

УДК 65.015.3

ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЯ ЯК ОСНОВА ІНТЕНСИВНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Бутенко І.А.

Розглянуто процес інтелектуалізації персоналу, як основи якісного (інтенсивного) його розвитку в умовах інноваційної економіки. Запропоновано базову систему параметрів і показників для аналізу і розрахунку рівня якості персоналу промислових підприємств. Розроблено структурну модель побудови цілісного механізму підвищення рівня інтелектуалізації персоналу машинобудівних підприємств із застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій в межах інтегрованого простору наукової, освітньої та професійної діяльності.

Постановка проблеми, її зв'язок з науковими та практичними завданнями. Для сучасної стадії світового науково-технічного та соціально-економічного розвитку характерна докорінна зміна ролі і значення людського фактору в економіці та суспільстві. Розвиток людського потенціалу стає найважливішим чинником економічного зростання.

В умовах нової економіки, як показує міжнародний досвід, саме інтелектуальний капітал визначає конкурентоздатність підприємств і є ключовим ресурсом розвитку. Це особливо актуально для підприємств машинобудівної галузі, як однієї з найважливіших галузей економіки країни. Рівень інтелектуального капіталу підприємств обумовлюється, у першу чергу, якістю людських ресурсів. «Для інноваційної економіки нормою є ... інноваційний підхід до людини як фактору виробництва» [1]. Такий підхід означає посилення уваги менеджменту до активізації людського фактору, особливо в частині розвитку інтелектуальних (творчих) здібностей індивідів, «дифузії» творчої праці, основною ознакою якої є наявність якісної новизни в здійснюваних працівником видах діяльності. Основна тенденція управління персоналом в умовах інноваційної економіки – це розвиток персоналу (людських ресурсів), який можна розглядати як кількісний – екстенсивний (добір необхідної кількості людей, що володіють потрібними якостями, і об'єднання їх у потрібному місці й у потрібний час для виконання функцій організації) і якісний, інтенсивний розвиток – особливо необхідний для сучасних умов економіки.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Серед дослідників, що займалися проблемою управління персоналом підприємства, інтелектуалізацією праці, підвищенням її якості та ефективності слід виділити наступних авторів: Антосенков Е.Г., Беккер Г., Горелов Н.А., Ільїн В.И., Іноземців В. Л., Катульській Е.Д., Колосова Р.П., Куліков В.В., Нікіфорова А.А., Попов Ю.Н., Потуданська В.Ф., Разумов А.А., Селін М.В., Столярова В.А.,

Шульц Т., Шакіров Ф.К., Черняков Б.А., Четвертіна Т.Ю., Яковлева Е.В., Яковлев Р.А., та ін. Але на сьогоднішній час не розроблено єдиної методики визначення якості робочої сили для підприємств машинобудівної галузі за допомогою як кількісної, так і якісної характеристики її параметрів, не існує загального бачення цілісної системи підвищення рівня інтелектуалізації персоналу промислового підприємства.

Цілі статті (постановка завдання). З метою вирішення проблеми підвищення інтелектуалізації персоналу підприємства нами поставлено слідуєчи основні завдання:

- вивчити методики оцінки розвитку персоналу і його ефективності та на їх основі розробити базову систему параметрів й показників аналізу якості та інтелектуалізації персоналу промислових підприємств в умовах формування нової економіки (економіки знань);
- виявити основні заходи керуючого впливу на розвиток інтелектуального потенціалу персоналу підприємства;
- запропонувати стратегічні напрямки підвищення рівня інтелектуалізації персоналу підприємства;
- розробити структурну модель побудови цілісного механізму підвищення рівня інтелектуалізації персоналу промислового підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ядром якісного (інтенсивного) розвитку персоналу в умовах інноваційної економіки є ефективна реалізація такого складного й комплексного процесу, для позначення якого в науковій літературі пропонується термін «інтелектуалізація персоналу» [2].

Інтелектуалізація персоналу – це процес планування, формування, використання й розвитку інтелектуального потенціалу персоналу підприємства (організації) на основі якісної зміни елементів виробничого процесу [3, с. 41] (рис. 1).



Рис. 1. Етапи процесу інтелектуалізації персоналу підприємства

Сьогодні витрати на розвиток персоналу звичайно розглядаються як нематеріальні інвестиції, що окупаються й приносять прибуток. Чим вище якість персоналу (робочої сили), тим повніше воно буде втілено в результатах праці й тим вище буде здатність підприємства конкурувати на ринку в соціально-економічних умовах, що змінюються. Від людей, від їхнього інтелекту, здібностей, кваліфікації, досвіду роботи й мотивації до праці залежить ефективність використання всіх видів ресурсів підприємства (матеріальних, організаційних, фінансових, інформаційних й ін.).

