

УДК 331.108.45

РОЗВИТОК ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ СКЛАДОВОЇ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ВИРОБНИЧОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

І.Д. Слепухіна

Херсонський інститут Міжрегіональної Академії управління персоналом, Херсон, Україна

Слепухіна І.Д. Розвиток інтелектуальної складової трудового потенціалу на виробничому підприємстві.

Дане дослідження присвячено проблемам розвитку інтелектуального потенціалу підприємства. В статті висвітлено аналіз теоретичних підходів даної проблеми. Огляд наукової літератури довів, що не дивлячись на велику кількість наукових праць, ця проблема й досі залишається відкритою та актуальною. Використані такі методи: теоретичного узагальнення – для визначення елементів інтелектуальної складової підприємства; загальнонаукові принципи, положення сучасної економічної теорії, наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених; аналізу та синтезу – для обґрунтування факторів розвитку інтелектуального потенціалу.

Ключові слова: трудовий потенціал, інтелектуальна складова, інтелектуалізація персоналу, розвиток інтелектуального потенціалу

Слепухіна И.Д. Развитие интеллектуальной составляющей трудового потенциала на производственном предприятии.

Данное исследование посвящено проблемам развития интеллектуального потенциала предприятия. В статье отражен анализ теоретических подходов данной проблемы. Обзор научной литературы доказал, что не смотря на большое количество научных трудов, эта проблема до сих пор остается открытой и актуальной. Используются следующие методы: теоретического обобщения – для определения элементов Интеллектуальной составляющей предприятия; общенаучные принципы, положения современной экономической теории, научные труды отечественных и зарубежных ученых; анализа и синтеза – для обоснования факторов развития интеллектуального потенциала.

Ключевые слова: техническая политика, потенциал предприятия, конкурентоспособность, стратегия, инструменты, технологические процессы

Slepukhina I.D. The development of the intellectual component of the labor potential of the manufacturing enterprise.

This research is devoted to the problems of the enterprise. In the article it is shown the analysis of theoretical approaches to this problem. The review of the literature is proved that in spite of great number of scientific papers, the problem is still opened and actual. The following methods are used: the theoretical generalization for the definition the elements of the intellectual constituent of the enterprise; general scientific principles, the principles of modern economic theory, the scientific norms of native and foreign scientists; the analysis and synthesis for the grounds of the facts intellectual of the development the intellectual potential.

Keywords: labor potential, an intellectual component, on intellectualization of the personal, the development of an intellectual potential

Загальновідомо, що найголовнішим ресурсом на будь – якому підприємстві є і залишаються люди, тобто персонал. Для того, щоб це саме підприємство мало конкурентні переваги, потрібно вдосконалювати виготовлену продукцію, підтримувати якість та інше. На підприємстві залишається актуальним питання процесу розвитку трудового потенціалу. Головним напрямом розвитку персоналу на підприємстві є створення інтелектуального потенціалу, що включає в себе можливості підвищення продуктивності праці та економічного зростання на основі навчання, підготовки та перепідготовки на виробничому підприємстві.

Розвиток – це постійний рух до нового, ліпшого. Розвиток спричиняє оновлення.

Розвиток людини – освоєння нею потенціалу можливостей, які, насамперед, залежать від самої людини: від характеру, фізичних здібностей, розумових. Головну роль у розвитку людини відіграє саморозвиток та постійне навчання, тобто навчання сприяє розвитку.

Розвиток персоналу – це постійні заходи, які переважно виглядають у формі навчання та допомагають людині розкритися та робити значні внески у процесі виробництва.

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Вивчення питань розвитку інтелектуального потенціалу здійснюється багатьма вченими-економістами. Серед них, насамперед, слід відзначити праці М.Л. Буковинська [1], А.Г. Жарінова [4], І.І. Стец [5], Н.Ю. Тимошенко [3], О.В. Уваркіна [7]. Аналіз робіт довів, що дане питання освітлено не повністю, адже розвиток інтелектуальної складової працівника на виробничому підприємстві має свою специфіку.

У дослідженні трудового потенціалу особливу увагу важливо звернути на інтелектуальну його складову. Стає зрозумілим, що існує єдиний невичерпний ресурс людства – інтелект, і лише неадекватний стан суспільного і технічного розвитку може загальмувати його стрімкий зліт.

Метою статті є збір та удосконалення теоретичних та науково – методологічних основ забезпечення інтелектуального потенціалу на виробничому підприємстві. Для досягнення мети, написання статті поставлено та вирішено такі задачі: дослідити теоретичні основи поняття «інтелектуальний потенціал», зв'язок з економічними категоріями: «інновації», «інтелектуальний

капітал» та відмінності між цими поняттями; розкрити сутність інтелектуального потенціалу підприємства та його основні якості.

