

Й.С. СИТНИК, канд. екон. наук, НУ «Львівська політехніка», Львів

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЇ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто сутність інтелектуалізації систем менеджменту підприємства, її вплив на формування рівнів управління, склад та функції їх представників. Визначено основні аспекти розроблення концепції інтелектуалізації систем менеджменту.

В статье рассмотрена сущность интеллектуализации систем менеджмента предприятия, ее влияние на формирование уровней управления, состав и функции их представителей. Определены основные аспекты разработки концепции интеллектуализации систем менеджмента.

Essence of intellectualization of the systems of management of enterprise is considered in the article, its influence on forming of management levels, composition and functions of their representatives. Certainly basic aspects of development of conception of intellectualization of the management systems.

Ключові слова: інтелектуальний капітал, інтелектуалізація систем менеджменту, рівні управління, концепція.

Постановка проблеми. Тенденції світової економіки свідчать про все більшу диференційованість ринків, завершення епохи стандартних продуктів та послуг, і водночас, динамічне зростання ролі «людського фактора», цінності інтелекту, людських якостей та інтелектуальної культури. Актуальним завданням менеджменту підприємств в умовах сьогодення є оцінювання перспектив і наслідків, зумовлених процесом інтелектуалізації економіки. Водночас, варто визначити і проаналізувати теоретичні засади та передумови інтелектуалізації систему менеджменту підприємств, осмислити і узагальнити різні погляди на цей процес, а також виявити його суть і форми.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми управління знаннями, людським капіталом, нематеріальними активами, інтелектуальними ресурсами, інтелектуальним потенціалом та капіталом досліджені у працях Е. Брукінга [1], О. Кузьміна [6], О. Кендюхова [3], О. Колпакової [4], Г. Тугускіної [9], Е. Погорелової [7], А. Турило [10], І. Радіонової [8], А. Жарінової [2] та ін., у яких обґрунтовано складові зазначених категорій, їх структурування, підходи та концептуальні засади до управління інтелектуальним капіталом підприємства, управління знаннями, людським капіталом. Водночас невивченою залишається проблема інтелектуалізації систем менеджменту підприємства.

Метою дослідження є формування теоретичних засад інтелектуалізації систем менеджменту підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Еволюція розвитку менеджменту як науково обґрунтованої та якісно побудованої системи управління підприємством, свідчить про постійний вплив на основні норми та засади менеджменту динамічного розвитку цивілізаційних процесів, нового світобачення людини, технологічно-інформаційного середовища. З огляду на це, нова парадигма менеджменту підприємств буде змінюватись у напрямку розкриття інтелектуального потенціалу всіх працівників, а особливо керівників, формування належного середовища для всебічного набуття та реалізації їх здібностей, компетенції, і як наслідок інтелектуалізації систем менеджменту.

Передумовою інтелектуалізації систем менеджменту підприємства є інтелектуалізація суспільства, яка визначається як цілеспрямований процес радикального розширення масштабів і покращення використання знань (семантичної інформації), підвищення творчих можливостей соціальних систем усіх видів і рівнів, створення соціальних і технологічних передумов для найліпшого використання інтелекту кожної особистості й сукупного інтелекту [11, с. 185]. В контексті зазначеного, сформулюємо авторське визначення терміну інтелектуалізації систем менеджменту підприємства.

Інтелектуалізація систем менеджменту підприємства – це складний, всебічний і багатофакторний процес придбання (набуття) керуючою і керованою системами (підсистемами) менеджменту підприємства нових якостей виражених у нормах управління (законах, закономірностях, принципах) та категоріях (процесі) менеджменту, які базуються на системних знаннях, динамічній інтелектуальній активності персоналу, інтелектуально-інформаційних технологіях, а інформація і інтелект (інтелектуальний капітал) стають ключовим активом підприємства із високою ринковою вартістю.

В процесі розвитку систем менеджменту об'єктивна різноманітність процесів управління зумовила поділ управлінської праці на горизонтальний (призначення конкретних менеджерів для управління підрозділами) і вертикальний (координація управлінської роботи) види відповідно до їх спрямування.

