УДК 330:142

Фролова Л.В.,
д.е.н., професор кафедри економіки підприємства, перший проректор, Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановского, м. Кривий Ріг
Носова Т.І.,
асистент кафедри економіки підприємства, Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановского, м. Кривий Ріг

Оцінка «інтелектуальної привабливості» інтересів суб'єктів управління інтелектуальним потенціалом підприємства

Frolova L.V.,
Doctor of Economics, Professor of Economics of Enterprise, first Vice-Rector. Donetsk National University of Economics and Trade after M. Tugan-Baranovsky, m. Krivoy Rog
Nosova T.I.
Assistant Department of Enterprise Economics, . Donetsk National University of Economics and Trade after M. Tugan-Baranovsky, m. Krivoy Rog

Evaluation of "intellectual attraction" interests of the management of intellectual potential of the enterprise

Анотація. Розвиток світової думки свідчить, що інтелектуальний потенціал є одним з основних інструментів адаптації торговельних підприємств до мінливих умов розвитку економіки в країні, хоча в момент настання кризи керівники підприємств ігнорують «інтелектуальні» інтереси свого підприємства, а тому становляться уразливими, коли виникає зовнішня загроза його розвитку. В статті обґрунтовано методичний підхід до оцінки «інтелектуальної привабливості» балансу інтересів суб'єктів управління інтелектуальним потенціалом, який на відміну від існуючих, будується на основі «квадрантів інтересів» працівників та керівників, типу їх взаємодії та вірогідності досягнення збалансованості цілей управління інтелектуальним потенціалом між ними, що в свою чергу надає можливість оперативно ліквідувати протиріччя, які виникають під час управління. На основі комплексних інтегральних оцінках побудовано матрицю оцінки «інтелектуальної привабливості» балансу інтересів суб'єктів управління інтелектуальним потенціалом, яка ґрунтується на визначенні типу взаємодії та вірогідності досягнення балансу інтересів.

Summary. Development of the world of thought suggests that the intellectual potential is one of the main tools of the trade to adapt the names of the conditions of economic development in the country, although at the moment of crisis business leaders ignore the "intelligent" the interests of the enterprise and therefore are vulnerable when there is an external threat to its development. In the article the methodical approach to the assessment of "intellectual attraction" balance of interests of the subjects of management of the intellectual potential, which, unlike the existing ones, based on the "interests of the quadrants" of employees and managers, types of interaction and the likelihood of achieving balance between the objectives of management intellectual potential between them, in turn, makes it possible to quickly eliminate the contradictions that arise in the management. On the basis of a comprehensive integrated assessment built assessment matrix "intellectual attraction" balance of interests of the subjects of management of the intellectual potential, which is based on determining the type of interaction and the likelihood of achieving a balance of interests.

Ключові слова: інтелектуальний потенціал, інтелектуальна привабливість, економічний потенціал, потенціал, торговельне підприємство.

Keywords: intellectual potential, intellectual appeal, economic potential, potential, trading company.

Сучасні умови розвитку торгівлі значним чином обмежуються умовами подолання економічних та політичних негараздів в Україні. Тому розвиток підприємств орієнтовано на встановлення та досягнення інноваційних альтернатив, першочерговим пріоритетом яких є управління інтелектуальним потенціалом. Інтелектуальний потенціал – це потужний інструмент управління підприємством, який обґрунтований сучасними умовами господарювання, оскільки зараз постає проблема не простого використання ресурсів підприємства, а ефективність прийняття рішень, взаємозв'язок між інтересами учасників процесу реалізації товарів та послуг з інтересами керівників, на основі чого можна отримати сприятливий розвиток торговельного підприємства, зміцнити його потенціал та підвищити його вартість на ринку.

Метою статті є розробка науково-методичного підходу до оцінки «інтелектуальної привабливості» інтересів суб'єктів управління інтелектуальним потенціалом підприємства.

Інтелектуальна привабливість – це спроможність досягнення встановлених цілей управління інтелектуальним потенціалом керівниками, яка реалізується за рахунок розвитку та задоволення інтересів працівників. Якість використання ресурсів та взаємозв'язок суб'єктів управління визначають ефективність управління інтелектуальним потенціалом. Якість інтересів між працівником та керівником визначає погодженість та вигоду для обох щодо досягнення їх цілей. Взаємозв'язок між суб'єктами управління реалізується через їх інтереси. Для того, щоб кожний суб'єкт досяг своєї мети, їх дії повинні бути комплементарними [1].