Виклад основного матеріалу дослідження

Інтелектуальна складова трудового потенціалу є сукупністю професійних знань, навиків, творчих здібностей, об'єктів інтелектуальної власності, які використовуються у всіх видах економічної діяльності і стають джерелом додаткових прибутків, забезпечуючи стійкі ринкові перспективи і конкурентні переваги підприємству.

На формування і розвиток особистості впливають такі фактори:

- біологічна спадковість. Цей фактор потрібно враховувати, адже від нього залежить здібність, саморозвиток, які прямо впливають на внесок у виробничу діяльність. Цей головний (базовий) фактор;
- фізичне оточення – в різних умовах, фізичних та географічних, формуються різні типи особистостей, тобто фізичне оточення може впливати на культурні властивості особистості, групового та індивідуального досвіду;
- культура – певний культурний досвід є загальним для всього людства і не залежить від того, на якому ступені розвитку знаходиться те чи інше суспільство.

Суспільство дає практично всім своїм членам певний особливий досвід, особливі культурні зразки, і в результаті виникає характерна особистісна конфігурація, типова для багатьох членів даного суспільства. Необхідно, щоб молодь у процесі навчання та й у самому житті не тільки «вживала» культуру, а й освоювала її, брала участь у її відтворенні в можливих для їхнього віку формах, підвищували рівень лояльності до своєї організації [1].

Освіта, культура, інтелектуальний потенціал є активними і дуже важливими чинниками людського розвитку з багатьох причин. Це, з одного боку, могутній фактор вирішення важливих соціальних завдань, пов'язаних з досягненням ефективної самореалізації населення в усіх аспектах людської життєдіяльності – трудовій, громадській, особистій. З іншого боку, ці сфери набувають першочергового значення у забезпеченні економічного зростання (за рахунок підвищення продуктивної праці), справедливому розподілі національного доходу, зменшенні злочинності, зростанні рівня культури виробництва і споживання, підвищенні якості життя взагалі, розширенні можливостей вибору і т. ін. – що, власне, і є суттю процесу людського розвитку [2].

Термін «інтелектуальний потенціал» часто вживається разом із терміном «інновації». Оскільки інноваційний процес, створення і використання нових технологій є однією з форм реалізації інтелектуального потенціалу. Інноваційна діяльність спрямована на використання і комерціалізацію результатів наукових досліджень та розробок, випуск на ринок нових конкуренто-

спроможних товарів і послуг. Вона є результатом ефективної роботи підприємства та основою посилення його конкурентоспроможності.

Інтелектуальний потенціал підприємства здебільшого має нематеріальний характер, його складно виміряти, оскільки він не відображається у бухгалтерських чи статистичних даних. Проте визначення його величини є надзвичайно важливим для розробки і реалізації стратегії розвитку підприємства, посилення конкурентоспроможності його продукції, посилення конкурентоспроможності його продукції.

Оцінка якості інтелектуального потенціалу здійснюється на основі певної кількості критеріїв кожного з компонентів потенціалу. Кількісна оцінка інтелектуального потенціалу промислового підприємства передбачає користування певними одиницями виміру. Ними можуть виступити конкретні величини, придатні для оцінки компонентів, або умовні показники (бали, коефіцієнти, індекси тощо). Треба прийняти до уваги, що числові значення не повною мірою відображають якісну характеристику компонентів інтелектуального потенціалу промислового підприємства, яку можна отримати, аналізуючи показники у динаміці [3].

Коли індивід отримує статус працівника підприємства, то креативність як властивість індивіда застосована у системі виробничих відносин, є тією основою, на якій ґрунтується виконання людиною складної інтелектуальної праці. До теперішнього часу твердження про існування суспільно нового знання (раніше невідомого суспільству) та суб'єктивно нового (невідомого певному виконавцю розумової діяльності) утвердилось остаточно. Практично беззаперечно є думка про те, що для отримання знання потрібна складна за своєю сутністю та функціональним призначенням інтелектуальна діяльність. Необхідно зазначити, що поряд із складною розумовою працею існує і проста, після здійснення якої розум людини не збагачується. Продуктом такої праці є інформація щодо вже існуючих знань, від виконавця не вимагається прийняття самостійних рішень, які впливають на зміст «вхідної» інформації. Для людей, професійно зайнятих інтелектуальною діяльністю, праця є змішаною, оскільки вони здійснюють як складну, так і просту розумову діяльність [11].

