

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЄЮ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Запропоновано функціональну модель системи управління інтелектуальним капіталом підприємства, де, як окремий функціональний напрям, виділено управління інтелектуалізацією трудової діяльності. Досліджено складові організаційно-економічного механізму управління інтелектуалізацією трудової діяльності. Уточнено принципи та специфічні функції управління інтелектуалізацією трудової діяльності.

Ключові слова: інтелектуальний капітал, функціональна модель системи управління інтелектуальним капіталом, інтелектуалізація трудової діяльності, організаційно-економічний механізм управління інтелектуалізацією трудової діяльності.

I. Вступ. Зі становленням постіндустріальної економіки змінюються пріоритети в управлінській діяльності як на загальнодержавному, так і на організаційному рівнях. Дедалі більше увага органів державної влади зміщується в сторону управління інтелектуальним потенціалом нації, розробкою інноваційної політики розбудови економіки. А з появою та розвитком наприкінці ХХ ст. концепцій інтелектуалізації трудової діяльності та інтелектуального капіталу, одними з найактуальніших питань теорії і практики сучасного менеджменту організацій стає управління інтелектуалізацією трудової діяльності в контексті формування та розвитку інтелектуального капіталу підприємства.

Окремі аспекти дослідження інтелектуального капіталу підприємства, управління ним, процесів інтелектуалізації суспільства, економіки, трудової діяльності дедалі ширше висвітлюються у науковій літературі. Зокрема, у роботах таких вітчизняних та зарубіжних науковців, як О. Кендюхов, А. Колот, Л. Лукичова, С. Міхнева, Т. Стюарт, В. Супрун, В. Черненко [2-4; 6-9] та ін. Однак дослідження, які б ґрунтовно та комплексно розкривали взаємовплив та взаємодію інтелектуального капі-

талу підприємства і процесів інтелектуалізації трудової діяльності, можливості та засоби управління цими процесами на підприємстві, у науковій літературі відсутні.

II. Постановка завдання. Необхідність обґрунтування взаємозв'язку інтелектуального капіталу та інтелектуалізації трудової діяльності, правомірності використання в управлінні інтелектуалізацією трудової діяльності на підприємстві організаційно-економічного механізму, уточнення основних його складових визначає завдання даного дослідження.

III. Результати. Прискорення темпів технічного розвитку та загострення конкуренції на всіх рівнях зумовили виникнення та дослідження категорії «інтелектуальний капітал», його формування, розвитку, використання. Формування і розвиток інтелектуального капіталу на підприємстві, передусім через зростаючі якості людського капіталу як його основної складової, створюють потенційні можливості інтелектуалізації. Водночас інтелектуалізація трудової діяльності передбачає домінування інтелектуальної праці, тобто тієї розумової праці, в якій переважає інтелект, а також якісні зміни у характері, предметах, засобах та суб'єкті праці. Таким чином, поняття інтелектуального капіталу та інтелектуалізація трудової діяльності як компонента однієї з базових категорій, якою є праця, пов'язані і взаємодіють через зростаючі якості людського капіталу та створюють передумови для подальшої інтелектуалізації трудової діяльності, економіки та суспільства.

Інтелектуалізація трудової діяльності позначається на діяльності сучасного підприємства в двох напрямках:

- як зовнішній макроекономічний чинник, породжений науково-технічним прогресом та процесами інтелектуалізації суспільства та економіки, вплив якого проявляється у стимулюванні на всіх рівнях науково-технічної та інноваційної діяльності, лібералізації та демократизації сфери праці, зростанні значен-

ня розвитку персоналу та інвестицій у людський капітал, утвердженні нової трудової моралі, підвищенні інноваційної наповненості праці тощо. У такому розумінні інтелектуалізація трудової діяльності не здійснює прямого впливу на оперативну діяльність організації, а визначає стратегічно важливі рішення, що приймаються її менеджментом;

- з іншого боку, інтелектуалізація трудової діяльності супроводжує усі стадії процесу створення інноваційної продукції через якісні зміни у предметах та засобах праці, в самого агента праці, тобто вона відбувається і в системі формування, розвитку та використання інтелектуального капіталу інноваційного підприємства. Це дає можливість стверджувати, що інтелектуалізація трудової діяльності постає як чинник внутрішнього середовища підприємства, що знаходиться в його межах і здійснює безпосередній вплив на виробництво продукції і надання послуг, є сферою безпосереднього впливу з боку менеджменту підприємства.