Комплементарність взаємодії забезпечується, збалансованістю інтересів і відповідальності суб'єктів управління, узгодженням їх позицій щодо цілей і способів розвитку інтелектуального потенціалу і працівників, а також високим рівнем стандартизації процесів торгівлі і трудових функцій [2,с.35].

Зазначимо, що дисбаланс інтересів між суб'єктами управління інтелектуальним потенціалом призведене до зниження ефективності його управління, а суперечливі цілі – до виникнення конфліктних ситуацій, що в свою чергу знизить сукупний економічний потенціал торговельного підприємства.

Узагальнений процес оцінки «інтелектуальної привабливості» інтересів суб'єктів управління інтелектуальним потенціалом представляє собою послідовність управлінських дій, які надають можливість оцінити взаємозв'язок між всіма факторами впливу на баланс інтересів між керівником та працівником (рис.1).

На першому етапі визначені вихідні критерії для оцінки інтелектуального потенціалу розвитку працівника та оцінка рівня динамічності прийняття рішень щодо розвитку потенціалу працівників через стимули та мотиви керівників, які були отримані експертним шляхом на основі розробленої анкети. В анкеті працівники та керівники досліджуваних підприємств Донецької області визначили найвагоміші критерії для оцінки «інтелектуальної привабливості» балансу інтересів. На рис.2 наведено узагальнені результати експертного опитування. Зазначимо, що надійність результатів підтверджується високим значення (0,8) коефіцієнта погодженості думок серед експертів.