Сформовані Т. Парсонсом три класичні рівні управління: технічний, управлінський та інституційний, яким відповідають три групи менеджерів (керівників): керівники низової ланки (операційні управлінці), керівники середньої ланки, керівники вищої ланки. Така модель успішно функціонує на підприємствах до сьогоднішнього дня, адже вертикальний та горизонтальний поділ управлінської праці є передумовою формування ефективної

організаційної структури управління. Цей процес забезпечує чітку ієрархію, спеціалізацію управлінської праці, функціональний розподіл, що сприяє зростанню ефективності системи менеджменту організації, і як зазначають науковці [5, с. 16], збільшення чи зменшення кількості рівнів управління спричинить зниження ефективності менеджменту в організації.

На нашу думку, інтелектуалізація систем менеджменту неодмінно призведе до нового теоретичного обґрунтування поділу праці на підприємстві, як за рівнями управління так і за виконуваними функціями на цих рівнях. З огляду на процеси інтелектуалізації систем менеджменту підприємства, класична форма піраміди, яка демонструє взаємозалежність рівнів управління та чисельності управлінців зазнає функціональних трансформацій (рис.). Підтвердимо цю гіпотезу такими аргументами:

1. Розвиток інтелектуальної активності, спрямований на саморозвиток та самореалізацію особистості в суспільстві і, як наслідок в соціально-економічній системі.

2. Інтелектуальна діяльність персоналу характеризуватиметься такими ознаками: високий рівень креативності; кваліфікаційна складність (інтегрованість); усвідомлення цілей своєї активності; передбачення результатів своєї діяльності; швидке створення новизни (знань); висока мобільність (вертикальна і горизонтальна) та комунікабельність; інформація і знання стають основним засобом заробітку, формується тип працівника (менеджера) зайнятого «інформаційною» професією.

3. Динамічне розширення використання інтелектуальних інформаційних технологій, які формують універсальну технологічну базу для всіх видів діяльності.

4. Перехід від диференціації інформації між рівнями управління до її диверсифікації знань.

