

РОЛЬ ИНТЕЛЛЕКТУАЛИЗАЦИИ И КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА В ОБЕСПЕЧЕНИИ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Актуальность темы. В условиях перехода страны к новой парадигме экономического развития, основанной на использовании знаний, фундаментальные источники создания конкурентных преимуществ предприятий становятся всё более зависимыми от качественного управления персоналом, в том числе от их профессиональной подготовки, мотивации к повышению качества труда и самосовершенствованию, постоянного профессионального и карьерного роста, приобретения новых знаний и компетенций, пригодных для выполнения инновационной деятельности и высокого уровня ответственности сотрудников при её реализации. Ориентация на инновационный путь развития экономики требует перестройки системы управления и органического включения инновационных факторов в процесс технического переоснащения производства с целью внедрения творческой деятельности и наращивания объемов выпуска конкурентоспособной продукции.

Анализ публикаций и достижений по проблеме инновационного развития производства показывает, что эффективность управленческой деятельности определяется усиливающейся ролью интеллекта и компетенций, которые персонифицированы в личности. Результативная составляющая инновационной деятельности определяется такими составляющими процесса управления как генерация знаний и идей, ресурсное обеспечение и организационное управление инновационной деятельностью, которые взаимодействуют между собой. Система показателей инновационно-активных предприятий создаёт формализованную базу для обоснования и принятия управленческих решений, отображающих стратегические направления деятельности предприятия, и мотивирует персонал к активной работе [1-7].

К нерешенным частям общей проблемы управления инновационной деятельностью относится использование продуктов интеллектуального капитала при управлении инновациями для повышения эффективности и конкурентоспособности производства.

Целью работы является создание эффективного механизма управления инновационной деятельностью на основе интеллектуализации и компетенций персонала.

Изложение основного материала. Способы формирования инновационной активности производства базируются на следующих основных положениях:

- капитал является одним из основных факторов производства – ресурсом длительного пользования. В воспроизводственном процессе важен технический состав капитала, вложенный в наукоемкие и высокотехнологические инновации, что определяет перспективность экономического развития;
- структура и содержание нововведений отражаются на параметрах основного капитала, вследствие чего инновационная стратегия определяет конкурентоспособность товара на рынке продукции и ресурсов;
- технологическая структура инноваций и воспроизводственная функция капиталовложений зависят от содержания нововведений;
- экономическая эффективность инновационной активности зависит не только от того, каким методом будет достигнута новая комбинация производственных факторов, но и от того, как быстро она будет реализована и как долго эта комбинация будет конкурентна.

Перспективными направлениями оживления инновационной деятельности следует считать управление затратами как способ получения внутренних инвестиций путем модернизации и рационализации существующих технологий. Из рассмотрения

микроэкономических законов[5] следует, что при увеличении объемов производства издержки на изготовление единицы продукции вначале падают, а затем вследствие эффекта масштаба растут. Чем больше продукции производит предприятие, тем меньше постоянных издержек приходится на единицу продукции. Уменьшение издержек ограничивается мощностью и производительностью используемого оборудования (постоянная часть) и существующими технологиями (переменная часть). При росте объемов производства уменьшение издержек на единицу продукции происходит вследствие более полного использования имеющегося оборудования, однако такая тенденция сохраняется до определенных оптимальных объемов выпуска. Для дальнейшего роста производительности оборудования необходим пересмотр его составляющих и замена старых элементов новыми с более эффективной отдачей, при этом постоянные расходы возрастают. На этой стадии также увеличивается и количество переменных факторов, что приводит к состоянию, когда производительность переменного фактора в сочетании с постоянными факторами становится убывающей, и только технический прогресс может изменить границы этого закона, что требует возрастающих компетенций персонала.

Усложнение условий хозяйствования, обострение конкуренции при значительном подорожании ресурсов приводят к необходимости совершенствования процессов управления предприятиями и усиливают требования к качеству материальных и трудовых ресурсов, используемых в производственном процессе.

Перспективное развитие любого предприятия должно включать формирование и функционирование системы управления трудом, что является крайне важным для достижения высокой конкурентоспособности и выгодных позиций на рынке товаров и услуг. Определяющим фактором эффективного использования рабочей силы на предприятии является эффективность управления трудовыми ресурсами. Важнейшими заданиями управления трудовыми ресурсами являются разработка методик определения текущих и перспективных потребностей предприятия в квалифицированных кадрах.