Окреслене ставить питання про необхідність виділення в системі управління підприємством підсистеми, яка б відповідала за керування інтелектуалізацією трудової діяльності в процесі формування і розвитку інтелектуального капіталу в інноваційній діяльності підприємства.

Розглянемо функціональну модель системи управління інтелектуальним капіталом, що демонструє, які функції має виконувати ця система для реалізації завдань у сфері формування та використання інтелектуального капіталу і дає можливість виділити підсистему управління інтелектуалізацією трудової діяльності на підприємстві (Рис. 1). Здійснення запропонованих у моделі функцій системою управління інтелектуальним капіталом дасть можливість суб'єкту господарювання сформувати відповідні інформаційно-інтелектуальні ресурси, створити на їх основі інформаційно-інтелектуальні продукти і внаслідок їх використання у власній діяльності або реалізації на ринку отримати прибуток.

Управління інтелектуалізацією трудової діяльності є не тільки одним із функціональних напрямів управління інтелектуальним капіталом, а охоплює й усі інші напрями мене-

джменту інноваційного підприємства.

Тому підсистема управління інтелектуалізацією трудової діяльності є важливою складовою управління інтелектуальним капіталом та менеджменту організацій взагалі, що дає можливість на основі теорії та практики менеджменту підприємства побудувати механізм управління інтелектуалізацією трудової діяльності.

У ринкових умовах система менеджменту підприємства розглядається як своєрідний механізм прийняття та реалізації управлінських відносин, що включає в себе закони управління; функції та методи управління; інформацію; інструментарій і важелі управлінського впливу; організаційну структуру; технічні засоби збору, опрацювання і збереження інформації, що підвищують продуктивність управлінської праці; кадри управління.

Організаційно-економічний механізм Лисенко Ю. та Єгоров П. визначають як систему формування цілей і стимулів, що дають можливість перетворити у процесі трудової діяльності рух (динаміку) матеріальних і духовних потреб членів суспільства на рух засобів виробництва і його кінцевих результатів, спрямованих на задоволення платоспроможного попиту [5, 86]. Однак автори в даному визначенні організаційно-економічного механізму не враховують такі важливі елементи механізму управління як його методи, інструменти і структура, хоча безумовно позитивним є розгляд організаційно-економічного механізму як системи.

Організаційно-економічний механізм включає підсистеми управління, регулювання, стимулювання, координації, мотивації тощо. У свою чергу, організаційно-економічний механізм управління підприємством – це система елементів організаційного та економічного впливу на управлінський процес, в якій відбувається цілеспрямоване перетворення впливу елементів управління на об'єкт управління і яка має вхідні посилки та результуючу реакцію.

Найважливішими елементами організаційного механізму системи менеджменту на підприємстві є: мета, принципи, функції, методи, кадри, рішення, техніка і технологія,

інформація, організаційна структура управління, наукова організація управлінської праці, правові основи управління, ірраціональні фактори управління та ін. Якщо в цій системі якийсь елемент виявиться малоефективним, то вплив недосконалості цього елемента буде відчувати вся система управління і, відповідно, вона буде менш результативною. Тому дуже важливо періодично звіряти міру відповідності один одному елементів системи менеджменту і в разі потреби вносити корективи. Економічний механізм управління ґрунтується на системі економічних законів, принципів, методів управління і таких важелів виробництва, як ціна, прибуток, фонди стимулювання, розвиток відносин власності, маркетингу та ін. [10, 503].

В управлінні підприємством головну роль відіграє економічний механізм, який значно впливає на формування і функціонування складових організаційного механізму. Водночас у практичній діяльності вони невіддільні один від одного, формують організаційно-економічний механізм управління підприємством і реалізуються у формі загального управління підприємством, а також управління різноманітними напрямками діяльності сучасного підприємства (управління виробництвом, управління персоналом, управління маркетингом та збутовою діяльністю, управління науково-дослідними та дослідно-конструкторськими роботами, управління фінансовою діяльністю підприємства та ін.), серед яких і діяльність з формування та використання інтелектуального капіталу.

