

УДК 338

Князева Е.А.*доктор экономических наук,
профессор кафедры экономики предприятия и корпоративного управления
Одесской национальной академии связи имени А.С. Попова***Полянская А.В.***студентка
Одесской национальной академии связи имени А.С. Попова***ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ СВЯЗИ:
ПОНЯТИЕ, СТРУКТУРА И МЕТОДИКА ОЦЕНКИ**

Статья посвящена анализу сущности понятия «интеллектуальный потенциал» предприятия связи. Приведена структура интеллектуального потенциала, а также предложена методика оценки интеллектуального потенциала предприятия связи. Рассмотрены эмоциональные факторы управления персоналом.

Ключевые слова: интеллектуальный потенциал, многоуровневость интеллектуального потенциала, структура, образование, мотивация, эмоциональный интеллект, оценка, методика.

Князева О.А., Полянська А.В. ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА ЗВ'ЯЗКУ: ПОНЯТТЯ, СТРУКТУРА І МЕТОДИКА ОЦІНКИ

Стаття присвячена аналізу сутності поняття «інтелектуальний потенціал» підприємства зв'язку. Наведено структуру інтелектуального потенціалу, а також запропонована методика оцінки інтелектуального потенціалу підприємства зв'язку. Розглянуто емоційні чинники управління персоналом.

Ключові слова: інтелектуальний потенціал, багаторівневість інтелектуального потенціалу, структура, освіта, мотивація, емоційний інтелект, оцінка, методика.

Kniazieva E.A., Polianska A.V. INTELLECTUAL POTENTIAL COMMUNICATION ENTERPRISES: CONCEPT, STRUCTURE AND METHODS OF EVALUATION

This article analyzes the essence of concept the «intellectual potential» of enterprise communication. The structure of intellectual potential is provided, the method of evaluation the intellectual potential of enterprise communication is proposed. The article describes emotional factors personnel management.

Keywords: intellectual potential, multi-level intellectual potential, structure, education, motivation, emotional intelligence, evaluation, method.

Постановка проблеми. Значение отрасли связи в период формирования информационного общества приобретает всё большее значение и отражается в постоянном внедрении новых технологий, услуг, сервисов и т. д. Появляется необходимость в работниках с высоким уровнем квалификации, с базой знаний, которые хотят и могут обучаться, что очень важно в современном постоянно изменяющемся мире. Поэтому эффективное использование, анализ и оценка интеллектуального потенциала работников предприятия связи с целью повышения производительности труда в настоящее время становится все более актуальным.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованием категории «интеллектуальный потенциал» занимаются как отечественные ученые, такие как: О. А. Нестерова [1], С. Климов [9], К. Рахлин [13], Д. Яфизова [1] и т. д., так и зарубежные авторы: Э. Брукинг [5], Т. Шульц [4]. Это связано с тем, что за последнее десятилетие в центре внимания оказываются работники с высокой квалификацией, огромным багажом знаний и готовностью учиться, что непосредственно влияет на предприятие в целом, повышает эффективность его работы. Тем не менее в проанализированных работах не в полной мере изученной остается задача оценки интеллектуального потенциала работников сферы связи и информатизации, недостаточно решен вопрос учета специфики отрасли.

Постановка задачи. На основе изложенного материала можно сформулировать задачи исследования, такие как: определение категории «интеллектуальный потенциал» предприятия связи; выделение

структуры интеллектуального потенциала, основываясь на его многоуровневости; рассмотрение эмоциональных факторов мотивации и их влияние на работоспособность сотрудников предприятия; анализ методики оценки интеллектуального потенциала предприятия связи.

В современных условиях развития экономики, движимой инновациями, усиливается значение человеческих ресурсов, знаний, навыков и информационно-коммуникационных технологий как основных факторов экономического роста. За последние два десятилетия процесс обмена и использование знаний как в производстве, так и вне его приобретает широкое распространение; при этом значительная роль уделяется эффективному использованию интеллектуального потенциала работников с целью повышения их производительности труда. В центре внимания оказываются работники с высокой квалификацией, с готовностью к постоянному обучению и самосовершенствованию, обладающие научно-исследовательской компетенцией. В связи с этим понимание и оценка интеллектуального потенциала в настоящее время становятся всё более актуальными.

