

УДК 331

В.С. Кріль, Ю.А. Щербатенко, П.М. Мазярчук, П.М. Мазярчук

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна

**СУЧАСНИЙ КРЕАТИВНИЙ РЕСУРС ПІДПРИЄМСТВА. ПИТАННЯ
ЗБЕРЕЖЕННЯ КВАЛІФІКОВАНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

V.S. Kril, Yu.A. Shcherbatenko, P.M. Mazyarchuk, P.M. Mazyarchuk

**MODERN CREATIVE ENTERPRISE RESOURCES. ISSUE OF MAINTAINING OF
SKILLED WORKERS**

Основним креативним стратегічним ресурсом підприємства є працівники, що володіють знаннями, компетенціями і навичками, а також здатністю до їх залучення та використання. Формування креативних людських ресурсів включає в себе: планування майбутніх потреб у фахівцях за кількістю і якістю; планування заходів в області пошуку або підготовки фахівців; стратегію утримання потрібних людей; стратегію гнучкості використання людей в організації.

Об'єднання стратегічного знання як однієї з форм нематеріальних ресурсів з можливостями інформаційної технології переводить проблему ресурсів на інший якісний рівень, коли знання, як і інші ресурси, купуються, створюються, систематизуються і використовуються для вирішення поточних і стратегічних завдань. Таке об'єднання лежить в основі створення стратегічної і ситуаційної «платформ реактування» на ринкові ситуації в режимі мінімізації часу або online. Це - принципово новий підхід до вирішення проблеми ресурсів. Однак цього недостатньо.

Нематеріальні ресурси (організаційний капітал, людський капітал і капітал знань) в поєднанні з підтримуючими системами моделювання, управлінськими інформаційними системами, розробками зі штучного інтелекту створюють можливість для постійної віртуальної і експериментальної стратегічної діяльності в частині формування коштів та ресурсів підприємства. У стратегічній діяльності це - технології, націлені на відкриття і дослідження знань, які шукають нові джерела знань, витягають знання з цих джерел і перетворюють їх на засіб вирішення проблем. Трансформація знань (ресурсів) в засіб створення нових бізнес-процесів, товарів і послуг становить основу стратегічної діяльності. Працівники, які володіють знаннями, в силу їх якостей (здатність працювати віртуально; високий рівень освіти і розумових здібностей; повний набір навичок, необхідних для процесу трансформації знань; унікальність, заснована на індивідуальних навичках) є стратегічним ресурсом, фахівцями, вирішувачими проблеми, що поєднують в собі джерела засобів і методів вирішення проблем. Тому заміна терміну «робоча сила» на «людські ресурси» є лише визнанням цінності цього ресурсу. Однак не розкриває суті, яка, на наш погляд, полягає в тому, що працівник, що володіє знаннями, володіє і можливостями постановки або трансформації цілей, засобів і ресурсів, тобто стратегії підприємства. Зазначена категорія працівників є креативний стратегічний ресурс підприємства.

Проте, дуже часто, такий креативний стратегічний ресурс у вигляді, високоосвічених, різнопланово розвинутих, які вміють бачити на кілька кроків уперед, працівників, втрачається або навіть викидається підприємствами і організаціями через бездарну політику, яку часто озвучують у вигляді «ласкаве теля дві корови ссе». Тобто керівникам старого зразка важливо мати в своєму оточенні працівників безхребетних і пристосованців, а не креативних і компетентних, які як відомо є часто замкнутими, зі своїм багатим внутрішнім світом, викидають з трудового колективу, бо не так «суть». Тільки ті організації, що цінують працівників за їхні креативність, компетенції, а не за корупційні складові, зможуть вижити в жорсткому конкурентному середовищі.