Правомірність використання терміну «організаційно-економічний механізм управління інтелектуалізацією трудової діяльності» впливає з наступного. Об'єктом управління в даному випадку є інтелектуалізація трудової діяльності на підприємстві, метою якої є створення унікальних конкурентних переваг в процесі інноваційної діяльності та отримання економічного ефекту за умови якнайкращого задоволення суспільних потреб. Тому коли мова йде про організаційно-економічний механізм управління інтелектуалізацією трудової діяльності, економічна складова цього механізму буде полягати не тільки у методах, але і у цілях його функціонування. Відповідно організаційна складова наповнюється

більш широким змістом як організація економічних цілей взагалі, а не обмежується тільки організаційними методами управління, тобто вона містить у собі й організаційно-структурні, і соціально-психологічні, й адміністративні аспекти [2, 73]. Взаємопроникнення та взаємодія економічних та організаційних елементів механізму управління формують організаційно-економічний механізм управління інтелектуалізацією трудової діяльності.

Розглянемо більш детально передумови формування та основні елементи організаційно-економічного механізму управління інтелектуалізацією трудової діяльності на підприємстві. Управління інтелектуалізацією трудової діяльності – це сукупність впливів на цей процес для підвищення ефективності функціонування підприємства у відповідності до його цілей та стратегії інноваційного розвитку. Особливості управління інтелектуалізацією трудової діяльності на рівні підприємства впливають з особливостей самих об'єкту (процеси інтелектуалізації трудової діяльності) та суб'єкту (персонал) управління.

Персонал підприємства виступає і як суб'єкт, і як предмет в управлінні інтелектуалізацією трудової діяльності, тому співробітники компанії, які мають генерувати ідеї, адекватно реагувати на зміни, вирішувати проблеми в сфері управління інтелектуалізацією трудової діяльності, мають відповідати своєму призначенню за освітньо-кваліфікаційним рівнем, психологічними та іншими якостями. Серед особливостей суб'єктів управління в даному контексті варто виділити такі: високий рівень кваліфікації, розуміння сутності та специфіки об'єкта управління, здатність висувати нові ідеї та працювати у нових сферах науки та техніки без постійного контролю вищого керівництва, володіння такими особистими якостями, як новаторство та ініціатива, що стають важливими факторами успішної роботи. Тому забезпечення ефективного функціонування механізму управління інтелектуалізацією трудової діяльності визначається також і тим, як здійснюється планування, оцінка, відбір і розподіл необхідного персоналу.

Управління інтелектуалізацією трудової діяльності не може бути представлене діяльністю одного департаменту, натомість має