В самом общем виде «понятие» потенциал определяется как совокупность возможностей в какой-либо сфере для достижения поставленных целей. Для наиболее полного понимания категории «интеллектуальный потенциал» предлагается систематизация отечественных и зарубежных исследований на содержание исследуемого понятия (табл. 1) [1, с. 11], что позволяет сформулировать авторское определение интеллектуального потенциала предприятия связи.

Таблица 1

**Модификации понятия
«интеллектуальный потенциал»**

Представители	Исследуемое явление и его определение
Ю. Воронин	Интеллектуальный потенциал предприятия – интегративное понятие, объединяющее науку, образование, технологию, все виды интеллектуальной деятельности и ее субъектов
Е. Наумова	Интеллектуальный потенциал предприятия – это возможность создания, использования и развития инновационных продуктов и технологий путем преобразования знаний и опыта
Л. Степанова, В. Логинова, А. Мартынов	Интеллектуальный потенциал промышленного предприятия – это возможности, предоставляемые интеллектуальными ресурсами, которые в процессе производственных отношений трансформируются в интеллектуальный капитал, позволяющий предприятию в ходе производственно-хозяйственной деятельности достигать поставленных целей, т.е. производить прибавочную стоимость
Р. Мансуров	Интеллектуальный потенциал компании – это внутренние и внешние возможности, состоящие из человеческого потенциала компании, инфраструктурного потенциала, «корпоративной памяти компании», работ по НИОКР, инновационных проектов, инновационных проектов на стадии разработки и внедрения
С. Климов	Интеллектуальный потенциал предприятия означает существующий в потенци, т.е. скрытый, не проявляющийся, возможный. Интеллектуальный потенциал организации складывается из накопленного объема знаний, интеллектуального уровня сотрудников, опыта инновационной деятельности
К. Рахлин	Интеллектуальный потенциал – комплексная характеристика уровня развития интеллектуальных, творческих возможностей, ресурсов предприятия. К его изучению можно подходить с других сторон: как к совокупности людей, обладателей знания, ориентирующихся на познавательную и преобразовательную деятельность; как совокупность научных, технических, социальных и культурных знаний, овеществленных в материально-технических формах и знаковых системах, являющихся средством достижения целей общества. Интеллектуальный потенциал определяется уровнем развития данного предприятия, системы образования и просвещения, науки, культуры, генетическим фондом общества

Р. Мансуров рассматривает интеллектуальный потенциал как некоторые возможности, которые состоят из совокупности факторов, таких как человеческий потенциал, инновационный потенциал, инфраструктурный потенциал предприятия, работ по НИОКР. С одной стороны, можно согласиться с таким определением рассматриваемого понятия, однако существует ещё ряд факторов или составляющих интеллектуального потенциала, которые рассматриваются К. Рахлиным. Его исследование понятия «интеллектуальный потенциал» предприятия определяется уровнем развития данного предприятия, системы образования и просвещения, науки, культуры, генетическим фондом общества.

Проанализировав взгляды ученых на экономическую природу интеллектуального потенциала в общем виде, можно сформулировать определение интеллектуального потенциала предприятия связи, который составляет основу для формирования кон-

курентных преимуществ предприятий сферы услуг. Также следует отметить, что предприятия связи относятся к такой категории, где сотрудники должны обладать высокой квалификацией, стремиться к непрерывному обучению, постоянному изучению и освоению новых технологий. Таким образом, авторское видение понятия «интеллектуальный потенциал предприятий связи» можно определить как возможность создания, наиболее полного использования и непрерывного развития интеллектуальных составляющих предприятия связи, таких как:

- усовершенствование системы качества предоставления услуг, основу которой составляет повышение уровня знаний (квалификации) и образования;
- инвестирование в развитие человеческого капитала, а также в системы информационного обеспечения трудовой деятельности предприятий связи;
- удовлетворение потребностей работников предприятия в эмоциональных факторах мотивации.

О мотивации персонала сказано и написано много. Но на практике система мотивации сводится лишь к дифференцированной системы оплаты труда.

Если раньше работодатели выбирали себе работников из большого количества кандидатов, то сегодня все чаще сами работники выбирают наиболее подходящие для себя условия работы, наиболее подходящие компании. Особенно, если это квалифицированные специалисты, нехватка которых уже хорошо ощущается на рынке. И им уже недостаточно одной только высокой зарплаты и хорошего социального пакета. Они выбирают компании, где могут наиболее полно удовлетворить свои эмоциональные потребности: уважение, признание, статус, комфорт и так далее. Замечено, что чем выше социальный статус человека, тем больше внимания он уделяет удовлетворению своих эмоциональных потребностей. И окончательное решение о выборе компании лежит, как правило, именно в эмоциональной сфере.

