

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПОТЕНЦІАЛОМ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ АВІАБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

У статті розглядаються основні компоненти та методи управління інтелектуальним капіталом. Визначено специфіку управління потенціалом інтелектуального капіталу авіабудівних підприємств та способи його підвищення та накопичення. Ключові слова: потенціал, інтелектуальний потенціал, інтелектуальний капітал, управління потенціалом інтелектуального капіталу, менеджмент знань.

В статье рассматриваются основные компоненты и методы управления интеллектуальным капиталом. Определено специфику управления потенциалом интеллектуального капитала авиастроительных предприятий и способы его повышения и накопления. Ключевые слова: потенциал, интеллектуальный потенциал, интеллектуальный капитал, управление потенциалом интеллектуального капитала, менеджмент знаний.

In the article basic komponenty and methods of management an intellectual capital is examined. The specific of management potential of intellectual capital of aircraft buildings enterprises and methods of his increase and accumulation is certain. Key words: potential, intellectual potential, intellectual capital, management potential of intellectual capital, knowledge management.

Актуальність проблеми. Основа управління інтелектуальними активами компанії, тобто перетворення знань на вартість, є накопичення і інтенсивне використання інтелектуального потенціалу. При цьому аналізується взаємозв'язок інтелектуальних активів з іншими активами компанії, а також вплив інтелектуальних активів на бізнес-процеси компанії. Сучасний бізнес можна охарактеризувати як складну, постійно змінну систему. В цих умовах тільки та компанія, котра розуміє необхідність розробляти інноваційні проекти та робити це швидше конкурентів, має шанс на успіх, на довготривалу присутність на ринку. В теперішній час основними конкурентами перевагами компанії є співробітники, їх знання, навички, вміння та досвід. Все це визначає інтелектуальний потенціал компанії. Саме цей потенціал відіграє вирішальну роль у формуванні конкурентної переваги компанії. Зараз на перше місце по значущості виходить чинник інтелектуалізації діяльності підприємств, тому що завдяки інноваційним рішенням можливо зменшити споживання ресурсів, оптимізувати інфраструктуру, процес виробництва, значно скоротивши таким чином витрати. Це, в свою чергу, підвищує ефективність діяльності підприємства, забезпечує його конкурентоспроможність.

Проблема управління потенціалом інтелектуального капіталу також гостро стоїть в галузі авіаційного будівництва, як відомо ця галузь особливо потребує впровадження та накопичення інтелектуального потенціалу. Саме тому актуальними стають проблеми управління інтелектуальним капіталом саме в авіаційній галузі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. До певного часу під інтелектуальним потенціалом організації розумілось лише інтелектуальна власність, яка включала в себе патенти, авторські права, товарні знаки та ноу-хау.

Надалі в процесі вивчення більшість дослідників додали в визначення поняття інтелектуальний потенціал також людську складову та стали розглядати його як сукупність інтелектуальної власності та знань робітників.

Поняття інтелектуальний потенціал, мало розкрито та вивчено в науковій літературі, і йому немає єдиного трактування. Т. Стюарт під інтелектуальним потенціалом розуміє суму знань всіх робітників компанії, яка забезпечує її конкурентоздатність, не враховуючи при цьому організаційні процеси управління цими знаннями. А.Л. Гапоненко та Т.М. Орлова розглядають інтелектуальний потенціал як стратегічний потенціал організації, охарактеризувавши лише зовнішню складову інтелектуального потенціалу. В.Г. Зинов та К.В. Сафарян вивчають його як базову характеристику вартості бізнесу, визначаючи інтелектуальний потенціал як нематеріальні активи. К.М. Рахлін і О.Ю. Сєрова запропонували виділити в структурі інтелектуального потенціалу організації дві складові: творчий потенціал та професійно – кваліфікаційний потенціал, не враховуючи при цьому зовнішню складову – маркетинговий (ринковий) потенціал, який впливає на конкурентоспроможність підприємства [1].

Сьогодні на Україні не в повному обсязі вирішена проблема по створенню відповідних умов для формування інтелектуального капіталу підприємства на основі ефективного використання інтелектуального потенціалу [2].

