

МЕТОДИ ДІАГНОСТИКИ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

**О. О. Золотарьов, ст. гр. МЕ-15,
М. М. Петренко, проф., канд. техн. наук**
Кіровоградський національний технічний університет

Формування та подальший розвиток ринкових відносин в Україні спричиняють необхідність підвищення якості продукції та, відповідно, конкурентоспроможності виробництва. в той же час в умовах інноваційної економіки відбуваються суттєві зміни саме технологічного базису громадського виробництва. При цьому особливого значення набуває інтелектуальний розвиток потенціалу, який в значній мірі визначає структуру національної економіки, якість виготовленої продукції та послуг, а також ефективність функціонування господарства на всіх його організаційних рівнях. Ступінь розвитку інтелектуальної праці і її участі у виробничих процесах стають важливими факторами, що визначають конкурентоспроможність господарюючих одиниць та країни в світовій економіці, її експортні можливості і частку в світовому грошовому доході.

В результаті проведеного дослідження теоретичних засад інтелектуального потенціалу розвитку підприємства необхідно зауважити таке:

По-перше, слід звернути особливу увагу, що інтелектуальний потенціал розвитку підприємства, являючись частиною економічного потенціалу, щільно пов'язаний з людськими ресурсами підприємства та його інноваційною діяльністю.

По-друге, інтелектуальний потенціал розвитку підприємства можна умовно поділити на дві основні складові: людський потенціал та організаційний потенціал. При цьому, головне призначення людського потенціалу полягає в створенні та розповсюдженні інновацій (продукту, технології, системи і структури управління) шляхом трансформації знань [1].

Варто зауважити, що, як показали дослідження, сума прибутку від інвестицій в людський потенціал майже втричі перевищує прибуток від інвестицій в техніку. Так, вивчення залежності продуктивності праці від освіти показало: при 10 %-му підвищенні рівня освіти продуктивність збільшується на 8,6 %. При такому ж збільшенні акціонерного капіталу продуктивність зростає на 3 – 4 % [1].

У свою чергу, організаційний потенціал включає в себе кодифіковані результати інтелектуальної діяльності, що мають можливість правового захисту (технологія, винаходи, програми для ЕОМ, звіти з науководослідної роботи, тощо) та матеріалізовані результати інтелектуальної діяльності, що не мають можливість правового захисту (стратегія розвитку підприємств, особливості організаційної культури, стандарти, системи управління, тощо).

Для діагностики стану інтелектуального потенціалу розвитку підприємства, слід розробити систему показників. Необхідність такої системи визначається наступним причинами:

- 1) в управлінських цілях – для оцінки діяльності персоналу підприємства;
- 2) з метою оцінки окремих складових інтелектуального потенціалу підприємства, а саме організаційного потенціалу та людського потенціалу;
- 3) для залучення інвестицій та в деяких випадках оцінки конкурентоспроможності виробленого інноваційного продукту;
- 4) з метою формулювання стратегії підприємства та оцінки її виконання;
- 5) прийняття рішення з приводу диверсифікації і розширення підприємства [3].

Для діагностики стану інтелектуального потенціалу розвитку підприємства пропонується використовувати наступні показники:

1) Для людського потенціалу: коефіцієнт розвитку персоналу та коефіцієнт рентабельності витрат на розвиток персоналу. Запропоновані показники дозволяють визначити рівень інтелектуального потенціалу розвитку окремого співробітника підприємства, враховуючи здебільшого економічний напрямок його забезпечення. При цьому, варто зауважити, що позитивна динаміка цих показників свідчить про покращення стану інтелектуального потенціалу розвитку підприємства в частині його людської складової.

2) Для організаційного потенціалу: коефіцієнт довіри клієнтів; питома вага витрат на формування та розвиток клієнтської мережі в складі витрат на збут підприємства; коефіцієнт іноваційності потенціалу; коефіцієнт інтелектуаломісткості. Дані показники відповідно показують: обґрунтованість маркетингової складової в розвитку підприємства, рівень нововведення в техніку, технологію, організацію праці або управління, стан розвитку творчих здібностей персоналу підприємства за рахунок придбання та оновлення технічного забезпечення [2].

Таким чином, у теоретичних і прикладних дослідженнях сучасної економічної науки все частіше піднімається проблема підвищення інтелектуального розвитку персоналу підприємства задля підвищення його конкурентоспроможності. Це викликано та ускладнюється комплексом внутрішніх взаємозв'язків та інформаційних потоків, що вимагає оперативного реагування на мінливі умови зовнішнього та внутрішнього середовища. Тому інтелектуальний розвиток персоналу підприємства варто розглядати виходячи із уявлення його як динамічної системи, що постійно змінюється за характеристиками ресурсів та прагне розширити зони господарювання шляхом освоєння ресурсних джерел у нових зонах інтересів.

Список літератури

1. Васюренко В. О. Діагностика інтелектуального потенціалу розвитку зовнішньоекономічної діяльності підприємств Харківського регіону задля забезпечення їх конкурентоспроможності [Текст] / В.О. Васюренко // Проблеми економіки. – Серія: Економіка та управління підприємствами. – 2013. – № 3. – С. 192–198.
2. Корнєєва Т. С. До питання оцінки інвестування у матеріальні та нематеріальні активи основного капіталу [Текст] / Т. С. Корнєєва // Наукові праці КНТУ. – Серія: Економічні науки. – 2011. – Вип. 20. – Ч.2. – С. 336–346.
3. Лукичева Л. И. Управление интеллектуальным капиталом: учебное пособие / Л. И. Лукичева. – М.: Омега-Л, 2008. – 552 с.
4. Рахлин К. М. Потенциал организации как основа ее конкурентоспособности [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.cquality.eup.ru/MATERIALY9/potencial.htm>
5. Ступнікер, Г. Формування і оцінка інтелектуального капіталу підприємства [Текст] / Ганна Ступнікер // Економічний аналіз: збірник наукових праць кафедри економічного аналізу. – Тернопіль : Видавництво ТНЕУ «Економічна думка», 2010. – Випуск 5. – С. 189–192.