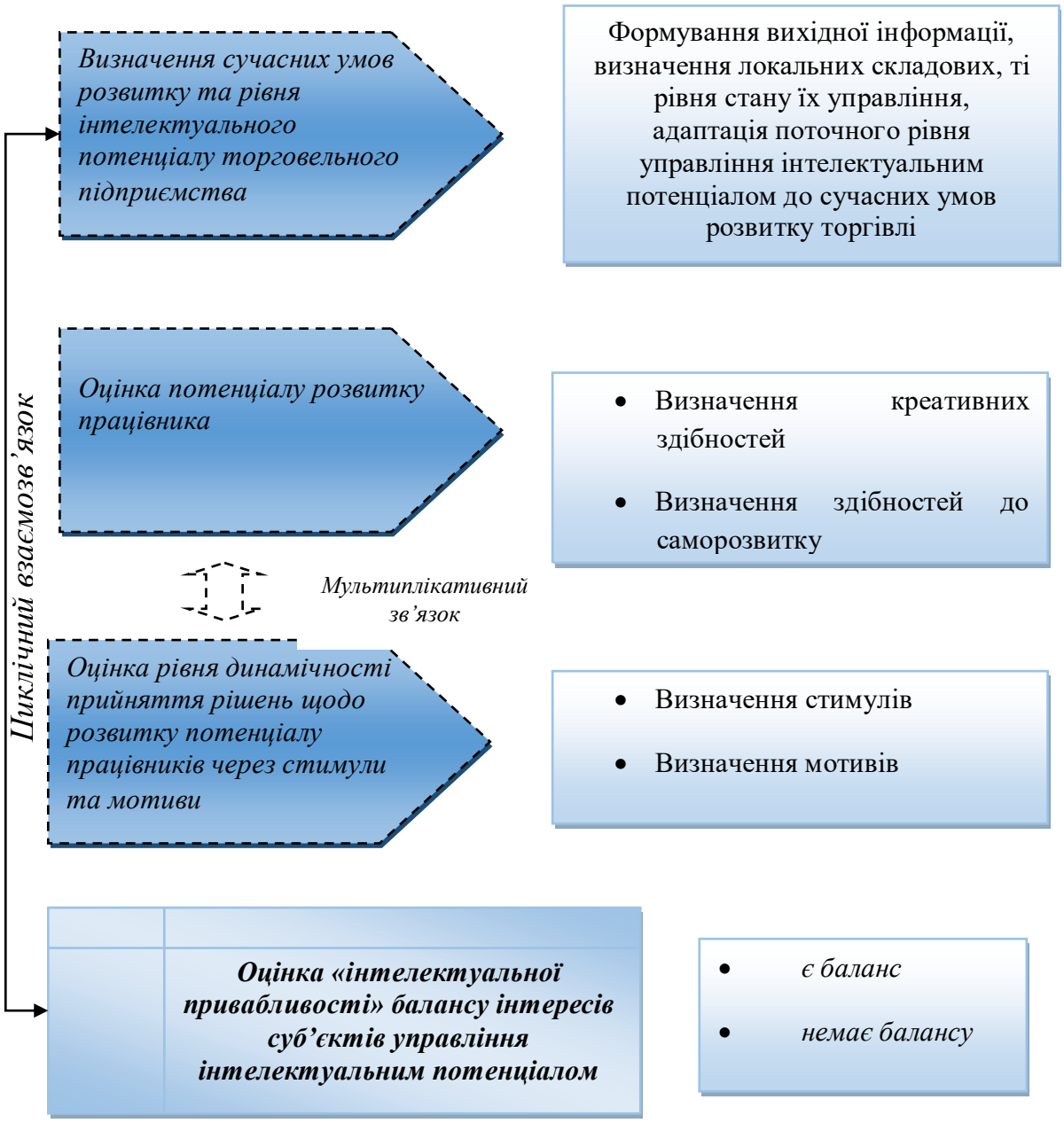


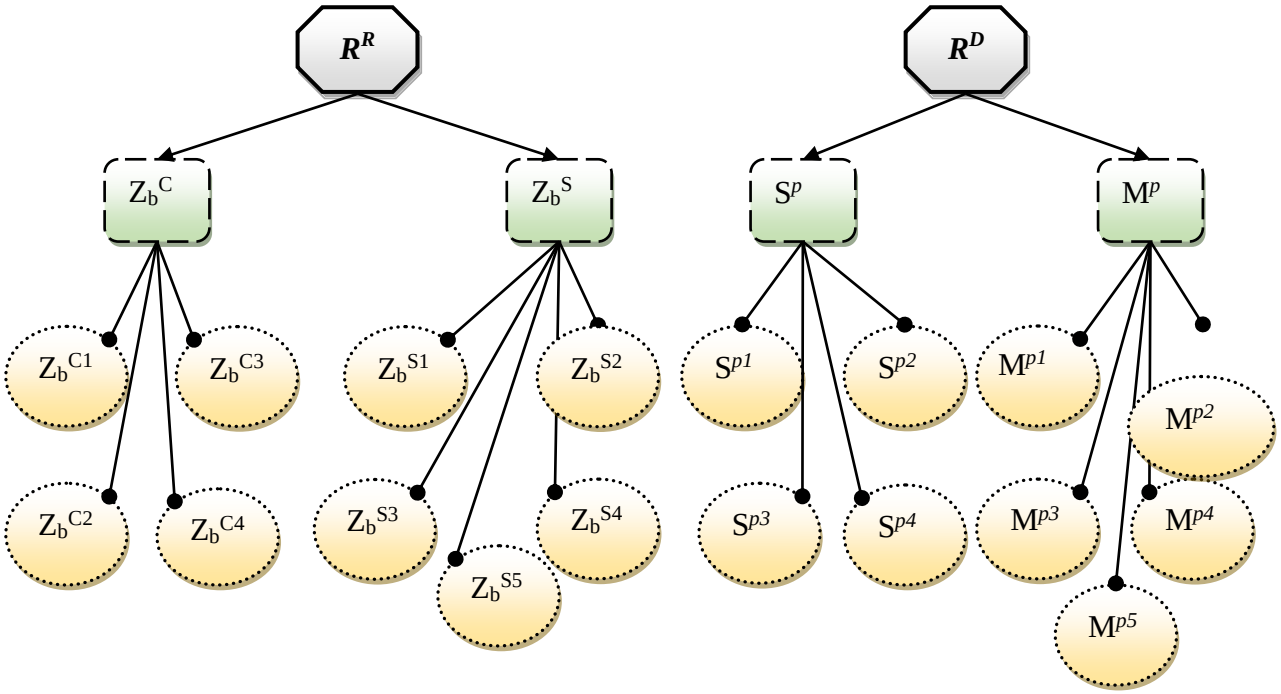
Рис.1 – Оцінка «інтелектуальної привабливості» балансу інтересів суб'єктів управління інтелектуальним потенціалом

Після визначення критеріїв оцінки «інтелектуальної привабливості» балансу інтересів суб'єктів управління інтелектуальним потенціалом працівникам та вищому керівництву підприємства було роздано анкету, в якій було запропоновано оцінити кожний критерій за якісною 5-ти бальною шкалою.

