

виробництва. Розумова праця в зарубіжних країнах оплачується краще ніж фізична і в середньому перевищує її майже в половину.

За сучасних умов в Україні запозичення зарубіжного досвіду з формування кадрового потенціалу й ефективного його використання має виняткове значення. Тільки сильна зацікавленість працівників всіх рангів – від робітника до керівника – може створити відповідні сприятливі передумови швидкого зростання економіки, а отже збільшення відрахувань до бюджету і поліпшення добробуту всіх верств населення.

Отже, орієнтація економіки на використання ефективних концепцій управління персоналом на основі соціально-економічних факторів докорінно змінює підходи до рішення багатьох управлінських проблем і, насамперед тих, які пов'язані з підвищенням ефективності праці персоналу. За умов раціонального впровадження західних технологій управління персоналом на основі людського фактору вітчизняні підприємства мають можливість підвищити продуктивність праці працівників та ефективність роботи підприємства в цілому з мінімальними матеріальними витратами, що є особливо актуальним в даний період постсвітової кризи.

Список літератури:

1. Базарів Т.Ю. Управління персоналом в умовах кризи / Т.Ю. Базарів, П.В. Маліновський // К.: Либідь, 2006. – 250 с.
2. Економіка підприємства: підручник (за ред. С.Ф. Покропивний – Вид. 3-тє без змін) – К.: КНЕУ, 2009. – 528 с.
3. Макаровська Т.П. Економіка підприємства: навчальний посібник / Т.П. Макаровська // К.: МАУП, 2003. – 304 с.

АДМІНІСТРАТИВНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Варяниченко О.В., к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту виробничої сфери, ДВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна

Розвиток підприємств в сучасних умовах потребує пошуку інноваційних шляхів, які залежать в першу чергу від забезпечення підприємств кваліфікованими кадрами, організації роботи з контрагентами, корпоративної культури, сформованої системи компетенцій працівників, тобто від використання складових інтелектуального капіталу. Саме це визначає сучасні тенденції в менеджменті, які спрямовано на пошук не тільки наявних резервів підвищення рівня управління, але й на пошук та використання прихованих внутрішніх резервів. Здебільшого внутрішні резерви закладено в поведінці всіх учасників процесу від вищого керівництва до окремого робітника. Залучення до виробничого процесу інтелектуальних, психологічних,

фізичних можливостей виконавця дозволяє отримати істотний синергетичний ефект, що стосується функціонування всієї системи підприємства.

Ефективність управління насамперед залежить від рівня ефективності адміністративної системи, що є основою ефективного адміністрування. В умовах ринкової економіки управління організацією пов'язано з розширенням прав відповідальності та з необхідністю більш гнучкого пристосування до змін у зовнішньому середовищі. Усі різноманітні проблеми, які виникають перед організацією, неможливо вирішити без сучасної професійної адміністративної системи.

Сьогодні менеджмент як мистецтво стає нормою для кожного керівника. Мистецтво менеджменту виявляється в умінні використовувати той матеріал й обставини, які має кожний керівник на своєму робочому місці. Такий підхід визначає пошук нестандартних інструментів в управлінні підприємством. Результативність адміністративного управління залежить від багатьох чинників. Як такі з них можна виділити безпосередньо характеристики і стан адміністративного управління на підприємстві, особисті дані адміністраторів, а також використання різних інструментів, які дозволяють забезпечити найвищі результати адміністративних процесів з раціональним рівнем зусиль й витрат [1].

Інтеграцію різноманітних управлінських концепцій: інформаційний менеджмент (як інформаційні системи слід упроваджувати у конкретній організації); комунікаційний менеджмент (як, відносно чого і якими засобами слід підтримувати комунікацію між співробітниками, а також між співробітниками і зовнішнім середовищем); управління інтелектуальною власністю (в тому числі патентами і ліцензіями, якими володіє організація); сучасні форми організації (управлінські команди, спільноти професіоналів, корпорації, стратегічні альянси) передбачає управління знаннями [2].

На генерації нових знань, які є результатом інтелектуальної діяльності людей базується формування інтелектуального капіталу підприємства.

Аналіз наукових публікацій свідчить, що теорія інтелектуального капіталу виникла достатньо недавно і перебуває у фазі свого становлення. На підставі їх узагальнення можна стверджувати, що інтелектуальний капітал є сукупністю здібностей та знань, які мають економічну цінність і використовуються у виробничій системі, орієнтованій на задоволення потреб суспільства з метою підвищення економічного потенціалу, його використання та одержання доходу.

Таким чином, головним завданням сучасної організації є виявлення, збереження та ефективного використання знань людей. Звідси значна частина методів, які використовуються в управлінні знаннями, базуються на знаннях менеджменту, психології, соціології, культурології. На перший план виходить організаційна культура, орієнтована на обмін знаннями, формування лідерства, комунікативні та іміджеві технології, що направлені на підвищення ефективності діяльності підприємства в цілому, що й містять основні функції адміністративного менеджменту.

Інтелектуальний капітал – це засноване на зв'язках структуроване знання і здібності, які володіють потенціалом розвитку і створення вартості. Інтелектуальний капітал комерційної організації є сукупність знань, інформації, досвіду, кваліфікації і мотивації персоналу, організаційних можливостей, каналів і технологій комунікації, здатних створювати додаткову вартість і сприяти забезпеченню конкурентних переваг організації на ринку [2].

Якщо говорити про сутність інтелектуального капіталу, то він включає: 1) людський капітал (знання, навички, творчі здібності людини); 2) організаційний капітал (інформаційні ресурси, електронні мережі, організаційна структура, ефективне управління, сприйнятливність до змін та нововведень, інтелектуальна власність - авторські права, технічне і програмне забезпечення, комп'ютерні програми, бази даних тощо); 3) споживацький капітал (зв'язки з клієнтами, інформація про клієнтів, торгова марка, бренд) [2].

Внутрішні чинники впливу на людський капітал складаються з характеристик персоналу (кваліфікація, компетенція, особисті якості, відповідність корпоративній культурі, вміння працювати в команді) та методів управління на підприємстві (не лише економічних, а й адміністративних, соціальних, тощо). Внутрішні чинники впливу на організаційний капітал складаються з технологічного рівня, наявності інформаційного простору підприємства, особливостей бізнес-процесів, наукового рівня (наукоємності) виробництва, а також корпоративної культури. Внутрішні чинники впливу на клієнтський капітал є похідної від його інтелектуальної власності у вигляді патентів, торговельних марок, тощо [3].

Найкраща ситуація для організації – навчитися добувати максимальну для себе користь із роботи кожного працівника, який на це заслуговує у вигляді заробітної плати, морального заохочення, надання можливостей професійного і особистого зростання. А забезпечується це насамперед ефективністю адміністративного менеджменту підприємства.

Список літератури:

1. Райченко А.В. Административный менеджмент: учебник / А.В. Райченко // М.: ИНФРА-М, 2010. – 416с.
2. Пожуєв В.І. Інтелектуальний капітал як стратегічний потенціал організації / В.І. Пожуєв // [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://zgia.zp.ua/gazeta/VISNIK_37_1.pdf
4. Чала О.В. Фактори формування системи управління інтелектуальним капіталом підприємств залізничного комплексу / О.В. Чала // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=64858>