Как показывает практика, материальные стимулы весьма неплохо мотивируют время. Но рано или поздно у сотрудника появляется необходимость гордиться своей работой, появляется потребность в признании его заслуг со стороны руководства и коллег и так далее, и тому подобное. Другими словами, появляется потребность в эмоциональных факторах мотивации. И если он не получит желаемого, то продуктивность его неизбежно будет снижаться.

Эмоциональный дискомфорт неизбежно ведет к снижению производительности. Сотрудник просто не видит смысла работать в полную силу. В крайних случаях такой дискомфорт может вызвать откровенный саботаж и потерю ценного сотрудника для компании. В зоне эмоционального комфорта люди работают легко, с удовольствием и прекрасно справляются со своими обязанностями. Это естественно. Каждый человек подсознательно стремится к положительным эмоциям. Мы учимся и работаем лучше тогда, когда у нас хорошее настроение, когда нам интересно. В этом случае мы мобилизуем весь свой потенциал. А потом мы больше хотим, чтобы обстоятельства, в которых мы получили удовольствие, повторились. Негативные эмоции, наоборот, снижают работоспособность, ухудшают умственную деятельность, снижают способность к концентрации и, как следствие, снижают производительность. Каким бы ни был сотрудник работоспособным, когда в его окружении или в его сознании появляются факторы, мешающие ему чувствовать себя хорошо и комфортно во время работы, его эффективность снижается в несколько раз, а сама ситуация вызывает реакцию отторжения.

Таблица 2

Составляющие модели EQ-i
(Emotional Quotient inventory)

Область	Раздел
Внутриличностная сфера – это то, что принято относить к области внутреннего «я» человека	Самоанализ
	Ассертивность
	Независимость
	Самоуважение
	Самореализация
Межличностная сфера – это сфера, ответственная за искусство общения	Эмпатия
	Социальная ответственность
Сфера приспособляемости (адаптивности) отвечает за умение оценить широкий круг возникающих проблем, найти пути их решения	Понимание (адекватная оценка) реальности
	Гибкость
	Умение решать проблемы
Сфера умения справляться со стрессом отвечает за способность противостоять стрессу, при этом не задействуя нервный фактор и не впадая в апатию	Умение противостоять стрессу
	Умение переносить стресс
Сфера общего настроения отвечает за способность человека воспринимать настоящее и будущее положительно	Оптимизм
	Счастье

Для эффективного воздействия на эмоциональную сферу сотрудников желательное проведение семинаров и тренингов по эмоциональной компетентности для менеджеров компании. Это позволит менеджерам научиться качественно управлять своими эмоциями и влиять на эмоции своих сотрудников в интересах дела. Небольшие изменения в стандартных процедурах также дадут положительный эффект. Например, такой простой элемент, как выявление в процессе собеседования при найме нового сотрудника его жизненных ценностей и потребностей, позволит в дальнейшем эффективно мотивировать сотрудника на эмоциональном уровне. Корпоративная культура компании должна предусматривать беседы о внутреннем мире человека, его стремлениях и желаниях, что позволит эффективно влиять на эмоции сотрудников. Управление персоналом обязательно должно учитывать эмоциональные факторы.

Модель EQ-i (Emotional Quotient inventory) – эмоциональный интеллект, уровень которого и отвечает за успех в жизни каждого отдельно взятого человека. Оказалось, что высокие баллы по тесту IQ являются основанием для получения престижной и высокооплачиваемой должности, но вовсе не являются гарантией того, что сотрудник будет эффективно работать и завоевывает успех для себя и своей компании. Гораздо важнее получить высокие баллы по EQ-тесту. Эта теория явилась толчком для пересмотра критериев отбора персонала.

Эмоциональный интеллект – это система навыков, которая присуща практическим людям, это личные и социальные аспекты общих способностей, здравый смысл и чувствительность, это умение чувствовать политическую и социальную обстановку, справляться со стрессом, принимать верные решения, руководствуясь рациональными соображениями и интуицией, грамотно строить отношения с окружающими, находить выгодные для себя компромиссы и управлять своими импульсивными порывами.

Эмоциональная культура включает 5 областей, или сфер, и 15 разделов, или шкал, внутри этих областей (табл. 2) [2, с. 98].