В якій значення «5» присвоювалось високому значенню критерію оцінки, значення «1» - присвоювалось низькому значенню критерію оцінки, відповідно значення «2,3,4» - ставились в залежності від зростання критерію оцінки.

На наступному етапі здійснюється оцінка інтегрального показника оцінки потенціалу розвитку працівника ($\mathbf{R^R}$) та рівня динамічності прийняття рішень щодо розвитку потенціалу працівників через стимули та мотиви ($\mathbf{R^D}$) за формулами 1 та 2.

$$R^R = \sum_{i=1}^{m} Z_b^{C1\ldots4} \times \beta_b^{C1\ldots4} + \sum_{i=1}^{m} Z_b^{S1\ldots5} \times \beta_b^{S1\ldots4}; \sum_{i=1}^{m} \beta_b^{C,S} = 1 \qquad (1)$$



Умовні позначення:

де $\boldsymbol{R^R}$ *- оцінка потенціалу розвитку працівника;* $\boldsymbol{R^D}$ *- оцінка рівня динамічності прийняття рішень щодо розвитку потенціалу працівників через стимули та мотиви;* Z_b^C *– креативні здібності працівників;* Z_b^S *– здібності до саморозвитку працівників;* S^p*- стимули керівників,які впливають на інтереси працівників;* M^p *- мотиви керівників, які впливають на інтереси працівників;* Z_b^{C1} *- готовності до створення і прийняття принципово нових ідей;* Z_b^{C2} *- здатність до нестандартного розв'язання задач;* Z_b^{C3} *- швидкість розумового орієнтування;* Z_b^{C4} *- здатність переносити знання й уміння з одного виду професійної діяльності в інший;* Z_b^{S1} *- відношення до роботи;* Z_b^{S2} *- гнучке реагування на зміни;* Z_b^{S3} *- уміння швидко адаптуватися до нових соціально-економічних і внутрішньо організаційних умов праці;* Z_b^{S4} *- готовність до постійного підвищення освітнього рівня;* Z_b^{S5} *- уміння поєднувати особисті інтереси з потребами підприємства;* S^{p1} *- направлення за рахунок компанії у творчі відрядження, на навчання, на короткострокові курси (тренінги), на стажування, на виставки тощо, в тому числі за кордон;* S^{p2} *- публічне присудження спеціальних почесних титулів і звань із публічним врученням посвідчень, сертифікатів, дипломів, грамот, медалей;* S^{p3} *- зв'язок рівня заохочення працівника з кінцевим результатом управління інтелектуальним потенціалом;* S^4 *- реалізація відновлювальної функції заробітної плати;* M^{p1} *- концентрація уваги не на контролі, а на гнучкості, на результаті;* M^{p2} *- рівень партисипативності;* M^{p3} *- можливість росту майстерності;* M^{p4} *- можливість творчого росту, самовираження;* M^{p5} *- надійність роботи та фінансового забезпечення.*

Рис. 2 Система критеріїв оцінки «інтелектуальної привабливості» балансу інтересів суб'єктів управління інтелектуальним потенціалом [розроблено автором]

$$R^D = \sum_{i=1}^{m} S^{p1\ldots4} \times \beta^{p1\ldots4} + \sum_{i=1}^{m} M^{p1\ldots5} \times \beta^{p1\ldots4}; \sum_{i=1}^{m} \beta^{S^p, M} = 1 \qquad (2)$$

де $Z_b^{C1\ldots4}$; $Z_b^{S1\ldots5}$; $S^{p1\ldots4}$; $M^{p1\ldots5}$ - - стандартизовані значення критеріїв оцінки потенціалу розвитку працівника та оцінки рівня динамічності прийняття рішень щодо розвитку потенціалу працівників через стимули та мотиви, які розраховують за формулою 3:

$$Z_{b_{1..5}}^{C(S)}; S^{p}(M^{p}) = \frac{\varphi_{ij} - \kappa_j}{\sigma_j} \quad (3)$$

φ_{ij} – значение j-го критерію оцінки потенціалу розвитку працівника та оцінки рівня динамічності прийняття рішень щодо розвитку потенціалу працівників через стимули та мотиви;

$\kappa_j = \overline{\varphi_{ij}}$ – математичне очікування критерію φ_j:

$$\overline{\varphi_{ij}} = \kappa_j = \frac{1}{l}\sum_{1=1}^{l}\varphi_{ij}; j = 1,\ldots,m$$

