучасні технології підвищення ефективності управління галузевими і регіональними соціально-економічними системами: колективна монографія під ред. д. е. н., професора Петренка В. П., д. е. н., професора Полянської А.С. – ІФНТУНГ, 2015. – С.15-28.

373. Кісь С.Я. Використання галузевого інтелекту в контексті безпеки розвитку соціоприродних систем (на прикладі нафтогазової галузі України) / С.Я. Кісь., Є.І. Крижанівський, В.П. Петренко, І.Б. Галюк // Науковий вісник ІФНТУНГ. – Івано-Франківськ, 2007. – №2(16). – С. 126 - 130.

374. Кісь С.Я. Роль інтелектуальних ресурсів галузевих суспільних систем як фактора економічної і технологічної безпеки України / С.Я. Кісь // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Теорія і практика стратегічного управління регіональними суспільними системами». – Івано-Франківськ, 2007. – С. 167 - 169.

375. Кісь С.Я. До обґрунтування доцільності інтелектуалізації процесів управління нафтогазовим комплексом України / С.Я. Кісь // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України: збірник наукових праць. – Львів.: НАН України. Інститут регіональних досліджень, 2008. – Випуск 2 (70). – С. 301 - 313.

376. Кісь С.Я. Про доцільність виконання масштабної діагностики і оцінки стану персоналу організаційних утворень

нафтогазового комплексу України / С.Я. Кісь, Д.В. Тимошенко, В.П.Петренко // Науковий вісник ІФНТУНГ. – Івано-Франківськ, 2009 р. – №1(19). – С. 147 - 152.

377. Кісь С.Я. Результати діагностики якості функціонування нафтогазового комплексу України / С.Я. Кісь, Д.В. Шлемко, С.А. Побігун // Науковий вісник ІФНТУНГ. – Івано-Франківськ, 2010 р. – №1(23). – С.117 -124.

378. Кісь С.Я. Ідентифікація загроз економічній безпеці держави у паливно-енергетичному комплексі / С.Я. Кісь, Г.Р. Кісь // Вчені записки університету „Крок” (випуск 27, том 1). – Київ, 2011 р. – С. 142-147.

379. Кісь С.Я. Енергоменеджмент на засадах інтелектуалізації (на прикладі УМГ „Прикарпаттрансгаз”) / С.Я. Кісь, Д.Є. Ільницький, Г.Б.Коломієць// Обласна науково-практична конференція „Вчені Прикарпаття – сталому розвитку краю. Збірник тез доповідей /Упорядкування і загальна редакція д-ра екон. Наук, професора Петренка В.П. – Івано-Франківськ: ПП Курилюк, 2012. – С. 61-64.

380. Кісь С.Я. Про необхідність наукового супроводу процесів інтелектуалізації в нафтогазовому комплексі України / С.Я. Кісь, Е.А. Швидкий // «Нафта і газ України 2013». Матеріали 9-ї Міжнар. наук.-практ. конф. (Яремче, 04-06 вересня 2013 р.). – Л.: «Центр Європи», 2013. – С. 125-126.

381. Кісь С.Я., Яцюк О.С., Юшков Є.О., Зінченко С.А. Обґрунтування економічної ефективності потокових технологій спорудження дегазаційних свердловин на вугільних підприємствах: Монографія. – Івано-Франківськ: ПП “Сімик”, 2013. – 160 с.

382. Кісь С.Я. Особливості процесів управління капіталізацією підприємств нафтогазового комплексу / Г.Р. Кісь, Вівчар Г.О. // Збірник наукових праць „Стратегія економічного розвитку”, 2014. – с. 70-75.

383. Кісь С.Я. Інноваційно-інвестиційний розвиток нафтогазової галузі України як наслідок інтелектуалізації процесів управління і менеджменту / С.Я. Кісь, В.П. Петренко, Н.В. Люта // Матеріали ХІХ Міжнародної науково-практичної конференції (29-30 травня). – Луцьк: Вежа-Друк, 2014 – С. 97-99.

Наукове видання

КІСЬ Святослав Ярославович

*Інтелектуалізація діяльності підприємств:
доцільність, умови, технології*

Монографія

Комп'ютерна верстка Святослав Кісь
Коректор Стецюк Наталія
Дизайн обкладинки Ільницький Володимир

Видавництво Івано-Франківського національного
технічного університету нафти і газу, вул. Карпатська, 15,
м. Івано-Франківськ, 76019, Україна, тел. (03422) 42453, факс (03422) 42139,
<http://nung.edu.ua>, e-mail: public@nung.edu.ua
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру видавців ІФ №18 від 12.03.2002р.

Підписано до друку 21.01.2006 Формат 60x84/16
Друк офсетний. Наклад 300 примірників. Зам. № 8