

соціальних груп працівників. Велика кількість законів та нормативно-правових актів визначає загальні параметри, за якими менеджери вирішують, що таке справедлива компенсація.

За сучасних умов компенсаційна політика організації чи фірми повинна ґрунтуватись також на внутрішніх нормативних актах підприємства та базуватись на принципах соціального партнерства; мають бути регламентовані практично всі питання щодо визначення сукупності компенсацій, розміру відповідних виплат і винагород та порядку надання працівникам. Лише в такому разі можна говорити про прозорість компенсаційної політики (за умов належного інформування працівників) та її справедливості (у разі додержання суб'єктами основних положень компенсаційної політики під час її реалізації) [3, с. 19].

Таким чином, компенсаційна політика організації чи підприємства стає важливим інструментом діяльності з управління персоналом; вона повинна забезпечувати стимулювання виконання цілей працівниками, ґрунтуватись на єдиних правилах і принципах, але доцільним є застосування індивідуалізації, при цьому не допускати дискримінації, враховувати економічну спроможність організації та забезпечувати життєві стандарти працівників, при цьому базуючись на принципі справедливості.

Використані джерела

1. Decenzo, David, Robbins, Staphan P. Fundamantions of Human Resource Management. 10th edition. 410 p. URL: <https://www.pdfdrive.com/fundamental-of-human-resource-management-d22137254.html>
2. Семикіна М. В., Жеребченко Т. І. Компенсаційна політика як важіль активізації інноваційної праці. Соціально-трудова відносина: теорія та практика : зб. наук. пр. К., 2014. № 2 (8). С. 97-102.
3. Цимбалюк С. О. Організаційно-економічні засади формування компенсаційної політики в сучасній парадигмі соціально-трудова відносин. Економіка та держава, 2015. №6. С. 15-20.

Козінська Лілія

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к. е. н., професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу професор Качан Є.П.)

УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПРАЦІВНИКА НА ПІДПРИЄМСТВІ

У сучасних умовах особливого значення набуває інтелектуальний потенціал персоналу підприємства, який входить в структуру трудового

потенціалу підприємства. Інтелектуальний потенціал – це знання, досвід, приховані можливості, сила і творче мислення, володіння спеціальними компетенціями.

Інтелектуальний потенціал підприємства здебільшого має нематеріальний характер, його складно виміряти, оскільки він не відображається у бухгалтерських чи статистичних даних. Проте визначення його величини є одним з основних джерел економічного зростання і розвитку підприємства. Однак в даний час він, на думку ряду фахівців, використовується не більше ніж на 10-15%. Отже, рівень використання найефективнішого ресурсу є дуже низьким. Необхідно прагнути до збільшення цього показника, використовуючи всі можливі інструменти сучасного управління. [1].

Під управлінням інтелектуальним потенціалом розуміється діяльність, спрямована на активне використання наявних ресурсів і потенційних можливостей працівників з метою отримання кінцевого результату, бажано прибутку або іншої вигоди. Сьогодні, працівникові недостатньо просто володіти певною кількістю компетенцій, їх необхідно розвивати. Керівництво організацій і самі фахівці повинні бути зацікавлені в підвищенні освітнього рівня, оскільки наявність фундаментальних знань і практичних умінь забезпечує ефективну діяльність будь-якого підприємства

Одним з основних завдань керівника полягає в розкритті та використанні інтелектуального потенціалу персоналу. Керівництву організації необхідно лише визначити, яким чином створити ті найдосконаліші умови, при яких талант працівника розкриється на всі 100% і в який час (стаж роботи) приймати ті чи інші дії щодо підвищення кваліфікації, навчання, атестації і т.д. Розкриття інтелектуального потенціалу працівника залежить від ступеня його задоволеності в даний проміжок часу, а також від стажу роботи в організації. [2]

Для побудови ефективного управління інтелектуальним потенціалом людських ресурсів в розрізі менеджменту знань необхідно забезпечити виконання таких завдань:

- отримання та "модернізація" працівниками необхідних знань для виконання функціональних обов'язків;
- всебічне використання наявних знань у процесі діяльності;
- виявлення прихованих знань та їхня формалізація для можливості подальшого поширення знань ("поширення знань"). [3]

Також, для найбільш ефективного використання інтелектуального потенціалу працівника і забезпечення конкурентоспроможності організації, керівництво повинне проводити системний аналіз, а саме: на якому етапі задоволеність працівника знаходиться на максимумі, на якому етапі відбувається спад; в який момент часу роботодавцю необхідно сприяти

розвитку мислення працівника, підвищенню його кваліфікації; в який час отримувати і оцінювати результативність навчання; в який момент часу синергетичний ефект від трансформації інтелектуальних ресурсів всіх працівників організації досягає максимальних показників. У цих умовах велике значення відіграє роль підвищення кваліфікації персоналу через корпоративне навчання.

Керівники підприємств розуміють, що без професійно підготовлених кадрів, які постійно підтримують високий рівень своїх знань важко побудувати успішний бізнес. Повсюдно спостерігається підвищена увага до корпоративного навчання. Витрати на навчання в прогресивно розвинутих компаній стоять на другому місці після витрат на оплату праці. У провідних фірмах світу до 10% робочого часу відводиться на підвищення професійного рівня працівників. Така загострена увага бізнесу до навчання всередині фірми пов'язано з тим, що в умовах конкуренції некомпетентні працівники приносять організації прямі збитки, а набрати людей, які знають те, що потрібно для підприємства, майже неможливо. [4].

Таким чином, сучасні умови диктують нові вимоги до персоналу, що, в свою чергу, кардинально змінює ставлення до нього і тягне необхідність розгляду його як високоінтелектуального індивіда. У зв'язку з цим, формування, утримання і розвиток персоналу, здатного виявляти перспективні напрямки розвитку організації, генерувати ідеї, розробляти, реалізовувати інноваційні проекти і грамотно керувати ними. В даний час необхідно усвідомлювати, що розвиток інтелектуального потенціалу організації є стратегічно важливим завданням системи управління, її найважливішим елементом.

Використані джерела

1. Беспалов П.В., Гапоненко А.Л., Корниенко В.И. Интеллектуальный капитал – стратегический потенциал организации. М.: Социальные отношения, 2003. 215с.
2. Бикова О.М., Мусатова Ж.Б. Роль вищої школи в підготовці кадрів для інноваційної економіки // Науковий журнал «Людський капітал і професійна освіта». №1, 2012. С.42-46.
3. Букович У., Уильямс Р. Управление знаниями: руководство к действию.-М.: Инфра-М., 2002. 315с.
4. Нобелівський лауреат Теодор Вільям Шульц (Schultz). URL: http://gufo.me/content_eco/teodor-shulc-32331.html