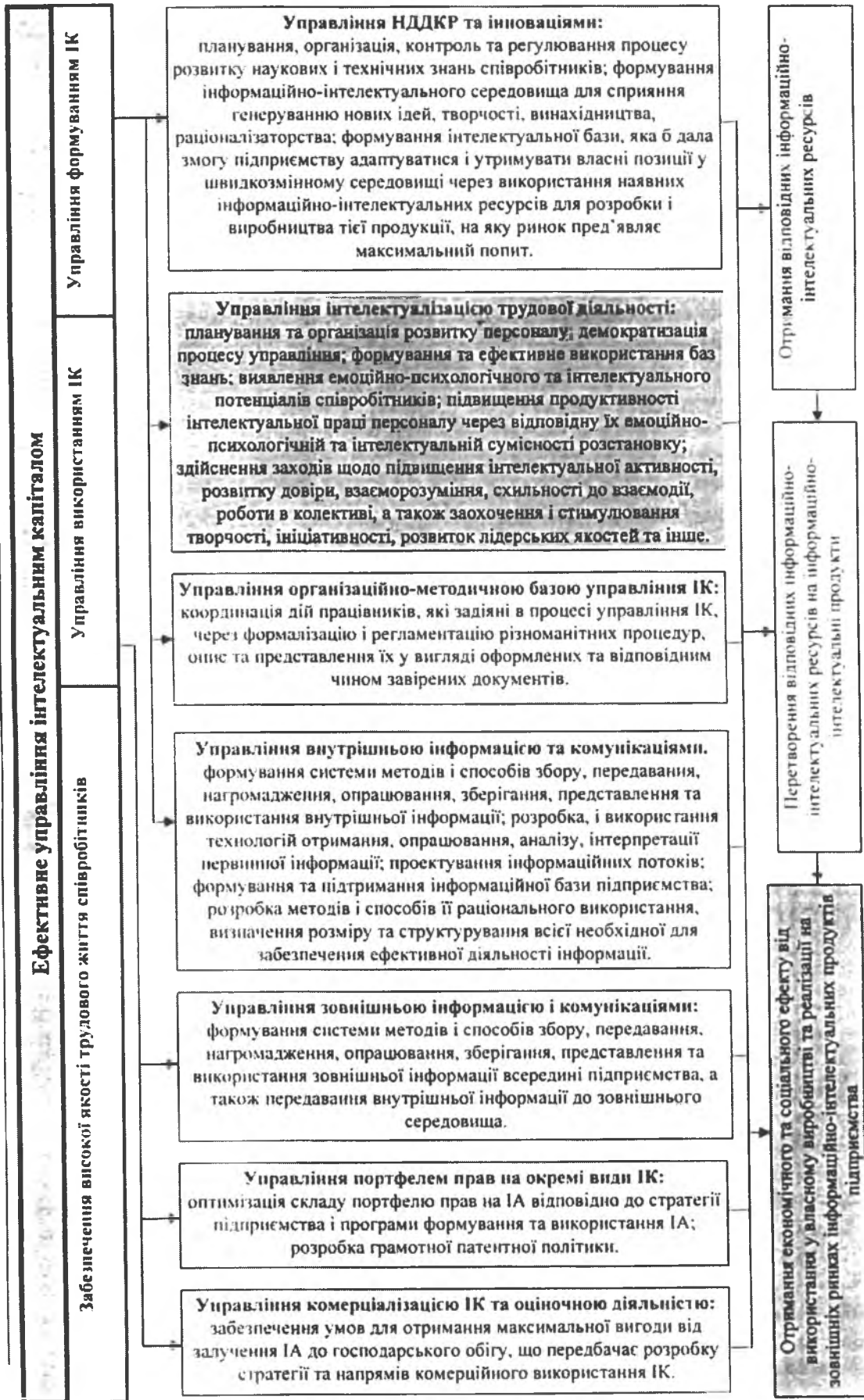


Рисунок 2.4. Функціональна модель системи управління інтелектуальним капіталом підприємства.

Примітка. ІК – інтелектуальний капітал, ІА – інтелектуальні активи.

бути здійснена інтеграція роботи департаментів людських ресурсів, досліджень та розробок, інтелектуальної власності, інформаційного забезпечення, маркетингу та інших, а також вищого керівництва, щоб сприяти перетворенню колективних знань та досвіду працівників на інтелектуальний капітал підприємства в процесі інтелектуально-інноваційної діяльності.

В єдину систему об'єкт та суб'єкт управління інтелектуалізацією трудової діяльності, проміжні та кінцеві результати об'єднує організаційно-економічний механізм управління інтелектуалізацією трудової діяльності.

Організаційно-економічний механізм управління інтелектуалізацією трудової діяльності на підприємстві будемо розглядати як спосіб організації взаємодії системи елементів організаційного та економічного впливу на управлінський процес (суб'єкти, функції, принципи, методи, організаційна структура, інструменти, напрями управлінських впливів), в якій відбувається цілеспрямоване перетворення дії елементів управління на необхідний стан або реакцію об'єкту управління (процеси інтелектуалізації трудової діяльності) і яка має вхідні передумови та результуючу реакцію у вигляді соціального та економічного ефекту. Організаційно-економічний механізм управління інтелектуалізацією трудової діяльності на підприємстві зображено на *рис. 2*.

Функціонування організаційно-економічного механізму управління інтелектуалізацією трудової діяльності, як системи управління, має здійснюватись відповідно до науково обґрунтованих принципів управління, які визначають спосіб діяльності, взаємодії і виступають правилами, нормами управлінської діяльності.

Отже, виділимо такі принципи управління інтелектуалізацією трудової діяльності: неперервності та надійності, плановірності, динамізму, наукової обґрунтованості методів управління, орієнтації на досягнення результату, залежності від результату, одноразової фіксації інформації біля джерела, координації процесу, що призводить до спільного результату, децентралізації при прийнятті рішень, вбудовування контролю в процес творчої діяльності.

Принцип неперервності та надійності проявляється у створенні таких організаційно-економічних умов, за яких досягаються стабільність і неперервність процесу інтелектуалізації трудової діяльності. Зазначене досягається через забезпечення надійності і погодженості функціонування керуючої підсистеми, наявності зворотного зв'язку між всіма її структурними елементами та об'єктом управління, управлінськими процедурами і конкретними заходами щодо усунення відхилень.