Інтелект проявляється як єдність форми креативної якості та інструментальних знарядь. Форма креативної якості конкретна, вона активізується певною потребою. Інтелектуальну діяльність можна представити у вигляді послідовності процесів:

- опанування індивідом вже відомого, створеного іншими суб'єктами знання – засвоєння знання, яке існує, привласнення його;
- процес створення нового – у його межах творець ідеї, технології тощо привласнює це нове, тобто відбувається первинне привлас-

нення і нове знання стає приналежністю суб'єкта [4].

Відтворення інтелектуальної складової трудового потенціалу працівника – це процес відновлення й ефективного управління знаннями, що безперервно повторюється, активами інтелектуального капіталу на основі планомірного оновлення знань, творчих проєктів. Суть відтворення полягає у підтримці, накопиченні й оновленні творчого інтелектуального потенціалу інновацій-

них кадрів, забезпечуючи тим самим конкурентоспроможність і економічне зростання країни, галузі, підприємства та його персоналу.

Характерною особливістю ефективного здійснення відтворення є єдність чинників його виробництва і обігу, а також взаємозв'язок всіх стадій відтворювального процесу. Теоретичну модель процесу відтворення інтелектуальної складової трудового потенціалу наведено на рис. 1.

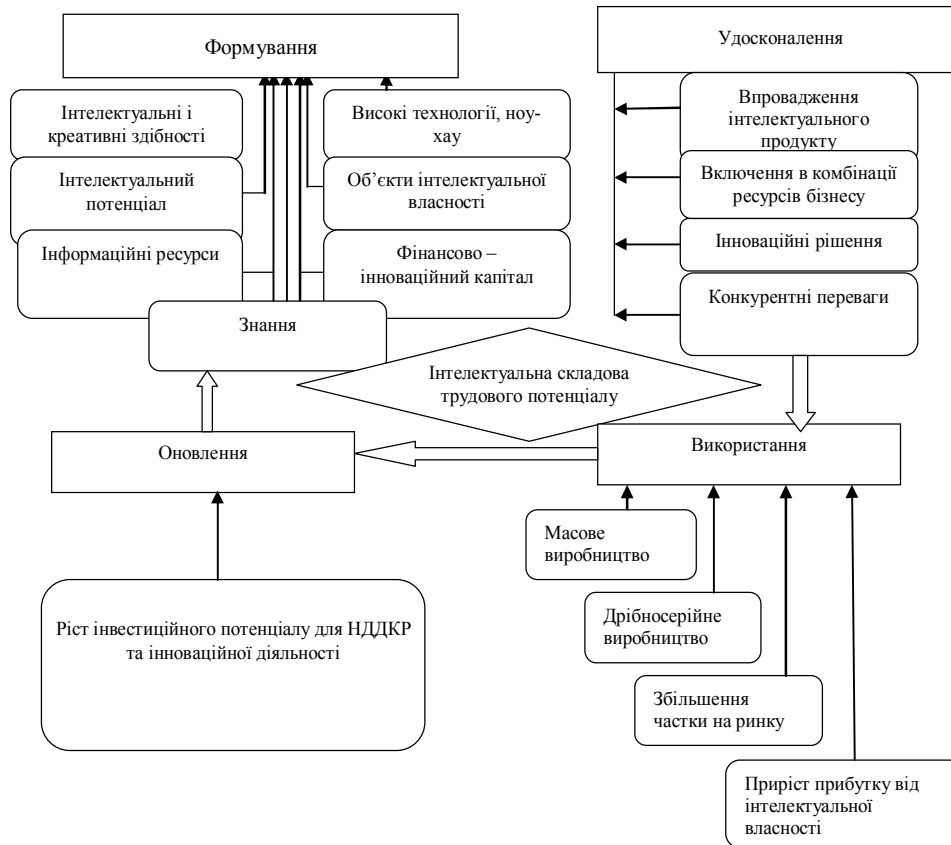


Рис. 1. Теоретична модель відтворення інтелектуальної складової трудового потенціалу

У процесі відтворення інтелектуальної складової трудового потенціалу відбувається інтелектуалізація персоналу і формування інтелектуального капіталу підприємства, який є фундаментом розвитку капіталу в сучасній економіці. Особливою ознакою відтворення інтелектуальної складової трудового потенціалу працівника є стійкість його носія до чинників внутрішнього і зовнішнього середовища.

Показником ефективності інтелектуалізації персоналу може бути чистий прибуток, отриманий підприємством за певний період часу, визначуваний рівнем і ефективністю використання інтелектуальної складової трудового потенціалу персоналу.