Категория «интеллектуальный потенциал» носит многоуровневый характер, т. е. употребляется для разных социально-экономических субъектов. Изучение интеллектуального потенциала с точки зрения многоуровневости позволяет наиболее полно проводить оценку и анализ каждого вида (уровня) интеллектуального потенциала, которые, в свою очередь, имеют свои особенности формирования и развития.

Выделяют следующие уровни интеллектуального потенциала [3, с. 10]:

- интеллектуальный потенциал общества;
- интеллектуальный потенциал территории;
- интеллектуальный потенциал организации;
- интеллектуальный потенциал человека.

Важнейший принцип многоуровневости интеллектуального потенциала состоит в том, что любой уровень (вид) интеллектуального потенциала зависит от состояния не только других его элементов того же уровня, но и элементов других уровней.

Вопрос о компонентах интеллектуального потенциала трудовых ресурсов не имеет однозначного ответа, так как многоуровневость интеллектуального потенциала и постоянное перетекание уровней друг в друга является довольно сложной проблемой, затрудняющей анализ и оценку данной категории. Анализ различных авторов по вопросу наполняемости интеллектуального потенциала на разных уровнях позволил ученым выделить общие характеристики, присущие всем уровням (видам) интеллектуального

Таблица 3

Характеристика уровней интеллектуального потенциала во взаимосвязи с институционально-организационными структурами

Уровень (вид) интеллектуального потенциала	Основные характеристики	Основные институционально-организационные структуры формирования и развития
Макроуровень Интеллектуальный потенциал общества	1) Квалификация работников. 2) Высокий уровень образования населения. 3) Наличие собственной науки.	Система образования: средние общеобразовательные школы; средние специальные учебные заведения; высшие учебные заведения; послевузовское образование.
Мезоуровень Интеллектуальный потенциал территории	1) Социально-трудовой потенциал. 2) Образовательный потенциал. 3) Научный потенциал.	Система образования: средние общеобразовательные школы; средние специальные учебные заведения; высшие учебные заведения; послевузовское образование.
Микроуровень Интеллектуальный потенциал организации	1) Профессионально-квалификационный потенциал (уровень образования, стаж работы, физические характеристики и др.). 2) Творческая характеристика.	Система подготовки и переподготовки кадров на предприятии, корпоративные университеты, профессиональные организации.
Агентный уровень Интеллектуальный потенциал человека	1) Природные и приобретенные способности и навыки. 2) Уровень образования. 3) Творческие способности.	Все вышеперечисленные

потенциала, определив основные институционально-организационные структуры, влияющие на его формирование и развитие (табл. 3) [3, с. 10].

Анализ перечисленных уровней интеллектуального потенциала дает возможность выделить следующие его характеристики (субпотенциалы):

1. Физический потенциал – показывает ту часть населения, которая способна к реализации своего интеллектуального потенциала в трудовой деятельности.

2. Образовательный потенциал – указывает на уровень образованности, квалификацию, способствуя росту производительности труда, а следовательно, экономическому развитию страны.

3. Научно-исследовательский потенциал – характеризует вклад в трудовую деятельность продуктов научно-исследовательского труда, что выражается в росте производительности труда посредством внедрения различных инноваций (рационализаторских предложений и т.д.).

4. Эмоциональный потенциал – отвечает за успех и чувство комфорта каждого отдельно взятого сотрудника предприятия.

Важнейшим фактором формирования, развития и рационального использования интеллектуального потенциала является образование, а также накопление знаний. Один из главных специалистов теории человеческого капитала и экономики образования Т. Шульц пришел к выводу, что «доходы на образование являются относительно более привлекательными, чем доходы на человеческий капитал» [4]. Некоторые исследователи [5] отдают приоритет в развитии интеллектуального потенциала и приумножении интеллектуального капитала непрерывному образованию. Трудно с этим не согласиться. Формирование нового социального и экономического порядка, чаще всего именуемого «постиндустриальным обществом», связано, по мнению японского исследователя Т. Сакайя [6], с так называемой «knowledge-value revolution», революцией на основе ценности, воплощенной в знании. Мировые образовательные стандарты постепенно трансформируются под влиянием изменения свойств информации: контактный, авторитарный тип обучения дополняется дистанционным, интерактивным, в основе которого все те же компьютерные технологии, в результате чего формировалась и стала неотъемлемой чертой современного образования его непрерывность, реализованная в модели «образование-всю-жизнь».

