

*Сушко Н.А.,
канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и
гуманитарных дисциплин;
ФГБОУ ВО «Керченский государственный морской
технологический университет»
Россия, г. Керчь*

*Омельченко Я.С.,
магистрант 2 курса
ФГБОУ ВО «Керченский государственный морской
технологический университет»
Россия, г. Керчь*

**МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО
ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЕГО
ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**

***Аннотация:** Сформирован механизм формирования интеллектуального потенциала предприятия. Выделен объект управления в разработанном механизме. Определены принципы управления интеллектуальным потенциалом. Сформулирована задача управления интеллектуальным потенциалом. Детализированы функции управления. Раскрыты методы управления. Раскрыт мотивационный механизм интеллектуального труда.*

***Ключевые слова:** Интеллектуальный потенциал, механизм, интеллектуальная безопасность, предприятие, управление.*

***Annotation:** The mechanism of formation of the intellectual potential of the enterprise has been formed. The control object in the developed mechanism is highlighted. The principles of intellectual potential management are defined. The*

problem of intellectual potential management is formulated. The control functions are detailed. Management methods are disclosed. The motivational mechanism of intellectual work is revealed.

Keywords: *Intellectual potential, mechanism, intellectual security, enterprise, management.*

Обеспечение интеллектуальной безопасности определяется эффективностью использования интеллектуального потенциала предприятия, которая, в свою очередь, во многом зависит от качества организационно-экономического механизма управления им.

Механизм управления можно рассматривать как систему элементов (целей, функций, методов, структуры, субъектов и объектов управления), в которой происходит целенаправленное превращение воздействия элементов управления для достижения необходимого состояния (реакции) объектов управления (рисунок 1).

Объектом управления в прилагаемом механизме является интеллектуальный потенциал предприятия, цели его использования - экономические, т.к. рассматривая производственное предприятие, акцент должен быть сделан на его коммерческой деятельности, которая в рыночных условиях должна обеспечивать его долговременную конкурентоспособность. Соответственно организационная составляющая механизма включает и организацию достижения экономических целей, и структурные, и социально-психологические и административные аспекты управления. В процессе взаимодействия происходит взаимопроникновение всех элементов механизма управления.

Формирование организационно-экономического механизма управления интеллектуальным потенциалом как системы управления должно основываться на определенных принципах, к которым следует отнести следующие.



Рисунок 1. Механизм формирования интеллектуального потенциала предприятия

Принцип целевой совместимости допускает создание целенаправленной системы управления, в которой все ее элементы составляют единый механизм, направленный на решение общей задачи. Управление разными составляющими интеллектуального потенциала осуществляется таким образом, чтобы в определённый период времени была обеспечена максимальная экономическая эффективность их использования [1].

Принцип непрерывности и надежности сказывается в создании таких организационно-экономических условий, в которых достигается стабильность и непрерывность эффективного функционирования интеллектуального потенциала. Решение этой задачи обеспечивается, наличием обратной связи, определенными процедурами и конкретными мероприятиями по устранению дисфункциональных отклонений.

Принцип планомерности означает, что система управления должна быть нацелена на решение не только текущих, но и долгосрочных задач развития интеллектуального потенциала. Интеграция механизма управления интеллектуальным потенциалом с общим хозяйственным механизмом управления предприятием, стратегией его развития и текущими задачами возможна лишь при условии стратегического, тактического и оперативного планирования.

Принцип адаптивности предполагает, что механизм управления должен иметь высокую приспособляемость его элементов к требованиям внешней и внутренней среды.

Принцип эффективности управления связан с возможностью использования множества вариантов достижения цели для того, чтобы выбрать из них наилучший.

Принцип научной обоснованности методов управления исходит из того, что методы, формы и средства управления интеллектуальным потенциалом должны быть научно обоснованы и проверены на практике.

Главная задача организационно-экономического механизма управления интеллектуальным потенциалом предприятия – обеспечение его эффективного использования и развития.

Организационно-экономический механизм управления интеллектуальным потенциалом предприятия может воплощаться в структуре, которая определяет устойчивые связи и отношения внутри него, основные направления управленческих воздействий, что обеспечивает

целостность механизма. Как и любая система управления, организационно-экономический механизм управления интеллектуальным потенциалом предприятия состоит из двух подсистем: управляющей и управляемой, которые находятся в диалектической взаимосвязи. Управляемая подсистема в данном случае представлена интеллектуальным потенциалом и его функциями. Структура и содержание управляющей системы, которая представляет собой основу механизма управления, требует более детального анализа и обоснования.

