

У рамках досліджуваної проблеми особливої уваги заслуговує методика Едварда Хея (Edward N. Hay), яка вже містить необхідні чинники та механізми розрахунку. Згідно з цією методикою у спрощеному вигляді посада оцінюється таким чином:

Сумарний бал посади = Досвід × Інтелектуальна активність × Відповідальність.

Важливе значення має облік непрямих стимулів, який дає так званий «колективний ефект» – сприяє згуртованості колективу, зменшенню плинності кадрів. Крім того, такий вид мотивації звичайно обходиться компанії дешевше, ніж пряме матеріальне стимулювання.

Проведене дослідження дає можливість зробити висновок, що мотивацію і стимулювання трудової активності персоналу необхідно розглядати, як важливий чинник зростання продуктивності праці, підвищення ефективності виробництва. Правильно побудована система мотивації буде давати працівникам потужний стимул для якісного виконання трудових обов'язків, що призведе до підвищення продуктивності праці, збільшення обсягів випуску продукції і відповідно збільшення прибутку. Таким чином інфляція в країні буде мати тенденцію до зниження за рахунок припинення відставання темпів зростання продуктивності праці від темпів зростання зарплат.

Список літератури: 1. *Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г.* Экономика персонала. Часть 1. Альфа-Пресс – 2009. – 320с. 2. *Управление персоналом организации: Учебник. / Под ред Л.А. Кибанова* – М.: ИНФРА-М, 2002. – 360с. 3. *Дудник И.П.* Построение системы управления персоналом в условиях длительного кризиса // *Управление персоналом.*-2008.-№23.-С.21-24.

І.І. ТКАЧ, аспір., ХНУ, Хмельницький

ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У постіндустріальному суспільстві досягнення конкурентних переваг українськими підприємствами як на вітчизняному, так і на зарубіжному ринках

можливе лише за умови ефективного використання інтелектуальних ресурсів, впровадження сучасних наукомістких технологій, розробки якісно нової продукції, створення інновацій. Ці обставини вимагають розробки науково обґрунтованих методик оцінки, формування та розвитку інтелектуального капіталу (ІК) підприємства [1].

На сьогоднішній день для власників вітчизняних підприємств залишається актуальним питання: що являє собою система управління формуванням ІК і чи існують шляхи її оптимізації для підвищення коефіцієнту корисного використання цього виду капіталу?

Проблема формування ІК є досить важливою, адже має практичний характер. Деякі системи управління формуванням ІК вже використовуються на вітчизняних підприємствах, але, на жаль, більшість існуючих систем не дістають подальшого практичного застосування через відсутність повної інформації про їхні різновиди та допустимі ситуації застосування [2].

Формування ІК – складний багатоступінчатий процес, більша частина котрого протікає в надрах розуму співробітників, що обумовлює значні труднощі при плануванні, організації і контролі створення інтелектуального продукту [3]. Саме тому деякі науковці в основу формування ІК на підприємстві вкладають формування і розвиток інтелектуальної активності, під якою розуміється зміна величини ефективності творчої роботи, направленої на вирішення визначеної задачі в рамках встановленої мети і часових обмежень.

Основними факторами впливу на розвиток інтелектуальної активності є: інтелектуальний потенціал, фактори оточення, фактори зацікавленості, фізіолого-психологічні фактори, психологічний тип особистості та схильність до духовної, матеріальної або управлінської праці [3].

При настільки великому асортименті факторів впливу на інтелектуальну активність слід застосовувати найрізноманітніші методи стимулювання для розробки не одного, а декількох мотиваційних механізмів, в залежності від комбінації факторів, що склалися щодо певної групи персоналу підприємства, а в деяких випадках застосовувати систему індивідуальної мотивації працівників.

Формування інтелектуальної активності стоїть в основі формування усіх складових ІК підприємства: людського капіталу (збільшення та закріплення знань), організаційного (перетворення знань, інформації у внутрішню структуру підприємства, що закріплюється в інформаційних системах, інтелектуальній власності), споживчого (налагодження відносин з партнерами, налагодження комунікацій).