σ_j – середньоквадратичного оцінка відхилення критерію φ_j:

$$\sigma_j = \left[\frac{1}{l}\sum_{i=1}^{l}(\varphi_{ij} - \kappa_j)^2\right]^{1/2} \quad (4)$$

Значимість обраних критерії оцінки $Z_b^{C1...4}$; $Z_b^{S1...5}$; $S^{p1...4}$; $M^{p1...5}$ усередині своїх складових знаходиться в межах: $(0 < \beta^{C,S}{}_b(\beta^{Sp,Mp}) \le 1)$ і $\sum \beta^{C,S}{}_b(\beta^{Sp,Mp}) = 1$

де $\beta^{C,S}{}_b;(\beta^{Sp,Mp})$ вагомість *i*-го критерію оцінки потенціалу розвитку працівника та рівня динамічності прийняття рішень щодо розвитку потенціалу працівників через стимули та мотиви.

Також зазначимо, що зниження ефективності управління кожним складовим критерієм оцінки має визначальне значення для досягнення високих узагальнених результатів, оскільки вони є визначальними індикаторами впливу.

Рівень значимості β_j для кожного критерію оцінки $Z_b^{C1...4}$; $Z_b^{S1...5}$; $S^{p1...4}$; $M^{p1...5}$ повинен задовольняти правило:

$$\beta_1 \ge \beta_2 \ge \ldots \ge \beta_N \quad (5)$$

В той час, як сама значимість і-го критерію (β_{i}) визначається за правилом Фішберна [3, с.222]:

$$\beta_{\text{i}} = \frac{2(\text{N} - \text{i} + 1)}{(\text{N} + 1)\text{N}} \quad (6)$$

Якщо показники мають однакову значущість, тоді:

$$\beta_{\text{i}} = 1/N \quad (7)$$

Проведені розрахунки надають можливість зробити висновок, що інтегральні показники оцінки потенціалу розвитку працівника ($\mathbf{R^R}$) та рівня динамічності прийняття рішень щодо розвитку потенціалу працівників через стимули та мотиви ($\mathbf{R^D}$) мають наступні узагальнені значення на підприємствах групи А (R^R=0,832; R^D=0,84) , В (R^R=0,78; R^D=0,79), на підприємствах групи С відповідно 0,76 та 0,69. Проте зробити обґрунтовані висновки щодо їх якості без лінгвістичної інтерпретації неможливо.

Розмежування порогових значень для якісної інтерпретації діапазонів здійснено на основі методу аналітичного групування запропонованого Стеджерсом та наведено у табл. 1 та в графічній формі зображено на рис. 3

Таблиця 1

Інтегральні показники оцінки потенціалу розвитку працівника (R^R) та оцінка рівня динамічності прийняття рішень щодо розвитку потенціалу працівників через стимули та мотиви (R^D)

Група	Назва підприємства	Z_b^C	Z_b^S	R^R	S^p	M^p	R^D
Група А	ТОВ "Дженро"	0,8	0,76	0,78	0,7	0,8	0,75
	ТОВ "Струмінь"	1	0,92	0,96	0,95	0,96	0,955
	ТОВ ТД «Брусниця»	0,9	0,92	0,91	0,95	0,96	0,955
	ТОВ "Руш"	0,8	0,8	0,8	0,8	0,76	0,78
	ТОВ "Омега"	0,8	0,76	0,78	0,75	0,72	0,735
Середнє за групою		***0,86***	***0,86***	***0,832***	***0,846***	***0,83***	***0,84***
Група В	ТОВ «Восторг-Т»	0,9	0,92	0,91	0,9	0,92	0,91
	ТОВ "Шельф"	0,95	0,96	0,955	0,9	0,96	0,93
	ТОВ " Меркурій "	0,7	0,71	0,705	0,8	0,8	0,8
	ТОВ «Альпекс ЛТД»	0,9	0,88	0,89	0,85	0,88	0,865
	ТОВ «Оптіма»	0,75	0,69	0,72	0,69	0,67	0,68
	ТОВ «Стафіб»	0,49	0,53	0,51	0,49	0,48	0,485
Середнє за групою		***0,825***	***0,78***	***0,78***	***0,78***	***0,77***	***0,79***
Група С	ТОВ "Восторг"	0,8	0,92	0,86	0,9	0,96	0,93
	ТОВ «Тандем»	1	0,92	0,96	0,95	0,96	0,955
	ТОВ "Бісквіт"	0,67	0,64	0,655	0,47	0,49	0,48
	ТОВ "Ефект"	0,67	0,8	0,735	0,48	0,51	0,495
	ТОВ "Авант"	0,4	0,5	0,45	0,51	0,51	0,51
Середнє за групою		***0,77***	***0,71***	***0,76***	***0,73***	***0,66***	***0,69***

