

7. Недосконалість мотивації персоналу, враховуючи підвищену значущість окремих фахівців.

Хоча й кількість впровадження нових технологічних процесів та освоєння виробництва нових видів продукції збільшується, однак в умовах трансформації економіки такий стан і обсяги інноваційних процесів є далекими від європейських стандартів. Таке становище безумовно є тимчасовим. Загальна тенденція до значного впливу інновацій на техніко-економічний рівень підприємств, яка існує в західних країнах ринкової економіки, поступово захопить і вітчизняну економіку, оскільки альтернативи цьому процесу просто не існує.

Перспективний розвиток інноваційної діяльності не можливий без підвищення інноваційної активності персоналу підприємств, оскільки інноваційна діяльність має розглядатися як використання науково-технічного та інтелектуального потенціалу в господарській діяльності для створення нових конкурентоспроможних товарів та послуг.

Список літератури:

1. Бондаренко Н.М. Напрями підвищення інноваційної активності промислових підприємств / Н.М. Бондаренко // Донбас-2020: перспективи розвитку очима молодих вчених: Матеріали V науково-практичної конференції. м. Донецьк, 25-27 травня 2010 р. – Донецьк, ДонНТУ, 2010. – 973 с.

2. Омельчак Г.В. Концептуальні основи розвитку інноваційного потенціалу підприємств / Г.В. Омельчак // Держава та регіони. Сер.: Економіка та підприємництво . – 2014. – № 2. – С. 113-118.

3. Закон України «Про інноваційну діяльність» від 04.07.2002 № 40-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/40-152>.

ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

*Коломіна О.Б., аспірант кафедри обліку, аналізу та аудиту,
ОНПУ, м. Одеса, Україна*

Сьогодні вже достатньо багато говорять про те, що домінуючим фактором економічного розвитку підприємств і країни в цілому, став інтелектуальний капітал. Сьогодні, продуктивні сили людини, можна реалізувати в формі людського капіталу, де самим цінним можна назвати освіту, вміння, знання, досвід. Наука відіграє важливу роль у відтворенні інтелектуального капіталу, використання принципово нових ідей, технологій, саме це і призводить до нового етапу, розвитку нашої країни.

Існує пряма залежність економічного стану від інтелектуального потенціалу. З метою забезпечення високих темпів інноваційного розвитку все більш актуалізується проблема формування й ефективного використання інтелектуального потенціалу

суб'єктів економіки, що характеризується загальним рівнем розвитку освіти, науки і культури.

У сучасній економіці інтелектуальний потенціал виходить на передній план, оскільки він є одним із основних факторів, які сьогодні визначають конкурентоспроможність економічних систем. Проаналізувавши роботи зарубіжних та вітчизняних авторів, можна виділити три основних фактори формування інтелектуального капіталу:

- інтелектуальний потенціал;
- фінансовий потенціал;
- інноваційний потенціал.

Інтелектуальний потенціал – це сукупність знань, вмінь і творчих обдарувань індивідів, їх освітньо-кваліфікаційний рівень, які дають змогу засвоювати набуті та створити нові знання, тобто це здебільшого можливості, якими володіє особа [1].

Фінансовий потенціал – обсяг власних, позичених та залучених фінансових ресурсів підприємства, що ними воно може розпоряджатися для здійснення поточних і перспективних витрат.

Інноваційний потенціал – сукупні можливості підприємства щодо генерації, сприйняття та впровадження нових (радикальних і модифікованих) ідей для його системного технічного, організаційного та управлінського оновлення.

Формуванню інтелектуального капіталу підприємства приділяють увагу досить багато науковців. Де хто з авторів наголошують на наявності ресурсів, а хто з авторів наполягає на можливості їх використання. Але більшість все ж таки керується підходом, згідно якого інноваційний потенціал є похідною від інтелектуального та фінансового. Таким чином, можна сказати, що саме фінансовий та інтелектуальний потенціали і є найголовнішими факторами формування інтелектуального капіталу.

Ще одним з важливих факторів, які впливають на формування інтелектуального капіталу, можна назвати внутрішні фактори. До цих факторів можна віднести: економічні та технічні рівні виробництва, внутрішньо-колективні стосунки, ефективне використання ресурсів (інтелектуальних, фінансових). І ще зовнішні фактори, до яких можна віднести: становище підприємства на ринку, соціальне становище громадян, законодавча база стосовно інтелектуальної власності.

Але існують і проблеми у формуванні інтелектуального капіталу, розглянемо деякі з них:

- відсутність попиту на продукти інтелектуальної праці;
- відсутність стимулів для суб'єктів науки для індивідуального та колективного просування новацій;
- відтік знань за кордон, також багато науковців йдуть у інші сфери діяльності.

Можна стверджувати, що саме формування та ефективна реалізація інтелектуального капіталу створює зростання конкурентоспроможності економіки в цілому, створює високотехнологічні продукції та надає висококваліфіковані послуги.