Невирішена раніше частина загальної проблеми. Проведений аналіз науково-практичної літератури свідчить про значний інтерес науковців до вивчення проблем пов'язаних з використанням ресурсів інтелектуального потенціалу авіабудівних підприємств. Аналіз економічної літератури показав, що коло визначень економічного потенціалу підприємства дуже широке – від надзвичайно вузького його розуміння як річного обсягу виробництва продукції до таких загальних категорій, як соціально – економічна система. Разом з цим, питання щодо управління потенціалом інтелектуального капіталу авіабудівних підприємств недостатньо вивчені в науковому колі і, тому є актуальними та вимагають подальшого дослідження.

Метою статті є теоретичне обґрунтування поняття «управління потенціалом інтелектуального капіталу», визначення основних компонентів інтелектуального капіталу, узагальнення специфіки управління потенціалом інтелектуального капіталу в авіабудівній галузі, дослідження методів підвищення ефективності використання інтелектуального капіталу в авіації.

Виклад основного матеріалу. Основним призначенням організаційних механізмів у складі комплексного механізму управління є формування й посилення організаційного потенціалу компанії як складової частини ресурсів управління, що забезпечують вплив на фактори виробництва.

Метод управління – це сукупність (система) управлінських прийомів, що сприяють забезпеченню високої ефективності діяльності організації. За допомогою правильного вибору методу управління забезпечується чітка організація процесу управління й усієї виробничо-економічної діяльності [3].

Таким чином, до основних функцій управління можна з упевненістю віднести весь комплекс обов'язкових робіт, що підлягає неухильному виконанню в

процесі реалізації конкретної функції управління в певній послідовності: прогнозування, організація, планування, мотивація, контроль, облік, аналіз, підготовка й прийняття управлінських рішень [4].

Сьогодні, питання пов'язані з управлінням потенціалом інтелектуального капіталу та його складовими є одними з найбільш актуальних у науковому середовищі.

Особливе значення інтелектуальний капітал має для фахівців у галузі авіації, коли прибуток отримується в результаті продажу знань, інновації, інтелектуальної власності (технічне обслуговування повітряних суден інших власників, проведення підготовки і стажування фахівців інших авіакомпаній). До інтелектуального капіталу відноситься продукт розумової, інтелектуальної праці, продукт творчих зусиль.

Знання, навички, та інтелектуальний капітал дуже важливі для фахівців авіаційної галузі, в першу чергу для забезпечення безпеки польотів, вивчення інформації про надійність повітряного судна, методом виявлення, усунення, попередження відмов та несправностей. Як відомо, знання швидко застарівають (інженерні - через 5-10 років, у високотехнологічних областях - через 3 роки), тому для фахівців всіх галузей, у тому числі й авіаційної, потрібно постійно проводити роботу по навчанню персоналу, тобто нарощувати інтелектуальний капітал працівників.

Якщо брати до уваги саме авіаційну галузь, то автором пропонується власна структура інтелектуального потенціалу авіабудівного підприємства, тобто які необхідні елементи повинні входити до її складу, для ефективної роботи підприємства (рис.1).

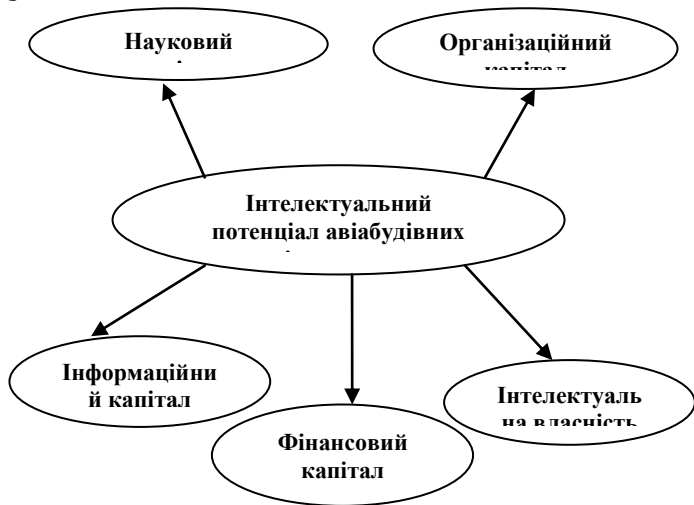


Рис.1 Структура інтелектуального потенціалу авіабудівних підприємств

До наукового капіталу в даному випадку відносимо наявність інженерів,

наукових співробітників, розробників і т.д., без яких авіаційна галузь в принципі не може розвиватися. Автор вважає, що саме нематеріальні активи, в даному випадку інтелектуальні здібності в цій галузі повинні виходити на перше місце.