Таблиця 2

Шкала лінгвістичної оцінки потенціалу розвитку працівника (R^R) та оцінка рівня динамічності прийняття рішень щодо розвитку потенціалу працівників через стимули та мотиви (R^D)

Діапазон інвервальних значень лінгвістичних змінних (Z_b^C, Z_b^S, R^R, S^p, M^p, R^D)	Якісна характеристика результатів розвитку досліджуваних критеріїв
0,91-1,00	Високий
0,63-0,90	Достатній
0,31-0,62	Середній
0,00-0,30	Низький

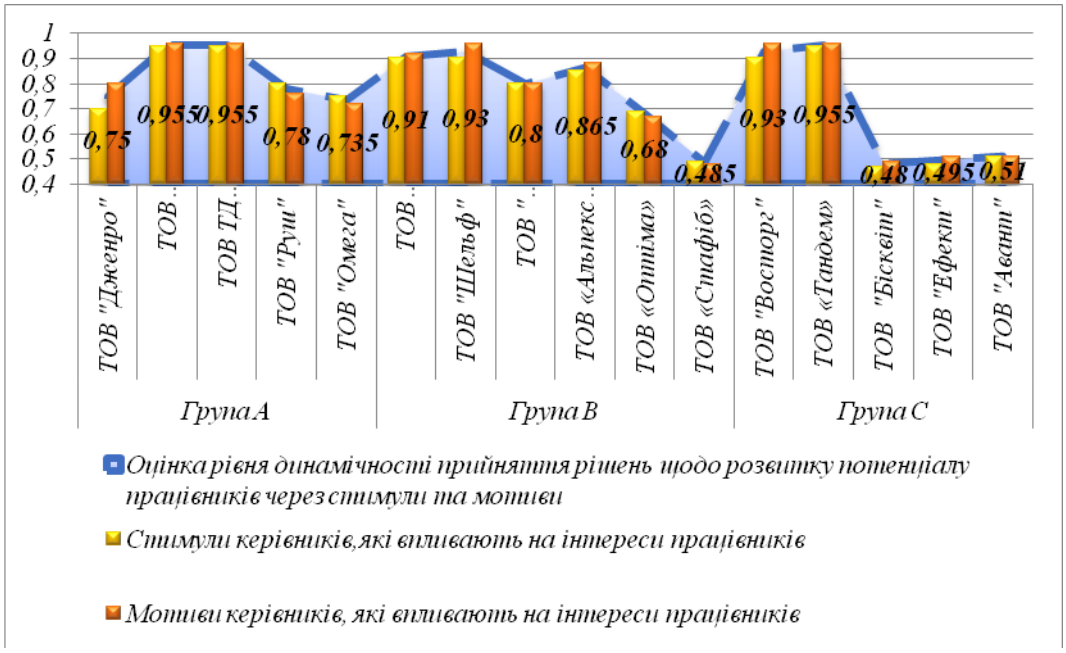


Рис. 3 – Лінгвістична оцінка критеріїв рівня динамічності прийняття рішень щодо розвитку потенціалу працівників через стимули та мотиви