Для реалізації інтелектуальних ресурсів співробітників фірми в їх інтелектуальний капітал, необхідні конкретні передумови. У багатьох випадках традиційну трудову діяльність цілком можна замінити на творчість та креативність особистості. Особливого значення набуває самореалізація, процес пізнання, творчість як потреба. Будь-яка творча людина має знаходити задоволення безпосередньо у самому процесі, а її праця має бути індивідуальною.

Значним фактором інтенсифікації розвитку інтелектуального капіталу є формування відповідної інфраструктури, передусім інформаційної, забезпечення трансферу знань і інновацій [2].

Проте наявність відповідних зовнішніх умов формування та розвитку інтелектуального капіталу недостатньо, щоб він став рушійною силою розвитку підприємств і забезпечував би їх конкурентоспроможність. Менеджмент самої фірми повинен передусім усвідомити роль інтелектуального капіталу і розробити ефективний комплекс заходів для його розвитку. Зокрема, на підприємстві мають стимулюватися процеси ефективного нагромадження, поширення та використання знань, підвищення кваліфікації, формування навиків саморозвитку, програмування кар'єри працівників, програми формування кадрового резерву, розвиток навиків праці в колективі [3].

Для формування інтелектуального капіталу недостатньо одного творчого потенціалу. Сучасний рівень вимог від будь-якого підприємства, щодо властивостей працівника включає певні критерії його професійних здібностей і особистих якостей.

Базою його формування є наступні властивості робочої сили:

- природні якості (здоров'я, психофізіологічна стійкість тощо);
- відповідне виховання, що дало індивідові можливість і бажання наполегливо, дисципліновано працювати, постійно удосконалюючись;
- професійна підготовка, кваліфікаційний рівень, що поєднується з неухильною роботою над його підвищенням,
- пошук нових рішень, що розширює горизонт знань і мислення.

В цілому це формує певний творчий креативний менталітет, який є невід'ємною рушійною частиною інтелектуального капіталу.

Здатність підприємства до формування і ефективного використання інтелектуального капіталу визначає можливості його подальшого розвитку і конкурентоспроможності на ринку праці. Причини, які обмежують ефективне формування інтелектуального капіталу і пошук способів розв'язання цієї проблеми потребують подальшого його дослідження.

Список літератури:

1. Кендюхов О.В. Інтелектуальний капітал підприємства: методологія формування механізму управління / О.В. Кендюхов. – Донецьк : ДонУЕП, 2006. – 307 с.
2. Яковлева О.В. Основні напрями управління інтелектуальними ресурсами та інтелектуальним капіталом промислового підприємства / О.В. Яковлева // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2012. – №2 (18) – С. 116–119.

3. Оксанич О.Е. Напрямки розвитку інтелектуального капіталу підприємств України / О.Е. Оксанич, Р.Я. Старик [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vviem/2011_1/18.pdf.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ НА ІННОВАЦІЙНІЙ ОСНОВІ

*Кравець О.Ю., к.е.н., доцент кафедри менеджменту виробничої сфери,
Миронець В.О., студент,
Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»,
м. Дніпропетровськ, Україна*

У сучасному світі відбуваються глобальні зміни в системі суспільного виробництва. Здійснюється перехід від виробництва масового споживання до диверсифікованого споживання. Сучасні технології, і особливо інформація, дають можливість виробляти невеликі партії багатоваріантної продукції для задоволення різноманітних смаків споживачів. Необхідною умовою існування підприємства стають постійні інновації та зміни.

Історичний огляд концепцій стратегії підприємства свідчить про взаємозв'язок стратегії, планування й прогнозування, з одного боку, та вплив механізму процесів розробки стратегії та традицій прийняття відповідних рішень на ефективність функціонування різноманітних підприємств - з другого боку.

Стратегія підприємства у 50-ті роки ХХ ст. будувалась переважно на результатах оцінювання переваг і недоліків різноманітних варіантів поведінки. В умовах високих темпів економічного розвитку перед розробниками стратегії стоїть завдання уникнути помилок при аналізі, перш ніж виявити суттєві переваги підприємства.

У 60-ті роки великого поширення набула концепція аналізу портфеля видів діяльності, що свідчило про визнання існування відповідних обмежень та ризиків для кожного виду діяльності, зокрема концепція кривої досвіду показала, що при збільшенні масштабів виробництва собівартість продукції знижується. Відповідно до погляду, що малі підприємства не зможуть витримати конкуренції з великими, частка ринку, яка належить підприємству, стала розглядатися як його головна перевага, тоді як найбільш привабливою рисою ринку вважалося його розширення.

Однак практика засвідчила, що ці підходи до розробки стратегії відповідають лише періоду економічного зростання. З кінця 70-х років зовнішні умови діяльності підприємств стали більш мінливими, їхня ефективність падає. Як наслідок робляться спроби вивести стратегію із жорстких рамок планування. Так, І. Ансофф увів у науковий обіг поняття стратегічний менеджмент, зазначивши, що у змінюваному світі