Інформаційний капітал відокремлений від людини, він втілений в певні інформаційні продукти, які в процесі обміну стають об'єктами купівлі – продажу.

Фінансовий капітал в авіабудуванні також відіграє не останнє місце, тому що ця галузь з одного боку є водночас дуже прибутковою для будь – якої країни, а з іншого, потребує залучення чи малих коштів для розвитку. Поєднуючи правильно науковий та фінансовий капітали, країна виходить на високий рівень розвитку, та може конкурувати з іншими країнами.

Організаційний капітал це та частина інтелектуального капіталу, яка повинна відповідати за те, наскільки ефективно використовується науковий капітал, як він створюється та нарощується.

Інтелектуальна власність включає в себе володіння авторськими та суміжними правами, патентами, ноу-хау, новими розробками, ліцензіями, тобто це результат інтелектуальної творчої діяльності, який витікає з наукового капіталу.

Однією з форм нарощування інтелектуального капіталу є підвищення кваліфікації (тренінг) - це цілеспрямоване придбання нових знань і навиків, вивчення передового досвіду. Саме професійне вдосконалення відповідно до умов виробничої діяльності, що постійно змінюються, є головним змістом підвищення кваліфікації. Також це можуть бути різноманітні цільові курси, стажування, технічні навчання та інші методи покращення знань і навичок фахівців авіаційної галузі, але головне щоб вони носили системний характер. Саме забезпечення системності в підтриманні рівня інтелектуального капіталу персоналу авіапідприємств повинна забезпечити законодавчими заходами діяльність Укрдержавіаадміністрації.

В останнє десятиріччя різко зріс інтерес до управління знаннями. Із загального уявлення знання створюють бізнесу вирішальну конкурентну перевагу. Задача в наступному – як ефективно організувати управління знаннями?

На цю тему висловлювалося багато вчених та спеціалісти – практики. Професор Маринко Г. І. зробив глибокий системний огляд різноманітних моделей та шкіл в управлінні знаннями [5, с.45-65]. Він виділив наступні школи: системна, картографічна, процесна, комерційна, організаційна, просторова, стратегічна (табл.1).

На думку професора інноваційного менеджменту із Лондонської бізнес – школи Майкла Ерла, усі школи можна згрупувати в три основні категорії: технократичні підходи, економічні підходи, біхевіористські [5, с.52].

Слід зазначити, що в науковій літературі дуже часто зустрічається поняття «менеджмент знань», або «знання» які найчастіше є ідентичними й взаємозамінними з поняттям «інтелектуальний капітал», «управління інтелектуальним капіталом».

Знання виступають ресурсом, які створюють підприємству інтелектуальний капітал. Теорія управління інтелектуальним капіталом стосовно підприємствам розвивалася, передусім, в рамках менеджменту знань.

Під *менеджментом знань* розуміється перш за все управління інтелектуальним капіталом. Основними завданнями цього управління є:

- досягнення поставлених цілей організації за рахунок зростання інтелектуального капіталу і ефективного його використання;
- підвищення ефективності ухвалених рішень;
- створення передумов для появи інновацій;
- використання бенчмаркінгу у всіх сферах діяльності;
- навчання і мотивація співробітників;
- підвищення ефективності процесів проектування, виготовлення, закупівлі і маркетингу.

Система менеджменту знань – це сукупність взаємодіючих і взаємозалежних елементів, що відносяться до управління знаннями (процесів, баз даних, програмного забезпечення, організаційних структур і ін.), що забезпечує досягнення поставлених цілей.

Менеджмент знань в значній мірі носить стратегічний характер. Його розвиток і впровадження визначає майбутнє організації, створення її унікальної культури і використання нових способів завоювання ринку в конкурентній боротьбі.

