

УДК 005.336

Г.С. Нагорняк, к.т.н., доц., С.М. Співак, к.е.н., доц.

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

**УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ ЧИННИКАМИ ЯК ВАЖЛИВИМИ
СКЛАДОВИМИ НАКОПИЧЕННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ
ВІТЧИЗНЯНИХ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Nahorniak H.S., Ph.D., Assoc.Prof., Spivak S.M., Ph.D., Assoc.Prof.

**MANAGING LABOR FACTORIES AS IMPORTANT COMPOSITION OF
INTELLECTUAL CAPITAL OF DOMESTIC MACHINERY ENTERPRISES**

Процеси глобалізації, включаючи єдиний інформаційний простір, не могли залишити поза увагою сферу формування та функціонування інтелектуального капіталу у цілому, у тому числі, і в системі машинобудівного підприємства, зумовлюючи вибір інноваційних джерел її розвитку, як одного з обов'язкових умов збереження та нарощування виробничих потужностей, підвищення їх якості, забезпечення конкурентоспроможності на ринку. Ефективний інноваційний розвиток підприємств національної машинобудівної галузі висуває нові вимоги до змісту, організації, форм і методів управлінської діяльності. З'являється особливий тип менеджменту, спрямований на управління процесами оновлення всіх елементів системи підприємства [3, с. 123]. При цьому, особливого значення набуває формування механізму, спрямованого на стимулювання та ефективне управління інноваційними процесами на машинобудівних підприємствах. Ознакою ХХІ ст. є те, що домінуючим засобом досягнення високих соціально-економічних результатів стають знання. Нові знання виявляються у навичках і уміннях людей і закріплюються у вигляді патентів, ліцензій, організаційних структур, методів взаємодії підприємств і установ. Інтелектуалізація праці, швидке поширення творчої праці не лише зробили неможливими вартісну форму вимірювання витрат виробництва, еквівалентність відносин, а й породили нову суспільну форму буття праці як творчої діяльності – вартість, створену знаннями. Це специфічна форма інформаційної економіки, економіки знань, яка не пов'язана ні з витратами виробництва, ні з вартістю. Вона, по суті, є грошовою формою ціни продукту, який втілює нові знання у вигляді нових технологій, високої моди, нових матеріалів, уміння та досвіду виробників.

У загальному інтелектуальний капітал машинобудівного підприємства слід розглянути, як сукупність кадрового, організаційного, клієнтського та інформаційного капіталів, котрі взаємодіють один з одним. Вважаємо, що кадровий капітал слід розглядати як сукупність таких характеристик персоналу, як знання, навички, досвід роботи у конкретній галузі, рівень освіти, здоров'я, якість життя, моральні цінності, культура праці (відповідальність, сумлінність, націленість на результат, взаємопідтримка, взаємозаміщення), що задіяні у виробничо-комерційній діяльності підприємства з метою отримання прибутку. Значна частина інтелектуального капіталу підприємства пов'язана з працівниками підприємства, які є основним джерелом і генератором знань. Для того, щоб зі звільненням працівника з підприємства інтелектуальний капітал підприємства не знижувався, актуальними є задачі формування інформаційного капіталу на основі кадрового капіталу. Негативне значення такий вплив має у тому випадку, коли котрась із складових інтелектуального капіталу: кадровий, організаційний, клієнтський, інформаційний капітал мають низький рівень, що значно знижує загальний рівень інтелектуального капіталу і чинить негативний вплив на інші складові. У формуванні інтелектуального капіталу підприємства беруть участь усі зацікавлені сторони: керівництво підприємства,

працівники, споживачі, посередники, фінансово-кредитні установи, страхові компанії, держава, інвестори тощо. Сферами формування інтелектуального капіталу виступають НДДКР, що проводяться підприємством чи науково-дослідними установами, результати яких можуть бути впроваджені у виробничо-збутову діяльність суб'єктів господарювання; система освіти й охорони здоров'я здійснює прямий вплив на формування інтелектуального капіталу населення, економічно активне населення країни формує кадровий капітал окремих підприємств.

На сьогодні управління інтелектуальним капіталом стає вирішальним фактором соціально-економічного розвитку. У центрі трансформації економіки України спостерігається процес якісної зміни продуктивних сил. Ця тенденція стає вирішальною у подальшому розвитку економіки нашої країни. Активне використання інтелектуального капіталу та впровадження інтелектуальної власності у господарський обіг підприємств машинобудівного комплексу України дозволяє зберегти наявні конкурентні переваги, а підвищення рівня інтелектуального капіталу, відповідно, сприяє зміцненню їх конкурентоспроможності [2, с. 14]. На нашу думку, інтелектуальний капітал на сьогодні є одним з провідних й основних конкурентних переваг підприємств машинобудівної галузі, які ставлять собі за мету стабільний розвиток і зміцнення позицій на ринку за рахунок підвищення власної конкурентоспроможності. У зв'язку з цим, нами рекомендовано напрями вдосконалення механізму управління інтелектуальним капіталом вітчизняних машинобудівних підприємств, основними серед яких варто виділити наступні: гнучкість, експерименти, вміння швидко реалізовувати нововведення, бути в стані реорганізації та реконструкції і у той же час забезпечувати високу прибутковість; адаптивність, яка забезпечується цілеспрямованим навчанням і тренуванням працівників, включенням самоаналізу в процес діяльності; активне використання інформаційних технологій, глобальних інформаційних систем тощо.