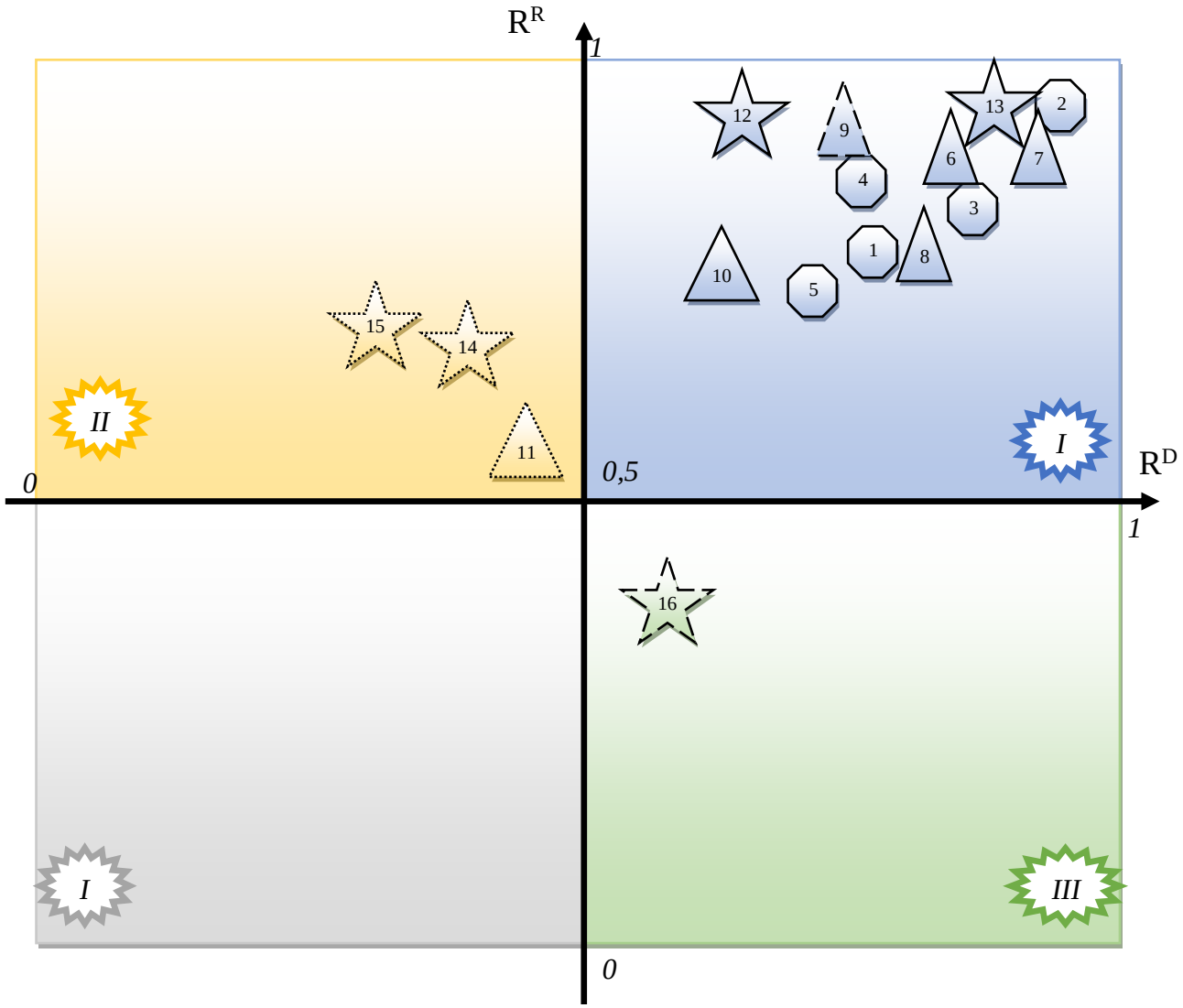
Оцінюючи систему стимулів та мотивів на досліджених підприємствах можна зробити висновок, що високий рівень стимулювання визначено на підприємствах ТОВ "Струмінь, ТОВ ТД «Брусниця» та ТОВ «Тандем». Що стосується системи мотивування працівників, то вона має також високий рівень на підприємствах ТОВ "Струмінь, ТОВ ТД «Брусниця» та ТОВ «Тандем»., а також на ТОВ «Восторг-Т», ТОВ "Шельф" і ТОВ "Восторг", на решті підприємств рівень коливається в діапазоні від 0,65-0,9. Узагальнений інтегральний показник оцінки рівня динамічності прийняття рішень щодо розвитку потенціалу працівників через стимули та мотиви є високим на двох підприємствах групи А (ТОВ "Струмінь, ТОВ ТД «Брусниця»), двох групи В - ТОВ «Восторг-Т», ТОВ "Шельф" і двох підприємствах групи С (ТОВ "Восторг", ТОВ «Тандем»).

Завершальним етапом дослідження є побудова матриці оцінки «інтелектуальної привабливості» балансу інтересів суб'єктів управління інтелектуальним потенціалом на основі взаємозв'язку двох інтегральних показників (рис. 4). Позиціонування торговельних підприємств на матриці (рис. 4) здійснюється логічним шляхом, виходячи із виділених квадрантів інтересів між працівниками та керівниками, типу їх взаємодії та вірогідності досягнення збалансованості цілей управління інтелектуальним потенціалом між суб'єктами (табл. 3).