Таблиця 1

Школи управління знаннями (відносно розуміння та аналізу)

Школи	Направлення
<i>Технократичний підхід</i>	
Системна	Найбільш тривала по існуванню школа. Основана на традиціях систем знань та експертних систем. Центральна ідея – отримати знання та зробити його доступним тим, хто може «використовувати» його.
Картографічна	Школа пов'язана з відображенням організаційного знання на базі встановлення зв'язку між знаннями та людьми. Використовується підтримка зі сторони інформаційних технологій.
Процесна	Школу можна розглядати як результат реінжинірингу бізнес – процесів. Базується на двох основних ідеях: 1) бізнес – процеси посилюються, коли оперативному персоналу буде надано потрібне для даної задачі знання; 2) вважається, що процеси управління вже спочатку більш «знання місткі», чим бізнес – процеси, тобто є контекстуальне знання та знання « зразкової практики» є важливим.
<i>Економічний підхід</i>	

Комерційна	Базується на комерційному захисту та використанні «знаньових» активів (інтелектуальної власності), такі як патенти, авторські права та торгові марки. В якості прикладу такого підходу згадується компанія Dow Chemical. Знання трактується як актив або товар. Такий підхід вимагає команди спеціалістів та створення технології управління інтелектуальною власністю як рутинного процесу.
<i>Біхевіористський підхід</i>	
Організаційна	Інтенсивно використовуються спільнотою для активізації обміну та створення знань, які можуть бути інтерорганізаційними чи інтераорганізаційними та часто бувають міждисциплінарними. Використовується також неформальний елемент в житті спільноти, такий як безпосередній особовий обмін та зустрічі.
Просторова	Базується на використанні простору чи просторового дизайну для того, щоб сприяти обміну знаннями. Прикладами можуть слугувати часто використані метафори, такі як кафе – бар відкритого типу чи кухня як «кафе знань», офіс відкритого типу як «будівля знань».
Стратегічна	Управління знаннями розглядається як розміреність конкурентної стратегії. В якості прикладу слугує «Скандія», яка проголосила інтелектуальний капітал як ключову компетенцію компанії. Ціллю є створити та використовувати активи знання на базі різноманітних можливих засобів. Дії, які є наслідком цього підходу, можуть включати різноманітні засоби, запозичені із вже вищезгаданих шкіл.

Система менеджменту знань передбачає не лише збір і цілеспрямоване використання інформації на благо підприємства, але і надання його працівникам широких можливостей в самовдосконаленні, отриманні визнання і самореалізації [6].

Управління знаннями – це процес, в ході якого ми свідомо створюємо, структуруємо та використовуємо базу знань нашої компанії. Знання, яке не використовується та не зростає, в кінцевому випадку зістаріється та стає некорисним, так само, як гроші, які зберігаються не обертаючись в оборотний капітал, в кінцевому випадку знецінюються. Знання, які накопичуються, набуваються та розповсюджуються навпаки, генерують нові знання [7].

Існує три компоненти управління інтелектуальним капіталом на підприємстві: люди, процеси та технології. Їх функції в системі менеджменту знань представлені в табл. 2 [8].

Таблиця 2

Основні компоненти управління інтелектуальним капіталом

Компонент	Функції в системі управління інтелектуальним капіталом
-----------	--

Люди (персонал організації)	Створюють, передають та переймають досвід для реалізації інновацій
Процеси	Потрібні для сумісного використання та розповсюдження інформації
Технології	Необхідні для швидкої та ефективної роботи людей та процесів

З вищезазначеного можна зробити висновок, що чим вищий темп змін, тим значніша потреба у прискоренні навчання як на рівні окремої людини, так і на рівні організації. Організація повинна розвивати свої здібності, основані на знаннях, які являються одночасно і довготривалими і добре налаштованими. Іншими словами, організації повинна стати «інтелектуальними» свідомо прагнучи дізнатися як змого більше про характер свого зовнішнього та внутрішнього середовища та відношення між ними. Інтелектуальна організація – це та, яка навчається та керує своїми знаннями вміло. На основі інтелекту розвиваються такі здібності, які дозволяють організації постійно випереджати своїх конкурентів.