Дотримання принципу плановірності дозволить націлювати систему управління на вирішення як поточних, так і довгострокових завдань формування та використання інтелектуального капіталу підприємства через активізацію процесів інтелектуалізації трудової діяльності. Інтеграція механізму управління інтелектуалізацією трудової діяльності із загальним господарським механізмом підприємства, стратегією його розвитку і поточними завданнями можлива лише при здійсненні стратегічного, тактичного і оперативного планування.

Принцип динамізму дозволить досягти високої міри адаптивності до вимог зовнішнього та внутрішнього середовища при здійсненні управління процесами інтелектуалізації трудової діяльності.

Принцип наукової обґрунтованості методів управління передбачає наукове обґрунтування та перевірку практикою методів, форм і засобів управління інтелектуалізацією трудової діяльності.

У зв'язку з тим, що розробка наукоємної продукції у інтелектуальній інноваційній діяльності включає складні для організації та контролю творчі процеси, організація роботи співробітника ґрунтується на меті або результаті, а не завданні. Дотримання даного принципу передбачає доручення одному співробітнику або робочій групі виконання всіх стадій процесу, що дає змогу створити сприятливу атмосферу для творчої роботи та підвищує шанси на успішне її завершення.

Сутність принципу залежності від результату полягає в тому, що у випадку, коли спеціалісти зацікавлені у результаті, вони можуть виконувати всі стадії процесу самостійно, використовуючи експертні системи та бази даних. В цьому випадку зменшується потреба в