Таблиця 3

Якісна характеристика балансу інтересів суб'єктів управління інтелектуальним потенціалом на основі типу взаємодії та вірогідності балансу досягнення цілей

Квадранти інтересів	*Тип взаємодії*	*Вірогідність досягнення балансу інтересів*
Баланс (I)	Комплементарний	Висока
Інтереси працівників задовольняються за рахунок інтересів керівників (II)	Компромісний	Доволі висока
Інтереси керівників задовольняються за рахунок інтересів працівників(III)	Кризовий	Низька
Дисбаланс(IV)	Руйнівний	Дуже низька



Умовні позначення підприємств на матриці:

1	*ТОВ "Дженро"*	9	*ТОВ «Альпекс ЛТД»*
2	*ТОВ "Струмінь"*	10	*ТОВ «Оптіма»*
3	*ТОВ ТД «Брусниця»*	11	*ТОВ «Стафіб»*
4	*ТОВ "Руш"*	12	*ТОВ "Восторг"*
5	*ТОВ "Омега"*	13	*ТОВ «Тандем»*
6	*ТОВ «Восторг-Т»*	14	*ТОВ "Бісквіт"*
7	*ТОВ "Шельф"*	15	*ТОВ "Ефект"*
8	*ТОВ " Меркурій "*	16	*ТОВ "Авант"*

Група А *Група В* *Група С*

Рис. 4 - Матриця оцінки «інтелектуальної привабливості» балансу інтересів суб'єктів управління інтелектуальним потенціалом

Аналізуючи матрицю «інтелектуальної привабливості» балансу інтересів суб'єктів управління інтелектуальним потенціалом на досліджуваних підприємствах, можна підсумувати, що на 75% досліджуваних торговельних підприємств та 100% підприємств групи А інтереси працівників та керівник задовольняються, існує баланс та реалізація інтересів, тобто вігорідність досягнення цілей в управління інтелектуальним потенціалом має однаковий вектор розвитку інтересів. На двох підприємствах групи С (ТОВ «Ефект» та ТОВ «Авант») та одному групи В (ТОВ «Стафіб») інтереси працівників

задовольняються за рахунок інтересів керівників, проте інтереси керівник придушуються тільки не домінуючі, тобто короткострокові, які не впливають на загальну ефективність управління інтелектуальним потенціалом, тип взаємодії – компромісний, а вігорідність урегулювання інтересів - доволі висока. Протилежна картина визначена на підприємстві ТОВ «Авант», де інтереси керівників привалюють над інтересами працівників, тобто існує вігорідність втратити «інтелектуальні ресурси» (працівників підприємства), тип взаємодії – конфліктний, оскільки керівники не намагаються створити позитивну атмосферу для розвитку потенціалу працівників, а рівень вігорідності досягнення

Таким чином можна зробити висновок, що в статті обґрунтовано методичний підхід до оцінки «інтелектуальної привабливості» балансу інтересів суб'єктів управління інтелектуальним потенціалом, який на відміну від існуючих, будується на основі «квадрантів інтересів» працівників та керівників, типу їх взаємодії та вірогідності досягнення збалансованості цілей управління інтелектуальним потенціалом між ними, що в свою чергу надає можливість оперативно ліквідувати протиріччя, які виникають під час управління.

Література.

1. Гительман Л.Д. Условия совершенствования и саморазвития [Электронный ресурс]/Л.Д. Гительман. Режим доступа: http://www.elitarium.ru/2008/06/28/uslovija_samorazvitija.html. Название с экрана.
2. Коркина Т.А. Управление инвестициями в человеческий капитал угледобывающих предприятий: автореферат дис…док-ра экон. наук / Т.А. Коркина. / Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2012. - С.55.
3. Фишберн П. Теория полезности для принятия решений / П. Фишберн. – М. : Наука, 1978. – 352 с.

References.

1. Gitel'man, L.D. (2008), "Terms of improvement and self-development", available at: http://www.elitarium.ru/2008/06/28/uslovija_samorazvitija.html (Accessed 20 May 2015).
2. Korkina, T.A. (2012), "Investment management in human capital coal mines", Ph.D. Thesis, Economy, Izdatel'skij centr JuUrGU, Cheljabinsk, Russia.
3. Fishbern, P. (1978), Teorija poleznosti dlja prinjatija reshenij [Utility theory for decision making], Nauka, Moscow, Russia.