Відомо, що будь-яка організація існує для досягнення певних цілей, що стоять перед ними. Ступінь реалізації тих чи інших цілей свідчить про те, наскільки ефективно функціонує організація, тобто наскільки ефективно використовуються організаційні ресурси. Ухвалення співробітниками системи оцінки знань та їх активна участь в процесі оцінки також є умовою її ефективного функціонування.

Доцільно окремо звернути увагу на сучасний метод порівняльної оцінки ефективності використання інтелектуального капіталу підприємства як «бенчмаркінг». Поняття «бенчмаркінг» вперше з'явилося в 1972 р. в Інституті стратегічного планування Кембриджу під час дослідницької діяльності консалтингової групи PIMS. Тоді був сформульований основний принцип бенчмаркінгу: «для того щоб знайти ефективне рішення в сфері конкуренції, необхідно знати кращий досвід інших підприємств, які досягли успіху у подібних умовах». Бенчмаркінг може здатися схожим на конкурентний аналіз, хоча насправді він є більш деталізованим, формалізованим і упорядкованим, ніж підхід конкурентного аналізу. Суть сьогоденного трактування *бенчмаркінгу* – «безупинний систематичний пошук і впровадження найкращих практик, що приведуть організацію до більш досконалої форми».

Бенчмаркінговий підхід дасть організації можливість запозичити кращий досвід інших компаній, уникаючи «винаходу колеса». Культура підприємницької діяльності в організації буде орієнтована на такі цінності, як здатність робітників до навчання, підвищення власного потенціалу, що, у свою чергу, слугує поштовхом для розвитку організації. У підсумку компанія зможе зміцнити свою конкурентну позицію, а також досягти підвищення ступеня задоволеності покупців [9].

Більшість українських підприємців поняттям бенчмаркінгу не оперує. Їм також не відомі і повноцінні бенчмаркінгові проекти, які б здійснювалися українськими консультаційними фірмами. Хоча, звичайно, елементи бенчмаркінгу зустрічаються в багатьох проектах з вдосконалення методів роботи українських підприємств.

Система оцінки знань персоналу повинна забезпечувати точні й достовірні дані. Чим вона детальніша, тим вище вірогідність отримати достовірні і точні дані. Фахівці рекомендують створювати основу для такої системи в шість етапів:

1) встановити стандартні вимоги до професійних знань і компетенцій для кожної посади, а також визначити критерії її оцінки;

2) розробити політику проведення оцінки знань персоналу підприємства, тобто вирішити, коли, наскільки часто і кому слід проводити оцінку;

3) призначити серед висококваліфікованих працівників відповідальних за проведення оцінки знань та визначення інтелектуального потенціалу персоналу підприємства;

4) провести моніторинг за розвитком інтелектуального потенціалу працівників, стимулювати його зростання;

5) обговорити оцінку з працівником;

6) прийняти рішення щодо конкретного працівника і задокументувати оцінку.

Сутність та зміст поняття «потенціал» досліджені у наукових працях [1- 4], загальні питання «потенціалу підприємства» висвітлені авторами [4-10], а деякі теоретичні аспекти «економічного потенціалу» розглянуті в роботах [10 - 12].

На наш погляд, Краснокутська Н.С. дає більш розгорнуте визначення потенціалу підприємства, як «можливість системи ресурсів і компетенцій підприємства створювати результат для зацікавлених осіб за допомогою реалізації бізнес – процесів [11,с.7]».

З погляду вченої, компетенціями слід вважати здібності підприємства мобілізувати ресурси під час здійснення бізнес – процесів. Сутність змісту наведеного визначення полягає в тому, що досягнення конкурентних переваг підприємства в ринковому середовищі можливо досягти за рахунок розвитку власних внутрішніх можливостей, а звідси виходить, що потенціал необхідно розглядати, як сукупність внутрішнього та зовнішнього потенціалів, які обумовлені певними зв'язками між собою [12].

Враховуючи різноманіття підходів до сутності поняття «потенціал підприємства» можна стверджувати про його багаторівневість та багатоаспектність, зміст якого розкривається у комплексі його проявів, а основна задача якого полягає у підвищенні конкурентоздатності підприємства [12].

Проведений наліз наукової літератури показав, що поряд з визначенням сутності «інтелектуальний капітал» («інтелектуальний

потенціал») практично не було розкрито поняття «управління потенціалом інтелектуального капіталу». Тому дане питання є дуже актуальним і вимагає більш детального розгляду.