В останні десятиліття у вітчизняній економіці праці відбулися радикальні зміни, пов'язані з ринковими перетвореннями, зломом планової економіки та командно-адміністративної системи державного регулювання виробничої та інших сфер соціально-економічного життя країни. Ці зміни торкнулися у певній мірі і управління трудовими ресурсами, які маю прями й вплив на формування інтелектуального капіталу. На нашу думку, це обумовлено рядом обставин. Змінилася система соціально-трудових відносин і механізм її регулювання у зв'язку з введенням інституту приватної власності на засоби виробництва, що позначається і на тому, що погіршилися можливості реалізації державної політики у галузі зайнятості населення. Знижується важливість таких напрямків розвитку економіки праці, як організація та нормування праці. З'явилися нові можливості для формування трудового потенціалу працівників в ринкових умовах, що включають вільний вибір напрямків професійного розвитку та навчання, підвищення кваліфікації, перспектив кар'єрного росту, усвідомлення мотиваційної спрямованості трудової діяльності. Намітилися нові підходи до управління трудовими ресурсами, пов'язані з утворенням інформаційного суспільства та засновані на маркетинговому управлінні не тільки суспільним виробництвом, а й людськими ресурсами [1, с. 79]. Маркетингова стратегія управління людськими ресурсами включає в себе і методи задоволення потреби у персоналі, і нові можливості управління кадрами на внутрішньо-фірмових ринках праці, застосування таких мотиваційних ресурсів управління, як корпоративні культура та навчання з метою підвищення якості трудового потенціалу. Зазнала змін як трудова мотивація самих працівників, так і методи управління нею з боку керівництва підприємств різних правових форм і форм власності. З'являються нові моделі управління мотивацією персоналу, пов'язані з реаліями соціально-економічної дійсності.

Вважаємо, що найголовнішим ринковим перетворенням економіки праці стало формування реальної ринкової вартості трудових ресурсів і, як наслідок, визначення економічної ефективності процесу управління ними. Ефективність і результативність управління трудовими ресурсами як два ключових економічних показники пов'язані з такими факторами, як продуктивність праці, рівень професійних компетенцій, задоволеність соціально-психологічним кліматом, технічне та технологічне, інформаційне та науково-методичне забезпечення трудових ресурсів.

Отже, ефективність управління працею пов'язана з проблемами підвищення якості трудових ресурсів. Саме якість трудових ресурсів при відсутності або недостатності інших факторів може стати об'єктивною умовою формування інтелектуального капіталу країни. Така важлива сфера економіки, як галузь виготовлення машинобудівної продукції, для ефективної реалізації своєї діяльності та максимізації прибутку вимагає високої якості трудових ресурсів, а для цього необхідний розвиток механізмів управління ними. На сьогодні проблема управління трудовими ресурсами розглядається з різних точок зору: економічної, управлінської, психологічної та соціологічної. Варто виокремити нову характеристику людських трудових чинників – проактивну, творчу складову, що виявляється у прагненні до розвитку та професійно-особистісного росту поряд з підвищенням ефективності праці, його реалізації, творчому наповненні та вдосконаленні у процесі виконання своїх функціональних обов'язків.

Отже, інтелектуальний капітал пов'язаний з якісними характеристиками робочої сили, такими як: природні риси (здоров'я, психофізіологічна стійкість тощо); відповідне виховання, що дало індивіду можливість і бажання завзято, дисципліновано трудитися, систематично працювати над собою; професійна підготовка, кваліфікаційний рівень, поєднаний з непохитною роботою над його підвищенням, пошуком нових рішень, постійним підвищенням культурного рівня, що дозволяє розширити горизонт знань і мислення [3, с. 126]. У цілому це формує певний творчий, креативний менталітет, який є невід'ємною рушійною складовою інтелектуального капіталу. Підводячи підсумки, можна відзначити, ефективність використання інтелектуального капіталу й інтелектуальної праці визначає перспективи розвитку економіки тієї чи іншої країни. Головну роль у нарощуванні технологічних і інноваційних переваг розвинутих країн відіграють досягнення НТП, їх генерує найбільший у світі науково-технічний потенціал. При цьому вони активно залучають наукові кадри інших країн до науково-технічних та інноваційно-промислових проєктів, оскільки, навіть здійснюючи величезні витрати у сфері НТП, вони вже не в змозі забезпечувати першість у всіх напрямках розвитку науки, техніки і виробництва.

Література:

1. Баланович А. М. Теоретико-методичні засади формування стратегій розвитку підприємства [Текст] / А. М. Баланович // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Економічні науки. Випуск 8. Частина 2, 2014. – С. 77-81.
2. Бриль І. В. Стратегія управління інтелектуальним капіталом [Текст] / І. В. Бриль // Автореферат дис. на здоб. ступеня канд. екон. наук: Донецьк. – 2012. – 24 с.
3. Василик А. В. Формування стратегії управління інтелектуальним капіталом підприємства на основі концепції менеджменту знань [Текст] / А. В. Василик // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. праць / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, ДВНЗ «Київський нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана»; [відп. ред. Т. Г. Кицак]. – 2011. – № 1. – С. 120-127.