Як основні параметри зовнішнього і внутрішнього управління інтелектуалізацією персоналу можна виділити: різні види витрат на створення

інтелектуальної складової трудового потенціалу працівника; обсяг виробництва інноваційної продукції; ціну одиниці інноваційної продукції; дохід від реалізації інноваційної продукції; кількість одиниць реалізованої інноваційної продукції та її вид; кількість одиниць розробленої в результаті НДДКР інтелектуальної продукції (винаходи, корисні моделі, програми для ЕОМ й подібне); кількість одиниць інтелектуальної продукції, реалізованої в інноваційному процесі при створенні інноваційної продукції [5].

У сучасних теоретичних дослідженнях доводиться можливість існування знань у різних формах. Доречними є визначення категорії «знання» через такі форми:

— «живі знання», які невід'ємні від носіїв – людей (досвід, навички, кваліфікація);

- матеріалізовані знання, втілені у новій техніці, матеріалах, організаційних формах тощо;
- знання у вигляді інформації [4].

Освітній потенціал нерозривно пов'язаний з трудовим потенціалом підприємства і його можна охарактеризувати як вже досягнутий рівень загальноосвітньої і професійної підготовки працівників підприємства і як ресурс для подальшого підвищення трудового потенціалу відповідно до потреб виробництва [6].

Проблема освітнього потенціалу знаходить своє відображення і у законодавчому полі держави, так у Законі України «Про освіту» говориться, що метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, розвиток її талантів, розумових і фізичних здібностей, виховання високих моральних якостей, формування громадян, здатних до свідомого суспільного вибору, збагачення на цій основі інтелектуального, творчого, культурного потенціалу народу, підвищення освітнього вибору народу, забезпечення народного господарства кваліфікованими фахівцями» [12].

Отже, саме освіта є системою, що формує інтелектуальний капітал суспільства. Освіта виступає первинним елементом системи продукування інновацій «освіта – наукові дослідження – інноваційний продукт – масове виробництво». Досвід розвинутих країн переконує, що високі показники людського потенціалу індивіда є результатом значних розмірів інвестицій у його освіту, професійну підготовку, культурне виховання [7].

Важливими чинниками освітнього потенціалу працівників підприємства є:

- загальний освітній рівень працівників, їхня кваліфікація, відповідність чисельності і професійно – кваліфікаційного рівня потребам розвитку виробництва;
- забезпечення перепідготовки працівників різної кваліфікації;
- розміри фінансування системи професійної освіти працівників підприємства;
- наявність мережі навчальних закладів професійної освіти;
- якість програм і методів професійної освіти, їхня відповідність рівню сучасних науково – технічних знань і вимогам виробництва;
- удосконалення організаційної структури системи професійної освіти відповідно до змінних особливостей підприємства;
- матеріально – технічна база навчальних підрозділів, їхня забезпеченість новими технічними засобами навчання [13].

Метою безперервного професійного навчання, з одного боку, має бути розроблення й реалізація заходів для досягнення відповідності рівня кваліфікації працівників вимогам виробництва, робочого місця, а з другого – випереджуюча підготовка персоналу підприємств для розв'язання більш складних виробничих завдань в умовах динамічних змін техніки, технології, кон'юнктури товарів, послуг на внутрішньому й зовнішньому

ринках. На державному рівні потрібно розробити й реалізувати механізм розвитку системи безперервного професійного навчання кадрів на виробництві, що охоплюватиме правові, економічні й організаційні важелі. Вдосконалення законодавчого підґрунтя необхідно починати з розроблення та ухвалення законів України «Про професійний розвиток персоналу на виробництві», «Про освіту дорослих громадян». Разом з тим потрібно розробити типові положення «Про підрозділ професійного навчання персоналу на підприємствах», положення «Про сертифікацію персоналу на підприємствах, установах, організаціях», враховуючи зауваження керівництва підприємств, а також внести зміни та доповнення до «Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які займаються професійно – технічним навчанням». Разом з тим необхідно законодавчо розмежувати компетенції центральних органів виконавчої влади, органів місцевої влади, а також підприємства щодо розвитку системи професійного навчання персоналу на виробництві. Особливо важливо розробити важелі впливу на зацікавленість суб'єктів господарювання в інвестуванні заходів щодо професійного навчання персоналу підприємства [8].

Україна потребує такої законодавчої бази щодо правового регулювання трудових та тісно пов'язаних із ними відносин, яка буде сприяти відновленню та формуванню якісного трудового потенціалу країни, шляхом всебічного професійного розвитку кожного окремого працівника. При цьому головна роль у реалізації запропонованих змін повинна бути відведена державі.

