

4. Машков К.Є. Права та обов'язки працівників, що виникають внаслідок отримання заохочення за трудові досягнення. Часопис Київського університету права. 2011. № 1. С. 193-196.

5. Каламан О.Б., Дишкантюк О.В., Власюк К.В. Комунікативні процеси в системі управління персоналом індустрії гостинності. Інфраструктура ринку. 2023. № 71. С. 128-134.

6. Ющенко Р.О. Значення системи мотивації персоналу. Управління розвитком: збірник наукових статей Харківського національного економічного університету. 2011. № 13 (110). С. 47-49.

УДК 331.08

Кондратенко Наталія

д.е.н., проф., проф. кафедри менеджменту і публічного
адміністрування

Харківський національний університет міського
господарства імені О.М. Бекетова

Пристемський Денис

магістр кафедри менеджменту і публічного
адміністрування

Харківський національний університет міського
господарства імені О.М. Бекетова

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Розглядаючи інтелектуальний потенціал як динамічну систему накопичення, примноження і трансформування його в інтелектуальний капітал, важливим напрямом в стратегії інноваційного розвитку є створення відповідних умов для

активізації інтелектуального потенціалу, тобто формування корпоративної культури, заснованої на інтелектуальних формах взаємодії менеджерів і персоналу, яка покликана сприяти виявленню й розвитку індивідуальних здібностей і можливостей для їх розкриття й використання в інноваційній діяльності.

Інтелектуальний потенціал (ІП) розглядається як економічна система, що відображає сукупність зв'язків і відношень між елементами інтелектуального капіталу (персонал, ринкові активи, структурні активи, інтелектуальна власність), які встановлюються в процесі проектування, виготовлення, реалізації та споживання продукту й управління цими процесами. Сутність інтелектуального потенціалу відображається як можливість системи інтелектуальних ресурсів (як елементів інтелектуального капіталу) формувати такі управлінські компетенції, які на основі вибраних бізнес–процесів забезпечують досягнення визначених стратегій підприємства. Структура потенціалу – це відносно стійкий спосіб організації елементів, яка розкриває його будову, елементний склад, принципи формування та розвитку.

Під інтелектуальним потенціалом організації розуміється сукупність інтелектуальних здібностей працівників (знань, умінь, інформації, цінностей, навиків і т. д.) і можливостей їх розкриття, розвитку і використання.

Інтелектуальний потенціал організації включає дві складові: творчий потенціал та професійно-кваліфікаційний потенціал.

Творчий потенціал – це сукупність здібностей працівників організації до постанови і рішення нових творчих задач, створенню чогось якісно нового, що відрізняється неповторністю і унікальністю, а також до створення умов на підприємстві для прояву цих творчих здібностей.

Професійно–кваліфікаційний потенціал – це сукупність здібностей, професійних навиків працівників організації,

необхідних для виконання ними своїх професійних обов'язків, і створення умов на підприємстві для вдосконалення і розвитку навичок і умінь персоналу.

Ефективне управління ІІ в межах реалізації стратегії інноваційного розвитку забезпечується налагодженим механізмом внутрішньої взаємодії підрозділів за рахунок використання більш гнучких організаційних структур (матричні, мережеві організації), які можна ліквідувати чи перегрупувати у відповідності із внутрішніми і зовнішніми змінами, вони дозволяють поєднувати децентралізацію управління, що забезпечує ефективне оволодіння нововведеннями, і децентралізацію, яка необхідна для використання колективних технологій і постійного перегляду функцій підрозділів організації [1].

Інтелектуальний потенціал має власний зміст, який визначається: наявністю і прогресивним розвитком інтелектуальної власності, нематеріальних активів, а також знань й навичок працівників підприємства, що в комплексі зумовлює підвищення продуктивності праці й очікуваного економічного ефекту. Отже, з одного боку, інтелектуальний потенціал – це наявність та ефективне використання інтелектуальних ресурсів підприємства, з іншого, – категорія інтелектуального потенціалу є набагато ширшою й включає в себе взаємодію з фінансовим потенціалом підприємства, ще ширший погляд на інтелектуальний потенціал – це здібності взагалі, які не залежать від їх використання у виробництві.

Наразі залишається доволі багато невирішених питань стосовно інтелектуальної власності в Україні. Аналіз свідчить, що сьогодні в Україні зроблено важливі кроки на шляху формування та розвитку інституту інтелектуальної власності, створення відповідного законодавчого поля, гармонізованого з міжнародними вимогами. Водночас процес формування інституту інтелектуальної власності в Україні пов'язаний з низкою проблем, що позначається на розвитку

інтелектуального потенціалу та стримує становлення нової інноваційної моделі вітчизняної економіки [2].

Отже, проблеми формування інтелектуального потенціалу зумовлюють проблеми формування інтелектуального капіталу в Україні, бо лише інтенсивне й вільне використання інтелектуальних ресурсів може забезпечити трансформування відповідної частки інтелектуального потенціалу в інтелектуальний капітал.

Список використаних джерел

1. Брилль І. В. Стратегія управління інтелектуальним капіталом підприємств: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.04; Інституті економіки промисловості НАН України. Донецьк, 2012. 26 с.
2. Гусаковська Т.О. Управління інтелектуальною власністю підприємства: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.04; Нац. техн. ун-т "Харк. політехн. ін-т". Х., 2009. 20 с.