Формування ІК – це також і процес створення системи інтелектуальних цінностей на підприємстві за допомогою інвестицій у конкретні процеси їх відтворення [4]. Мова йде про те, що для формування і розвитку ІК підприємства необхідно, також, здійснювати інвестиції у формування і розвиток людського, організаційного та споживчого капіталу.

Інвестиції в людський капітал являють собою будь-які дії, що підвищують професійну кваліфікацію та продуктивні здібності людини, і, тим самим, продуктивність праці. Інвестиції в людський капітал бувають різних видів. Передусім це, звичайно, витрати на освіту, включаючи загальну та спеціальну, формальну та неформальну освіту, підготовку за місцем роботи і т.д.; витрати на зміцнення здоров'я і медичне обслуговування; витрати на мобільність [5].

Інвестиції в структурний капітал являють собою будь-які дії, що підвищують його рівень і можливості реалізації на підприємстві. Передусім це, звичайно, витрати на охорону об'єктів інтелектуальної власності; витрати на сучасні засоби комунікації та зв'язку; витрати на підвищення рівня інформаційного, програмного, технічного забезпечення підприємства тощо.

Інвестиції у споживчий капітал являють собою будь-які дії, що покращують імідж підприємства та його економічні зв'язки з контрагентами. Передусім це, звичайно, витрати на інформацію про економічних контрагентів; витрати на підтримку ділової репутації підприємства; витрати на підтримку обороноздатності торгівельної марки; витрати на дослідження безпосереднього середовища підприємства; витрати на просування продукції; витрати на укладання договорів з контрагентами тощо. Тобто кошти вкладаються для підвищення маркетингового та експортного потенціалу підприємства [5].

Отже, можна дійти висновку, що формування та розвиток ІК є необхідною умовою конкурентоспроможності підприємства як на зовнішньому, так і на внутрішньому ринках. Тому підприємства мають використовувати різні методи стимулювання, які мають властивість створювати сприятливу атмосферу для формування та виявлення ІК, та велику кількість мотиваційних механізмів, які дають змогу вправно ним управляти. Потрібно враховувати індивідуальність кожного працівника підприємства для створення та регулювання актуальних мотиваційних механізмів з метою формування інтелектуальної активності, а також здійснювати інвестиції у формування і розвиток структурних елементів ІК підприємства.

Кінцевою метою формування ІК є ефективна взаємодія його складових елементів, в процесі якої виникає синергетичний ефект. Отже, подальші дослідження будуть пов'язані із більш детальним вивченням ефективного використання ІК підприємства та механізму управління ним.

Список літератури: 1. *Стрижак О.О.* Формування інтелектуального капіталу підприємства: автореферат дис. на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук. / *О.О. Стрижак*. Харківський державний економічний університет. Харків, 2004. – 20 с. 2. *Шваб О.В.* Проблеми формування, використання та оцінки інтелектуального капіталу підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/En/EM/2008_5_2/Zbirnik_EM_08_2_326.pdf 3. *Лукичєва Л.И.* Управление интеллектуальным капиталом: [учеб. пособие] / *Л.И. Лукичєва*. – 2-е изд., стер. – М.: Омега-Л, 2008. – 552 с. 4. *Махомет Ю. В.* Напрями нарощення інтелектуального капіталу підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekpr/2010_36/Zmist/21PDF.pdf 5. *Гришнова О.А.* Людський розвиток: навчальний посібник / *Гришнова О.А.* – К.: КНЕУ, 2006. – 308 с.

И.В. ТРОФИМОВА, студ., НТУ «ХПИ», Харьков

ИННОВАЦИИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В современных условиях для мировых рынков характерно насыщение научно-инновационной продукцией, усиление интенсивности и изменение форм конкуренции. Актуальным становится сотрудничество и кооперация