Розбіжності у якості робочої сили для кожної галузі економіки й для кожного підприємства окремо, вимагають пошуку можливостей кількісного вираження цих розходжень. Для оцінки рівня розвитку персоналу і його ефективності в науковій літературі запропоновані різні методики, однак,

слід зазначити, що єдиної методики визначення якості робочої сили за допомогою кількісної характеристики її параметрів, сьогодні не існує.

На підставі узагальнення наявних у літературі методик [4; 5; 6; 7] можна запропонувати наступну базову систему параметрів і показників для аналізу якості персоналу промислових підприємств в умовах формування інноваційної економіки (табл. 1).

Таблиця 1

Базова система параметрів і показників для аналізу якості персоналу промислових підприємств

Коефіцієнт	Параметри	Показники
K_1	Стать	- кількість чоловіків в загальній кількості персоналу, відсотки - кількість жінок у загальній кількості персоналу, відсотки
K_2	Вік	- чисельність персоналу сталої працездатності в загальній чисельності персоналу підприємства, відсотки - чисельність персоналу зниженої працездатності в загальній чисельності персоналу підприємства, відсотки - чисельність персоналу залишкової працездатності в загальній чисельності персоналу, відсотки
K_3	Здоров'я	- втрати робочого часу через хворобу й нещасні випадки
K_4	Освіта	- рівень базової освіти - рівень наукової кваліфікації - рівень додаткової професійного освіти
K_5	Кваліфікація	- середній тарифний розряд - рівень використання кваліфікації працівників (затрати праці на виконання робіт відповідної кваліфікації/ загальні витрати за певний період) - відповідність кваліфікації персоналу якості робочого місця (витрати на підвищення рівня якості персоналу/ витрати на інноваційне оновлення робочого місця)
K_6	Творчі здібності	- кількість раціоналізаторських пропозицій
K_8	Інформаційна озброєність	- рівень знання ЕОМ і комп'ютерних технологій
K_9	Технологічна озброєність	- рівень знання світових передових технологій, стандартів і систем сертифікації
K_{10}	Мотиваційна сприятливість до інновацій	- відношення середньої заробітної плати персоналу, що займається інноваціями на підприємстві, до загальної суми фонду заробітної плати
K_{11}	Кваліфікаційна сприятливість до інновацій	- відношення суми преміальних виплат за подані інноваційні пропозиції (ідеї, раціоналізаторські пропозиції тощо) до загальної суми преміальних виплат по підприємству - відповідність кваліфікаційної підготовки потребам

Коефіцієнт	Параметри	Показники
		інноваційного процесу – співвідношення витрат на підвищення кваліфікації персоналу на витрати у оновлення основних фондів підприємства - загальна кількість інноваційних ідей (пропозиції по інноваційним процесам, організаційним інноваціям, маркетинговим інноваціям), висунутих персоналом підприємства за останній період
K₁₂	Нааявні наукові результати	- масштаб публікацій - масштаб інноваційних результатів (наприклад, патенти) - масштаб наукових (конструкторських) робіт
K₁₃	Уміння	- досвід нестандартних інженерних (економічних, управлінських) рішень - уміння комплексного рішення проблем - уміння користуватися комп'ютерними технологіями
K₁₄	Стаж роботи	- стаж за спеціальністю - коефіцієнт стабільності персоналу: співвідношення загальної суми років роботи на даному підприємстві всього персоналу та кількості персоналу
K₁₅	Професіоналізм	- середній тарифний розряд працівника - освоєння додаткових професій - освоєння суміжних професій - підвищення комп'ютерної грамотності
K₁₆	Творчий потенціал	- кількість раціоналізаторських пропозицій за певний період часу
K₁₇	Досвід	- час загальної освіти й спеціальної підготовки для одержання виробничого досвіду - рівень заробітної плати
K₁₈	Відповідальність	- величина приросту корисно використовуваного часу
K₁₉	Задоволеність роботою	- прагнення працівника залишити дане робоче місце
K₂₀	Прагнення до праці	- кількість перевиконаних завдань
K₂₁	Підприємницькі здібності	- оцінка здібностей управлінського состава
K₂₂	Рентабельність праці	- індекс рентабельності
K₂₃	Моральність	- відсоток втрат робочого часу через порушення дисципліни
K₂₄	Конфліктність	- кількість конфліктних ситуацій за певний період

Значення запропонованих показників, залежно від цілей дослідження, повинні бути співвіднесені з відповідними оптимальними значеннями: середніми по економіці (регіону, галузі, групі підприємств), середніми за певний період часу, максимально досягнутими в галузі й ін. При цьому їх перелік може бути розширений у відповідності з новими цілями аналізу. Деякі із запропонованих показників, як, наприклад, «рівень знання ЕОМ і комп'ютерних технологій», «рівень знання світових передових технологій, стандартів і систем сертифікації» носять якісний характер і повинні оцінюватися експертами.