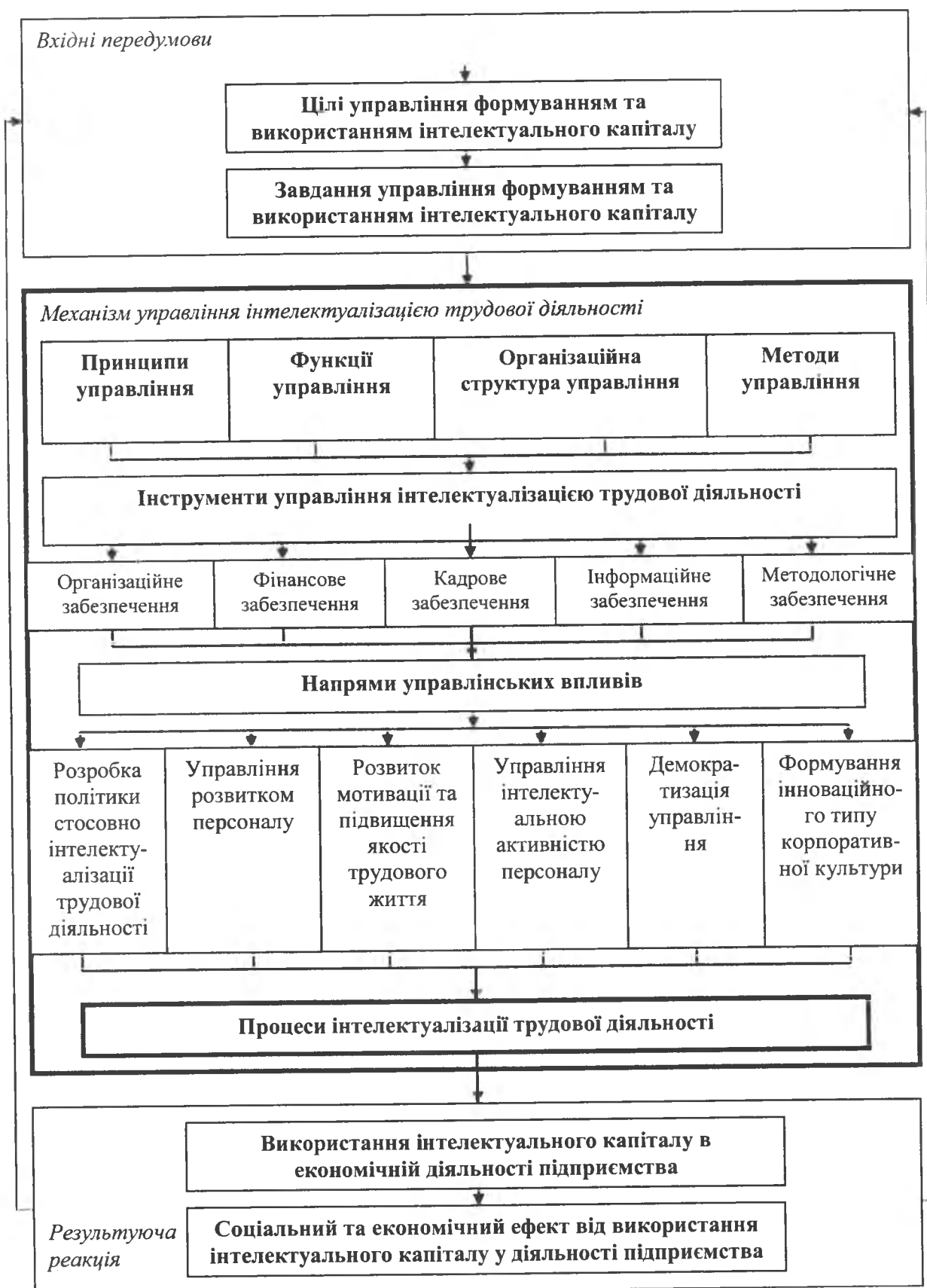


Рис. 2. Організаційно-економічний механізм управління інтелектуалізацією трудової діяльності на підприємстві

оперативному контролю операцій, що робить функції контролю прерогативою вищого керівництва.

Принцип одноразової фіксації інформації біля джерела полягає у наступному. Сучасні інформаційні технології дають можливість заносити інформацію в бази даних, доступні всім зацікавленим користувачам. Враховуючи особливий інформаційний характер інноваційної праці, виникає можливість обмеження доступу до певних баз даних та застосування інструментів захисту інформації. Реляційні бази даних і системи обміну даними дають можливість легко вводити, збирати, зберігати та передавати інформацію. Шляхом одноразового введення даних джерелом інформації та інтеграції систем підприємство здатне попередити надлишкове введення даних, підвищити їх достовірність та необхідність виправляти помилки.

Принцип координації процесу, що призводить до спільного результату. Характерною рисою організації творчих видів роботи є паралельне опрацювання інформації. Різні творчі групи виконують одну й ту саму функцію або різні групи виконують різні функції, що призводить до одного (спільного) результату. Одночасне виконання різних етапів роботи економить час, але на етапі інтеграції та тестування часто виникають розбіжності. Дотримання принципу координації процесу, що призводить до спільного результату, дає змогу створювати зв'язки між паралельними функціями та координувати відповідні дії в процесі їх здійснення, а не після завершення всіх етапів роботи.

Принцип децентралізації при прийнятті рішень. Специфіка інтелектуальної творчої праці обумовлює високу міру відповідальності співробітників за рішення, які вони приймають. Сучасні інформаційні технології дають можливість фіксувати та опрацьовувати дані, а експертні системи здатні до деякої міри надати знання, необхідні співробітникам для самостійного прийняття рішень стосовно інтелектуального капіталу. Кількість рівнів ієрархії управління, таким чином, можна зменшити, а саму організацію зробити більш компактною. Причому змінюються також ролі керівника: з контролера та начальника він перетворюється на наставника.

Принцип вбудовування контролю в процес творчої праці виділимо на тій підставі, що, як уже зазначалося, творча трудова діяльність є достатньо складною з точки зору її контролю, а дотримання даного принципу дає можливість співробітникам здійснювати самостійний контроль проміжних результатів, що виступає альтернативою бюрократичним принципам.

Загальні функції управління інтелектуалізацією трудової діяльності, як і функції будь-якого управлінського процесу, передбачають здійснення заходів з планування, організації, координації, мотивації та контролю інтелектуальної інноваційної діяльності. Що стосується специфічних функцій управління інтелектуалізацією трудової діяльності, то варто виділити такі: планування та організація розвитку персоналу; демократизація процесу управління; формування та ефективне використання баз знань; виявлення емоційно-психологічного та інтелектуального потенціалів співробітників; підвищення продуктивності інтелектуальної праці персоналу через відповідну їх емоційно-психологічну та інтелектуальну сумісність розстановку; здійснення заходів щодо підвищення інтелектуальної активності, розвитку довіри, взаєморозуміння, схильності до взаємодії, роботи в колективі, а також заохочення і стимулювання творчості, ініціативності, розвиток лідерських якостей.