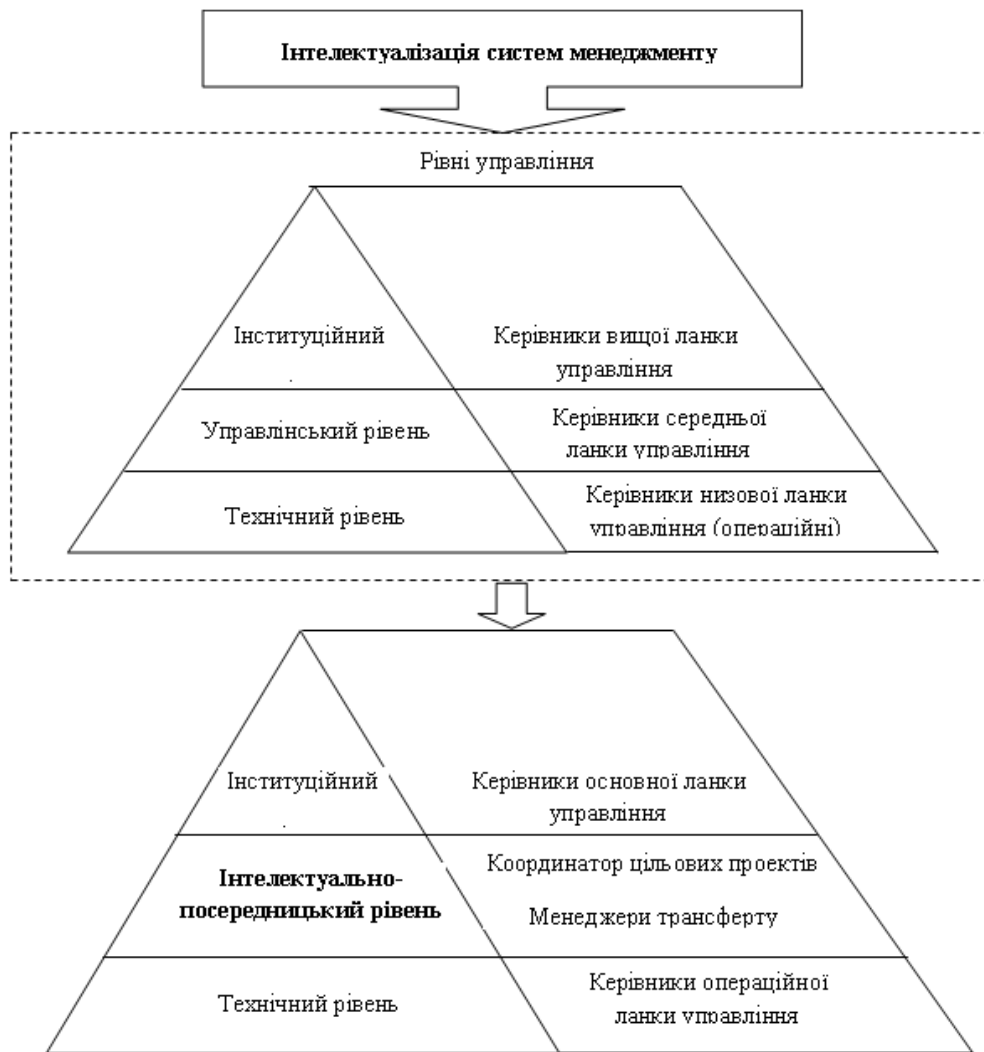


Рис. – Трансформування функцій управління під дією інтелектуалізації
Джерело: авторська розробка на основі опрацювання [5, с. 16]

Отже, інтелектуалізація сформує нові вимоги (стандарти) до комунікативної взаємодії персоналу, інформаційних технологій та інформації так, що управлінський рівень у його класичному розумінні буде трансформовано в інтелектуально-посередницький рівень із функціями координації. А класичні функції представників управлінського рівня (забезпечення реалізації політики функціонування підприємства, розробленої вищим керівництвом, відповідальність за доведення деталізованих завдань до підрозділів та їх виконання) в частині власне, управління (командно-розпорядчі рішення) у певній пропорції (орієнтовно 30:70), перейдуть до інституційного та технічного рівнів управління. Тобто, операційні управлінці володіючи належними інтелектуальними навиками і знаннями, забезпечені новітніми технологіями пошуку і оброблення інформації, на основі добре налагоджених комунікацій із інституційним рівнем управління та координовані

інтелектуально-посередницьким рівнем, будуть спроможні без додаткових управлінських рішень забезпечувати реалізацію політики функціонування підприємства, виконувати завдання, реалізовувати цілі підприємства.

Ключовим завданням інтелектуально-посередницького рівня стане пошук, нагромадження, підбір потрібних для діяльності підприємства інтелектуальних ресурсів та управління ними в такий спосіб, щоб розкрити їх інтелектуальний потенціал, сформувати інтелектуальний капітал, тобто він стане ядром інтелектуального супроводу в системі менеджменту підприємства. Характеристика представників трьох рівнів управління та їх функціональних трансформацій наведено у табл. 1.

Рух у напрямку інтелектуалізації систем менеджменту підприємства є вимогою часу, ігнорування цього процесу означатиме зниження конкурентоспроможності на ринку, зростання витрат виробництва, неспроможність швидкого впровадження інновацій тощо.