Розрахунок рівня якості персоналу пропонується здійснювати за формулою:

$$K_{kp} = \sqrt[n]{\prod_{i=1}^n K_i},$$

де K_{kp} – загальний коефіцієнт якості персоналу,
 K_i – коефіцієнти якості персоналу за окремими показниками.

Використання запропонованих коефіцієнтів якості персоналу дозволяє перейти до бальної оцінки рівня якості персоналу і його інтелектуалізації, при якій різнобічна, різноманітна діяльність працівників отримує кількісну оцінку й дозволяє визначити потенційні межі інтелектуалізації персоналу підприємства. Дана формула, що дозволяє розрахувати коефіцієнт якості персоналу, навіть при певній неповноті є відправним моментом для наближеної характеристики необхідного рівня розвитку персоналу з урахуванням факторів, що впливають на цей рівень. Вона припускає можливість науково обґрунтованого пошуку шляхів і форм управління процесом якості персоналу і його інтелектуалізації.

Ряд основних заходів керуючого впливу, що забезпечують позитивну динаміку розвитку інтелектуального потенціалу персоналу в процесі впровадження інновацій на підприємстві, наведені в табл. 2.

Процеси, спрямовані на підвищення рівня інтелектуалізації персоналу на підприємстві повинні реалізовуватися в рамках певного механізму соціального партнерства. При цьому спочатку має бути розроблений план підвищення рівня інтелектуалізації, що визначає:

- цілі й перспективи розвитку підприємства, а також завдання працівників по їх досягненню;
- потреби в інтелектуальному й професійному розвитку працівників за професіями (посадами), рівнями кваліфікації й відповідальності, програмам навчання, умовам конкурсного відбору й оцінки результатів;
- пріоритетні професії (посади) працівників на всіх рівнях управління, що забезпечують конкурентоздатність підприємства, строки й методи оцінки ефективності їх роботи й сертифікації;
- джерела й обсяги фінансування розвитку працівників;
- систему підвищення кваліфікації й професійного розвитку персоналу;
- критерії оцінки підвищення інтелектуалізації персоналу.

Таблиця 2

Основні заходи керуючого впливу на інтелектуальний потенціал персоналу [7, с.14]

Заходи організаційно-економічного характеру	Заходи морально-психологічного характеру
Розробка стратегії й політики управління інтелектуальним потенціалом персоналу	Впровадження методики справедливої оцінки результатів інтелектуальної праці працівників
Контролінг інтелектуального потенціалу персоналу підприємства	Залучення висококваліфікованих фахівців у процес управління виробництвом
Підтримка взаємозв'язку із зовнішніми джерелами залучення кадрів	Аналіз і регулювання групових і міжособистісних стосунків у творчому колективі працівників
Пошук джерел фінансування формування й розвитку інтелектуального потенціалу персоналу	Вирішення конфліктів
Створення гнучкої системи винагороди, орієнтованої на досягнення високих результатів інтелектуально-інноваційної діяльності	Соціально-психологічна діагностика персоналу, формування й управління інноваційною культурою на підприємстві
Відповідне нормування й тарифікація трудового процесу	Розробка форм морального заохочення працівників інтелектуальної праці
Розробка показників і правил оцінки результатів інтелектуальної праці	Розвиток соціальної інфраструктури підприємства
Організація перепідготовки й підвищення кваліфікації співробітників	Проведення корпоративних заходів
Формування кадрового резерву на висування й резерву керівників	
Добір на вакантні посади	
Планування ділової кар'єри співробітників	
Створення й ведення інформаційного банку даних про якісний і кількісний склад висококваліфікованих кадрів	
Інформаційне й технічне забезпечення процесу управління інтелектуальним потенціалом персоналу	
Забезпечення персоналу науково-технічною інформацією, організація патентно-ліцензійної діяльності	

Очевидно, що реалізація запропонованих стратегічних напрямків підвищення рівня інтелектуалізації персоналу підприємств можлива тільки в рамках єдиного простору наукової, освітньої й професійної діяльності й формування визначених інституціональних механізмів інтеграції науки, освіти й виробництва. Структурна модель побудови цілісного механізму підвищення рівня інтелектуалізації персоналу машинобудівних підприємств із застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій представлена на рис. 2.