Интегрированные технологии развития компетенций в аспекте усиления потенциала трудовых ресурсов лежат в основе формирования систем управления и используют новые инструменты, такие как психоанализ, консалтинг, тренинг, коучинг, представляющий равноправный альянс руководства и сотрудников, отображающий реальные и потенциальные возможности сотрудников и направленный на профессиональное развитие персонала, преодоление инертности работающих, стимулирование их возможностей в направлении достижения целей предприятия.

В такой постановке управления инновационной деятельностью в условиях неопределенности представляет собой системный динамический процесс, включающий организационные, социальные и экономические методы и представляющий диалектическую совокупность корпоративных, профессиональных и социально-личностных компетенций. Синтез компетенций представляет собой совокупность необходимых действий для успешного решения проблемы.

Одним из основных факторов, определяющих развитие и инновационную привлекательность предприятия, является выпуск конкурентоспособной продукции. Оценка конкурентоспособности предприятия это сравнение его характеристик, свойств или типов выпускаемых товаров с аналогичными показателями приоритетных конкурентов.

Существуют внешние и внутренние конкурентные преимущества. Внешние базируются на отличительных качествах товара, представляющих ценность для потребителей, уменьшающих их затраты или повышающих эффективность их работы. Такие преимущества обеспечивают рыночную силу предприятия, т.к. она может принудить рынок согласиться на предложенную предприятиями высокую цену продаж. Внутренние заключаются в уменьшении затрат, в совершенствовании системы управления, что позволяет производителю снизить себестоимость товара и цены, что

обеспечивает таким образом приоритет на рынке. При этом особое значение имеет такой критерий инновационной экономики как конкуренция на основе улучшения потребительских свойств, в том числе в структуре инновационного спроса и предложения. Мотивацией роста выступает стремление общества к постоянному повышению благосостояния посредством удовлетворения все возрастающих потребностей и увеличения разнообразия. Появление на рынке инновационных благ приводит к капитализации инновационного спроса.

Инвестиционная привлекательность определяющая рыночную стоимость предприятия и способность ценить его развитие непосредственно связано с компетенцией персонала в основе которого лежит понятие интеллектуальный капитал. Интеллектуальный капитал – это система капитализированных интеллектуальных знаний, воспроизводственное использование которых обеспечивает производство новых интеллектуальных благ и получение соответствующих доходов [2, с.58]. Согласно [3] интеллектуальный капитал включает те виды ресурсов, которые не поддаются традиционным оценкам экономического состояния производства, а порождаются знаниями персонала, выражающими скрытые дополнительные источники рыночной стоимости. В развитие этих положений интеллектуальный капитал предлагается разделить на человеческий и структурный (табл.1).

Человеческий капитал не является собственностью предприятия, однако его эффективное использование может принести дополнительную прибыль. В отличие от него структурный капитал является собственностью предприятия и может быть объектом купли-продажи. Он предусматривает техническое и программное обеспечение, организационную структуру, патенты, лицензии, отношения с поставщиками и потребителями.

Таблица 1

Схема градаций интеллектуального капитала

Интеллектуальный капитал предприятия	
Человеческий капитал	Структурный капитал
- знания; - опыт; - интуиция; - практические навыки и умения; - креативность; - моральные ценности; - корпоративная культура.	- организационная структура; - информационно-аналитическое обеспечение; - интеллектуальная собственность; - капиталовооруженность; - ресурсообеспечение; - рыночная стоимость предприятия.

Абсолютная величина и уровень использования людских ресурсов непосредственно зависят от количества предприятий, загруженности их производственных мощностей. Развитие инновационной деятельности вызывает общую тенденцию уменьшения численности штатных работников в отрасли при одновременном росте производительности труда и объемов производства. При переходе к рынку происходит постепенный переход от административного управления к рыночным отношениям собственности, которые базируются на экономических методах.

На примере трансформации роли управления трудовыми ресурсами предприятия рассмотрен эволюционный характер перехода от технократных до творческих креативных позиций работника как одного из основных источников инновационного прогрессивного экономического роста (табл.2).