При исследовании различных источников литературы отечественных и зарубежных авторов выявлено, что в настоящее время отсутствует единая комплексная методика оценки интеллектуального потенциала предприятий связи. Это приводит к тому, что каждое предприятие проводит оценку интеллектуального потенциала субъективно, а отсутствие единого подхода к оценке эффективности не позволяет в большинстве случаев дать всестороннюю объективную оценку использования своего интеллектуального потенциала.

Одним из исследователей была предложена следующая структура интеллектуального потенциала предприятия связи (рис. 1) [3, с. 17].

В соответствии с этой структурой предлагается подход к оценке интеллектуального потенциала предприятий связи, который отражает институциональную специфику предприятий связи.

$$ИП = C_{\text{уок}} + C_{\text{ирчк}} + C_{\text{нма}} + C_{\text{сно}} + C_{\text{м}} + C_{\text{эм}}, \quad (1)$$



Рис. 1. Структура интеллектуального потенциала предприятий сферы услуг

где ИП – стоимость интеллектуального потенциала предприятия связи;

$C_{\text{уок}}$ – стоимость уровня образования и квалификации;

$C_{\text{ирчк}}$ – инвестиции в развитие человеческого капитала;

$C_{\text{нма}}$ – стоимость нематериальных активов;

$C_{\text{сно}}$ – стоимость системы информационного обеспечения трудовой деятельности предприятий связи;

$C_{\text{м}}$ – затраты на модернизацию качества предоставления услуг;

$C_{\text{эм}}$ – стоимость «эмоционального потенциала» предприятия, путем проведения всевозможных тренингов и семинаров.

Согласно трудовой теории стоимости, берущей начало в трудах А. Смита и Д. Рикардо и развитой затем К. Марксом, стоимость определяется затратами труда на производство товара, то есть имеет трудовую природу. Также стоимость можно определить как деньги или денежный эквивалент, который покупатель готов обменять на какой либо предмет или объект.

Данный подход к оценке интеллектуального потенциала позволяет учесть широкий спектр показателей, влияющих на его стоимость. Более того, она позволяет определить все компоненты интеллектуального потенциала предприятий связи, направленных на его формирование.

Однако недостатком данного подхода является громоздкость расчета, так как формула включает в себя шесть показателей, которые могут учитывать как каждого работника в отдельности, так и предприятие в целом. Поэтому, к примеру, для расчета таких составляющих, как стоимость образования и квалификации, можно учитывать как затраты на каждого отдельно взятого работника, начиная с истоков его трудовой деятельности (например, до начала его трудоустройства на предприятии), так и предприятия в целом (т. е. учитываются только те затраты, которые предприятие тратит на образование и квалификацию своих работников).

Вывод. Исследования показали, что интеллектуальный потенциал предприятия связи как экономическая категория характеризуется совокупностью имеющихся ресурсов и потенциальных возможностей, которые находятся в распоряжении предприятия и используются в его экономической деятельности с целью роста прибыли или другой экономической выгоды.

В настоящее время существует большое количество методов для оценки интеллектуального потенциала как предприятий в целом, так и отдельно для предприятий связи. Однако на сегодняшний день вопрос оценки интеллектуального потенциала остается острым, поскольку нет общепризнанной методики оценки, которая позволит украинским предприяти-

ям занять достойное место на мировом рынке и наиболее эффективно использовать свой интеллектуальный потенциал. Поэтому в работе предложен подход к оценке интеллектуального потенциала предприятия связи, который учитывает все показатели, которые влияют на его стоимость. Также данный подход позволяет определить все составляющие интеллектуального потенциала, влияющие на его формирование, развитие и эффективное использование.