Методи управління інтелектуалізацією трудової діяльності поділяються на організаційні, економічні та соціально-психологічні. Адміністративні методи в управлінні інтелектуалізацією трудової діяльності не виділяємо, оскільки вони інакше називаються методами владної мотивації та зводяться перш за все до відкритого примусу людей до тієї чи іншої діяльності, або до створення можливостей для такого примусу, що не може мати місця в управлінні творчою інноваційною діяльністю людей та колективів наукоємних підприємств. Сутність організаційних методів управління інтелектуалізацією трудової діяльності полягає у створенні умов для здійснення даного виду діяльності підприємства, у його організації (проекуванні, регламентуванні, цілепокладанні, забезпеченні необхідними інструкціями, які фіксують правила поведінки персона-

лу у різних ситуаціях тощо). Економічні методи передбачають прояв працівниками ініціативи та відповідальності за прийняті ними рішення на основі матеріальної зацікавленості в результатах своєї праці. Працівникам встановлюються лише цілі та загальна лінія поведінки, в рамках яких вони самостійно шукають найбільш прийнятні шляхи їх досягнення, а ініціатива та якісне і вчасне виконання завдань всіляко винагороджуються, і перш за все за допомогою грошових виплат. Однак дедалі більше і економічні методи демонструють свою обмеженість, особливо в управлінні діяльністю осіб переважно інтелектуальної праці, для яких гроші не є головним стимулом в роботі. І тут на допомогу приходять соціально-психологічні методи управління, які зводяться до формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, що сприяє більшій віддачі персоналу при виконанні роботи, та до виявлення і розвитку індивідуальних здібностей кожного, що дає можливість забезпечити самореалізацію особистості під час інноваційної праці.

Серед інструментів управління інтелектуалізацією трудової діяльності підприємства варто виділити організаційне, фінансове, кадрове, інформаційне та методичне забезпечення управлінського процесу.

IV. Висновки. Таким чином, управління формуванням та використанням інтелектуального капіталу є необхідним етапом у розвитку теорії та практики управління. Одним із найменш досліджених та розвинутих функціональних напрямів управління формуванням та використанням інтелектуального капіталу є управління інтелектуалізацією трудової діяльності, що викликає необхідність формування та впровадження системи управління інтелектуалізацією трудової діяльності на підприємстві. Одним із конкретних шляхів впровадження процесів управління інтелектуалізацією трудової діяльності на вітчизняних підприємствах є використання пропонованого організаційно-економічного механізму

управління. Водночас дослідження основних напрямів управлінських впливів інтелектуалізацію трудової діяльності, прояву її наслідків в контексті формування та розвитку інтелектуального капіталу підприємства потребує здійснення подальших наукових розвідок.

1. *Гришнова О.А.* Інтелектуалізація праці: українські проблеми на тлі світових тенденцій // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 7. – С. 24-27.

2. *Кендюхов О.В.* Кадрове забезпечення механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства // Економіка промисловості. – 2004. – № 1 (23). – С. 73-78.

3. *Колот А.* Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 4-9.

4. *Лукичева Л.И.* Управление интеллектуальным капиталом: [учеб. пособие] / Л.И. Лукичева. – Москва: Омега-Л, 2007. – 552 с.

5. *Лисенко Ю., Єгоров П.* Організаційно-економічний механізм управління підприємством // Економіка України. – 1997. – № 1. – С. 86-87.

6. *Михнева С.Г.* Интеллектуализация экономики: инновационное производство и человеческий капитал // Инновации. – 2003. – № 1. (<http://stra.teg.ru/lenta/innovation/514>).

7. *Стюарт Т.* Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций / Пер. с англ. В. Ноздриной. – М.: Поколение, 2007. – 368 с.

8. *Супрун В.А.* Интеллектуальный капитал: Главный фактор конкурентоспособности экономики в XXI веке. – М.: КомКнига, 2006. – 192 с.

9. *Черненко В.М.* Інтелектуалізація праці в сучасній інформаційно-інноваційній економіці // Формування ринкової економіки: 36. наук. праць. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – Т. 1. – Ч. II. – К.: КНЕУ, 2007. – С. 935-944.

10. *Шегда А.В.* Менеджмент: Навч. посіб. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2002. – 583 с.

The functional model of the company intellectual capital system management is offered, where the labour activity intellectualization management is selected as the separate functional direction. The organization-economic mechanism components of the labour activity intellectualization management are studied. The principles and the particular functions of the labour activity intellectualization management are specified.