

УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

¹Вінницький національний технічний університет

Анотація

У статті здійснено аналіз впливу персоніфікованого інтелектуального людського потенціалу на інтелектуальний потенціал підприємства в умовах цифровізації. Інтелектуальний потенціал підприємства розглядається як системно-динамічна змінна цілісність, складники якої знаходяться у взаємозв'язку, взаємозалежності і взаємодії. Запропоновано використання управління інтелектуальним потенціалом через візуалізацію взаємозв'язку між особистими якостями працівників та стратегічними результатами діяльності підприємства. Продемонстровано вплив діджиталізації бізнес-процесів підприємства на його інтелектуальний потенціал

Ключові слова: інтелектуальний потенціал, інтелектуальний капітал, цифровізація, інформаційно-комунікаційні технології, цифровізація, персоніфікований інтелектуальний капітал

Abstract

The article analyzes the impact of personified intellectual human potential on the intellectual potential of an enterprise in the context of digitalization. The intellectual potential of an enterprise is considered as a system-dynamic variable integrity, the components of which are interconnected, interdependent, and interactive. The use of intellectual potential management is proposed through visualization of the relationship between the personal qualities of employees and the strategic results of the enterprise's activities. The impact of the digitalization of the enterprise's business processes on its intellectual potential is demonstrated.

Keywords: intellectual potential, intellectual capital, digitalization, information and communication technologies, digitalization, personalized intellectual capital

Вступ

У сучасних умовах цифрової трансформації економіки ефективне управління підприємством неможливе без формування інноваційної культури, що ґрунтується на використанні інтелектуального потенціалу. Саме інтелектуальний потенціал, як сукупність знань, навичок, досвіду та творчих здібностей персоналу, відіграє ключову роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства, сприяє впровадженню наукомістких технологій і підтримці стійких конкурентних переваг. Центральним елементом цього потенціалу виступає людський капітал, який є рушієм соціально-економічних змін, забезпечує гнучкість та адаптивність підприємств до викликів цифрової економіки.

Цифровізація як загальносвітовий тренд охоплює всі напрями діяльності підприємств, формуючи нові вимоги до рівня кваліфікації, постійного професійного навчання та розвитку персоналу. У таких умовах особливої актуальності набуває створення сприятливого середовища для розвитку науково-дослідної діяльності, впровадження інновацій та підтримки безперервного навчання. Таким чином, управління інтелектуальним потенціалом стає стратегічним пріоритетом для підприємств, що прагнуть до сталого розвитку та ефективної адаптації в цифровому середовищі.

Проблематика управління інтелектуальним потенціалом підприємства в умовах цифрової трансформації активно вивчається як вітчизняними, так і зарубіжними науковцями. Особливу увагу дослідники приділяють сутності понять «інтелектуальний потенціал» та «інтелектуальний капітал» як ключових економічних категорій, що впливають на стратегічний розвиток сучасних підприємств. Значний внесок у формування теоретичних засад, структурного аналізу інтелектуального потенціалу та методології його оцінювання зробили такі науковці, як С.Й. Вовканич, Л.М. Діба, М.А. Демянчук, Й.С. Завадський, В.П. Зінченко, О. Кендюхов, О.А. Князева, В.А. Лаврентьєв, І.П. Мойсеєнко, О.Г. Назарова, І.П. Отенко, Г.В. Река, М.В. Семикіна, Й. С. Ситник, А.В. Шаріна та інші.

Незважаючи на значну кількість наукових розробок, у науковому дискурсі досі зберігається неоднозначність щодо трактування змісту інтелектуального потенціалу підприємства, особливо в контексті його оцінювання та ефективного управління в умовах цифровізації. Така теоретико-методологічна невизначеність ускладнює процеси практичного впровадження систем управління інтелектуальними ресурсами в бізнес-процеси, що стримує досягнення підприємствами збалансованого розвитку. У зв'язку з цим актуальності набуває подальше дослідження впливу цифрових трансформацій на структуру та функціонування інтелектуального капіталу підприємства.

Метою статті є виявлення особливостей трансформації інтелектуального потенціалу під впливом цифровізації бізнес-процесів, формування концептуальних основ його структурування в умовах цифрової економіки.