Рис. 2. Структурна модель побудови цілісного механізму підвищення рівня інтелектуалізації персоналу підприємств машинобудування

Стосовно до суб'єктів взаємодії із системою освіти держава має стимулювати виконання потреб економіки, соціальної сфери, через забезпечення умов розвитку людини в системі освіти, а також підготовки кваліфікованих кадрів для всіх галузей економіки. Держава, у рамках застосованого інструментарію регулювання соціально-економічних процесів, повинна генерувати створення умов для розвитку, виховання й прояви внутрішнього творчого потенціалу, морального інтелекту й забезпечення умов самореалізації особистості в інноваційній діяльності.

Найважливішим підсумком технічного й організаційного розвитку вітчизняних промислових підприємств за попередні роки стало екстенсивне освоєння ряду управлінських нововведень у сфері персоналу, включаючи:

- застосування сучасних систем контролю якості, сертифікації продукції (послуг), включаючи використання сучасних вітчизняних і закордонних (наприклад, ISO 9000) стандартів якості;

- розробка й реалізація нової або значно зміненої корпоративної стратегії в організації;

- впровадження сучасних (на основі інформаційних технологій) методів управління організацією або значно змінених організаційних структур в організації;

- розробка нових або значно змінених методів і прийомів організації праці в організації;

- інші організаційно-управлінські зміни.

Разом з тим, ці нововведення поки ще недостатньо впливають на підвищення інноваційного потенціалу й на загальне становище підприємств. Максимальну ефективність забезпечує лише освоєння міжнародних стандартів ISO 9000 й інших міжнародних стандартів якості.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Нами розглянуто процес інтелектуалізації персоналу, як основи якісного (інтенсивного) розвитку персоналу в умовах інноваційної економіки. На підставі узагальнення наявних у літературі методик запропонована базова система параметрів і показників для аналізу і розрахунку рівня якості персоналу промислових підприємств з метою науково обґрунтованого пошуку шляхів і форм управління процесом якості персоналу і його інтелектуалізації. Розроблено структурну модель побудови цілісного механізму підвищення рівня інтелектуалізації персоналу машинобудівних підприємств із застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій в межах інтегрованого простору наукової, освітньої й професійної діяльності й формування визначених інституціональних механізмів інтеграції науки, освіти й виробництва. Для подальшого удосконалення рішення запропонованих задач на нашу думку доцільно проаналізувати необхідність використання автоматизованих систем управління персоналом як важливого інструменту для підвищення ефективності бізнес-процесів підприємства і розвитку персоналу. Все це дозволить підвищити якість управління персоналом в сучасних умовах господарювання.

Література:

1. Экономика труда / Под ред. Горелова Н.А. – СПб. : Питер, 2007. – 208 с.
2. Потуданская В.Ф. Управление развитием персонала в условиях инновационной экономики / Потуданская В.Ф., Яковлева Е.В. // Креативная экономика. – 2009. – № 6 (30). – С. 3-12 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.creativeconomy.ru/articles/2356>.
3. Яковлева Е.В. Интеллектуализация персонала как технология инновационного управления персоналом в современных социально-экономических условиях / Е.В. Яковлева // ИнВестРегион. – 2011. – № 2. – С. 38-44.
4. Неуньлова О.Н. Качество рабочей силы: оценка, динамика, резервы повышения : дис...канд. экон.наук : спец. 08.00.05/ О.Н. Неуньлова. – Самара : Самарская гос. экономическая академия, 2002. – 164 с.
5. Радько С.Г. Совершенствование кадровой службы на предприятии / С.Г. Радько, А.И. Афанасьева // Справочник кадровика. – 2011. – № 2. – С. 95-102.
6. Гільорме Т.В. Формування оціночної системи розвитку робочої сили персоналу підприємства / Т.В. Гільорме // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2013. – Вип. 2, Т. 1. – С. 109-114.
7. Яковлева Е.В. Динамика интеллектуального потенциала персонала в процессе инновационной деятельности промышленного предприятия / Е.В. Яковлева // Инновационная деятельность. – 2011. – № 3 (16). – С. 5-14.

Abstract

Butenko I.A.

The intellectualization as a basis of the intensive development of the enterprise personnel

This article examines the process of intellectualization staff as the basis of qualitative (intensive) its development in terms of an innovative economy. It's offered a basic system of settings and parameters for analysis and calculation of the quality level of the industrial enterprises personnel. The structural model of integrated mechanism for raising the level of intellectualization staff engineering enterprises using ICT within an integrated space for scientific, educational and professional activities was developed.