Эволюция категориальных понятий и характеристик трудовых отношений

Человек – как объект экономических отношений ↓ ↓	
Категориальные понятия	Характеристика трудовых отношений
Рабочая сила	Способность к труду
Трудовой потенциал	Использование возможностей реализации способностей субъектов
Трудовые ресурсы	Фактор производственной силы
Человеческий капитал	Материальное воплощение трудовых ресурсов
Кадры	Учетная характеристика трудовых ресурсов
Персонал	Характеристика организации трудового процесса
Человеческие ресурсы	Ценность, качество и развитие трудового потенциала

Обобщение эволюции концептуальных представлений о внутренней структуре трудовых отношений приводит к выводу о наличии в их составе базовой интеллектуальной, ценностной основы. Усовершенствование материально-технической базы предприятия способно привести к созданию новых технологий, использование которых обуславливает повышение эффективности производства. Эволюция научных взглядов, общественные трансформации при формировании характеристик трудовых отношений и содержаний трудовой деятельности определили потребности в отношениях к интеллектуальной деятельности персонала, включающие социальное, экономическое, техническое и организационное обеспечение. С учетом этого современная парадигма менеджмента может быть представлена в виде схемы (рис.1).

Инновационные мотивы и стимулы работника, стремление к самореализации в процессе труда определяют при выборе мест трудоустройства требования к предприятиям в части их обеспечения, в то время как рост культурного и образовательного уровня отображается на цене рабочей силы и дестандартизации работающих, поскольку активизация интеллекта является фактором достижения предприятием конкурентных преимуществ.

Управление интеллектуальным капиталом основано на приобретении новых знаний и компетенций. Повышение образовательного уровня работников приводит к переходу от целевого менеджмента, у которого центром системы управления есть цель предприятия, к процессному, базой которого выступают ценности. Элементы и подсистемы представленной парадигмы управления влияют на все бизнес-процессы, происходящие в организации, обуславливая результаты и эффективность производимых изменений.

Одним из недостатков, тормозящих внедрение инноваций, являются масштабы их распространения. Недостаточные масштабы внедрения, низкая скорость распространения нововведения и освоение их в производстве характеризуют современное состояние инновационной деятельности и только развитие компетенций персонала может изменить сложившуюся ситуацию.

В инновационном процессе важен не только экстенсивный метод развития, но и качественный рост, который отражает достижения научно-технического прогресса и наукоёмких технологий. Механизм регулирования инновационной деятельности должен включать в себя фундаментальные и прикладные исследования, предусматривающие разнообразные формы и источники финансирования, стимулирование и мотивацию креативных способностей всех участников инновационного процесса.