Результати дослідження

Поняття інтелектуального потенціалу є багаторівневим і багатогранним, що відображає його значущість як на мікро-, так і на макроекономічному рівнях. У науковій літературі інтелектуальний потенціал розглядається як складна соціально-економічна категорія, що може бути досліджена на чотирьох основних рівнях: особистісному, мікро-, мезо- та макрорівнях [1].

На макрорівні, інтелектуальний потенціал трактується як характеристика суспільства в цілому. Його формування пов'язане з розвитком національної науки, інтеграцією в глобальні наукові процеси, забезпеченням відкритого доступу до знань та якісної освіти. До вузлових чинників формування інтелектуального потенціалу на цьому рівні належать підтримка фундаментальних і прикладних досліджень, державна та інституційна підтримка наукової діяльності, міжнародна наукова співпраця, а також розвиток системи освіти відповідно до потреб суспільства та викликів глобального ринку праці.

Мезорівень, що охоплює територіальні (регіональні) аспекти, пов'язаний з особливостями інтелектуального потенціалу окремих територій або регіонів. Він визначається такими факторами, як щільність наукових і освітніх установ, геополітичне положення, культурні традиції, демографічна ситуація та стан регіонального ринку праці. Підвищення інтелектуального потенціалу на цьому рівні досягається через розвиток регіональних освітніх ініціатив, підтримку наукових кластерів, впровадження інклюзивних програм, врахування культурних і соціальних особливостей регіону.

Мікрорівень досліджує інтелектуальний потенціал окремого підприємства, який визначається рівнем кваліфікації персоналу, умовами праці, оплатою, ефективністю технологічних процесів та організаційною культурою. Зміцнення інтелектуального потенціалу на цьому рівні пов'язане з впровадженням системи безперервного навчання, співпрацею з освітніми установами, реалізацією програм підвищення кваліфікації, модернізацією умов праці та мотиваційного механізму.

На особистісному рівні інтелектуальний потенціал індивіда формується як поєднання природних здібностей, набутого досвіду, рівня освіти, творчих навичок і прагнення до саморозвитку. Його розвиток можливий завдяки реалізації освітніх, професійних і мотиваційних програм, підтримці індивідуальних кар'єрних стратегій, удосконаленню особистісних та професійних компетенцій. Важливим чинником є також наявність сприятливого психологічного клімату та організаційного середовища, яке стимулює самореалізацію.

Таким чином, інтелектуальний потенціал є багаторівневою системою, що формується під впливом як зовнішніх соціально-економічних умов, так і внутрішніх організаційних і особистісних чинників. Ефективне управління цим потенціалом вимагає комплексного підходу, який враховує взаємозв'язок між усіма рівнями його формування, особливо в умовах цифровізації економіки.

Аналіз наукової літератури з проблематики визначення сутності інтелектуального потенціалу підприємства свідчить про наявність множинності підходів до його розуміння. Поняття «інтелектуальний потенціал», як і базові категорії «інтелект» та «потенціал», інтерпретується дослідниками з різних наукових позицій. Найбільш поширеними у науковому дискурсі є ресурсний, функціональний та результативний підходи [2].

Згідно з ресурсним підходом, інтелектуальний потенціал підприємства розглядається як сукупність наявних інтелектуальних ресурсів, що включають комп'ютерне забезпечення, бази знань, здібності та навички персоналу, інтелектуальну власність, а також інформаційні активи. Однак цей підхід має низку обмежень, оскільки не охоплює динамічну природу потенціалу та не фокусує увагу на результатах його реалізації.

Функціональний підхід акцентує на здатності підприємства використовувати свої інтелектуальні можливості для досягнення стратегічних цілей і виконання конкретних функцій. Основна критика цього підходу полягає у його надмірній зосередженості на знаннях, що звужує розуміння інтелектуального потенціалу як багатокомпонентної системи.

Результативний підхід ототожнює інтелектуальний потенціал із здатністю підприємства досягати певних результатів на основі використання інтелектуальних ресурсів. Проте він не приділяє належної уваги структурним складовим потенціалу, орієнтуючись виключно на кінцеві ефекти.

У контексті сучасних трансформаційних змін в економіці стає очевидним, що інтелектуальний потенціал підприємства необхідно розглядати як системно-динамічну цілісність, елементи якої перебувають у постійній взаємодії, взаємозалежності та еволюційному розвитку. Такий підхід дозволяє враховувати вплив часу, простору, технологічних змін і соціального контексту на формування та реалізацію потенціалу підприємства.