Значення підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників полягає, на сам перед, у тому, що:

- створюється можливість досягнення спільних інтересів між працівником та роботодавцем;
- зменшується кількість працівників, які звільняються;
- постійне підвищення кваліфікаційного рівня дає одним працівникам перевагу над іншими під час атестації та більші можливості обійняти вищу посаду;
- впливає на розмір оплати праці;
- є важливим стимулом кар'єрного просування.

Учені всього світу вважають, що наявність висококваліфікованої робочої сили є одним із найважливіших факторів підвищення продуктивності праці, забезпечення випуску конкурентоспроможної продукції. При цьому підвищення інтелектуального потенціалу трудових ресурсів – один із головних напрямів соціальної еволюції сучасного суспільства, що набуває величезного загально державного та глобального значення [9]. Виходячи з аналізу визначень, поняття «розвиток» використовується в різних значеннях. Розвиток може характеризуватися: реальним професіоналізмом; єдністю знань, досвіду, здібностей, навичок діяти в конкретній ситуації із досягнення

поставленої мети; ступінь професійної підготовки до певної діяльності. [10].

Висновки

Таким чином, трудовий потенціал як частина виробництва є джерелом можливостей, які можуть бути використані для розв'язання певної задачі, досягнення певної мети.

Розвиток трудового потенціалу підприємства є запорукою розвитку виробничого потенціалу, який у свою чергу, сприяє розвитку виробництва, що можна розглядати як певну, а точніше остаточну мету виробництва.

Підготовка і перепідготовка працівників є засобом розвитку трудового потенціалу підприємства.

Список літератури:

1. Буковинська М.Л. Формування і розвиток особистості: соціальний аспект / М.Л. Буковинська // Формування ринкових відносин в Україні. – 2012. – №8 (135). – 196 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально – трудові відносини: підручник / О.А. Грішнова. – [4-те вид., оновлене]. – К.: Знання, 2009. – 390 с.
3. Тимошенко Н.Ю. Аспекти управління інтелектуальним потенціалом промислових підприємств / Н.Ю. Тимошенко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2010. – №10 (113). – 298 с.
4. Жарінова А.Г. Інформація, знання і креативність як основні ресурси інтелектуального капіталу / А.Г. Жарінова // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – №10 (112). – 348 с.
5. Стец І.І. «Відтворення інтелектуальної складової трудового потенціалу підприємства» [Електронний ресурс] / І.І. Стец // Всеукраїнський науково-виробничий журнал: Інноваційна економіка. – №6 (44). – 2013.
6. Янковська Л.А. Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства / Л.А. Янковська // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – №9 (63). – 250 с.
7. Уваркіна О.В. «Інтелектуальний потенціал освіти інформаційного суспільства» [Електронний ресурс] / О.В. Уваркіна – Режим доступу: <http://archive.nbuv.gov.ua/portal>.
8. Винник О.В. «Механізм професійно-кваліфікаційної мотивації працюючих» [Електронний ресурс] / О.В. Винник // Вісник соціально-економічних досліджень. – Вип. 1 (44). – 2012.
9. Мінчинська І.В. Персонал як визначальна складова забезпечення конкурентоспроможності підприємства [Текст] / І.В. Мінчинська, В.М. Дерев'яно // 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. – 247 с.
10. Колпаков В.М. Маркетинг персоналу: [навч. посіб. для студентів середніх і вищих навч. закл.]. – К.: МАУП, 2006. – 408 с.
11. Шкурупій О.В. Інтелектуальний капітал в умовах становлення постіндустріального суспільства: імперативи глобального економічного розвитку та орієнтири для України: монографія. – Полтава: РВВ ПУЕТ, 2010. – 303 с.
12. Закон України «Об образовании» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sgl.io.ua/s116634>. – Назва з екрана.
13. Стебляно-Авраменко М.С. Структурні складові кадрового потенціалу організації: види, характеристики та особливості [Електронний ресурс] / М.С. Стебляно-Авраменко // Економіка Крима. – №3 (40), 2012. – Режим доступу: <http://science.crimea.edu/zapiski>.

Надано до редакції 20.04.2014

Слепухіна Інна Дмитрівна / Inna D. Slepukhina
nylya1.05@mail.ru

Посилання на статтю / Reference a Journal Article:

Розвиток інтелектуальної складової трудового потенціалу на виробничому підприємстві [Електронний ресурс] / І.Д. Слепухіна // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2014. – № 4 (14). – С. 32-36. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2014/n4.html>