В дальнейших исследованиях планируется усовершенствование методики оценки интеллектуального потенциала предприятия связи с учетом всех его составляющих и характеристик, которые могут изменяться с каждым днем с учетом всех влияющих на них факторов. Это позволит в наиболее полном объеме охарактеризовать интеллектуальные возможности как отдельно взятого работника, так и предприятия связи в целом. При этом планируется создание расширенной базы данных для каждого сотрудника на предприятии для облегчения расчетов, что позволит увеличить производительность труда работников предприятия связи, создаст условия для гибкой системы мотивации труда, условий комфорта и успеха в деятельности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. Яфизова Д. А. Управление интеллектуальным потенциалом предприятий сферы услуг : автореф. дис. ... на соискание ученой степени канд. экон. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (Экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами: сфера услуг)» / Яфизова Диляра Астаховна ; Казань, 2011. – 24 с.
2. Стейн Дж., Бук Г. И. Преимущества EQ: Эмоциональный интеллект и ваши успехи / Стейн Дж., Бук Г. И. ; пер. с англ. – Днепрпетровск. – 2007. – 140 с.
3. Нестерова О. А. Оценка интеллектуального потенциала трудовых ресурсов : автореф. дис. ... на соискание ученой степени канд. экон. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» / Нестерова Оксана Анатольевна ; Томск, 2011. – 24 с.
4. Schultz T. Investment in Human Capital / Schultz T. // Economic Growth – an American Problem. Englewood Cliffs. – 1964. – P. 126.
5. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал / Брукинг Э. ; пер. з англ под ред. Л. Н. Ковалик. – СПб. : Питер, 2001. – 288 с.
6. Сакайя Т. Стоимость, созданная знанием или История будущего / Т. Сакайя // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология. – М., 1999. – С. 340-371.
7. Баева О. Н. Непрерывное образование как условие формирования человеческого капитала : автореф. дис. ... на соиск. ученой степени канд. экон. наук : спец. 08.00.07 «Экономика труда» / Баева Ольга Николаевна ; Иркутская национальная экономическая академия. – Иркутск, 1998. – 19 с.
8. Гайдай Р. Ф. Оцінка інтелектуального потенціалу підприємства з урахуванням його сутнісного змісту / Р. Ф. Гайдай // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2009. – № 6, Т. 3. – С. 191-194.
9. Климов С. М. Интеллектуальные ресурсы организации / Климов С. М. – М. : ИВЭСЭП, 2000. – 168 с.
10. Князева О. А. Діагностика достатності інноваційного потенціалу поштового зв'язку / О. А. Князева // Вісник соціально-економічних досліджень. Збірник наукових праць. Вип. 25. – Одеса : ОДЕУ, 2007. – С. 149-154.
11. Мансуров Р. Е. Как оценить интеллектуальный капитал компании / Р. Е. Мансуров // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2011. – № 1. – С. 17-18.
12. Наумова Е. А. Управление интеллектуальными ресурсами промышленного предприятия : автореф. дис. ... на соискание ученой степени канд. экон. наук : спец. 08.00.05/161 «Экономика и управление народным хозяйством (теория управления экономическими системами)» / Наумова Евгения Альбертовна ; Москва, 2009. – 20 с.
13. Рахлин К. М. Потенциал организации как основа ее конкурентоспособности / К. М. Рахлин, О. Ю. Серова. – М. : Экономика, 2004. – 198 с.
14. Степанова Т. Е. Закономерности экономики, основанной на знаниях / Степанова Т. Е. – Самара : Изд-во Самар. Гос. экон. акад., 2005. – 336 с.

УДК 005.591.6:334.72

Корнух О.В.

кандидат економічних наук,

*доцент кафедри суб'єктів господарювання та інноваційного розвитку
Криворізького національного університету*

НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ ІННОВАТОРІВ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА (КОРПОРАЦІЇ)

У статті розглянуто зміст категорії «людський інтелектуальний капітал підприємства» та підходи до поняття «інноватор». Визначено взаємозв'язок та основні відмінності між ними. Представлено взаємозв'язок і циклічність інноваційного розвитку, кадрового розвитку та інтелектуального розвитку. Запропоновано напрями формування інноваторів в умовах інноваційного розвитку підприємства (корпорації).

Ключові слова: людський інтелектуальний капітал підприємства, інтелектуальний капітал підприємства, інноватор, інноваційний проект, інноваційний розвиток підприємства.

Корнух О.В. НАПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАТОРОВ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ (КОРПОРАЦИИ)

В статье рассмотрены содержание категории «человеческий интеллектуальный капитал предприятия» и подходы к понятию «инноватор». Определены взаимосвязь и основные различия между ними. Представлены взаимосвязь и цикличность инновационного развития, кадрового развития и интеллектуального развития. Предложены направления формирования инноваторов в условиях инновационного развития предприятия.

Ключевые слова: человеческий интеллектуальный капитал предприятия, интеллектуальный капитал предприятия, инноватор, инновационный процесс, инновационное развитие предприятия.