Особливої актуальності ця проблема набуває в умовах широкого впровадження цифрових технологій, автоматизації, штучного інтелекту, хмарних рішень тощо. Ці процеси докорінно змінюють не лише виробничі процеси, а й підходи до управління персоналом і знаннями. Для того, щоб залишатися конкурентоспроможним у цифровому суспільстві, працівники повинні володіти компетенціями, що не піддаються автоматизації: критичним і аналітичним мисленням, креативністю, комунікаційними навичками, адаптивністю, вмінням працювати в команді [3].

У такому контексті інтелектуальний потенціал підприємства все більше ототожнюється з інтелектуальним капіталом, який набуває трансформованих рис. Останній включає не тільки знання і навички, а й цифрові компетентності, здобуті як через офіційне навчання, так і безпосередньо у виробничому середовищі. У результаті відбувається переорієнтація з фізичної праці на інтелектуальну, де основною продуктивною силою виступають знання. Цей процес зумовлює зростання значення освітніх траєкторій, систем безперервного навчання та розвитку персоналу.

Отже, цифровізація сприяє поглибленню взаємозв'язку між інтелектуальним потенціалом та інтелектуальним капіталом підприємства, що, в свою чергу, визначає нові підходи до управління людськими ресурсами, організації бізнес-процесів та стратегічного розвитку підприємств.

У контексті цифрової трансформації економіки відбувається поступове переосмислення ролі інтелектуального потенціалу в структурі підприємства. Частка інтелектуальної праці постійно зростає у порівнянні з фізичною, і саме вона визначає ефективність функціонування сучасного підприємства. У зв'язку з цим ключовою умовою сталого розвитку стає наявність кваліфікованих працівників, які володіють сучасними інформаційно-комунікаційними технологіями (ІКТ) та здатні інтегрувати їх у виробничі та управлінські процеси.

Знання та інформація в сучасному світі виступають не лише стратегічними ресурсами, але й основними джерелами формування прибутку, зростання капіталізації підприємства та його конкурентоспроможності. Відповідно, розуміння сутності інтелектуального капіталу підприємства повинно враховувати трансформаційний вплив цифровізації та чинники просторово-часової динаміки.

Формування інтелектуального потенціалу працівників здійснюється на основі поєднання низки ключових індивідуальних характеристик, серед яких виділяються:

- Розум – здатність до раціонального вирішення завдань, логічного мислення та аналізу наслідків;
- Свідомість – здатність діяти з опорою на логіку, факти та моральні орієнтири;
- Освіта – соціокультурна цінність, що визначає рівень засвоєння знань, умінь і навичок;
- Мислення – процес узагальнення досвіду та творчого вирішення проблем;
- Бізнес-інтуїція – спонтанне, інтуїтивне знання, що виникає без чітких логічних передумов, але ґрунтується на накопиченому досвіді;
- Здібності – індивідуальні особливості, які сприяють швидкому та ефективному засвоєнню нової інформації та її практичному застосуванню.

Ці характеристики формують персоналізований інтелектуальний потенціал працівника, який, у свою чергу, консолідується у колективний інтелектуальний потенціал підприємства (Табл. 1).

Інтелектуальний потенціал працівників реалізується у вигляді інтелектуальних ресурсів, що є інтегрованим результатом взаємодії знань, навичок, досвіду, інноваційних рішень, а також результатів науково-технічної діяльності. Вони відіграють ключову роль у забезпеченні функціональної ефективності бізнес-процесів та інноваційного розвитку.

Підвищення рівня розвитку інтелектуальних характеристик працівників напряду впливає на:

- зростання продуктивності праці;
- покращення якості прийняття управлінських рішень;
- підвищення конкурентоспроможності підприємства;
- формування позитивного іміджу;
- збільшення ринкової вартості бізнесу.

Таким чином, у цифрову епоху інтелектуальний потенціал працівників стає критично важливим активом, що трансформується в інтелектуальний капітал підприємства і визначає його стратегію успіху на ринку. Відповідно, управління інтелектуальними ресурсами має базуватись на системному підході, що передбачає постійне підвищення кваліфікації, розвиток цифрових компетенцій та створення умов для творчого самовираження працівників.

