

НАПРЯМИ СТИМУЛЮВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ

Інститут економіки промисловості НАН України, м. Київ

Анотація. У статті визначено сутність інтелектуалізації підприємств. Обґрунтовано шляхи та напрями стимулювання і мотивації працівників підприємств до прискорення інтелектуалізації.

Ключові слова: інтелектуалізація; підприємство; інноваційна активність персоналу; стимулювання та мотивація персоналу.

Directions for stimulating the intellectualization of enterprises

Abstract. The essence of intellectualization of enterprises is defined in the article. The ways and directions of stimulation and motivation of employees of enterprises to accelerate intellectualization are substantiated.

Key words: intellectualization; enterprise; innovative activity of staff; stimulation and motivation of staff.

Тенденції та процеси інтелектуалізації, що відбуваються у сучасній економіці, ключовими джерелами формування конкурентоспроможності підприємств висувають знання, інтелект, творчу діяльність працівників. Творча праця сприяє генерації нових товарів, послуг, інтелектуальних продуктів. Створення умов для ефективної інтелектуальної діяльності стає головним завданням сучасних підприємств.

Інтелектуалізація, інтелектуалізація підприємництва полягає у визначенні переважної ролі знань та інформації, пізнання, навчання, підтримці нових підходів до прийняття рішень, умов і засобів інтелектуальної діяльності (праці), генерування актуальних знань для вдосконалення виробництва, організаційної структури і системи управління [1, с. 144].

Інтелектуалізація економіки супроводжується: «1) розвитком існуючих і появою нових спеціальних послуг, пов'язаних зі сферою знань та інформації, підвищенням якості людського капіталу; 2) розробкою нових бізнес-моделей і форм організації інтелектуальної діяльності на підприємствах; 3) формуванням інституціонально-правового забезпечення інтелектуальної діяльності, механізмів захисту прав на інтелектуальну власність; 4) створенням спеціальних інформаційних систем, баз даних, баз знань, експертних систем, технологій обробки даних [2, с. 86].

Основною складовою інтелектуалізації є інтелектуальний капітал, що втілений в людях, тому основними напрямками її стимулювання виступають процеси розвитку та підвищення мотивації співробітників на підприємствах.

Мотивація як механізм сприяє підвищенню рівня освіти та кваліфікації співробітників, їх інноваційної та творчої активності, забезпеченню конкурентоспроможності та якості партнерських відносин та відносин з клієнтами, збільшенню продуктивності праці [3].

Розвиток інтелектуалізації економіки та підприємства відбувається в результаті підвищення рівня людського та інтелектуального капіталу, кваліфікації спеціалістів, що працюють на підприємствах будь-якої галузі виробництва, сфери послуг, а тому удосконалення процесів управління персоналом на підприємствах, створення позитивної системи мотивування співробітника є одними з найголовніших пріоритетних напрямів розвитку підприємств. Основними критеріями системи мотивації можуть бути:

упровадження системи постійного навчання співробітників, організація тренінгів, семінарів, майстер-класів, науково-практичних семінарів та консультацій;

запровадження додаткових видів матеріального стимулювання у форматі премій за нестандартні досягнення, ініціативність, інноваційні досягнення (розробка нової продукції, удосконалення технологій виробництва);

обов'язкове введення нематеріального стимулювання (соціальні пакети, забезпечення медичного страхування, кредитування, урахування регіональних або етнічних особливостей персоналу).

Визначення мотиваційних переваг підприємства для підвищення його інтелектуалізації полягає у забезпеченні сприятливих умов праці співробітників, можливості підвищення їх професійного інтелектуального рівня, використання в роботі новітніх технологій, можливість участі середнього персоналу в прийнятті рішень, підтримка персоналу набором соціального пакету та охорони здоров'я, високого рівня виплати заробітної плати, що дозволить підтримувати достатній рівень життя співробітників, відповідний сучасним реаліям.

Система мотивації на підприємствах повинна працювати таким чином, щоб було враховано особисті інтереси та потреби працівників, їхню освіту та кваліфікаційний рівень, кар'єрне зростання, можливість постійного підвищення кваліфікаційного рівня персоналу, корпоративні цінності, рівень соціального захисту, самостійність в прийнятті рішень, сприятливі умови праці, застосування премій, надбавок та доплат, зацікавленість у праці, а також виплати заробітної плати, пропорційної виконанню роботи кожного працівника при виробництві продукції.

Прискорення інтелектуалізації та розвитку інноваційної активності персоналу на сучасних підприємствах рекомендовано шляхом вирішення низки завдань:

створення та підтримка в колективі атмосфери нововведень;

реалізація стратегії зростання інтелектуального капіталу та інноваційного розвитку через удосконалення системи стимулювання й мотивації;

кардинальні перетворення у свідомості робітників, у виробничій, управлінській організаційній структурах та їх оновлення відповідно до сучасних вимог процесів управління.

Необхідно віднайти і реалізувати системоутворюючі механізми, умови і моделі, що сприятимуть задіяння підприємствами інтелектуального ресурсу та використанню ними переваг цифрової трансформації економіки. Доцільно досліджувати та передбачувати спеціальні проблеми пов'язані з цифровізацією суспільного життя та економіки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бриль І. В. Визначення мотиваційних переваг інтелектуалізації підприємств базових галузей промисловості. Економічний вісник Донбасу № 1 (55) 2019. ІЕП НАН України, 2019 – Київ – Старобільськ – 224с. – С. 142-150.

2. Поляков М.В. Сутність та прояви інтелектуалізації світогосподарського розвитку // Світове господарство і міжнародні економічні відносини; Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського. Випуск 13. 2016. С. 84-88. URL: <http://global-national.in.ua/archive/13-2016/18.pdf> (дата звернення: 18.01.2019).

3. Філіппов, В. Ю. Використання заробітної плати в якості інструменту мотивації управлінського персоналу [Електронний ресурс] / В. Ю. Філіппов, А. С. Кучинський // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2015. – № 3 (19). – С. 99-103. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2015/n3.html>.

Бриль Ірина Василівна, кандидат економічних наук, старший науковий співробітник відділу проблем економіки підприємств, Інститут економіки промисловості НАН України, м. Київ, e-mail: Bryl.irina@gmail.com

Брюховецький Ярослав Сергійович, молодший науковий співробітник відділу проблем економіки підприємств, Інститут економіки промисловості НАН України, м. Київ, e-mail: bulevaroslav079@gmail.com

Bryl Iryna Vasylivna, Candidate of Economic Sciences, Senior Research Fellow, Department of Enterprise Economics, Institute of Industrial Economics, National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv, e-mail: Bryl.irina@gmail.com

Bryukhovetsky Yaroslav Sergeevich, Junior Research Fellow, Department of Enterprise Economics, Institute of Industrial Economics, National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv, e-mail: bulevaroslav079@gmail.com