Таблиця – Характеристика рівнів управління

Рівні управління	Представники рівнів управління	Функції представників рівнів управління
1	2	3
Інституційний рівень	Директор, заступники директора; президент, віце-президенти	Забезпечують інтереси і потреби власників, здійснюють стратегічне і загальне керівництво, виробляють політику підприємства.
Інтелектуально-посередницький рівень	Менеджер – координатор управління інтелектуальним капіталом (ІК) і знаннями, менеджери за напрямками (потребами ІК) для підприємства, менеджер інтелектуально-інноваційного проекту	Формують цілі управління інтелектуальним капіталом (ІК) та знаннями коректують їх із менеджерами різних рівнів управління і сфер діяльності, віддають керівні директиви менеджерам різних типів управління, здійснюють когнітивно-трансферне, когнітивно-алгоритмічне і когнітивно-креативне управління ІК. Координують процес управління. Формують базу знань.
Технічний рівень	Майстер, начальник виробничої дільниці, завідувач бюро	Забезпечують реалізацію політики функціонування організації, розробленої вищим керівництвом, відповідають за доведення деталізованих завдань до безпосередніх виконавців та ефективність їх виконання

Інтелектуалізація систем менеджменту підприємства потребує належного теоретико-методологічного обґрунтування, зокрема, розроблення концепції інтелектуалізації, яка має бути орієнтованою на такі основні аспекти діяльності підприємства: межі досліджуваного об'єкта; функціональне призначення підприємства (вид економічної діяльності), а також його структурні підрозділи; критерії і принципи функціонування, включаючи механізму розвитку; види і різновиди поділу праці, спеціалізації менеджерів, виконавців, умови інтеграції та кооперації структурних підрозділів тощо; вхідні управлінські дії і потоки інформації на кожному рівні управління; системи вхідних ресурсних потоків і регуляторів їх перетворення; вихідні продуктові потоки; комунікації прямих і зворотних зв'язків між суб'єктом і об'єктом управління.

Висновки і перспективи подальших досліджень. У результаті дослідження обґрунтовано необхідність інтелектуалізації соціально-економічних систем, запропоновано теоретичне визначення поняття інтелектуалізація систем менеджменту підприємства. Окреслено вплив інтелектуалізації на трансформацію рівнів управління підприємством, їх склад та виконувані функції. Визначено основні аспекти при розробленні концепції інтелектуалізації систем менеджменту. У подальших дослідженнях варто визначити складові елементи концепції та обґрунтувати механізм її реалізації.

Список літератури: 1. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал. Ключ к успеху в новом тысячелетии / Брукинг Э. - Спб: Питер, 2001. 2. Жарінова А.Г. Обґрунтування і вибір критеріїв ефективності системи управління інтелектуальними активами в Україні // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – №12(126). – С. 91-101. 3. Кендюхов А. Сутність і зміст організаційно-економічного механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства // Економіка України. – 2004. – № 2. – С. 33-41. 4. Колпакова О.Н. Управление интеллектуальным капиталом в инновационной экономике: методология и практика / О.Н. Колпакова. – Уфа: РИО БАГСУ, 2011. – 207 с. 5. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Основи менеджменту: Підручник. Вид. 2-ге, випр., доп. – К.: Академвидав, 2007. – 464 с. 6. Кузьмін О.Є., Літич О.А. Концептуальні засади управління інтелектуальним капіталом підприємства // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – №11(125). – С. 137-144. 7. Погорелова, Е.В. Методология целевого управления знаниями в организации [Текст] / Е.В. Волкодавова, Е.В. Погорелова. - Самара: Изд-во СамНЦ РАН, 2011. – 258 с. 8. Радіонова І.Ф., Усик В.І. Інтелектуальний капітал та інтелектуальний потенціал Економіки: Розмежування понять і явищ. // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – №10(124). – С. 56-66. 9. Тугускина Г.Н. Оценка человеческого капитала в стоимости бизнеса: теория, методология, практика: Монография – Пенза, Информационно-издательский центр ПГУ, 2009, - 200 с. 10. Турило А.М., Корнух О.В. Теоретико-методичні підходи до визначення складових інтелектуального капіталу підприємства та їх змісту // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – №3(117). – С. 168-177. 11. Україна: Інтелект нації на межі століть. Кол. монографія / Керівник авторського колективу В. К. Врублевський. — К.: Інформаційно-видавничий центр "Інтелект", 2000. - 516 с.

Надійшло до редакції 06.04.2012р.