Функции управления являются основой для формирования структуры управляющей системы и взаимодействия ее компонентов. Они определяют сущность и содержание управленческой деятельности на всех уровнях и этапах управления, поэтому применение функционального подхода к анализу процесса управления интеллектуальным потенциалом предприятия кажется целесообразным и научно обоснованным [2, с. 24].

В целом выделяют такие функции: прогнозирование, планирование, организация, мотивация, регулирование, распорядительство, руководство, координация, коммуникация, контроль, маркетинг, исследование, оценка, анализ, представительство, ведение переговоров и принятие решений.

В результате проведенных в последние годы исследований и накопленного в практической деятельности хозяйствующих субъектов опыта были созданы предпосылки для разработки системы методов управления интеллектуальным потенциалом.

Экономические методы управления влияют на использование и воспроизводство интеллектуальных ресурсов с помощью таких рычагов, как инвестиции в интеллектуальный потенциал, цены на интеллектуальные ресурсы, оплата труда субъектов управления интеллектуальным потенциалом, рента за использование интеллектуального потенциала, который не отчужден от его носителя, санкции и т.п. [1].

Экономические методы управления совместно с организационными,

социальными и психологическими методами служат эффективным средством создания коллективной и индивидуальной материальной заинтересованности в улучшении результатов использования интеллектуального потенциала и его воспроизводства.

Социально-психологические методы управления находят свое отражения в виде управления корпоративной культуры, отношениями с клиентами, торговыми марками (например, при имиджевой рекламе).

Правовые методы управления реализуются путем применения целого ряда законодательных актов, прежде всего законов и других нормативных документов об интеллектуальной собственности, о регламентации отношений между субъектами управления интеллектуальным потенциалом. Эффективность использования интеллектуальной собственности в значительной мере определяется защитой прав ее владельцев.

Степень использования каждого из рассмотренных методов управления зависит от особенностей их применения к отдельным составляющим интеллектуального потенциала. При комплексном их использовании управлении интеллектуальными ресурсами влияние каждого из них может усиливаться, ослабляться и даже полностью нейтрализоваться действием другого в зависимости от того, насколько рационально установлены границы их применения.

Организационно-экономический механизм управления интеллектуальным потенциалом должен предусматривать рациональное соединение соответствующих методов управления, которые в свою очередь должны обеспечить эффективную реализацию функций интеллектуального потенциала и достижения поставленных целей.

Исходя из того, что процесс управления интеллектуальным потенциалом осуществляется с помощью интеллектуального труда, мотивационный механизм последнего является одним важнейшим его элементом. Мотивационный механизм интеллектуального труда – это

совокупность элементов, методов и отношений, которые определяют переход от актуализированных потребностей работников в развитии, реализующихся с помощью интеллектуальной деятельности, к креативному трудовому поведению. В нем реализуется то, что было сформировано в процессе социализации индивида. Включенность в интеллектуальный труд определяет структуру трудовых ценностей, их относительную значимость.

Исходя из этого в основе оценки эффективности управления интеллектуальными ресурсами должны быть заложены расчет и анализ показателей, которые характеризуют качественные и количественные результаты использования и воспроизводства персонифицированного интеллектуального потенциала. Эти показатели можно сгруппировать в группы [3, с. 364]:

А. Показатели, которые характеризуют творческую активность персонала (здесь и дальше речь идет о персонале, труд которого можно квалифицировать как преимущественно интеллектуальный).

В. Показатели, которые характеризуют экономическую эффективность управления интеллектуальными ресурсами.

При определении предложенных показателей необходимо ориентироваться на их максимизацию. Изменение величины предложенных показателей позволяет оценить в динамике эффективность управления персонифицированным интеллектуальным потенциалом. Практическое использование системы показателей эффективности управления персонифицированным интеллектуальным потенциалом предприятия предусматривает: ориентацию предприятия на интенсивный путь развития и достижение высокого уровня эффективности в динамике; выявление резервов совершенствования использования интеллектуальных ресурсов; создание действенного механизма повышения эффективности управления интеллектуальными ресурсами.

Использованные источники:

1. Ковтуненко К.В. Особенности формирования интеллектуального капитала предприятия / К.В. Ковтуненко, Ю.В. Гутарева, Я.В. Шаповал // Экономика: реалии времени. - 2012. - №3-4 (4-5). [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-formirovaniya-intellektualnogo-kapitala-predpriyatiya-1>.

2. Федорова В.А. Формирование и использование кадрового потенциала национальной экономики / В.А. Федорова, Т.В. Карпенко // Проблемы экономики. – 2011. – № 3. – С. 24-28.

3. Сафонов П.А. Кадровая безопасность в системе конкурентных преимуществ и недостатков современной организации / П.А. Сафонов // Молодой ученый. - 2017. - № 13 (147). - С. 364-367.