Таблиця 1– Взаємозв'язок інтелектуального потенціалу працівників, інтелектуальних ресурсів та результатів для підприємства

<i>Елемент інтелектуального потенціалу працівника</i>	<i>Складова інтелектуальних ресурсів підприємства</i>	<i>Очікувані результати для підприємства</i>
Розум	Раціональні рішення, оптимізація процесів	Підвищення ефективності управління
Свідомість	Відповідальне ставлення до роботи, дотримання стандартів	Зниження операційних ризиків, підвищення якості продукції/послуг
Освіта	Професійна кваліфікація, технічна підготовка	Інноваційний розвиток, впровадження нових технологій
Мислення	Аналітичні здібності, здатність до вирішення проблем	Прискорення адаптації до змін, покращення гнучкості бізнесу
Бізнес-інтуїція	Швидке прийняття стратегічних рішень	Збільшення ринкових можливостей, конкурентні переваги
Здібності	Оперативне засвоєння нових знань та навичок	Продуктивність, швидке впровадження інновацій
Цифрові компетентності	Інтеграція ІКТ у бізнес-процеси	Цифрова трансформація підприємства, зниження витрат, нові моделі доходу

Цифровізація бізнес-процесів підприємства зумовлює сутнісну трансформацію його інтелектуального капіталу. Впровадження сучасних цифрових технологій сприяє автоматизації, роботизації та інформатизації діяльності, що, у свою чергу, зумовлює переорієнтацію змісту та характеру праці, зростання частки інтелектуальної праці, а також збільшення значущості освіти та професійної кваліфікації персоналу.

Такі трансформації забезпечують підвищення ефективності управління підприємством, активізують використання програмного забезпечення і баз даних, сприяють підвищенню рівня корпоративної культури, змінам в організаційних структурах, а також формуванню нових знань, навичок, компетентностей і адаптаційних можливостей працівників до інноваційних змін.

Крім того, цифровізація бізнес-процесів обумовлює зростання вартості бренду завдяки використанню об'єктів інтелектуальної власності (авторських прав, торговельних марок тощо), підвищує довіру та лояльність стейкхолдерів, поглиблює комунікаційні зв'язки із зацікавленими сторонами, що сприяє формуванню позитивної ділової репутації (гудвілу) підприємства.

Унаслідок синергії ресурсів спостерігається зростання ринкової вартості бізнесу, оптимізація витрат, зростання ринкової частки, а також активізація інноваційної діяльності за рахунок інтелектуалізації виробничих процесів. У цілому, реалізація системно-динамічного підходу до розвитку інтелектуального потенціалу підприємства (ІПП) забезпечує впровадження інформаційно-

телекомунікаційних технологій у всі сфери його діяльності, сприяючи збалансованому розвитку та підвищенню конкурентоспроможності.

Висновки

Реалізація інтелектуального потенціалу працівників забезпечує перетворення наявних інтелектуальних ресурсів у ціннісний інтелектуальний капітал, що формує стратегічний інтелектуальний потенціал підприємства, підвищуючи його конкурентні переваги в умовах цифрової трансформації.

З огляду на цифрові трансформації та складну структуру ІПП доцільним є розроблення методики оцінювання інтелектуального потенціалу за структурними підрозділами підприємства. При цьому інтегральний показник ІПП визначається як сума інтегральних оцінок його окремих складових елементів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Князева О.А., Шамін М.В. Особливості інтелектуального потенціалу підприємств сфери зв'язку та інформатизації. Економіка і суспільство. Мукачєво, 2016. № 7. С. 348-353.
2. Дем'янчук М. А. Вплив цифрових трансформацій на інтелектуальний потенціал підприємства / Проблеми системного підходу в економіці. Випуск № 1(75), 2020. С.100 -106.
3. Мойсеєнко І. П. Проблеми структурного аналізу інтелектуального потенціалу підприємств // Актуальні проблеми економіки. 2007. С. 166.

Небава Олександр Миколайович – аспірант кафедри економіки підприємства і виробничого менеджменту, Вінницький національний технічний університет, Вінниця.

Спічак Максим Анатолієвич – студент гр. МВКД-21б кафедри економіки підприємства і виробничого менеджменту, Вінницький національний технічний університет, Вінниця.

Nebava Oleksandr Mukolajovych – graduate student of the Department of Enterprise Economics and Production Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia

Spichak Maksym Anatolievich – student of group MVKD-21b of the Department of Enterprise Economics and Production Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.