На погляд автору, управління потенціалом інтелектуального капіталу - сукупність методів та дій, спрямованих на забезпечення бізнес – процесів організації, на постійний розвиток та збільшення вартості інтелектуальних активів. Це методологія збільшення не лише вартості, але також і результатів інтелектуального капіталу. Тобто, управління потенціалом інтелектуального капіталу – здатність правильно розробити методику роботи, для того щоб можливості організації по накопиченню, та використанню інтелектуального капіталу максимально проявилися. Процес управління потенціалом інтелектуального капіталу має системний характер, тому наступні етапи дослідження у цьому напрямку будуть проводитися на основі методів і принципів системного підходу.

Висновки та перспективи подальших наукових розробок у даному напрямі. Без оновлення знань персоналу підприємству неможливо функціонувати в ринковій економіці, для якої характерна конкуренція самостійних фірм. Успішні авіапідприємства свідомо витрачають величезні засоби на навчання співробітників і активізацію їх творчого потенціалу, оскільки це не тільки окупається, але приносить значний прибуток. Системне управління структурними елементами інтелектуального потенціалу сприятиме ефективній реалізації стратегічних завдань та досягненню конкурентоспроможних переваг підприємств авіабудівної галузі України. Наступним важливим напрямком наукового дослідження може стати розробка методичних підходів до оцінки інтелектуального потенціалу інтелектуального капіталу авіабудівних підприємств.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аньшин В. М. Инновационный менеджмент: Концепции, многоуровневые стратегии и механизмы инновационного развития [Текст]: учебное пособие / В.М. Аньшин, А.А. Дагаев. – М.: Дело, 2006. - 584 с.
2. Коюда В.А., Воликов В. В. Интеллектуальный потенциал в формировании интеллектуального капитала предприятия [Текст]: I международная научно-практическая конференция «Роль и значение интеллектуальной собственности в инновационном развитии экономики» / В.А., Коюда, В. В., Воликов. 4- 6 ноября 2009г., г. Хмельницкий, Украина.
3. Гапоненко А.Л. Управление формированием и развитием интеллектуального капитала коммерческих организаций [Текст]: автореф. дис. ...к-та экон. наук: / А.Л. Гапоненко. – К.: 2009.
4. Должанський І. З., Загорна Т. О., Удалих О.О., Герасименко І.М., Рашупкіна В.М. Управління потенціалом підприємства [Текст]: навчальний посібник / І. З. Должанський, Т. О. Загорна, О.О. Удалих, І.М. Герасименко, В.М. Рашупкіна. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 362 с.
5. Баранчев В. Управление знаниями [Текст]: учебное пособие (журнал «Маркетинг»). Специальный выпуск № 29) / В. Баранчев. – М.: Центр маркетинговых исследований и менеджмента, 2005. – 144 с.

6. Александрова В.П., Щедрина Т.І. Трансфер науково-технічної продукції [Текст] // Стратегія економічного розвитку України: Наук. зб. - Вип. 7 / Голов. Ред. О.П. Степанов. – К.: КНЕУ, 2001. - 148-163 с.
7. Качан Є. П. Розміщення продуктивних сил і регіональна економіка [Текст] / Є. П. Качан, Т. С. Царик, Д. В. Ткач. – К.: Видавничий Дім «Юридична книга», 2005. – 704 с.
8. Осипов В. А. Управление интеллектуальным капиталом в условиях инновационного развития предприятия [Текст]: автореф. дис. ...к-та экон. наук: / В. А. Осипов. – Санкт – Петербург, 2004 г.
9. Бизюкова И. В. Кадры управления: подбор и оценка. [Текст] / И. В. Бизюкова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. - 436 с.
10. Авдеенко В.Н., Котлов В.А. Производственный потенциал промышленного предприятия. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.i-con.ru>.
11. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка [Текст]/ Н.С. Краснокутська – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с.
12. Григорак М. Ю., Соколова О.Є. Формування системи управління логістичною інфраструктурою аеропорту [Текст]: монографія / М. Ю. Григорак, О.Є. Соколова. – К.: Автограф, 2010. – 262 с. – Бібліогр.: 228 с.