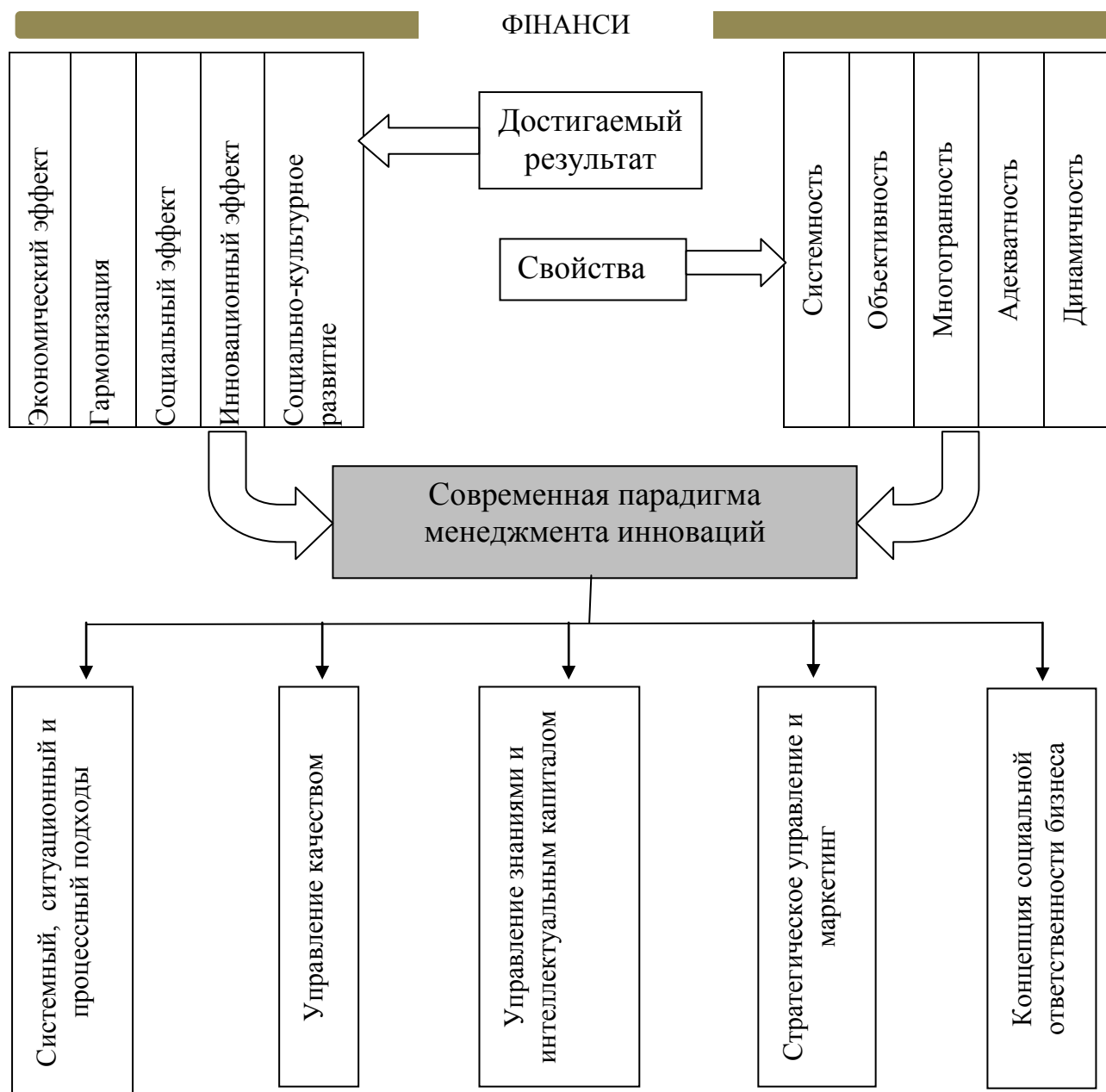


Рис.1. Блок-схема современной парадигмы управления инновациями

Выводы. Исследование сущности и структуры эволюции категориальных понятий и характеристик трудовых отношений дало возможность уточнить экономическое содержание и предложить схему градаций интеллектуального капитала, интерпретируя его как сложную систему смысловых составляющих современной парадигмы управления инновациями.

Инновационная деятельность в современных условиях формирования инновационной экономики представляет собой систему взаимосвязанных стадий общего инновационного цикла развития производства, который начинается с приобретения населением страны определенной суммы знаний в системе образования и завершается использованием материальных и инновационных результатов интеллектуального развития общества в секторах экономики.

Интеллектуальные ресурсы обеспечивая необходимую конкурентоспособность и прибыль становятся важным приобретением современного производства. Возрастание технологической сложности продукции во многих случаях опережают уровень квалификации работников, поэтому знания, наряду с другими ресурсами выступают источниками создания дополнительной стоимости. Обновление производства объективно

обуславливает увеличение спроса на квалифицированную рабочую силу, которая владеет знаниями, творческим потенциалом и способностью его реализовать входе воспроизводственного процесса.

Аннотация

Предложено использовать интегрированные технологии развития компетенций трудовых ресурсов для решения прикладных заданий формирования инновационной активности предприятий.

Анотація

Рапропонвано використовувати інтегровані технології розвитку компетенцій робочої сили для вирішення прикладних задач інноваційної діяльності підприємств.

Summary

Proposed to use integrated technology competency development workforce for applied tasks of formation of innovative activity of enterprises.

Список використаної літератури:

1. Управління персоналом промислових виробництв: мотиваційні впливи / В.Н. Парсак, В.Я. Гацура, О.В. Погорелова, Н.М. Ришняк, І.С. Титова – Миколаїв: видавництво Торубари О.С., 2011. – 240с.
2. Салихов Б.В. Интеллектуальный капитал организации: сущность, структура и основы управления. – М.: «Дашков и К», 2009. – 156с.
3. Эдвисон Л. / Интеллектуальный капитал. Определение истиной стоимости компании // Л. Эдвиссон, М. Мэлоун // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://iir-mp.narod.ru/books/inozemcev/page_1429.html
4. Амоша О.І., Антонюк В.П., Землянкін А.І. та ін.. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення: монографія / О.І. Амоша, В.П. Антонюк, А.І. Землянкін та ін.. / Ін-т економіки промисловості НАН України – Донецьк, 2007. – 328с.
5. Пиндайк Р., Рубинфельд Д. Микроэкономика // Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2002. – 608с.
6. Шарко М.В. Управление развитием инноваций в промышленном производстве. – Херсон.: Олди-Плюс, 2010. – 448с.
7. Адвокатова Н.О. Теоретико-методологічні аспекти інноваційної діяльності підприємств / Н.О. Адвокатова // Економічні інновації. 2011. - 45.-С.7-16.